

# **Adecuación de competencias como apoyo al desarrollo profesional en Austria, Croacia, Eslovenia y España**

## **INFORME DE EVALUACIÓN COMPARATIVA**



This project has received funding  
from the European Union.



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

This project is co-financed by Ministry of Labour,  
Family, Social Affairs and Equal Opportunities

Elaborado por los socios del proyecto EFFECT:

- S. Gavez; M. Karničnik; Economic Institute Maribor, Human Resource Development Centre, Maribor, Eslovenia;
- K. Kogler; M. Strobl; R. Divitschek; BAB Unternehmensberatung GmbH, Graz, Austria;
- A. Company Pausà, S. Renovell Rico, L. Uixera Cotano; Fundació Florida de la Comunitat Valenciana, Valencia, España;
- S. Mihovilić; L. Šipek; Croatian Chamber of Economy, County Chamber Krapina; Krapina, Croacia.

Maribor, Graz, Krapina, Valencia; Octubre de 2013.

*Los contenidos del presente documento son responsabilidad exclusiva de sus autores y no reflejan necesariamente las opiniones de la Comisión Europea.*



This project has received funding from the European Union.



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

This project is co-financed by Ministry of Labour,  
Family, Social Affairs and Equal Opportunities

## ÍNDICE

1. RESUMEN .....	5
2. INTRODUCCIÓN .....	6
3. PROCESO DE EVALUACIÓN COMPARATIVA Y METODOLOGÍA .....	7
4. PERFILES DE LOS PAÍSES .....	8
5. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN .....	13
5.1 Previsión y adecuación de la oferta y la demanda de competencias, desarrollo profesional y aprendizaje permanente.....	13
5.2 Desajuste de capacidades y respuesta de de la educación/formación a los desequilibrios y necesidades de competencias .....	21
5.3 Información y datos disponibles .....	25
5.4 Actores clave del mercado de trabajo, su papel y su participación en la adecuación y previsión de la oferta y la demanda de habilidades, desarrollo profesional y aprendizaje permanente.....	26
6. RETOS Y BARRERAS EN LA ADECUACIÓN DE OFERTA Y DEMANDA DE HABILIDADES.....	30
6.1 Mejora de la adecuación entre oferta y demanda de habilidades e importancia del desarrollo profesional y el aprendizaje permanente en el proceso de adecuación .....	30
6.2 ¿Cómo pueden contribuir a la mejora los actores clave del mercado laboral ?.....	34
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	37

## LISTADO DE SIGLAS



	Servicio Público de Empleo de Austria, Departamento de Investigación de Mercado Laboral e Información Profesional
ABI	
AMS	Servicio Austríaco de Empleo
AP	Aprendizaje Permanente
CCE	Croatian Chamber of Economy
CEDEFOP	Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
CFP	Centro para la Formación Profesional
CISOK	Centro de Información y Asesoramiento Profesional
DRH	Desarrollo de Recursos Humanos
EAC	Encuesta Anual de Crecimiento
ECPE	Evaluación Conjunta de la Política de Empleo
	Sistema Europeo de Transferencia de Créditos para la Educación y la Formación
ECVET	Profesionales
ECVET	Comisión Europea
	European Lifelong Guidance Policy Network (Red europea para el desarrollo de las políticas de orientación permanente)
ELPGN	
	European Quality Assurance Reference Framework for VET (Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales)
EQARF	
	Iniciativa de la Unión Europea para mejorar la Transparencia de las Cualificaciones y la
EUROPASS	Movilidad de los Ciudadanos en Europa
FSE	Fondo Social Europeo
INCUAL	Instituto Nacional de las Cualificaciones
LEES	Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario
LOE	Ley Orgánica de Educación
MEC	Marco Europeo de Cualificaciones
MNC	Marco Nacional de Cualificaciones
ONG	Organización No Gubernamental
PIB	Producto Interior Bruto
PIE	Plan Integral de Empleo
SEC	Servicio de Empleo de Croacia
SEE	Servicio de Empleo de Eslovenia
SNCFP	Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional
TIC	Tecnología de la Información y la Comunicación
UE	Unión Europea

## 1. RESUMEN

Una de las tres prioridades de la Estrategia Europa 2020 es conseguir un crecimiento integrador, estimulando una economía con alto nivel de empleo que fortalezca la cohesión económica, social y territorial. Las acciones enmarcadas en esta prioridad requieren, entre otras cosas, modernizar y reforzar las políticas de empleo, educación y formación. El aumento de la competencia global, los cambios demográficos y las rápidas transformaciones tecnológicas han dado lugar en toda Europa a desigualdades en lo relativo a capacidades. Proporcionar a las empresas las aptitudes adecuadas para fomentar la innovación y el crecimiento, para abordar el desempleo y asegurar en su totalidad el potencial de los ciudadanos de la UE es un reto al que se enfrenta Europa. Una nueva iniciativa emblemática, la “Agenda de nuevas cualificaciones y empleos”, que forma parte de la Estrategia Europa 2020, hace hincapié en la necesidad de mejorar y adecuar las capacidades a las necesidades del mercado laboral a nivel de la UE en colaboración con los Estados Miembro, los interlocutores sociales y las instituciones educativas.

Para facilitar este objetivo, la Comisión Europea ha lanzado la convocatoria VP/2011/010 - Proyectos que contribuyan al intercambio de buenas prácticas, Dominio 1: Implementación de la dimensión de las habilidades de la iniciativa “Agenda de nuevas cualificaciones y empleos”. Una mejor previsión y adecuación de las habilidades y las necesidades del mercado laboral son cruciales para el desarrollo económico futuro, pues contribuirían al aumento de la competitividad y a la reducción del desempleo. Ante esta situación, los socios del consorcio, Austria, Croacia, Eslovenia y España, han realizado una evaluación comparativa en el marco del proyecto Effect - Adecuación de competencias como apoyo al desarrollo profesional, comparando políticas, sistemas, enfoques, métodos y buenas prácticas en materia de adaptación y previsión de la oferta y demanda de habilidades, el desarrollo profesional y el aprendizaje permanente, el desequilibrio de competencias y los actores clave del mercado laboral, su papel y su participación en la adecuación y previsión de la oferta y demanda y en las áreas mencionadas de desarrollo profesional y aprendizaje permanente. Los socios también han señalado los retos y barreras en esa adecuación entre oferta y demanda de competencias, sugiriendo mejoras basadas en el desarrollo profesional y el aprendizaje permanente, y han identificado a los principales actores del mercado de trabajo y su papel en esos procesos. Los cuatro están de acuerdo en que el desajuste de competencias es un asunto político crucial para los responsables políticos y los agentes sociales, incluidos patronales y sindicatos, empleadores e instituciones de enseñanza y formación en los cuatro países así como en otros estados de la UE. Ese desajuste debe ser abordado mediante la construcción de alianzas, anticipando y suministrando datos sobre oferta y demanda de competencias, cooperando todas las partes implicadas para asegurar un mejor equilibrio en las cualificaciones en el mercado laboral.

Los países socio del proyecto se encuentran en diferentes niveles de anticipación y adecuación de habilidades, desarrollo profesional y procesos de aprendizaje permanente. La cooperación entre las partes interesadas de cara a mejorar la interacción entre el mundo de la educación y el del trabajo está en diferentes etapas y formas. Se han identificado algunas buenas prácticas en materia de políticas, sistemas, enfoques y métodos a nivel nacional/regional por lo que respecta a la previsión y adecuación de habilidades, desarrollo profesional y aprendizaje permanente que podrían trasladarse a otros países. Sin embargo, algunas mejoras son necesarias en los cuatro países: mejor capacidad de respuesta de los sistemas educativos/de formación a todos los niveles; fortalecimiento de los programas de aprendices; creación de consorcios y promoción de la cooperación entre las partes interesadas a todos los niveles, involucrándolas a lo largo de los procesos; motivación para los empleadores para que realicen inversiones conjuntamente y participen en las actividades de educación/formación.

## 2. INTRODUCCIÓN

### Proyecto EFFECT

El proyecto EFFECT tiene por objeto recopilar ejemplos de medidas de apoyo concretas para el desarrollo de sistemas de previsión dirigidos a mejorar la adecuación entre la oferta y la demanda de habilidades, y fortalecer la capacidad de las empresas para implementar o mejorar los procesos de desarrollo profesional. Los objetivos específicos del proyecto son: (1) Aumentar la concienciación sobre la importancia de las habilidades, especialmente las requeridas en el mercado laboral por parte de sectores en expansión; (2) Promover e intensificar el debate sobre la anticipación y la adecuación de las necesidades de habilidades del mercado laboral, lo que constituye una prioridad para la UE según el Comunicado de la Comisión "Nuevas cualificaciones para nuevos empleos", dos Conclusiones del Consejo y un informe experto independiente; (3) Iniciar un diálogo entre agentes sociales, empresarios e instituciones de educación/formación que contribuya a desarrollar y actualizar los perfiles de habilidades necesarios y facilitar el proceso de desarrollo profesional y de aprendizaje permanente; (4) Fortalecer la participación de los interlocutores sociales, las autoridades de educación/formación profesional y los servicios de empleo en la creación de medidas eficaces de mejora de la adecuación entre la oferta y la demanda de competencias.

La consecución de los objetivos específicos del proyecto contribuye a los procesos de trabajo en red y a una interacción más dinámica y responsable entre el mundo del trabajo, la educación y la formación, y a estimular el debate nacional e internacional sobre la gravedad de los actuales desajustes en habilidades y la brecha en competencias observados en los mercados de trabajo, que afectan negativamente al desarrollo económico y social. Las actividades del proyecto EFFECT permiten a los socios y a los grupos de destinatarios aprender los unos de los otros, e intercambiar conocimientos y buenas prácticas.

EFFECT se lleva a cabo en Eslovenia, Austria, España y Croacia, e implica a representantes de todos los grupos de destinatarios pertinentes y a sus representantes, así como a autoridades y partes interesadas clave de los cuatro países: expertos de servicios de empleo encargados de la orientación profesional y la cooperación con los empleadores; expertos de centros de orientación de universidades y escuelas, organizaciones de capacitación y educación; expertos en previsión y adecuación de oferta y demanda de destrezas, desarrollo profesional y aprendizaje permanente; representantes de los empresarios que trabajan en el área de desarrollo de recursos humanos y selección de personal; representantes de Cámaras de Comercio, sindicatos; representantes de las organizaciones profesionales que pueden desempeñar un papel importante en la orientación profesional y el aprendizaje permanente; los interlocutores sociales y las partes interesadas, los responsables políticos, las comunidades locales, otras organizaciones del mercado laboral encargadas de crear políticas, medidas y programas de desarrollo profesional y aprendizaje permanente. Los usuarios finales de los resultados del proyecto también son responsables de políticas que pueden utilizar las directrices básicas para el desarrollo de medidas eficaces dirigidas a mejorar la adecuación entre la oferta y la demanda de habilidades.

6

### Socios del Proyecto EFFECT

El proyecto EFFECT está constituido por seis socios de cuatro países europeos, Eslovenia, Austria, España y Croacia. El partenariado es el fruto de una buena y prolongada colaboración en proyectos anteriores, y cuenta con experiencia en el diseño y aplicación de políticas de empleo y en educación, formación y orientación. El proyecto incluye también a socios de apoyo y a las autoridades, responsables políticos y agentes sociales más importantes vinculados al ámbito del empleo interesados en aplicar los resultados del proyecto para desarrollar políticas y programas de empleo (Servicio de Empleo de Eslovenia; Servicio de Empleo de Croacia; AMS - Arbeitsmarktservice Steiermark; Cámara de Artes y Oficios de Krapina Zagorje, Croacia; Florida Centre de Formación, COOP.V). Los socios de apoyo son de gran importancia para el seguimiento de las actividades del proyecto y su implantación.



### 3. PROCESO DE EVALUACIÓN COMPARATIVA Y METODOLOGÍA

La evaluación comparativa consiste en comparar procesos y métricas de rendimiento con las mejores prácticas del sector o con las mejores prácticas de otros sectores. Conocida también como “evaluación comparativa de buenas prácticas” o “evaluación comparativa de procesos”, este procedimiento se utiliza en gestión en general y gestión estratégica en particular.<sup>1</sup>

La evaluación comparativa del sector público funciona como herramienta para la mejora y la innovación en la administración pública, donde las organizaciones estatales invierten esfuerzos y recursos para lograr calidad, eficiencia y eficacia en los servicios prestados. La evaluación comparativa estratégica implica observar lo que rinden los demás, independientemente de si actúan o no en nuestro propio sector/industria.<sup>2</sup>

El ejercicio comparativo realizado por el proyecto EFFECT está relacionado con la “evaluación comparativa del sector público” y la “evaluación comparativa estratégica”, no específica para un sector o industria y, por tanto, difiere de la metodología centrada en indicadores económicos y con una clara perspectiva de negocios.

Mediante la revisión de fortalezas y debilidades, la comparación del rendimiento y el intercambio de ideas y buenas prácticas, los socios han aprendido a mejorar la correspondencia entre la demanda y la oferta de habilidades, el desarrollo profesional y el aprendizaje permanente.

Para evaluar la situación nacional en el ámbito de la previsión y adecuación de oferta y demanda de capacidades, desarrollo profesional y aprendizaje permanente y para identificar las mejores prácticas nacionales de cada país socio, reconocer las fortalezas y debilidades, identificar los desafíos, las oportunidades y las nuevas iniciativas, se llevaron a cabo foros nacionales en todos los países del proyecto, a los que asistieron las partes interesadas.

De estos foros nacionales se extrajeron conclusiones con el propósito de obtener una información general sobre las mejores prácticas a intercambiar y compartir entre los países socios y en general en Europa, y éstas se debatieron en dos reuniones transnacionales celebradas en Austria y España, prestando especial atención a la elaboración de un marco intercultural para el intercambio y desarrollo de políticas y prácticas de mercado de trabajo innovadoras en el campo de la adaptación de la oferta y la demanda de habilidades, el desarrollo profesional y el aprendizaje permanente. Las conclusiones de los foros nacionales y transnacionales han dado lugar al presente informe de referencia.

---

<sup>1</sup> <http://en.wikipedia.org/wiki/Benchmarking>

<sup>2</sup> <http://en.wikipedia.org/wiki/Benchmarking>

## 4. PERFILES DE LOS PAÍSES

**En Austria**, en el pasado el abandono escolar temprano ha fluctuado en torno al 10% pero en 2012 disminuyó al 7,6%, situándose por debajo de la media de la UE (12,7%). Austria se ha fijado como objetivo una tasa de abandono escolar no superior al 9,5% para 2020, nivel que ya ha conseguido. La finalización de la enseñanza terciaria en 2012 fue de 26,3%, un nivel bajo en comparación con el promedio de la UE (35,7%). Por el contrario, el 14,1% de la población adulta participaba en algún programa de aprendizaje permanente, porcentaje éste superior a la media de la UE (9,0%).

**Croacia** ya ha alcanzado el punto de referencia de la UE para 2020 con respecto al abandono escolar temprano (en 2012, 4,2%) y su desempeño en esta área es uno de los mejores de Europa. La finalización de la enseñanza terciaria en 2012 fue la más baja en comparación con los países socios (23,7%) y la media de la UE. En cuanto a la participación de los adultos en el aprendizaje permanente, Croacia presentaba un 2,4%, nivel significativamente inferior a la media de la UE y los tres países restantes del consorcio.

**Eslovenia** partía ya de una tasa de abandono escolar muy baja (4,4% frente a la media de la UE del 12,7%) y una buena tasa de finalización de estudios terciarios (39,2% frente a la media del 35,7% de la UE). El objetivo para 2020 es mantener estos resultados y aumentar el índice de estudios superiores. La participación de los adultos en el aprendizaje permanente en Eslovenia, de un 13,8%, fue también superior a la media de la UE en 2012.

En **España** el abandono escolar es un grave problema que afecta a un 24,9% del grupo de 18-24 años de edad (2012). En cuanto a la educación terciaria, España ha tenido un rápido progreso en los últimos años y con el 40,1% en 2012 ya ha alcanzado el punto de referencia de la UE para 2020, del 40,0%. La participación de los adultos en el aprendizaje permanente es también superior a la media de la UE (10,7 % en 2012).

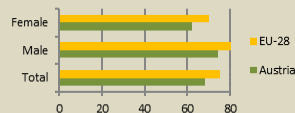

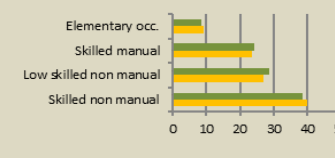
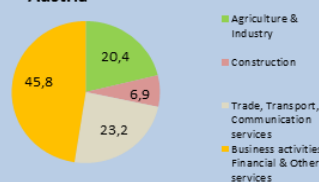
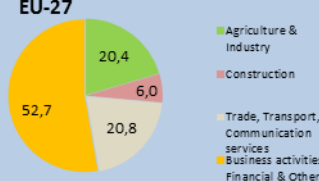
---

8

Entre los cuatro socios, la tasa de ocupación de Austria es la más alta (75,6%) y ya supera el valor de referencia de la Unión para 2020 (75,0%); la más baja en 2012 fue la de Croacia, 55,4%. La población activa en 2011 en Austria (75,3%) y en España (73,7%) se situó por encima de la media de la UE (71,2%), seguida de Eslovenia con un 70,3%, y Croacia, con un 60,8%. En los países observados con excepción de Croacia, la población activa femenina supera la media de la UE. En cuanto a la tasa de población activa de más edad (55-64 años), Eslovenia (33,3%) está muy por detrás de la media de la UE (50,9%), seguida de Croacia (40,5%), Austria (42,9%) y España (52,9%). En cuanto al paro, la peor situación es la de España. En el año 2012 una cuarta parte de la población activa estaba desempleada, seguida de Croacia con 16% (la media de la UE fue del 10,5%). Particularmente preocupante es el desempleo juvenil en España (53,2%) y en Croacia (43,0%) en 2012, niveles bastante superiores a la media de la UE (23,0% en 2012). El desempleo juvenil en Austria es el más bajo (8,7%); le sigue Eslovenia (20,6%), también por debajo de la media de la Unión.

La inversión pública en educación, en % del PIB, ha aumentado significativamente en Croacia desde el año 2000 pero sigue siendo inferior a la media de la UE; Sucede lo mismo en España, mientras que Austria y Eslovenia se sitúan por encima del promedio de la UE.



Población		Mercado de trabajo		Economía							
Población 2012, (1000)		Tasa de empleo, 2012 (% de la población de 20 a 64)		PIB per cápita €, 2012 (precios actuales)							
8.443,0				EUR    UE-28 = 100 cambio*							
Proyección de población, 2030, (1000)		Actividad económica de las personas empleadas, 2012		Austria    32.200    131%    + 1,4							
8.859.5				UE-28    23.100    100%    - 0,6							
Densidad de población Hab/km2		Ocupación de las personas empleadas, 2012		*% de cambio con respecto al período anterior (2012/2011)							
100				Valor Añadido Bruto, 2010 (% de todas las ramas)							
Superficie (km²)				Austria							
83.858											
Población por grupos de edad, 2012				EU-27							
0 a 14 años											
15 a 64 años				Gasto público total en educación, 2009 (% del PIB por nivel educativo)							
65+ años				Austria							
1.224.361				<table><tr><td>Primaria ISCED1</td><td>Secundaria ISCED 2-4</td><td>Terciaria ISCED 5-6</td></tr><tr><td>1.1</td><td>2.8</td><td>1.6</td></tr></table>		Primaria ISCED1	Secundaria ISCED 2-4	Terciaria ISCED 5-6	1.1	2.8	1.6
Primaria ISCED1	Secundaria ISCED 2-4	Terciaria ISCED 5-6									
1.1	2.8	1.6									
6.137.307				UE-27							
1.081.350				<table><tr><td>1.2</td><td>2.4</td><td>1.2</td></tr></table>		1.2	2.4	1.2			
1.2	2.4	1.2									
Población activa 2011 (1000)				Indicadores Europa 2020							
Austria				AT							
4.323				UE-28							
UE-27				Objetivo							
240.150				Tasa de ocupación (% del grupo de edad 20-64)							
Población activa por sexos (%), 2011				- hombres							
Total Hombres				- mujeres							
Austria				Abandono escolar temprano							
75,3				Finalización estudios superiores							
81,1											
69,5											
UE-27											
71,2											
77,6											
64,8											
Población activa por grupos de edad (%), 2011				Fuente: EUROSTAT Statistics							
15-24											
25-54											
55-64											
Austria											
59.9											
88.1											
42.9											
UE-27											
42.7											
85.0											
50.9											
Educación y Formación											
Educación juvenil, 2012*											
Total											
Hombres											
Mujeres											
Austria											
86.6											
85.9											
87.3											
UE-28											
80.3											
77.7											
83.1											
de la población de 20-24 años que tiene por lo menos educación secundaria superior											
Finalización enseñanza terciaria, 2012 (grupo de edad 30-34)											
Total											
Hombres											
Mujeres											
Austria											
26.3											
26.0											
26.6											
UE-28											
35.7											
31.5											
39.9											
Abandono escolar, 2012											
Total											
Hombres											
Mujeres											
Austria											
7.6											
7.9											
7.3											
UE-28											
12.7											
14.4											
11.0											
Aprendizaje permanente, 2012 **											
Total											
Hombres											
Mujeres											
Austria											
14.1											
13.0											
15.2											
UE-28											
9.0											
8.3											
9.7											
**% de población de 25-64 años que participa en educación y formación											



## Población

Población 2012, (1000)	4,398.2
Proyección de población, 2030, (1000)	4,214.0
Densidad de población Hab/km2	79
Superficie (km2)	56,538

### Población por grupos de edad, 2012

0 a 14 años	654,332
15 a 64 años	3,156,887
65+ años	586,931

### Población activa 2011 (1000)

Croacia	4,398
UE-27	240,150

### Población activa por sexos (%), 2011

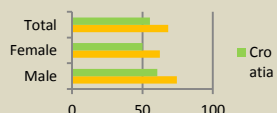
	Total	Hombres	Mujeres
Croacia	60.8	67.4	54.4
UE-27	71.2	77.6	64.8

### Población activa por grupos de edad (%), 2011

	15-24	25-54	55-64
Croacia	31,4	79,8	40,5
UE-27	42,7	85,0	50,9

## Mercado de trabajo

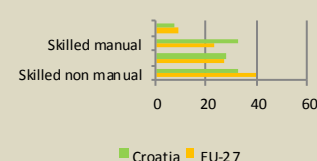
Tasa de empleo, 2012 (% de la población de 20 a 64)



Actividad económica de las personas empleadas, 2012



Ocupación de las personas empleadas, 2012



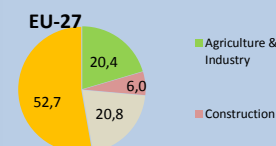
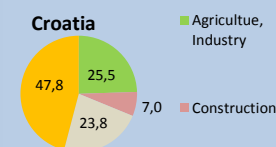
## Economía

PIB per cápita €, 2012 (precios actuales)

	EUR	UE-28 = 100 cambio *
Croacia	8,500	61% - 1.8
EU-28	23,100	100% - 0.6

\*% de cambio con respecto al periodo anterior (2012/2011)

Valor Añadido Bruto, 2010 (% de todas las ramas)



Gasto público total en educación,

	Primaria ISCED1	Secundaria ISCED 2-4	Terciaria ISCED 5-6
Croacia	1.8	1.0	0.8
EU-27	1.2	2.4	1.2

## Educación y Formación

Educación de los jóvenes, 2012 \*

	Total	Hombres	Mujeres
Croacia	94.8	94.4	95.2
UE-28	80.3	77.7	83.1

de la población de 20-24 años que tiene por lo menos educación secundaria superior

Finalización enseñanza terciaria, 2012 (grupo de edad 30-34)

	Total	Hombres	Mujeres
Croacia	23.7	19.4	28.8
EU-28	35.7	31.5	39.9

Abandono escolar, 2012

	Total	Hombres	Mujeres
Croacia	4.2	4.6	3.6
UE-28	12.7	14.4	11.0

Aprendizaje permanente, 2012 \*\*

	Total	Hombres	Mujeres
Croacia	2.4	2.3	2.6
EU-28	9.0	8.3	9.7

\*\*% de población de 25-64 años que participa en educación y formación

Tasa de desempleo, 2012 (%)

Sexo	Hombres	Mujeres	Total
Croacia	16.2	15.6	15.9
UE-28	10.4	10.6	10.5

Educación	Primaria	Secundaria	Terciaria
Croacia	17.4	14.5	8.9
UE-28	16.8	8.2	5.6

Edad	15-24	25-74
Croacia	43.0	13.2
UE-28	23.0	9.1



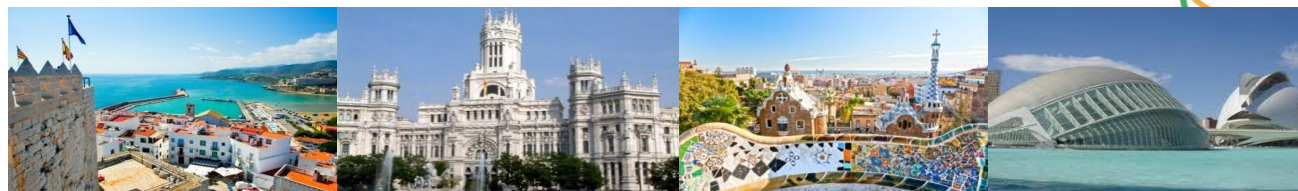
## Indicadores Europa 2020

	HR	UE-28	Objetivo
Empleo			
Tasa de ocupación (% del grupo de edad 20-64)	55.4	68.4	75.0
- hombres	60.6	74.5	
- mujeres	50.2	62.3	
Educación			
Abandono escolar temprano	4.2	12.7	< 10
Finalización estudios superiores	23.7	35.7	≥ 40

Fuente: EUROSTAT Statistics



Población	Mercado de trabajo	Economía																																																																														
<p><b>Población 2012, (1000)</b></p> <p>2,055.5</p> <p><b>Proyección de población, 2030, (1000)</b></p> <p>2,154,6</p> <p><b>Densidad de población Hab/km2</b></p> <p>104</p> <p><b>Superficie (km2)</b></p> <p>20,256</p> <p><b>Población por grupos de edad, 2012</b></p> <p>0 a 14 años 294,194</p> <p>15 a 64 años 1,414,547</p> <p>65+ años 346,800</p> <p><b>Población activa 2011 (1000)</b></p> <p>Eslovenia 1,019</p> <p>UE-27 240,150</p> <p><b>Población activa por sexos (%), 2011</b></p> <table><tr><td></td><td>Total</td><td>Hombres</td><td>Mujeres</td></tr><tr><td>Eslovenia</td><td>70.3</td><td>73.9</td><td>66.5</td></tr><tr><td>UE-27</td><td>71.2</td><td>77.6</td><td>64.8</td></tr></table> <p><b>ación activa por grupos de edad (%), 2011</b></p> <table><tr><td></td><td>15-24</td><td>25-54</td><td>55-64</td></tr><tr><td>Eslovenia</td><td>37,4</td><td>90,1</td><td>33,3</td></tr><tr><td>EU-27</td><td>42,7</td><td>85,0</td><td>50,9</td></tr></table>		Total	Hombres	Mujeres	Eslovenia	70.3	73.9	66.5	UE-27	71.2	77.6	64.8		15-24	25-54	55-64	Eslovenia	37,4	90,1	33,3	EU-27	42,7	85,0	50,9	<p><b>Tasa de empleo, 2012 (% de la población de 20 a 64)</b></p> <p><b>Actividad económica de las personas empleadas, 2012</b></p> <p><b>Ocupación de las personas empleadas, 2012</b></p> <p><b>Tasa de desempleo, 2012 (%)</b></p> <table><tr><td><b>Sexo</b></td><td>Hombres</td><td>Mujeres</td><td>Total</td></tr><tr><td>Eslovenia</td><td>8.4</td><td>9.4</td><td>8.9</td></tr><tr><td>EU-28</td><td>10.4</td><td>10.6</td><td>10.5</td></tr></table> <p><b>Educación</b></p> <table><tr><td></td><td>Primaria</td><td>Secundaria</td><td>Terciaria</td></tr><tr><td>Eslovenia</td><td>14.0</td><td>8.1</td><td>5.8</td></tr><tr><td>EU-28</td><td>16.8</td><td>8.2</td><td>5.6</td></tr></table> <p><b>Edad</b></p> <table><tr><td></td><td>15-24</td><td>25-74</td></tr><tr><td>Esloveni a</td><td>20.6</td><td>7.9</td></tr><tr><td>EU-28</td><td>23.0</td><td>9.1</td></tr></table>	<b>Sexo</b>	Hombres	Mujeres	Total	Eslovenia	8.4	9.4	8.9	EU-28	10.4	10.6	10.5		Primaria	Secundaria	Terciaria	Eslovenia	14.0	8.1	5.8	EU-28	16.8	8.2	5.6		15-24	25-74	Esloveni a	20.6	7.9	EU-28	23.0	9.1	<p><b>PIB per cápita €, 2012</b></p> <table><tr><td></td><td>EUR</td><td>UE-28 = 100 cambio *</td></tr><tr><td>Eslovenia</td><td>15,000</td><td>82% - 0.3</td></tr><tr><td>EU-28</td><td>23,100</td><td>100% - 0.6</td></tr></table> <p>*% de cambio con respecto al período anterior (2012/2011)</p> <p><b>Valor Añadido Bruto, 2010 (% de todas las ramas)</b></p> <p><b>Slovenia</b></p> <p><b>Austria</b></p> <p><b>Gasto público total en educación, 2009 (% del PIB por nivel educativo)</b></p> <table><tr><td></td><td>Primaria ISCED1</td><td>Secundaria ISCED 2-4</td><td>Terciaria ISCED 5-6</td></tr><tr><td>Eslovenia</td><td>2.5</td><td>1.3</td><td>1.4</td></tr><tr><td>UE-27</td><td>1.2</td><td>2.4</td><td>1.2</td></tr></table>		EUR	UE-28 = 100 cambio *	Eslovenia	15,000	82% - 0.3	EU-28	23,100	100% - 0.6		Primaria ISCED1	Secundaria ISCED 2-4	Terciaria ISCED 5-6	Eslovenia	2.5	1.3	1.4	UE-27	1.2	2.4	1.2
	Total	Hombres	Mujeres																																																																													
Eslovenia	70.3	73.9	66.5																																																																													
UE-27	71.2	77.6	64.8																																																																													
	15-24	25-54	55-64																																																																													
Eslovenia	37,4	90,1	33,3																																																																													
EU-27	42,7	85,0	50,9																																																																													
<b>Sexo</b>	Hombres	Mujeres	Total																																																																													
Eslovenia	8.4	9.4	8.9																																																																													
EU-28	10.4	10.6	10.5																																																																													
	Primaria	Secundaria	Terciaria																																																																													
Eslovenia	14.0	8.1	5.8																																																																													
EU-28	16.8	8.2	5.6																																																																													
	15-24	25-74																																																																														
Esloveni a	20.6	7.9																																																																														
EU-28	23.0	9.1																																																																														
	EUR	UE-28 = 100 cambio *																																																																														
Eslovenia	15,000	82% - 0.3																																																																														
EU-28	23,100	100% - 0.6																																																																														
	Primaria ISCED1	Secundaria ISCED 2-4	Terciaria ISCED 5-6																																																																													
Eslovenia	2.5	1.3	1.4																																																																													
UE-27	1.2	2.4	1.2																																																																													
<h3>Educación y Formación</h3>																																																																																
<p><b>Educación de los jóvenes, 2012 *</b></p> <table><tr><td></td><td>Total</td><td>Hombres</td><td>Mujeres</td></tr><tr><td>Eslovenia</td><td>90.1</td><td>88.1</td><td>92.5</td></tr><tr><td>UE-28</td><td>80.3</td><td>77.7</td><td>83.1</td></tr></table> <p>de la población de 20-24 años que tiene por lo educación secundaria superior</p> <p><b>Finalización enseñanza terciaria, 2012 (grupo de edad 30-34)</b></p> <table><tr><td></td><td>Total</td><td>Hombres</td><td>Mujeres</td></tr><tr><td>Eslovenia</td><td>39.2</td><td>29.5</td><td>49.6</td></tr><tr><td>UE-28</td><td>35.7</td><td>31.5</td><td>39.9</td></tr></table> <p><b>Abandono escolar, 2012</b></p> <table><tr><td></td><td>Total</td><td>Hombres</td><td>Mujeres</td></tr><tr><td>Eslovenia</td><td>4.4</td><td>5.4</td><td>3.2</td></tr><tr><td>UE-28</td><td>12.7</td><td>14.4</td><td>11.0</td></tr></table> <p><b>Aprendizaje permanente, 2012 **</b></p> <table><tr><td></td><td>Total</td><td>Hombres</td><td>Mujeres</td></tr><tr><td>Eslovenia</td><td>13.8</td><td>11.5</td><td>16.1</td></tr><tr><td>UE-28</td><td>9.0</td><td>8.3</td><td>9.7</td></tr></table> <p>**% de población de 25-64 años que participa en educación y formación</p>				Total	Hombres	Mujeres	Eslovenia	90.1	88.1	92.5	UE-28	80.3	77.7	83.1		Total	Hombres	Mujeres	Eslovenia	39.2	29.5	49.6	UE-28	35.7	31.5	39.9		Total	Hombres	Mujeres	Eslovenia	4.4	5.4	3.2	UE-28	12.7	14.4	11.0		Total	Hombres	Mujeres	Eslovenia	13.8	11.5	16.1	UE-28	9.0	8.3	9.7																														
	Total	Hombres	Mujeres																																																																													
Eslovenia	90.1	88.1	92.5																																																																													
UE-28	80.3	77.7	83.1																																																																													
	Total	Hombres	Mujeres																																																																													
Eslovenia	39.2	29.5	49.6																																																																													
UE-28	35.7	31.5	39.9																																																																													
	Total	Hombres	Mujeres																																																																													
Eslovenia	4.4	5.4	3.2																																																																													
UE-28	12.7	14.4	11.0																																																																													
	Total	Hombres	Mujeres																																																																													
Eslovenia	13.8	11.5	16.1																																																																													
UE-28	9.0	8.3	9.7																																																																													
<h3>Indicadores Europa 2020</h3>																																																																																
<b>Empleo</b>	Tasa de ocupación (% del grupo de edad 20-64)	SI 68.3	UE-28 68.4	Objetivo 75.0																																																																												
	- hombres	71.8	74.5																																																																													
	- mujeres	64.6	62.3																																																																													
<b>Educación</b>	Abandono escolar temprano	4.4	12.7	< 10																																																																												
	Finalización estudios superiores	39.2	35.7	≥ 40																																																																												
Fuente: EUROSTAT Statistics																																																																																



## Población

Población 2012, (1000)	46,196.3
Proyección de población, 2030, (1000)	49,961.2
Densidad de población Hab/km2	91
Superficie (km2)	506,030

<b>Población por grupos de edad, 2012</b>	
0 a 14 años	7,026,579
15 a 64 años	31,140,024
65+ años	8,029,673

<b>Población activa 2011 (1000)</b>	
España	23,104
UE-27	240,150

<b>Población activa por sexos (%), 2011</b>			
	Total	Hombres	Mujeres
España	73.7	80.4	67.0
UE-27	71.2	77.6	64.8

<b>Población activa por grupos de edad (%), 2011</b>			
	15-24	25-54	55-64
España	40,9	86,0	52,3
UE-27	42,7	85,0	50,9

## Educación y Formación

### Educación de los jóvenes, 2012 \*

	Total	Hombres	Mujeres
España	62.8	56.7	69.1
UE-28	80.3	77.7	83.1

de la población de 20-24 años que tiene por lo menos educación secundaria superior

### Finalización enseñanza terciaria, 2012 (grupo de edad 30-34)

	Total	Hombres	Mujeres
España	40.1	35.0	45.3
UE-28	35.7	31.5	39.9

### Abandono escolar, 2012

	Total	Hombres	Mujeres
España	24.9	28.8	20.8
UE-28	12.7	14.4	11.0

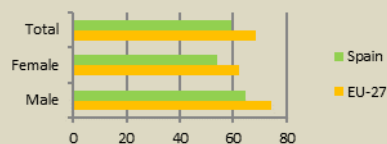
### Aprendizaje permanente, 2012 \*\*

	Total	Hombres	Mujeres
España	10.7	9.9	11.6
UE-28	9.0	8.3	9.7

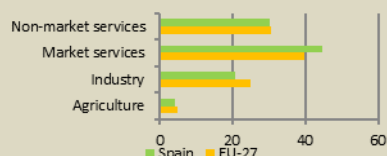
\*\*% de población de 25-64 años que participa en educación y formación

## Mercado de trabajo

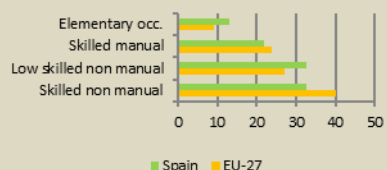
### Tasa de empleo, 2012 (% de la población de 20 a 64)



### Actividad económica de las personas empleadas, 2012



### Ocupación de las personas empleadas, 2012



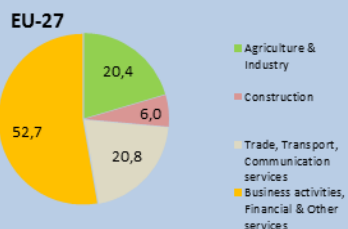
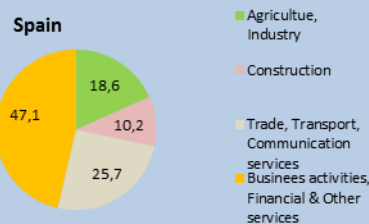
## Economía

### PIB per cápita €, 2012 (precios actuales)

	EUR	UE-28 = 100 cambio *
España	20200	97% - 1.7
UE-28	23,100	100% - 0.6

\*% de cambio con respecto al período anterior (2012/2011)

### Valor Añadido Bruto, 2010 (% de todas las ramas)



### Gasto público total en educación, 2009 (% del PIB por nivel educativo)

	Primaria ISCED1	Secundaria ISCED 2-4	Terciaria ISCED 5-6
España	1.3	1.9	1.1
UE-27	1.2	2.4	1.2

## Indicadores Europa 2020

	ES	EU-28	Target	
Empleo	Tasa de ocupación (% del grupo de edad 20-64)	59.3	68.4	75.0
	- hombres	64.5	74.5	
	- mujeres	54.0	62.3	
	Abandono escolar temprano	24.9	12.7	< 10
Educación	Finalización estudios superiores	40.1	35.7	≥ 40

Fuente: EUROSTAT Statistics

## 5. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

La crisis financiera y económica se ha traducido en un aumento del desempleo en la UE y en un desfase creciente de las capacidades que afecta negativamente a la competitividad económica y al crecimiento, socava la inclusión social y genera costes económicos y sociales significativos. Las personas jóvenes y los inmigrantes presentan en mayor medida un problema de sobrecualificación, mientras que las personas trabajadoras de más edad son más propensas a la obsolescencia de las habilidades.<sup>3</sup> La UE debe superar los desajustes de competencias a fin de hacer un uso eficaz de su talento y prevenir la pérdida de su capital humano.<sup>4</sup>

### 5.1 Previsión y adecuación de la oferta y la demanda de competencias, desarrollo profesional y aprendizaje permanente

Equilibrar y prever las competencias o habilidades es un proceso complejo y en constante evolución, y es resultado de las interacciones de los distintos actores de la economía, la política y la sociedad. Estas prácticas se realizan en diferentes niveles y campos o subsistemas que se establecen en un contexto o en marcos normativos e institucionales.<sup>5</sup>

El desarrollo de competencias, la mejora de las habilidades y una mejor adecuación entre la oferta de capacidades y su demanda por parte del mercado laboral no sólo son acciones necesarias; suponen también un reto para la UE y una responsabilidad compartida de las autoridades públicas nacionales, los proveedores de educación y formación, los/as empresarios/as y los/as empleados/as, en la que los interlocutores sociales desempeñan un papel crucial.

13

***Políticas y sistemas (nacionales/regionales/locales) relacionados con la anticipación y la adecuación entre la demanda y la oferta de habilidades, el desarrollo profesional y el aprendizaje permanente en Austria, Croacia, Eslovenia y España***

Según la tipología del CEDEFOP, **Austria** cuenta con un sistema holístico coordinado de mecanismos de anticipación de competencias caracterizado por: unos sistemas bien desarrollados basados en macro-previsiones a medio y/o corto plazo, estudios sectoriales, encuestas periódicas entre los empleadores, estudios regionales regulares y un sistema eficiente de difusión de resultados entre el nivel político y la práctica.

La discrepancia entre las habilidades y las necesidades del mercado laboral es un problema del mercado laboral de **Croacia**. En los últimos años se han realizado numerosos esfuerzos para reducir esta problemática, así como para promover la importancia de la orientación, el aprendizaje, la educación y desarrollo profesional permanentes. Se ha adoptado toda una serie de políticas, leyes, estrategias y modelos. La República de Croacia es miembro de la Red europea para el desarrollo de las políticas de orientación

permanente (ELGPN), donde el Servicio Nacional de Empleo –que actúa como representante nacional– y la Agencia de Movilidad y Programas de la UE, han implementado la iniciativa Euroguidance.

<sup>3</sup> Empleo y Desarrollo Social en Europa 2012; Comisión Europea, SWD (2013).

<sup>4</sup> Ídem.

<sup>5</sup> Previsión y adecuación de la oferta y la demanda de habilidades; Síntesis de los informes nacionales; ETF, 2012.

**Eslovenia** cuenta con un sistema descentralizado de previsión de habilidades. Actualmente el estudio de las necesidades de capacitación se realiza dentro del marco del desarrollo de normas laborales que incluyen análisis sectoriales. El Servicio de Empleo de Eslovenia ofrece sólo una visión parcial de las habilidades requeridas por los empleadores, sin ningún elemento de orientación profesional (Encuesta de Previsión de la Demanda de Empleo).<sup>6</sup>

**España** ha sido clasificada por el CEDEFOP como país que cuenta con un *sistema descentralizado* de anticipación de capacidades.<sup>7</sup> El Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) fue creado por el Instituto Nacional de las Cualificaciones. Se compone de los instrumentos y acciones necesarias para promover y desarrollar la integración de la educación y la formación profesional a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y tiene por objeto la promoción y el desarrollo de la evaluación y acreditación de competencias profesionales con el fin de fomentar el desarrollo profesional y social de las personas y satisfacer las necesidades del sistema productivo. El desarrollo de este sistema fue transferido a las Comunidades Autónomas y, por tanto, difiere entre regiones.

<b>País</b>	<b>Política/sistema/estructura</b>	<b>Estrategia</b>
<b>Austria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Comité Permanente de Nuevas Capacidades del AMS (nacional)</li> <li>→ Programa Nacional de Reformas y ET 2020 (nacional)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Formación Permanente: 2020 - Estrategia para el aprendizaje permanente en Austria (nacional)</li> </ul>
<b>Croacia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Evaluación Conjunta de la Política y Prioridades de Empleo - ECPE (nacional)</li> <li>→ Ley sobre el Marco de Cualificaciones Croata (nacional)</li> <li>→ Programa Nacional de Juventud 2009-2013</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Estrategia de Aprendizaje de Adultos</li> <li>→ Estrategia nacional para la orientación profesional y el desarrollo profesional permanentes en la República de Croacia 2014-2020 (proyecto)</li> <li>→ Estrategia para la formación del espíritu emprendedor 2010-2014</li> <li>→ Estrategia para la Educación, la Ciencia y la Tecnología (en proyecto)</li> </ul>
<b>Eslovenia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Resolución sobre el Programa Nacional de Educación Superior 2011-2020 (nacional)</li> <li>→ Marco Nacional de Cualificaciones (MNC)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Estrategia de Aprendizaje Permanente</li> <li>→ Programa de Garantía Juvenil 2014-2020</li> </ul>
<b>España</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ OPEA (nacional); Acciones de orientación para el empleo y el autoempleo</li> <li>→ Agencias de Colocación (nacional)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ PIE (nacional) - Plan Integral de Empleo</li> </ul>

## Austria

El **Programa de Reforma Nacional y el informe nacional ET 2020** de Austria reconocen las consecuencias negativas del abandono de la educación, es decir, menos oportunidades de trabajo, un mayor riesgo de desempleo y exclusión social. En consecuencia, la reforma educativa se centra en el aumento de la igualdad de oportunidades y los niveles de cualificación, en particular para los migrantes, y el gobierno federal, en

<sup>6</sup> Documento Mapa de la Previsión de Competencias de la UE; Reunión europea de alto nivel sobre Previsión de Cualificaciones en Educación de Adultos; ITF, Turín; Agosto 2012.

<sup>7</sup> Documento Mapa de la Previsión de Competencias de la UE; Reunión europea de alto nivel sobre Previsión de Cualificaciones en Educación de Adultos; ITF, Turín; Agosto 2012.

colaboración con las provincias y los municipios, ha puesto en marcha varias iniciativas para hacer frente a las desventajas educativas desde una edad temprana.

En octubre de 2009 la Junta Directiva del Servicio Público de Empleo de Austria (AMS) creó un "**Comité Permanente de Nuevas Capacidades del AMS**" de ámbito nacional. A la luz de la situación económica, que en ese momento era complicada, y los crecientes niveles de desempleo, la idea fundamental era sacar el máximo partido de los períodos operativos de subutilización junto con medidas de apoyo a la política de mercado de trabajo (por ejemplo, bajas para formación, trabajo de corta duración con titulación, formación AMS), con el fin de preparar adecuadamente a la mano de obra (empleados y personas que buscan trabajo) para los próximos cambios y requisitos. Sobre la base del "Análisis Sectorial de la UE", el "Comité Permanente de Nuevas Capacidades del AMS" está creando grupos de especialistas (clusters) para la identificación de los requisitos de cualificación a corto y medio plazo. El objetivo es poner en marcha nuevos programas que ofrezcan educación continua para los solicitantes de empleo y empleados con unos tiempos de espera cortos, que aborden las exigencias de cualificación identificadas. Independientemente de la situación económica, existe una necesidad urgente de un mayor desarrollo de cualificaciones, conocimientos y competencias en la potencial mano de obra de manera prospectiva, con el fin de garantizar que las empresas, así como Austria como lugar de negocios, mantengan su competitividad. El objetivo declarado de la "Comisión Permanente de Nuevas Capacidades" es la oportuna aplicación de medidas de cualificación basadas en una previsión temprana de la evolución para conseguir así estar al día con las titulaciones que se van a necesitar dentro de tres a cinco años.

**Aprendizaje Permanente: 2020 - Estrategia para el aprendizaje permanente en Austria:** Los proyectos estratégicos se presentan en diez "Aktionslinien" o programas de actuación que incluyen una visión de la situación actual, los objetivos y las medidas que deben tomarse. Esta iniciativa combina las áreas de educación, integración, mercado de trabajo, economía, asuntos sociales, finanzas y cuestiones regionales. Todos los programas de actuación tienen en cuenta cinco líneas de orientación y cuatro principios básicos.

## Croacia

El gobierno croata creó la Agencia de Formación Profesional y Educación de Adultos, que participa en el seguimiento, desarrollo, evaluación y mejora del sistema educativo de Croacia. La Agencia firmó un contrato en septiembre de 2013 con el medallista olímpico croata Gordan Kožulj, quien se convirtió en el primer promotor nacional del Aprendizaje Permanente. Durante su carrera en atletismo, este deportista nunca descuidó su desarrollo personal y profesional, por lo que es considerado un buen ejemplo para los demás.

La **Ley sobre el Marco de Cualificaciones croata** garantiza la claridad, la progresión y la calidad de las cualificaciones, y vincula el nivel de cualificación en la República de Croacia con el Marco Europeo de Cualificaciones; tiene como objetivo aumentar la transparencia y la calidad de todo el sistema educativo y pretende conectar la educación con las necesidades del mercado laboral y establecer un sistema de certificación y reconocimiento de los diferentes tipos de aprendizaje.

**Evaluación Conjunta de las Prioridades de la Política de Empleo (ECPE):** examina las principales ventajas y retos del mercado laboral croata, confecciona propuestas para mejorar la coordinación de la oferta y la demanda de competencias en el mercado laboral y para resolver el desempleo a largo plazo y tomar medidas para mejorar el empleo de los grupos críticos.

El **Programa Operativo para el Desarrollo de Recursos Humanos** apoya el diseño y la aplicación de políticas activas y preventivas de mercado laboral, armoniza los programas educativos con las necesidades del mercado de trabajo y promueve el aprendizaje permanente.

La **Ley de Educación de Personas Adultas** crea las condiciones para la integración del aprendizaje permanente y la educación y formación de adultos para su empleabilidad: cualificación para el primer empleo, reciclaje, adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades profesionales. El

nivel de acuerdo entre los distintos grupos de interés sobre la importancia de la educación es bajo, y los programas no se ajustan a las necesidades del mercado.

La **Estrategia nacional para la orientación profesional permanente y el desarrollo profesional en la República de Croacia 2014-2020 (proyecto)** es un mecanismo que reúne a las partes interesadas pertinentes para poner en práctica políticas, medidas y acciones de desarrollo eficaces. La debilidad de este mecanismo es la insuficiente participación de todos los actores que deberían trabajar en el desarrollo.

La **Estrategia para la Educación, la Ciencia y la Tecnología (en proyecto)**, en fase de debate público hasta el 15/11/2013, establece el concepto de aprendizaje permanente como base para el futuro sistema educativo de la República de Croacia.

La **Estrategia de Aprendizaje de Adultos** es un instrumento para prevenir la exclusión social. Fortalece la capacidad institucional para el aprendizaje permanente y promueve la disponibilidad de la educación para adultos y la flexibilidad de la forma y los métodos de este tipo de enseñanza.

Las **Estrategias de aprendizaje para el emprendedurismo 2010-2014** sientan las bases para la creación de incentivos de desarrollo económico a través de la iniciativa emprendedora y promueve el desarrollo sistemático del espíritu emprendedor como elemento clave en todos los niveles educativos. Sin embargo, no existen sinergias entre el mundo de los negocios y la educación, y el sistema educativo no sigue los requisitos de la rápida evolución tecnológica.

**Programa Nacional de Juventud 2009-2013:** su objetivo es desarrollar la actividad de las instituciones gubernamentales y públicas para contribuir a satisfacer las necesidades de los jóvenes y mejorar su calidad de vida en su ámbito y competencia.

## Eslovenia

16

El **Programa Nacional de Reforma de 2013-2014** prevé grandes inversiones en formación para mejorar las habilidades clave y la empleabilidad, y reducir los desajustes de capacidades. También elabora planes de mejora de las conexiones entre la enseñanza y el mercado de trabajo, con hincapié en la prestación de servicios de orientación profesional en la totalidad del sistema educativo.

La **Resolución sobre el Programa Nacional de Educación Superior 2011-2020** aborda la relación entre la educación y la ciencia y el mundo de los negocios. Uno de los objetivos principales es la creación de uniones estructurales entre las instituciones de enseñanza superior y la comunidad empresarial.

En 2007 se adoptó una **Estrategia Global de Aprendizaje Permanente** que apoyó la mejora de la calidad de la educación y la formación mediante la actualización de los programas, planes de estudios y mapas de conocimiento, desarrollando estrategias de enseñanza y aprendizaje, mejorando el acceso a la educación, reconociendo los conocimientos adquiridos y fortaleciendo la investigación y la cooperación con las instituciones no gubernamentales y los interlocutores sociales. El sistema educativo esloveno presenta un buen rendimiento pero todavía hay deficiencias en lo que se refiere a la adecuación de los conocimientos obtenidos en el sistema educativo a las necesidades del mercado de trabajo.

Eslovenia ha hecho progresos en el desarrollo de un **Marco Nacional de Cualificaciones**, junto con reformas continuadas en educación y formación profesional. La atención se ha centrado en reconocer los conocimientos y las habilidades adquiridas de manera no formal, una mejor inclusión de competencias básicas en el sistema educativo y un uso más sólido de instrumentos como EUROPASS, MEC, ECVET y MREGC.

Recientemente Eslovenia ha establecido el marco para facilitar la transición de los jóvenes de la educación al mundo del trabajo. En cooperación con varios ministerios (Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades; Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte; Ministerio de Desarrollo Económico y Tecnología) se han diseñado las siguientes reformas y medidas clave: la intervención y activación tempranas (5 medidas de reforma sistemáticas y 9 medidas de programa) y las medidas de apoyo (4 medidas de reforma sistemáticas y 20 medidas de programa) facilitan la aplicación del **Programa de Garantía Juvenil**.



El desarrollo de la orientación profesional y los servicios de asesoramiento han destacado en la agenda política desde finales de los años noventa. La aplicación de la Ley de Regulación del Mercado de Trabajo (2011), que pone especial énfasis en la orientación y el asesoramiento, ha supuesto un paso adelante. En respuesta a la necesidad de una mejor adecuación de las capacidades a las demandas del mercado laboral, Eslovenia está haciendo esfuerzos para introducir **servicios de orientación profesional en todo el ciclo educativo** y para facilitar información sobre las futuras carreras profesionales.

El **Programa de reducción del déficit educativo** (nacional) para la población activa (25-64 años de edad) lo lleva a cabo el Fondo Público de Desarrollo de Recursos Humanos y el Ministerio de Educación desde el año 2009; está cofinanciado por el Fondo Social Europeo y el Ministerio. El programa se ejecuta desde el año 2004, en base a la Resolución del Programa Nacional de Educación de Adultos y permite el acceso general y constante a la Enseñanza Permanente.

## España

En 2009 España adoptó normas para el procedimiento de certificación de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral y los canales de formación informales. Las medidas para adaptar la formación profesional a las demandas del mercado de trabajo incluyen reformas curriculares que revisan y amplían la formación profesional y los correspondientes certificados. El Ministerio de Educación está promoviendo un plan integral para establecer un sistema integrado de orientación profesional. El trabajo en el período 2010-2011 se centró en las administraciones regionales, los proveedores de orientación y los usuarios potenciales. España está dividida en diecisiete comunidades autónomas; algunos de ellas, como la Comunidad Valenciana, tienen competencias para establecer medidas en asuntos públicos como empleo, educación y formación o servicios de salud. En España no existe una política, un sistema, planteamiento o método para equilibrar o anticipar la demanda y la oferta de competencias, el desarrollo profesional y el aprendizaje permanente pero se han identificado algunos esfuerzos de conexión:

**Sistema educativo:** en la LOE (Ley Orgánica de Educación, 2006), el curriculum o plan de estudios se define como el conjunto de objetivos, competencias básicas, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación; una de las tareas del sistema de enseñanza obligatoria es promover habilidades para fomentar el aprendizaje permanente entre los ciudadanos.

**Servicios de Orientación Laboral y Prácticas en Empresa:** proporcionados por los Servicios Públicos de Empleo (dependientes de cada comunidad autónoma); también hay otras instituciones implicadas (ONGs, fundaciones, sindicatos, agencias de personal, agencias de trabajo temporal, etc.)

**Gestión del talento:** algunas empresas creen/valoran/reconocen el poder del conocimiento interno y llevan a cabo diferentes acciones para promoverlo, mejorarlo y desarrollarlo. En este tipo de empresas/compañías, el desarrollo profesional es una cuestión compartida entre la empresa y el trabajador.

**Plan de acción para el aprendizaje permanente:** los principales objetivos son encontrar mejores formas de coordinación de los recursos, reducir el número de adultos sin certificado de escolaridad secundaria obligatoria, combatir el problema de la pobreza y la exclusión social de los grupos de inmigrantes y desfavorecidos, mejorar la cultura del aprendizaje permanente y supervisar el sector con miras a mejorar su calidad y eficiencia. El aprendizaje permanente es un objetivo común tanto para el Ministerio de Educación como para el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Ambas instituciones están trabajando en cuestiones tales como el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o por medio de la educación no formal.

**Planteamientos, métodos y modelos relacionados con la anticipación y la adecuación entre la demanda y la oferta de habilidades, el desarrollo profesional y el aprendizaje permanente en Austria, Croacia, Eslovenia y España**

En los países estudiados conviven diversos enfoques, métodos y modelos relacionados con la anticipación y la correspondencia entre la demanda y la oferta de habilidades, el desarrollo profesional y el aprendizaje permanente que pueden considerarse buenas prácticas y que, con un poco de adaptación, pueden ser transferidos y utilizados en otros países. Se han desarrollado enfoques, métodos y modelos de acuerdo con las necesidades de cada país; se presentan a continuación.

<b>País</b>	<b>Previsión y adecuación de habilidades</b>	<b>Desarrollo profesional</b>	<b>Aprendizaje permanente</b>
<b>Austria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Barómetro de cualificaciones del AMS (nacional)</li> <li>→ Seguimiento de las grandes empresas (nacional)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Cursos especializados incluidos en el programa "Nuevas capacidades" (nacional)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Cursos de formación: Competencia sistemática (nacional)</li> </ul>
<b>Croacia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Reglamentación del seguimiento, análisis y previsión de las necesidades del mercado de trabajo (nacional)</li> <li>→ Encuesta de empleadores (nacional)</li> <li>→ Encuesta - conocimiento y habilidades necesarias para el puesto de trabajo - cuestionario para empleadores</li> <li>→ Consorcio Regional para el seguimiento y la evaluación de las necesidades del mercado laboral de utilizar modelos de profesiones en demanda</li> <li>→ Consorcio para el mercado laboral del Condado de Krapina-Zagorje</li> <li>→ Análisis y previsión de las necesidades de cualificaciones específicas del mercado laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Asesoramiento/Orientación Profesional Permanente (nacional)</li> <li>→ Centros de información y orientación profesional (CISOK)</li> <li>→ Trasladado a la primera columna (Encuesta - conocimiento ...)</li> <li>→ Centros de Orientación (nacional / regional) situados sobre todo en las universidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Centro para el Desarrollo de Recursos Humanos (en la Cámara de Economía de Croacia)</li> <li>→ Centros de formación entre empresas (regional/local)</li> <li>→ Campaña nacional para la promoción de la educación permanente y la educación - Semana del Aprendizaje Permanente (nacional)</li> <li>→ Cursos de formación (nacional)</li> <li>→ Talleres de motivación para el aprendizaje permanente (nacional)</li> <li>→</li> </ul>
<b>Eslovenia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Sistemas de becas (regional)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Orientación Profesional Permanente (nacional)</li> <li>→ Centros de Competencia de Desarrollo de Recursos Humanos (sectorial)</li> <li>→ Centros de Orientación (nacional/regional) situados sobre todo en las universidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Centros de formación entre empresas (regional/local)</li> <li>→ Centros de aprendizaje permanente (regional)</li> </ul>
<b>España</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ LEES: Plan de Fomento Profesional y Emprendimiento (Regional)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ InDenova: Desarrollo de gestión del talento y desarrollo profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Grupo Educativo Florida: modelo educativo</li> </ul>

## Austria

**Cursos especializados del programa "Nuevas capacidades" (nacional):** en base a los resultados de los grupos especialistas del "**Comité Permanente de Nuevas Capacidades del AMS**", se desarrollaron propuestas curriculares que sirviesen de guía orientativa para la planificación de la oferta de cursos del AMS. Los cursos de especialización del programa "Nuevas Capacidades" son impartidos por las sucursales de la AMS en los estados federales en cooperación con los respectivos centros de enseñanza. El grupo objetivo lo constituyen personas que ya han trabajado en una determinada área ocupacional y que son formadas teniendo en cuenta los requisitos actuales del mercado de trabajo en ese campo con el fin de mejorar sus oportunidades de empleo y facilitar su reinserción laboral.

**Cursos de formación: Competencia sistemática (KMS) (nacional):** los cursos de formación técnica que ofrece el Servicio Público de Empleo están incluidos en el marco de las cualificaciones de educación formal. KMS debe permitir a los desempleados adquirir, a través de varios módulos de capacitación, las habilidades necesarias para obtener una titulación formal. Se han tenido en cuenta los avances del sistema educativo, como el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) o el Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (ECVET). Por otra parte, también son esenciales el reconocimiento de los conocimientos adquiridos de manera no formal e informal así como los resultados del aprendizaje y la orientación a la competencia. Se presta especial atención al grupo de destinatarios mayores de cuarenta y cinco años.

## Croacia

**La reglamentación del seguimiento, análisis y previsión de las necesidades del mercado de trabajo** permite la formulación de recomendaciones para la política de admisión en los centros educativos. Las instituciones educativas, los organismos de los gobiernos locales (regionales), los consejos sectoriales y el Ministerio de Ciencia, Educación y Deportes tienen en cuenta las recomendaciones del Instituto al proponer y establecer cuotas de matrícula de estudiantes. Las recomendaciones no son obligatorias. Hay una falta de cooperación de todas las partes interesadas del mercado de trabajo.

**El análisis y la previsión de las necesidades de cualificaciones específicas del mercado de trabajo** se realizan a partir de estadísticas e indicadores sobre la contratación de desempleados según el programa educativo, en colaboración con las partes interesadas del mercado laboral. El resultado del análisis es la formulación de recomendaciones para la política de matrícula educativa y becas.

**Encuesta - conocimiento y habilidades necesarias para el puesto de trabajo - cuestionario de empleadores:** los resultados se utilizarán para el desarrollo de normas laborales, es decir, una lista de conocimientos y habilidades necesarias para el puesto de trabajo en niveles profesionales. Permitirá facilitar el seguimiento de los conocimientos y habilidades que exige el mercado laboral y sentará las bases para una mejor adaptación de los programas educativos de acuerdo con las competencias necesarias.

Ejemplo de buena práctica a nivel regional es la creación y el funcionamiento del **Consorcio regional para el seguimiento y la evaluación de las necesidades del mercado de trabajo del Condado de Krapina-Zagorje**, cuya tarea consiste en trabajar juntos en el seguimiento, la evaluación y la identificación de las necesidades del mercado laboral especialmente en ocupaciones deficitarias, el seguimiento y la evaluación de los resultados y la mejora de los métodos de evaluación de necesidades. El modelo de ocupaciones deficitarias también se ha diseñado con la exigencia de evaluar y monitorizar las necesidades de ocupaciones con carencias en habilidades. Un importante papel para el desarrollo regional del mercado de trabajo es el que desempeña el Consejo del Consorcio para el mercado laboral del Condado de Krapina-Zagorje, que reúne a las partes interesadas de los sectores público, civil y económico para formular estrategias de desarrollo de recursos humanos, y que es responsable del desarrollo de recursos humanos a nivel regional.

**Asesoramiento/Orientación Profesional Permanente (nacional)**, implementado por el CES como actor importante en las actividades organizadas sistemáticamente para ofrecer información, orientación y

asesoramiento, y dirigido a diferentes usuarios - desde alumnos de enseñanza primaria y estudiantes de los cursos superiores de las escuelas secundarias hasta diferentes grupos de adultos, desempleados, personas que buscan empleo, y también a los empleadores.

Los **Centros Profesionales (nacional/regional) situados sobre todo en las universidades** organizan diversas actividades de orientación individual, talleres y actividades en línea, así como materiales educativos en las áreas de asesoramiento psicológico y profesional, información y desarrollo de habilidades académicas y personales.

**Centros de formación entre empresas (regional/local).** Hay varios centros de formación entre empresas donde los empleados tienen la oportunidad de adquirir los conocimientos y habilidades necesarias de acuerdo con los nuevos retos que les plantea el entorno empresarial.

De una manera sencilla y dirigida directamente a los ciudadanos, la **Campaña nacional para la promoción de la educación y aprendizaje permanentes - Semana del Aprendizaje Permanente (nacional)** fomenta la puesta en marcha del aprendizaje y la educación. Este año se han organizado más de quinientos eventos en los que has participado más de setecientas instituciones, y a los que asistieron cerca de 23.000 ciudadanos.

**Los cursos de formación** financiados por el CES e impartidos por instituciones educativas autorizadas proporcionan una titulación formal para ocupaciones y puestos de trabajo en base al análisis de indicadores estadísticos de la oferta y la demanda de trabajadores realizado por las oficinas regionales del CES a nivel local/regional. El objetivo es aumentar, a través de la educación, la empleabilidad de los desempleados y permitir la retención de sus puestos de trabajo a aquellos que llevan mucho tiempo en empresas que ahora empiezan a utilizar las nuevas tecnologías. Esto crea la necesaria mano de obra cualificada y reduce el desajuste entre la oferta y la demanda en todos los niveles del mercado de trabajo. A través de programas educativos, las personas cambian de ocupación, adquieren nuevos conocimientos y habilidades profesionales y fortalecen sus competencias y su posición en el mercado laboral.

## Eslovenia

---

En los últimos años el Fondo esloveno para el Desarrollo de Recursos Humanos y las Becas ha puesto en marcha varios programas con el fin de promover la identificación de necesidades de formación y habilidades e impartir formación adecuada y actividades de orientación. Los programas no han sido evaluados todavía, por lo que no es posible hablar de mejores prácticas pero, en base a las primeras opiniones de los empleadores, ya existen algunas buenas prácticas a seguir:

El objetivo principal de los **Centros de competencia para el desarrollo de recursos humanos** es fomentar la cooperación entre las empresas en el marco de las distintas industrias y sectores, desarrollando un modelo de competencia para la definición de los perfiles sectoriales de capacidades para determinadas profesiones o puestos de trabajo y contribuyendo a la reducción de las carencias de los empleados, proporcionándoles formación orientada a objetivos.

**Mediante la cofinanciación de la educación y formación** de los empleados, el Fondo está animando a los empresarios a identificar las necesidades de competencias y a preparar planes de desarrollo de recursos humanos, así como a promover la formación continua con el fin de lograr mayor competitividad y flexibilidad en los trabajadores.

**Orientación profesional permanente para los empleados y las empresas** (nacional) es una iniciativa del Fondo Público de Desarrollo de Recursos Humanos y Becas financiada por el FSE. En el proceso de planificación profesional se coordinan los intereses de los empleados y los empleadores, lo que tiene un mayor impacto en el aumento de la competitividad y la mejora del rendimiento. La presencia de la alta dirección en la formación debería ser mayor (debería ser obligatoria para la alta gerencia, por ejemplo: capacitación en comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, etc.)

**Los Centros de aprendizaje permanente** (regional) se establecen en todas las regiones de Eslovenia para ofrecer servicios de asesoramiento y de información, y auto-aprendizaje con apoyo de las TIC, con especial énfasis en el aprendizaje no formal.

**Los sistemas de becas** (regional), iniciados por el Fondo Público de Desarrollo de Recursos Humanos y Becas y cofinanciados por el FSE y las empresas, contribuyen a igualar la demanda de competencias con la oferta en las regiones y a una mejor planificación del desarrollo profesional, así como a fortalecer la cooperación entre los empleadores y las instituciones educativas. Debido a la crisis económica, hay una falta de interés por parte de los empleadores en las regiones con mayores problemas de desarrollo, ya que las empresas prefieren ocuparse de su supervivencia que del desarrollo.

**Centros de formación entre empresas** (regional/local). Hay varios centros de formación entre empresas que representan un modelo eficaz de cooperación entre instituciones educativas y la economía. Con la oferta de formación, que responde a las necesidades del mercado de trabajo y se adapta al grupo de destinatarios, estos centros participan activamente en la formación de una mano de obra competitiva.

## España

No existen métodos sistemáticos para adecuar la demanda de habilidades y la oferta, el desarrollo profesional y el aprendizaje permanente, pero se han identificado algunas iniciativas y buenas prácticas:

**LEES – Plan de Promoción Profesional** es una iniciativa social de los gobiernos regionales y locales para el empoderamiento y la proactividad de las personas desempleadas. Esta iniciativa surgió de las necesidades sociales y como consecuencia de una apatía generalizada. Es una manera colaborativa y solidaria de buscar empleo y poner en marcha empresas. LEES se basa en la cooperación y la asistencia mutua como sinergias que generan estrategias para superar la situación actual. Los desempleados interactúan en un nuevo contexto, un contexto de confianza con sentimientos y experiencias compartidas, información y formación que mejoran en gran medida las posibilidades de encontrar trabajo y el desarrollo de proyectos de autoempleo.

**Iniciativa de gestión del talento y desarrollo profesional**, desarrollada e implementada en una empresa TIC, **InDenova**. El estilo de gestión del talento está basado en el valor más importante de la empresa, el respeto, tanto en las personas al cargo como en los trabajadores. El respeto es la base para gestionar un personal diverso y conseguir un ambiente de trabajo positivo. El desarrollo profesional se inicia en una etapa muy temprana, en la entrevista. InDenova apoya el valor y la importancia de la persona, porque son las personas las que construyen la empresa; los trabajadores son sus mejores embajadores, pues fomentan, consolidan y desarrollan la marca InDenova. Uno de los éxitos de la gestión es conseguir involucrar al personal en la creación de un buen ambiente de trabajo.

**Modelo educativo del Grupo Educativo Florida:** modelo educativo basado en competencias, dinámico e innovador, conectado con el mercado laboral y las empresas, diseñado para cooperativas educativas. El modelo educativo Florida promueve el desarrollo de actitudes emprendedoras entre sus estudiantes y el contacto con la realidad empresarial durante la educación del alumno con el objetivo de facilitar su integración en el mundo profesional. Este modelo permite ajustar la demanda de competencias a la oferta, asegurando las aptitudes clave.

## 5.2 Desajuste de capacidades y respuesta de la educación/formación a los desequilibrios y necesidades de competencias

El desajuste de capacidades en el mercado de trabajo evidencia que los niveles o tipos de destrezas de los individuos son insuficientes a la vista de determinados requisitos laborales. Este desajuste es un fenómeno

muy extendido en Europa, con un promedio de incidencia de la sobreeducación en torno al 30% y una parte sustancial de la población sin estudios, y debe ser motivo de preocupación para todos los ciudadanos pero especialmente para los responsables políticos, las asociaciones patronales y los sindicatos.<sup>8</sup>

La consecuencia clásica de la falta de correspondencia entre necesidades del mercado laboral y capacidades es el desempleo estructural, generalmente expresado como porcentaje de personas desempleadas con bajo nivel educativo. Esta forma de desempleo resultó ser muy persistente en el mercado laboral esloveno y se vio especialmente acentuada durante el período de gran crecimiento del PIB y la disminución del número total de parados registrados (con las cifras más bajas en 2008). En este período sólo el núcleo de las personas menos empleables se mantuvo en el SEE, siendo el porcentaje de los que tenían un bajo nivel educativo del 40,7%.<sup>9</sup>

## Austria

Dentro del **Comité Permanente del AMS** se crearon **grupos especialistas** en los que expertos de diferentes ámbitos ocupacionales (clusters) identificaron necesidades concretas de cualificación a corto y medio plazo en el transcurso de varias sesiones:

- En todos los ámbitos se puede observar una evolución que conduce a cambios generales en las prestaciones de servicios así como en las formas de colaboración. En relación con el conocimiento y las habilidades necesarias, estos avances significan tanto un aumento de las necesidades en el ámbito de competencia profesional y un mayor fortalecimiento de las habilidades sociales. Además se puede deducir una necesidad general de mayor cualificación para todos los grupos y en todos los niveles de cualificación. Mientras que en el ámbito de la producción se puede suponer que los procesos de fabricación intensivos en mano de obra seguirán trasladándose a países con niveles salariales más bajos y que Austria, al igual que los “viejos” Estados miembro de la UE en general, tendrá que otorgar mayor énfasis al ámbito del desarrollo, a una fabricación altamente especializada, al montaje final y al servicio para los mercados regionales, el sector servicios ve un aumento de las requisitos debido a los cada vez más complejos procesos y estructuras de los equipos. Las tareas rutinarias están en gran parte automatizadas, y el estilo de trabajo orientado a proyectos es cada vez más importante.
- La colaboración en **equipos multiculturales** tanto en la empresa como más allá de las fronteras exige potenciar las habilidades interculturales y un buen conocimiento de idiomas extranjeros. En cuanto al contacto con clientes y visitas, los requisitos están aumentando debido a las mayores expectativas y a una mayor conciencia de la calidad. Los cambios en la estructura de clientes, por ejemplo en el área del turismo y el bienestar, también conducen a nuevos requerimientos. Por otra parte, en los distintos ámbitos se pueden observar numerosos desarrollos e innovaciones en relación con los procesos de producción y los materiales. Estos avances requieren que los empleados de todos los niveles de cualificación adquieran nuevos y adicionales conocimientos y destrezas que van desde habilidades avanzadas en relación con la fabricación automatizada (controles electrónicos, tecnologías de robots, tecnologías de simulación y de trabajo virtual), nuevos métodos de procesamiento (por ejemplo, nuevas tecnologías de unión y adhesión) para materiales híbridos, compuestos y de alta resistencia, duraderos, especialmente los materiales ligeros en los ámbitos de la producción y un correcto manejo de materiales de construcción respetuosos con el ambiente, hasta procedimientos de fabricación sostenibles.

22

## Croacia

Hay dos tipos de desfase de habilidades en el mercado laboral de Croacia: vertical y horizontal. Según la Encuesta sobre itinerarios educativos y de empleo de los jóvenes, Matkovic (2011) observa que el desajuste

<sup>8</sup> The skill mismatching challenge; Analysing skill mismatch and policy implications; CEDEFOP, 2010.

<sup>9</sup> EEO ad hoc request, Abril 2011; Elaborado por Mirosljub Ignatovic, SYSDEM Corresponsal de Eslovenia.

de cualificación vertical abarca aproximadamente una cuarta parte de los empleos. El desequilibrio de competencias según los datos de la Encuesta de Población Activa es ligeramente inferior al que se observa para el primer empleo (13% de jóvenes sobrecualificados y 3% infracualificados). El desajuste horizontal es a menudo un problema en las personas que tienen un alto nivel educativo, con una licenciatura en humanidades o ciencias sociales.

En Croacia un problema especial es la falta de correspondencia entre el sistema de educación superior y las necesidades del mercado laboral, lo que apunta a unas políticas de admisión cuestionables en la enseñanza superior. Por lo tanto, las cuotas de matrícula en el sistema de educación superior de Croacia en los últimos años reflejan en gran parte una especie de lista de deseos de las instituciones de enseñanza superior, y no la demanda real del mercado de trabajo de ciertos perfiles de profesionales de alto nivel. Además, la Universidad, a solicitud del personal docente y de administración, aprueba cuotas de estudiantes a tiempo parcial que participan en la financiación de los costes de la enseñanza. La consecuencia de una política de matrícula de este tipo ha llevado a que varias universidades inscriban demasiados alumnos en relación con las necesidades actuales de estos perfiles en el mercado de trabajo. Principalmente se trata de ciencias sociales y humanidades, como ya dijimos, mientras que en el lado opuesto se encuentran las facultades de ciencias naturales y de ingeniería, que tienen una gran demanda pero admiten a un número relativamente pequeño de estudiantes.

Además, uno de los principales problemas es que el porcentaje de adultos que participan en el aprendizaje permanente sigue siendo bajo. Este porcentaje en Croacia oscila entre el 2 y el 2,5%. La población no está suficientemente involucrada en el proceso de aprendizaje y educación permanentes y es necesario planificar y realizar de forma continuada actividades diversas de promoción para crear concienciación sobre la importancia de la enseñanza y el aprendizaje a un nivel superior. La causa de la insuficiente participación en el aprendizaje permanente se puede encontrar en parte en la mala situación económica de la República de Croacia. Además, el sistema de educación del país es muy inerte y muy lento a la hora de adaptarse a los cambios de una sociedad moderna.

## Eslovenia

La situación económica actual, que se caracteriza por unos altos niveles de desempleo y en paralelo ofertas de empleo recurrentes para ocupaciones específicas, evidencia el gran reto de habilidades al que se enfrenta Eslovenia.

Eslovenia pertenece a los países con indicadores de escasez de mano de obra que todavía se encuentran en un nivel comparativamente bajo, sin embargo sufre un aumento de las tasas de desempleo. En Eslovenia no existe un análisis detallado del desfase de cualificaciones. La falta de actividades para anticipar la demanda de cualificaciones en el mercado laboral es resultado de la escasamente desarrollada práctica de análisis del mercado laboral con anterioridad a la transición a la economía de mercado y en parte se debe también al tamaño relativamente pequeño del mercado de trabajo en sí, que no permite a los investigadores realizar un análisis más profundo con resultados estadísticamente fiables.<sup>10</sup>

Si bien Eslovenia cuenta con un sistema educativo con un buen rendimiento, todavía hay deficiencias en lo que se refiere a la adecuación de los conocimientos obtenidos en el sistema educativo a las necesidades del mercado de trabajo. Aunque Eslovenia reconoce la importancia de la previsión nacional de las futuras necesidades del mercado de trabajo, no existe todavía un sistema integral para identificar las necesidades actuales y futuras. Deberían hacerse más esfuerzos para hacer frente a las profesiones deficitarias de manera eficiente y diseñar un sistema a largo plazo para el análisis y la previsión de las necesidades futuras de competencias.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> EEO ad hoc request, Abril 2011; Miroljub Ignatovic, SYSDem Corresponsal de Eslovenia.

<sup>11</sup> Education and training for smart, sustainable and inclusive Europe, Analysis of the implementation of the strategic framework for European cooperation in education and training (ET202) – Country Analysis.

En el mercado de trabajo esloveno existe desfase horizontal y vertical. El desajuste vertical (cualificación) de Eslovenia en el año 2011 fue del 13% -personas infracualificadas- y del 8%, personas supracualificadas. En Europa en su conjunto casi dos tercios de su exceso de cualificación podrían calificarse de “graves”, mientras que en Eslovenia todo el desajuste de cualificación se situaría en ese nivel. En cuanto al desajuste horizontal, Eslovenia está en el puesto más alto (entre otros países: Rumania, Grecia, Chipre y Reino Unido) en términos de adecuar las cualificaciones, con cerca de un 40% de sobrecualificación, mientras que Austria (y otros: Lituania, República Checa, Finlandia y Portugal) están en el extremo opuesto del espectro.<sup>12</sup>

Eslovenia está mejorando gradualmente su capital humano, que es un factor importante en el desarrollo económico, pero el problema sigue siendo la baja eficiencia de la inversión. La participación de los jóvenes en la educación secundaria y terciaria se mantiene a un alto nivel y es muy superior a la media de la UE; en el nivel terciario de educación se encuentra ya dos años por encima del objetivo (55%). La estructura de matrículas y admisión en los centros de enseñanza secundaria está cambiando de modo que favorezca un aumento de la proporción de alumnos que se matriculan en estudios técnicos y otros programas profesionales. En la educación terciaria la proporción de matriculados en ciencias sociales está disminuyendo. La mayoría de los graduados en el año 2010 se encontraban en el campo de las ciencias sociales, la economía y el derecho, por lo tanto, los empleadores, en cuanto a personas con estudios superiores, tienen dificultades a la hora de encontrar graduados universitarios en ingeniería industrial y eléctrica, informática y tecnología de la información y ciertos perfiles de alta cualificación en el área de la sanidad. Este problema estructural se debe principalmente a la ausencia de seguimiento y previsión sistemática de las necesidades de cualificación.<sup>13</sup> La participación de los adultos en todos los niveles de educación formal en 2009 disminuyó por tercer año consecutivo pero se mantiene por encima de la media de la UE. La participación en el aprendizaje permanente es mucho más alta que la media de la Unión.

## España

24

El desajuste de competencias está presente, ya que las habilidades o competencias trabajadas por la enseñanza obligatoria no están conectadas a las necesidades del mercado laboral. Se hace más hincapié en el conocimiento teórico que en la adquisición de competencias. Además, las competencias básicas identificadas por la LOE (Ley Orgánica de Educación) no están totalmente cubiertas en los centros escolares porque la atención se centra en las matemáticas y las competencias lingüísticas. Asimismo, existe una falta de promoción del talento, autoestima y desarrollo de habilidades sociales que se puedan transferir al mercado de trabajo. Los métodos utilizados en las instituciones de enseñanza y formación son muy diferentes de lo que necesitan las empresas –los profesores deberían ser formados y desarrollar competencias.

Los requisitos de habilidades más comunes son los siguientes: trabajo en equipo, trabajo en red y habilidades interdisciplinarias; espíritu emprendedor, ética, innovación; idiomas extranjeros, habilidades TIC; compromiso, autonomía, resolución de conflictos, responsabilidad; proactividad, iniciativa, adaptabilidad, flexibilidad, voluntad de trabajo, motivación.

La educación y la formación responden a los requisitos de habilidades y al desajuste con **comunidades de aprendizaje**, un nuevo método de enseñanza que involucra a toda la comunidad (profesores, familias, entorno más cercano, etc.); re-pensando los planes de estudio y lo que se necesita para aprender hoy en día (aprendizaje de competencias); promoviendo valores tales como la responsabilidad, el respeto, el pensamiento crítico/el espíritu crítico, la coherencia; teniendo en cuenta las competencias como cuestión escolar y no sólo en formación profesional.

A pesar de esto, todavía hay cuestiones que deben ser superadas: los cambios metodológicos requieren que los profesores actualicen su formación (no hay presupuesto para esto); el aprendizaje permanente necesita

<sup>12</sup> Empleo y Desarrollo Social en Europa 2011; Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Noviembre 2011.

<sup>13</sup> Informe sobre desarrollo 2012, Development by priorities - Effective use of knowledge for economic development and qualitative jobs; UMAR 2012;

un sistema integrado de enseñanza o formación: diferentes maneras de hacer que sea posible; no hay suficiente información sobre el tema. En las cualificaciones profesionales, el proceso es lento, limitado y diferente dependiendo de la región. La innovación pedagógica no se fomenta, las reglas son demasiado rígidas. El presupuesto en educación se ha reducido, hay menos maestros, más alumnos por aula, menos recursos y más dificultades para seguir estudiando. Los maestros y los profesores universitarios se ven abrumados por todas las funciones que deben asumir. Se producen cambios legislativos continuos en materia de educación que no prevén el tiempo suficiente para ver los resultados de cada ley. Dado que los cambios políticos influyen fuertemente en la ley de educación, se debería alcanzar un acuerdo nacional.

### 5.3 Información y datos disponibles

Para afrontar mejor los retos de la previsión y adecuación de las capacidades a la demanda del mercado laboral es crucial promover una información más completa sobre las capacidades futuras de la Unión y sus requisitos laborales. La Comisión Europea ha desarrollado varias herramientas para la adecuación de las capacidades y los empleos lanzando una iniciativa llamada Nuevas Capacidades para Nuevos Empleos y ha expresado la necesidad de acercar el mundo de la educación y la formación al del trabajo.<sup>14</sup>

#### Austria

De los países socio, Austria cuenta con el mejor sistema de información de apoyo a la adecuación de la oferta y la demanda de habilidades del mercado de trabajo.

El barómetro de cualificaciones del AMS es el primer sistema integral de información en línea sobre mercado laboral y tendencias de cualificaciones en Austria. Es un sistema en línea que ofrece una visión estructurada y por tanto rápida de los aspectos centrales de los requisitos de cualificación en el país. Los contenidos se refieren no sólo al nivel macro de una industria o sector, como suele ser el caso en los estudios actuales de mercado laboral; también proporcionan declaraciones claras sobre la necesidad de ciertos requisitos a nivel de los diferentes sectores profesionales. El objetivo del barómetro del AMS es recopilar y estructurar evidencias de las necesidades actuales y previsibles de cualificación y poner esta información a disposición del público en general a través de Internet.

25

#### Croacia

En Croacia el análisis y la previsión de las necesidades del mercado laboral de cualificaciones específicas se realizan sobre la base de estadísticas e indicadores relevantes en materia de contratación de desempleados según el programa educativo, en colaboración con las partes interesadas del mercado de trabajo. El resultado del análisis es la formulación de recomendaciones para la política de matrícula educativa y la política de becas. Los resultados del análisis sobre el conocimiento y las habilidades necesarias en el puesto de trabajo (cuestionario de empleadores) se utilizan para confeccionar la lista de conocimientos y habilidades necesarias en cada lugar de trabajo. Sobre la base de las normas laborales se crearán programas de educación que se adapten a las necesidades de los empleadores.

Ejemplo de buenas prácticas a nivel regional es la creación y el funcionamiento de la asociación regional para el seguimiento y la evaluación de las necesidades del mercado de trabajo del Condado de Krapina-Zagorje, cuya tarea consiste en trabajar juntos en el seguimiento, la evaluación y la determinación de las necesidades del mercado laboral especialmente en ocupaciones deficientes, el seguimiento y la evaluación de los resultados y la mejora de los métodos de evaluación de necesidades. El modelo de ocupaciones deficitarias

<sup>14</sup> p.ej.: EUROPASS, Marco Europeo de las Cualificaciones, Monitor del Mercado Laboral Europeo, PLOTEUS, EURAXESS, y herramientas en línea de gestión de ofertas de empleo como EURES, ESCO, Match & Map.

también se ha diseñado con la exigencia de evaluar y monitorizar las necesidades de ocupaciones con carencias en habilidades. Un importante papel para el desarrollo regional del mercado de trabajo es el que desempeña el Consejo del consorcio para el mercado laboral del Condado de Krapina-Zagorje, que reúne a las partes interesadas de los sectores público, civil y económico para desarrollar estrategias de desarrollo de recursos humanos.

## **Eslovenia**

La anticipación de las habilidades de oferta y demanda del mercado laboral esloveno está mucho menos desarrollada que la adecuación entre necesidades y habilidades. En parte, esto es consecuencia de la escasamente desarrollada práctica de análisis del mercado laboral con anterioridad a la transición a la economía de mercado y también se debe al tamaño relativamente pequeño del mercado de trabajo en sí, que no permite a los investigadores realizar un análisis más profundo con resultados estadísticamente fiables. El SEE realiza un estudio anual (a finales de año) denominado Proyección de Empleo en el que los empleadores informan de las necesidades previstas de trabajadores y de los posibles despidos para todo el año. La comparación de datos de la demanda y del número de personas desempleadas (oferta real) proporciona información sobre las discrepancias educativas y profesionales a corto plazo en el mercado laboral, pero no da una visión completa de los conocimientos, habilidades y competencias que buscan las empresas.

## **España**

En cuanto a adecuación de la oferta y la demanda en educación/formación y el empleo y la anticipación de las necesidades de competencias, la información y datos disponibles en España consisten en descripciones pormenorizadas del puesto de trabajo y definiciones de competencia, así como tasas de inserción laboral en función del nivel de estudios. Estos datos se proporcionan como información pública y visible en la página web los servicios públicos de empleo, sitios web de instituciones escolares o de formación profesional, y están desglosados por descriptores/variables típicas: sexo, edad, región, etc.

La Red Global de España en la región de Barcelona es un ejemplo de éxito de creación de redes mediante la combinación de información sobre tendencias sectoriales globales en la industria con las tendencias locales específicas en requisitos de habilidades.

## **5.4 Actores clave del mercado de trabajo, su papel y su participación en la adecuación y previsión de la oferta y la demanda de habilidades, desarrollo profesional y aprendizaje permanente**

En los países del estudio los principales actores del mercado de trabajo son los mismos, si bien su participación en la adecuación y previsión de la oferta y la demanda de habilidades, el desarrollo profesional y el aprendizaje permanente es diferente. Algunos de ellos ya han forjado alianzas entre actores clave y cooperan en esta área.

La construcción de consorcios y de responsabilidad colectiva entre las partes interesadas tales como el gobierno, las organizaciones empresariales, los sindicatos, los organismos públicos, los empleadores, los organismos comerciales y profesionales, los proveedores de formación públicos y privados, las organizaciones comunitarias, las cooperativas y las organizaciones no gubernamentales, es fundamental para mejorar la correspondencia entre oferta y demanda de habilidades del mercado laboral y facilitar la transición de la educación al mundo del trabajo. Si queremos mejorar la eficiencia, la calidad y el impacto

fundamental de la educación, el desarrollo de habilidades y la formación, se necesitan maneras innovadoras de trabajar juntos.

## Austria

En cuanto a la cuestión de la adecuación de las capacidades, en Austria los siguientes grupos de interés juegan un papel clave a nivel nacional junto con el Comité Permanente de Nuevas Capacidades del AMS:

**La Junta Rectora del Servicio Público de Empleo Estatal** actúa a nivel federal y está formada por: el Ministerio Federal de Trabajo, Asuntos Sociales y Protección del Consumidor (presidente); la Asociación de la Industria de Austria (representación de los empresarios); la Cámara Federal del Trabajo (representación de los trabajadores). La Junta Rectora estableció el Comité Permanente de Nuevas Capacidades a nivel nacional. **El Servicio Público de Empleo de Austria**, Departamento de Investigación del Mercado Laboral e Información Profesional, es responsable de la ejecución de las tareas del Comité Permanente.

**Instituto para la Investigación de las Cualificaciones y de la Formación de la Economía de Austria**; Gestión de proyectos: Departamento de Investigación del Mercado Laboral e Información Profesional del AMS en colaboración con el Instituto para la Investigación de las Cualificaciones y de la Formación de la Economía de Austria.

Representantes de los centros de formación profesional, organizaciones de interlocutores sociales, empresas, expertos sectoriales de las empresas: colaboración en los talleres denominados **"grupos especialistas"** (clusters de empresas) del Comité Permanente de Nuevas Capacidades del AMS: Cluster de "Ingeniería eléctrica, electrónica, telecomunicaciones"; Cluster de "Energía e Ingeniería Ambiental"; Cluster de "Sanidad"; Cluster "Comercio".

27

## Croacia

Los principales actores del mercado laboral de Croacia son los **ministerios** (Ministerio de Ciencia, Educación y Deportes; Ministerio de Trabajo y Pensiones; Ministerio de Economía; Ministerio de Asuntos Sociales y Juventud; Ministerio de Desarrollo Regional y Fondos de la UE; Ministerio de Negocios y Comercio y el Ministerio de Salud), **el estado, las agencias públicas y privadas y las organizaciones no gubernamentales en el campo de la educación y el empleo**, incluida la Agencia para la Formación Profesional y Educación de Adultos, la Agencia para la ciencia y la educación superior, la Agencia para la Educación, el Servicio de Empleo de Croacia, la Cámara de Artes y Oficios de Croacia, la Cámara de Economía de Croacia, la Patronal, las escuelas, las universidades y facultades, las universidades de educación a distancia y otras instituciones de educación de adultos, instituciones para la integración de personas con discapacidad para su rehabilitación profesional y empleo, el Instituto para el Desarrollo de Educación y una serie de organismos privados relacionados con el empleo.

**El Ministerio de Ciencia, Educación y Deportes** realiza tareas administrativas y de otro tipo en relación con: la educación preescolar, la educación primaria y secundaria, el desarrollo de la enseñanza superior, el cumplimiento de estrategias y programas de educación superior, garantía de la calidad y control de las condiciones financieras y materiales para el funcionamiento de las instituciones de educación superior; la financiación de los gastos de estudio, y el fomento del aprendizaje permanente y la educación superior para adultos.

**El Centro del Sudeste de Europa para el Aprendizaje Emprendedor (SEECEL)** es una iniciativa del Ministerio de Economía, Trabajo y Empresa en cooperación con la Cámara de Economía de Croacia. Cuenta con el apoyo de la UE y de la DG de Empresa e Industria de la Comisión Europea para el desarrollo del espíritu emprendedor, en línea con el desarrollo de la formación en emprendimiento como competencia clave a todos los niveles y formas de educación. Alentando la cooperación de expertos del sudeste de Europa y el



intercambio de buenas prácticas, el objetivo del Centro es apoyar el progreso de los conocimientos, el espíritu empresarial, el emprendedurismo y el pensamiento empresarial en todas las generaciones.

**El Servicio de Empleo croata** es el principal encargado de actividades organizadas sistemáticamente como dar información y orientación a los diferentes grupos destinatarios -escuelas primarias y secundarias, estudiantes, desempleados, empleados y empleadores. El Servicio cuenta con un enfoque centrado en el cliente y con un planteamiento de partenariados para ofrecer servicios personalizados a diferentes grupos de beneficiarios. Los servicios más comunes son la información y el asesoramiento individual y en grupo, la asistencia para el autoempleo, la organización del mercado laboral interno, etc. Con el fin de llevar a cabo estas actividades, el CES ha establecido **Centros de información y orientación profesional (CISOK)**. Hasta el momento hay siete centros donde se puede obtener información gratuita sobre orientación y desarrollo profesional permanente.

**La Cámara de Economía (CCE)** de Croacia investiga y analiza de forma continuada las necesidades educativas de habilidades de negocios y empresariales. En la Cámara se encuentra el **Centro de Desarrollo de Recursos Humanos**, que promueve el aprendizaje permanente. El Centro tiene como objetivo impulsar la gestión empresarial para establecer departamentos de dirección de recursos humanos e incluir a los gerentes de recursos humanos en la toma de decisiones estratégicas. Cada año la Cámara organiza un encuentro internacional sobre desarrollo del aprendizaje permanente y recursos humanos - Educa plus.

**La Cámara de Artes y Oficios de Croacia** tiene un papel importante en la enseñanza de profesiones artesanales y en la organización de exámenes como condición para el autoempleo.

**Las agencias privadas y organizaciones no gubernamentales** han comenzado a destacar en los últimos años y están adquiriendo cada vez más importancia en la gestión de los recursos humanos, especialmente en la inserción laboral, la organización de diversos programas de educación y empleo, incluidos los servicios destinados a desarrollar las habilidades de gestión. También hay agencias especializadas a nivel nacional para el desarrollo de recursos humanos llamadas “centros de búsqueda de talento” – se trata de agencias que buscan posibles candidatos para los empresarios para llevar a cabo tareas especializadas de gestión o de otro tipo.

## Eslovenia

Los actores clave del mercado de trabajo de Eslovenia son responsables políticos, instituciones y organismos en el ámbito de la educación y la formación, cámaras, sindicatos, empleadores y empleados. Cada uno de ellos juega un papel importante:

**El Ministerio de Educación, Ciencia y Deportes** realiza tareas administrativas y profesionales en las áreas de educación desde la primera infancia hasta la formación profesional superior y la educación de adultos. **El Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)** es responsable de definir, crear y mantener actualizado el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional y de proponer acciones de mejora de la orientación profesional. **El Centro para la Formación Profesional (CEV)** prepara perfiles de ocupaciones y normas de formación profesional basadas en competencias (estándares profesionales) que conforman la base para la preparación de los programas educativos de la enseñanza profesional y técnica y para la certificación de las cualificaciones profesionales nacionales.

**Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades**, Dirección de Mercado de Trabajo y Empleo: planificación, preparación y ejecución de las medidas de políticas activas de empleo basadas en la situación del mercado laboral esloveno y documentos europeos y nacionales para el desarrollo. **El Servicio de Empleo de Eslovenia** está aplicando medidas en el marco de la Política Activa de Empleo para aumentar la empleabilidad y la inclusión social así como la entrada activa al mercado de trabajo.

**Fondo General de la República de Eslovenia para la Desarrollo de Recursos Humanos y Becas:** aplicación de la política de becas, promoción y financiación de las inversiones en recursos humanos para aumentar la

empleabilidad, la competitividad, la transferencia de conocimientos y la adaptación del sistema educativo a las necesidades del mercado laboral.

**La Cámara de Comercio e Industria** organiza muchas formaciones específicas para sus miembros, de acuerdo con las necesidades empresariales, para aumentar la competitividad de las empresas y sus empleados. **La Cámara de Artesanía y Espíritu Emprendedor** tiene un Centro de Educación que organiza formación especializada adaptada a las necesidades de los empresarios y las pequeñas empresas.

**Los sindicatos** promueven la educación y la sensibilización sobre la importancia del aprendizaje permanente. Uno de los objetivos de la participación activa de los sindicatos en el ámbito de la educación y la formación continua es la motivación de los empleados y los empleadores.

**Los Centros de orientación, los proveedores de educación/formación** aseguran el apoyo al desarrollo profesional, la educación y la formación. Algunos de ellos ofrecen formación a medida, pero en general falta cooperación entre ellos y los empresarios en el análisis de las necesidades de formación y la adaptación de la formación a las necesidades de la empresa.

Para resumir, en Eslovenia las partes interesadas no participan lo suficiente en la interacción entre el mundo del trabajo y la educación/formación y en el proceso de aprendizaje permanente, ya que su cooperación es bastante deficiente y no se escuchan los unos a los otros. En consecuencia, los empleadores no están satisfechos con los conocimientos y habilidades que los estudiantes reciben en el sistema educativo, pero ellos tampoco están respondiendo a la invitación de los proveedores a colaborar en la preparación de temas abiertos en los planes de estudio, y no están dispuestos a ofrecer puestos para prácticas. La solución es el fomento de los programas de cooperación entre las empresas y las organizaciones educativas (colegios, universidades) y comenzar con la presentación de las profesiones de forma temprana, ya en las escuelas primarias.

## España

Se ha reconocido la necesidad de promover un acuerdo nacional flexible con el fin de fomentar la adecuación de las cualificaciones. Ello significa un marco de referencia para los actores implicados, pero hay que tener en cuenta que no existen recetas, por lo que las soluciones deben estar contextualizadas y centradas en el entorno de cara a proporcionar una buena respuesta.

En la actualidad, el papel de las **organizaciones patronales y de los empresarios** es la promoción de cursos de formación y cualificación de las personas empleadas y desempleadas. Estos cursos se planifican de acuerdo con la previsión realizada por los servicios públicos de empleo o el presupuesto disponible y no siempre responden a las necesidades o intereses de los usuarios. Hacen posible prácticas en sus organizaciones, en colaboración con los centros educativos y de formación y proporcionan ofertas de trabajo tan detalladas como pueden.

**Las organizaciones de los trabajadores** fomentan cursos de formación y cualificación para personas empleadas y desempleadas (estos cursos se planifican de acuerdo con la previsión realizada por los servicios públicos de empleo o el presupuesto disponible, y no siempre responden a las necesidades o intereses de los usuarios); formación para fomentar la empleabilidad, orientación laboral (trayectorias profesionales flexibles e individuales); defensa de los trabajadores y motivación para que participen activamente en las empresas.

Las **Organizaciones de empleo y servicios, centros de orientación, instituciones de educación formación** preparan a las personas para el mundo exterior, especialmente a los jóvenes que acceden por primera vez al empleo; les ofrecen talleres sobre mercado laboral, apoyo en la búsqueda de un puesto de trabajo; desarrollo de orientación profesional para el empleo y el autoempleo. La desventaja es que estas acciones son parte de los programas financiados por el sector público y está disminuyendo la prestación de asistencia personal: trayectorias profesionales e inserción laboral entre demandantes de empleo y empresas con el fin de ajustar los perfiles profesionales y apoyar al proceso de selección.

**Los responsables políticos, las autoridades públicas, las comunidades locales, los ministerios, etc.** están legislando políticas de empleo en aras a resolver el desempleo. El problema es que las políticas son reactivas, no proactivas. Los servicios locales (financiados por los ayuntamientos) se crean con el fin de prestar asistencia a los emprendedores y a las personas desempleadas, para impulsar el mercado local.

## 6. RETOS Y BARRERAS EN LA ADECUACIÓN DE LA OFERTA Y LA DEMANDA DE HABILIDADES

De acuerdo con la Encuesta Anual de Crecimiento 2013 (EAC), hay una necesidad urgente de “intensificar acciones para mejorar la adecuación del mercado laboral mediante la adaptación de los sistemas de educación y formación para proporcionar habilidades y competencias en los futuros sectores fuente de empleo –en particular la economía verde, la sanidad, los sectores de la ecología y las TIC– mediante el apoyo a la movilidad profesional y geográfica a través de una mejor cooperación entre empresarios y servicios de empleo y dirigiéndose a los jóvenes mediante el desarrollo de enfoques basados en alianzas para unos programas de aprendices y prácticas de calidad.”<sup>15</sup>

Es necesario garantizar una mejor adecuación entre la oferta y la demanda de cualificaciones del mercado de trabajo. El desarrollo de nuevas habilidades y competencias para aprovechar plenamente el potencial de recuperación es una prioridad y un reto para la UE y las autoridades públicas nacionales, para los proveedores de educación y formación, las empresas, los empleados y los estudiantes. Para hacer frente al aumento del desempleo, se debe mejorar la adecuación de competencias. La eliminación de los obstáculos, una información más transparente sobre tendencias del mercado laboral y necesidades de competencias y una mayor coordinación entre las diferentes áreas de política e instituciones del mercado laboral contribuirían a una mejor adecuación entre las cualificaciones de los individuos y las oportunidades de trabajo.<sup>16</sup>

30

### 6.1 Mejora de la adecuación entre oferta y demanda de habilidades e importancia del desarrollo profesional y el aprendizaje permanente en el proceso de adecuación

El desfase de competencias debe ser superado si queremos usar eficazmente nuestro capital humano y su talento. Tenemos que establecer una mejor adecuación entre oferta y demanda de habilidades con apoyo del desarrollo profesional y el aprendizaje permanente. La adaptación de la educación y la formación a las necesidades cambiantes del mundo del trabajo es crucial para la prevención de los desequilibrios del mercado laboral. La mejora de la eficiencia de los sistemas de educación y formación es fundamental, tienen que generar nuevas competencias que respondan a las nuevas exigencias del empleo.

#### Austria

En Austria, además de los estudios, se han tenido en cuenta los resultados de las entrevistas y un análisis de los anuncios de empleo para poder adecuar la oferta y la demanda de cualificaciones. Las entrevistas se

<sup>15</sup> [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27\\_skills\\_gaps\\_and\\_labour\\_mobility.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility.pdf).

<sup>16</sup> Agenda Nuevas Cualificaciones para Nuevos Empleos.

llevan a cabo, por ejemplo, con los representantes de las empresas, los presidentes de asociaciones de comercio y gremios, consultores de contratación, etc.

No se trata de estudios empíricos sistemáticos, sino más bien del resultado de un proceso de debate. Los resultados del estudio y la bibliografía se utilizaron en la medida en que podían proporcionar un impulso a la discusión, así como una fundamentación de los resultados del trabajo. Por lo tanto, no se hace ninguna reivindicación de validez general.

En el caso del Barómetro de Cualificaciones del AMS, por ejemplo, el empleo y los análisis utilizados están basados en la observación y el estudio de los principales medios impresos de Austria; actualmente incluye un total de 84 periódicos diarios y semanales. La mayoría de los textos se actualiza cada seis meses, y el resto una vez al año. El horizonte de predicción es de cuatro años.

En base a esto, hay que tener en cuenta los siguientes retos y condiciones generales a la hora de identificar la información y los datos sobre tendencias:

- La evaluación de las tendencias se orienta hacia el futuro (horizonte de proyección: cuatro años), mientras que los datos concretos de anuncios de empleo constituyen siempre un balance selectivo llevado a cabo en el pasado.
- Los puestos no se ocupan exclusivamente a través de los anuncios de empleo, sino también, por ejemplo, a través de solicitudes ya presentadas, contratación en empresa, referencias personales, búsqueda de talento, etc.
- Los datos de los anuncios empleo se obtienen de los medios impresos así como de páginas web de ofertas de trabajo.
- En algunas profesiones, la alta rotación da lugar a un aumento del número de puestos abiertos, lo que, sin embargo, no se corresponde con la demanda real en el mercado laboral.
- En principio, siempre existe un cierto grado de tensión entre cualquier pronóstico fundamental y los requisitos de la economía, en constante evolución.
- Otro reto es la consolidación y la coordinación continua de todas las medidas y las partes interesadas en este ámbito, con el fin de evitar redundancias y lograr un uso óptimo de las sinergias y los recursos.
- La inclusión de requerimientos y necesidades específicas a nivel regional no ha sido la ideal debido a la localización de la “sede” del grupo especialista (Viena); actualmente, existe una mayor concentración en el este de Austria. Otro punto focal en el oeste de Austria podría dar lugar a la inclusión de las regiones más pequeñas.
- La adaptación permanente de las ofertas a la demanda actual, que en algunos casos puede deberse a la presente situación económica así como a la evolución de la economía, requiere un alto grado de flexibilidad en el ajuste de las medidas de cara a garantizar que éstas siguen adaptándose a las exigencias actuales. En concreto, el área de tecnología está sujeta a una evolución y cambios continuos y muy rápidos.

Debería aumentarse la concienciación de las empresas y los empleados sobre la importancia de una mayor cualificación y formación continua (aprendizaje permanente). De esta manera, las empresas podrían tomar iniciativas propias y cerrar brechas de cualificación en el medio y largo plazo cuando la exigencia de competencias no pudiese satisfacerse a través del mercado de trabajo externo (contratación de nuevos empleados). Ello requiere una intensificación de la colaboración con los servicios de educación y formación (escuelas, politécnicos, universidades, otros proveedores de educación) y el AMS, con el fin de permitir una mejora común y una continuación en la cualificación de los trabajadores. En particular, las PYMEs deberían poner más énfasis en la mejora sistemática y la continuación de la formación de los trabajadores.

- Se debería institucionalizar una formación avanzada periódica, que se convirtiera en algo evidente que motivara a los empleados a participar en cursos de actualización, por ejemplo, cada cinco años. Se está haciendo mucho sobre la base del propio interés, así como a través de la formación de producto. En muchos casos, sin embargo, la concienciación debería ser aún mayor por lo que respecta a la absoluta

- necesidad de formación para conservar las competencias básicas y para mantenerse al día con los avances tecnológicos.
- Creación de condiciones y ofertas operativas generales que permitan a los empleados de más edad, así como los empleados a tiempo parcial, participar en actividades de formación avanzada.
- La experiencia de los empleados se debe incluir más ampliamente en iniciativas internas de formación avanzada.
- Se deben fomentar la disposición a participar en las medidas de cualificación así como la flexibilidad a la hora de asumir tareas que no estén incluidas en la descripción del puesto de trabajo original del empleado.

El conocimiento profundo en un área técnica determinada (conocimientos técnicos) es una condición previa esencial para la empleabilidad y el éxito de los trabajadores en el mercado laboral. Hay que decir que, en general, este conocimiento está bien desarrollado entre los empleados cualificados; sin embargo, con frecuencia, no están al día en cuanto a los últimos avances en el conocimiento y la tecnología. En particular, en el caso de personas que no han sido empleadas durante un largo período (por ejemplo, personas que se reinseran en el mercado laboral) y también de aquellos que trabajan pero que no han participado en actividades de formación, son evidentes las considerables lagunas de conocimiento y las desventajas en relación con las nuevas situaciones (por ejemplo, situaciones de consultoría) y procesos de trabajo, tecnologías, aplicaciones y procedimientos.

En este contexto, los rápidos avances tecnológicos, tanto en la tecnología de fabricación como en las tecnologías de la información y la comunicación (cf. proliferación de la tecnología), aumentan la necesidad de adoptar medidas en materia de formación y educación en todos los ámbitos de la economía y en todos los niveles de cualificación.

## Croacia

32

La falta de competitividad y la rigidez del mercado laboral croata han contribuido a reducir el número de puestos de trabajo existentes y el espacio para el nuevo empleo, por lo tanto es imperativo que el gobierno muestre un mayor interés e invierta para enderezar la actual situación del mercado de trabajo. También son necesarias mayores inversiones en la educación y formación de las generaciones actuales y futuras. Es necesario vigilar sistemáticamente el porcentaje de empleo de ciertos perfiles superiores de acuerdo con las futuras políticas de admisión en enseñanza superior e informar al público en general. Sólo de esta manera será posible lograr una adecuada coordinación de la oferta y la demanda en los perfiles del mercado de trabajo de las personas con un alto nivel educativo y reducir así el desempleo estructural. En la actualidad, Croacia está trabajando en el desarrollo del Marco de Cualificaciones Croata, que es el instrumento de reforma que rige todo el sistema de cualificaciones a todos los niveles de educación en el país a través de los estándares de cualificación basados en los resultados del aprendizaje y alineados con las necesidades del mercado laboral, las personas y la sociedad. Así pues, se ha realizado una Encuesta –conocimientos y habilidades necesarias para el puesto de trabajo– un cuestionario para los empleadores cuyos resultados serán utilizados para la elaboración de estándares laborales, es decir, la lista de conocimientos y habilidades necesarias para los puestos de trabajo de una profesión, y que permitirá un seguimiento más sencillo de los conocimientos y las habilidades que exige el mercado de trabajo, sentando las bases para una mejor adaptación de los programas educativos de acuerdo con las competencias requeridas. Sobre la base de las normas laborales, se crearán programas de formación que se adecúen a las necesidades de los empresarios.

El concepto de aprendizaje permanente se asocia a menudo con objetivos económicos como la adquisición de una mayor competitividad y empleabilidad a largo plazo. Por otro lado, los objetivos importantes que contribuyen a una función más activa por parte del individuo en la sociedad no pueden ser ignorados. Estos objetivos están fomentando la inclusión social, la ciudadanía activa y el desarrollo personal.



A la hora de ajustar las habilidades es necesario planificar el desarrollo de cualificaciones y actividades para establecer datos claros y fundados así como hechos verificables. La planificación para la cualificación permitirá que las competencias se basen en necesidades reales del sector y no en impresiones.

Al desarrollo profesional y procesos de aprendizaje a lo largo de la vida les deben seguir: la construcción de un sistema educativo que ofrezca las mismas oportunidades de inclusión en cuanto a calidad de educación permanente, y en el que la educación se base y se derive de la demanda y la necesidad de aprendizaje; la adopción de medidas para una acción conjunta y coordinada de los ministerios competentes, los interlocutores sociales y las instituciones educativas; y la creación de las condiciones jurídicas y técnicas necesarias para que el aprendizaje permanente se convierta en una parte integral del sistema educativo croata.

El área de la formación profesional está relacionada con el mundo del trabajo de forma más directa y estrecha. Su naturaleza es la adquisición de competencias profesionales que sean relevantes, contemporáneas y, lo más importante, que sirvan de apoyo a la economía. La planificación de la cualificación se convierte en el punto clave de cualquier sistema educativo de Europa y del mundo. Es muy importante darse cuenta de que es necesario alinear el sistema educativo a todos los niveles del mercado de trabajo. De lo contrario, la alternativa es demasiado costosa. Así pues, se ha subrayado la necesidad de desarrollar herramientas y mecanismos destinados a reducir la brecha entre la educación y las necesidades del mercado laboral.

## Eslovenia

En Eslovenia no está regulada la adecuación de las habilidades y las necesidades de previsión, ni tampoco el desarrollo profesional y el proceso de aprendizaje permanente. El sistema educativo no es lo suficientemente flexible y, por otro lado, existe una falta de respuesta por parte de las empresas puesto que las necesidades no están claras, el trabajo realizado no está basado en ninguna planificación ni es controlado, y hay una falta de departamentos de recursos humanos; las necesidades no están registradas, los déficits no son conocidos, las escuelas no son lo bastante flexibles y el conocimiento es insuficiente.

Es preciso mejorar la adecuación, una mejor orientación y un enfoque metodológico. Los retos y las oportunidades más importantes son reunir a la economía y la educación con el fin de expresar y comprender sus necesidades e introducir las competencias genéricas en los programas de aprendizaje, diseñar una promoción atractiva y relevante de las ocupaciones que se necesitan/se necesitarán en el mercado de trabajo, influir en los padres con respecto a la orientación profesional de sus hijos, financiar sólo aquellos programas de educación/formación que ofrezcan perfiles empleables, y establecer un sistema centralizado de identificación y previsión de las necesidades de formación y empleo. Además, se debe establecer un único portal sobre el estado del mercado de trabajo, las necesidades y las oportunidades (todo en un solo lugar), que facilite que todas las instituciones se dediquen a asegurar el mantenimiento de registros de la oferta y la demanda. El público debería ser informado y ser consciente en mayor medida de las estrategias e iniciativas relacionadas con el mercado laboral mediante la presentación de buenas prácticas en varios niveles (medios de comunicación, puntos de información, etc.) y ejemplos de empleos de éxito que para los que hay demanda.

## España

En España, conseguir habilidades coincidentes es una tarea difícil y cooperativa que necesita de una relación fluida entre los actores clave, confianza, conocimiento mutuo y generación de sinergias. Deben abordarse los siguientes retos:

→ Un aumento de la flexibilidad y un alto conocimiento de la empresa y el empleado;



- Fomento de sinergias entre educación y formación y el mundo del mercado de trabajo;
- Construcción de una red y una base de datos para trabajar juntos de manera más eficiente;
- Mejora de la financiación y la profesionalidad;
- Retención del talento, mejora de la coordinación y la cooperación; motivar a las personas para que participen en su propia mejora, cualificación profesional;
- Renovación de los servicios públicos de empleo.

Las barreras y los obstáculos que hay que superar son:

- Ausencia de mapas de competencias que podrían orientar a los profesores, formadores y consejeros laborales de adecuación de competencias. La información no está disponible para todo el mundo; se considera una posesión y no una herramienta;
- Falta de conocimiento acerca de las competencias que exige el mercado laboral – una descripción detallada del puesto trabajo podría ser de ayuda para los procesos de formación y contratación de personal;
- No hay formación especializada para los orientadores laborales y a veces falta actualización;
- Falta de inversiones, especialmente inversión privada;
- Falta de coordinación entre los servicios.

En la adecuación de habilidades, desarrollo profesional y procesos de aprendizaje permanente, debe cambiar o mejorar:

- El Departamento de Recursos Humanos de cualquier empresa necesita conocer el perfil profesional del personal para poder colocarlos en el puesto más adecuado. Un sistema de aprendizaje permanente integrado proporciona oportunidades para lograr la adecuación de las capacidades a través de la formación. Las empresas y los centros de formación o educación podrían facilitar este proceso a través de alianzas, o los trabajadores podrían hacerlo por su cuenta si la información estuviese disponible;
- Identificación, seguimiento, formación, promoción y evaluación del talento interno de las empresas;
- El aprendizaje permanente debe ser un sistema accesible y abierto (diferentes formas de acceso: desde la educación, la formación o la experiencia laboral);
- Desarrollo de un sistema de cualificación y conexión de la experiencia laboral, la formación y la educación.

## 6.2 ¿Cómo pueden contribuir a la mejora los actores clave del mercado laboral?

Una de las cuatro líneas de la Agenda de la UE de Nuevas Cualificaciones para Nuevos Empleos para anticipar y adecuar la demanda y la oferta de habilidades en el mercado de trabajo es el fortalecimiento de la capacidad de la Unión de previsión y anticipación. Las empresas tienen un papel clave que desempeñar en la evaluación de las necesidades de competencias y deben participar activamente. Por lo tanto, la Comisión promoverá el diálogo entre las empresas y los proveedores de educación y formación así como el establecimiento de alianzas para satisfacer las necesidades de cualificación en el medio plazo.

### Austria

En Austria el establecimiento de un comité permanente en la sede nacional del Servicio Público de Empleo en colaboración con los interlocutores sociales austriacos promueve un compromiso continuo y un mayor desarrollo de la cuestión. Los resultados sirven de base para las consideraciones estratégicas y las recomendaciones a la Junta Directiva del AMS, que incluye a representantes de empleados y empleadores, así como a funcionarios del gobierno.

- Introducción de las ideas sobre el sistema educativo: durante la segunda fase de trabajo, los representantes de los servicios de educación y formación continua fueron incluidos de manera más

intensa en el proceso de debate. Por un lado, la participación de representantes de escuelas de formación profesional, escuelas técnicas y universidades hace que el sistema educativo sea consciente de los conocimientos adquiridos dentro de los grupos de trabajo. Por otro, también garantiza que las perspectivas y experiencias de centros educativos se incluyan en el proceso de trabajo de forma inmediata.

- Continuación del proceso de debate: con la disponibilidad de los primeros resultados de la ejecución y experiencias de implantación obtenidos durante el desarrollo de la oferta educativa, se hace necesario reavivar y continuar el debate dentro de los 'clusters' corporativos. Los representantes de las empresas participantes deben estar informados acerca de los pasos de implementación y los resultados de la ejecución, y se debe explotar el potencial de desarrollo restante.

## **Croacia**

Hay tres grupos principales de actores en el mercado de trabajo: los individuos, las empresas y el gobierno. Los individuos toman decisiones relativas a la forma en que van a ganarse la vida: si van a trabajar, cuánto, qué tipo de trabajo van a desempeñar, y qué tipo de habilidades adquirirán a fin de trabajar. Las empresas toman decisiones sobre cuánta mano de obra y de qué tipo van a contratar. Los gobiernos establecen diversas políticas, muchas de las cuales tienen implicaciones directas en las decisiones de los individuos y las empresas, y también afectan al funcionamiento del propio mercado de trabajo. Es necesario aumentar la colaboración y el trabajo en red de todos los agentes del mercado laboral y el desarrollo de recursos humanos, fortaleciendo la educación y la formación, así como promoviendo la inclusión social de las personas menos empleables en el mercado de trabajo.

## **Eslovenia**

35

Es el deber de los responsables políticos, las autoridades públicas, las comunidades locales y los ministerios desarrollar una estrategia que permita hacer ajustes a nivel local; el enfoque financiero también debería ser más simple. En cuanto a la legislación, sus tareas deberían ser la coordinación de las plazas disponibles en los centros escolares en las áreas en las que no hay empleo y la introducción de prácticas obligatorias.

Las organizaciones patronales y las empresas deberían tener una mayor implicación en el proceso de educación y crear conjuntamente la plataforma. Deberían proporcionar información, anticipar necesidades y colaborar a través de varios eventos: promoción de ocupaciones, reuniones consultivas conjuntas, ejemplos de buenas prácticas, flujo de información.

Las organizaciones de trabajadores deben reforzar su papel en la promoción de la formación continua y la flexibilidad de sus miembros en el mercado laboral, creando concienciación sobre la importancia de la formación continua, el seguimiento de las necesidades actuales del mercado de trabajo y la cooperación con los empresarios para tomar conciencia de la importancia de invertir en los empleados.

Las organizaciones y servicios de empleo, los centros de orientación y las instituciones de educación/formación deberían adaptarse rápidamente a las necesidades del mercado de trabajo, ser flexibles y eficaces y, mediante el uso de incentivos y subsidios, ofrecer posibilidades de reciclaje para las ocupaciones que necesite el mercado.

Lo más importante es acercar el mundo de la educación, la formación y el trabajo construyendo alianzas fuertes y activas.

## **España**

Es esencial una mejor interacción entre las partes interesadas del mercado de trabajo. El papel de los responsables políticos, las autoridades públicas, las comunidades locales y los ministerios está en la mejora



This project has received funding from the European Union.



REPUBLIKA SLOVENIJA  
MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO,  
SOCIALNE ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI

This project is co-financed by Ministry of Labour,  
Family, Social Affairs and Equal Opportunities

de las políticas de empleo activas con el fin de ajustarse a las necesidades reales, legislando desde el sentido común y mejorando las competencias y habilidades sociales, para ser innovadores en la legislación, centrándose en los grupos desfavorecidos cuyas tasas de desempleo son generalmente más altas, el aumento de los conocimientos y el pensamiento global de quienes legislan. Deberían apoyar la creación de una red común de servicios de empleo y de orientación profesional y de redes de colaboración.

Las organizaciones patronales y los empleadores deben llevar a cabo un completo análisis de las competencias que conduzca al desarrollo de procesos de capacitación de acuerdo a las necesidades identificadas, crear comunidades de conocimiento y permitir la transferencia de buenas prácticas. Deberían tener un mayor impacto en las universidades y centros de formación de cara a transferir sus necesidades al conocimiento aplicado y fomentar la participación de los trabajadores en los diferentes niveles de gestión de la empresa.

Las organizaciones de trabajadores deberían fomentar el aprendizaje de habilidades, ser abiertas y establecer un diálogo con las empresas, fomentando la educación permanente, vinculando las preferencias personales con el trabajo y mejorando en el campo seleccionado; siendo capaz de aprovechar los recursos existentes para optimizarlas. Es importante facilitar formación a los trabajadores y promover mecanismos que detecten su talento.

Las organizaciones y servicios de empleo, los centros de orientación, las instituciones de educación/formación deberían favorecer el aprendizaje de las habilidades y competencias requeridas por el mercado laboral y mejorar el proceso de tutoría, siendo referencia para el diagnóstico de la falta de correspondencia entre lo que ya tenemos y lo que se necesita para estimular el empleo. Se necesita un mayor compromiso en el uso de metodologías adaptadas a la situación y a los tiempos cambiantes. Deberían proporcionar una formación (universidades) adaptada a la realidad del lugar de trabajo, generando una base de datos común para aunar los itinerarios profesionales, así como para gestionar las ofertas de trabajo de manera más eficiente y la investigación sobre las necesidades reales de las empresas de cara a formar a los futuros trabajadores, mejorando la prestación de servicios en el sentido de ajustarse a los requisitos reales del mercado de trabajo. Deben formar parte de redes de colaboración.

## 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La estrecha cooperación entre gobierno, empleadores y empleados es una característica importante de los nexos entre educación y mundo del trabajo a la hora de promover el desarrollo de competencias reales en el momento adecuado.

La cooperación entre los distintos ministerios mejora sustancialmente a través de diversas formas de unión entre las partes interesadas. Se presta especial atención a los países que cooperan con representantes de los empleadores, como garantía de que se tenga en cuenta la información sobre el mercado de trabajo en el diseño de programas educativos y de formación. La vinculación con los representantes de los empleadores es particularmente importante en el campo de la educación y la formación profesional. Los países con sistemas de aprendices suelen informar de problemas pequeños o incluso insignificantes en lo que respecta a la inadecuación de las cualificaciones. Esto debe relacionarse con el hecho de que la formación en el marco de los programas de aprendices se ajusta automáticamente a la demanda, y que las empresas ofrecen prácticas en aquellas ocupaciones para las que existe una necesidad real; los oficios obsoletos son automáticamente excluidos de dicho régimen. La actualización constante de las cualificaciones profesionales existentes, así como la creación de nuevas, es crucial.

Los países socio del proyecto se encuentran en diferentes niveles de anticipación y adecuación de habilidades, desarrollo profesional y procesos de aprendizaje permanente. La cooperación entre las partes interesadas para mejorar la interacción entre el mundo de la educación y el del trabajo está en diferentes

etapas y formas. No obstante, son necesarias algunas mejoras en todos los países: mejor capacidad de respuesta de los sistemas educativos/de formación a todos los niveles; establecimiento de alianzas y cooperación entre las partes interesadas e implicación a lo largo de los procesos; motivación para los empresarios para que realicen inversiones conjuntas y participen en las actividades de educación/formación; fortalecimiento de los programas de aprendices. Además, las principales recomendaciones de la CE son<sup>17</sup>:

1. Proporcionar incentivos adecuados para actualizar y mejorar el uso de habilidades de particulares y empresarios.
2. Reunir al mundo de la educación, la formación y el trabajo; un establecimiento de cualificaciones basadas en habilidades, la cooperación entre el trabajo y la educación/formación y un enfoque conjunto mejorarán la adecuación de la demanda y oferta de habilidades en el mercado laboral.
3. Desarrollar una combinación y una cartera de habilidades apropiadas; adaptar los contenidos curriculares, la enseñanza, los métodos pedagógicos y la evaluación a los resultados de aprendizaje deseados; fomento de la competencia emprendedora en la escuela;
4. Anticipar mejor las necesidades futuras de personal cualificado; mejorar la capacidad de prever las necesidades futuras, utilizando una combinación de diferentes métodos a nivel nacional y de la UE; desarrollar herramientas de medición del desequilibrio estructural entre la oferta y la demanda de habilidades.

### Austria

Ya se ha establecido en el ámbito nacional un proceso constante y sólido para la identificación de las necesidades y demanda de cualificación, así como de las carencias y tendencias existentes. El principal desafío con respecto a las previsiones sigue siendo el cambio continuo y rápido de los requisitos.

<sup>17</sup> Nuevas Cualificaciones para Nuevos Empleos; Action Now; Recomendaciones clave; CE, Febrero 2010;

En base a los resultados de los grupos especialistas formados por el Comité Permanente de Nuevas Cualificaciones, se hace evidente que el sistema educativo constituye un factor clave para el éxito de una política de empleo que conduzca a unas cualificaciones innovadoras y orientadas al futuro. Proporcionar a los jóvenes adultos una formación innovadora y bien fundamentada, y ofrecer a los empleados oportunidades extra-laborales para la ampliación y continuación de sus titulaciones debería seguir siendo una preocupación central.

Una de las recomendaciones principales apunta a la necesaria intensificación de la colaboración entre los proveedores de nuevas ofertas de formación y las empresas, con el fin de utilizar los recursos (conocimientos técnicos, talleres, instructores especializados) tan eficientemente como sea posible y mejorar el flujo de información, pero sobre todo también para optimizar el contenido y el calendario de las ofertas de educación continua. Las empresas no compran formación continua en base al programa del curso, sino que tienen unos requisitos muy específicos. Y exigen que sus empleados sean formados de una manera específica y a medida basada en la propia misión de la empresa (no en ofertas estándar).

Por otra parte, debería mejorarse la comunicación y el intercambio de ideas entre el AMS, los centros de formación profesional, las empresas, los demandantes de empleo y los empleados con respecto a la oferta educativa existente y a la nueva, y la colaboración debería intensificarse a todos los niveles. Los expertos de los 'clusters' esperan más innovación en cuanto al desarrollo de nuevas ofertas y una inclusión más fuerte de las empresas por parte de los socios locales en formación y educación.

## Croacia

Hay una serie de leyes, estrategias y métodos que tratan de equilibrar la oferta y la demanda en el mercado laboral pero que aún no han encontrado el modelo adecuado. Es necesario, no obstante, aumentar la colaboración y el trabajo en red de todos los agentes del mercado laboral y el desarrollo de recursos

38

humanos, fortaleciendo la educación y la formación, así como promoviendo la inclusión social de las personas menos empleables en el mercado de trabajo. Los vertiginosos cambios científicos y tecnológicos han traído consigo un gran impacto en la economía: los recursos industriales tradicionales han sido sustituidos por el conocimiento. La gestión de la trayectoria profesional es crucial para el crecimiento y desarrollo de la empresa. La estructura organizativa funcional tradicional resulta en general ineficiente porque ha monopolizado las tareas creativas en la parte superior de la pirámide, obstaculizando el potencial creativo y el desarrollo del talento de los demás niveles de la organización.

Además, las organizaciones necesitan crear una atmósfera o cultura organizativa que aliente nuevos enfoques de integración y creatividad, y la mejor manera de conseguirlo es tener un estilo democrático de liderazgo que implique delegación y descentralización. Cuantos más empleados participen en la toma de decisiones, más se desarrollarán y utilizarán su potencial y capacidad de cooperar con los demás. A diferencia de la burocracia que se automultiplica, la creatividad y el espíritu emprendedor, que son la fuerza motriz de una organización, deben fomentarse y desarrollarse más.

La cultura organizativa, en la que los valores fundamentales son el respeto y la confianza mutua, así como el crecimiento y desarrollo profesional de todo el equipo, permiten a la organización convertirse en un sistema integrado en el que nadie es insustituible. La gestión de la trayectoria profesional de los empleados posibilita una mayor movilidad dentro de la empresa, siempre hay un número suficiente de empleados que podría ser mejorado, y es capaz de afrontar la sustitución rápida y eficaz de los empleados que salen y una mejor redistribución de los trabajadores - la persona adecuada en el lugar adecuado y en el momento adecuado. Asimismo, la empresa ofrece maneras adicionales de motivar a los empleados y les permite un mejor desarrollo profesional gracias al cual los trabajadores consiguen más éxitos.

## Eslovenia

Falta una estrategia común en el ámbito de la adecuación de habilidades y previsión de las necesidades, el desarrollo profesional y el proceso de aprendizaje permanente, las políticas existentes no se centran lo suficiente y no existe un sistema central de recogida, análisis y predicción de las necesidades de competencias. Los programas educativos no están diseñados en base a las necesidades de la economía, y el interés por matricularse en programas específicos depende en gran medida de los deseos y expectativas de los padres, con independencia de las oportunidades de empleo. Por tanto, resulta adecuado promover de forma atractiva y relevante ciertas ocupaciones a fin de mejorar su imagen y la implicación de los padres. La introducción de las competencias relacionadas con el “cómo” (competencias genéricas) en los programas educativos convencionales podría mejorar la empleabilidad de los estudiantes que salen del sistema educativo. El apoyo al desarrollo profesional, prestado a desempleados, empleados y estudiantes en las universidades, ha sido reconocido como buena práctica; podría extenderse también a los niveles más bajos de sistema educativo, empezando por la escuela primaria.

## España

Existen algunas lagunas y problemas en la anticipación y la adecuación de las capacidades. Algunas regiones tienen potestad para legislar y resolver sus problemas, así que no existe un único modelo, y por lo general algunos servicios están duplicados. Se necesita un modelo de definición de los roles de los gobiernos nacionales y regionales para ofrecer un sistema adecuado y sostenible. Aunque hay una gran cantidad de información, ésta no es accesible o visible y se necesita una base de datos común. Para superar el desajuste, se debe desarrollar cooperación y trabajo en red entre las empresas y los centros de formación.

Es necesaria una mejora de la flexibilidad y un alto conocimiento de las empresas y los empleados. Para generar conocimientos transferibles y comunidades de conocimiento, deben forjarse sinergias entre los actores clave involucrados en la adecuación de las capacidades, el aprendizaje permanente y el desarrollo profesional. Se recomienda una base de datos común de servicios relacionados con el fomento del empleo

39

(ahorro de esfuerzo) y compartir la información. Asimismo, se precisan mayores recursos financieros para abordar el desempleo (que plantea retos a corto, medio y largo plazo). Una mayor gestión del talento para definir, monitorizar, promover y evaluar el talento y la motivación de las personas a participar en su propia mejora y cualificación profesional mejorará la adecuación entre la demanda y la oferta de habilidades. Por encima de todo, se necesitan estrategias políticas y cambios culturales (políticas proactivas para el desempleo), bien definidos y coordinados. La educación y la formación deben ser más flexibles y deben favorecer las alianzas entre proveedores de educación/formación y empleadores.



## FUENTES

1. Anticipating and matching skills demand and supply (2012). Synthesis of national reports. European Training Foundation. 2012.
2. Aviana Bulgarelli & all (2010). The Skill Matching Challenge. Analysing Skill Mismatch & Policy Implications. CEDEFOP, European Centre for the Development of Vocational Training. Luxemburg, Publications Office of the European Union.
3. Bliem, W.; Weiß, S.; Grün, G. AMS Standing Committee on New Skills. Report on the results of specialists groups – working phase 2010/2011, AMS report Nr. 84, Ed.: Public Employment Service Austria. Vienna, 2011.
4. Bliem, W.; Weiß, S.; Grün, G. AMS Standing Committee on New Skills. Report on the results of specialists groups. AMS report Nr. 80. Ed.: Public Employment Service Austria.
5. Commission of the European Communities (2008). New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labour market and skill needs. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Brussels. COM (2008) 868 final.
6. Daniella Colicchio (2012). European high level meeting on Skills Anticipation in Adult Learning. EU Skills Anticipation Mapping Paper. Draft. Turin. August 2012.
7. Employment and Social Development in Europe 2012 (2013). Commission staff working document. Brussels. SWD (2013) 2 final.
8. European Commission (2010). Recommendation for a Council Recommendation of 27.4.2010 on broad guidelines for the economic policies for the Member States and of the Union. Part I of the Europe 2020 Integrated Guidelines. Brussels. SEC (2010) 488 final.
9. European Commission (2011). Commission Staff Working Document. Analysis of the implementation of the strategic framework for European cooperation in education and training (ET2020) - Country analysis. Accompanying document to the Communication from the Commission to the European Union Parliament, the Council, the European Commission and Social Committee and the Committee of Regions. Brussels (2011) Draft.
10. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2012). Employment and Social Developments in Europe 2011.
11. European Union (2010). New Skills for New Jobs: Action Now. A report by the Expert Group on New Skills for New Jobs prepared for the European Commission.
12. EUROSTAT (2013). Basic Figures on the EU. Summer 2013 edition. [Http://epp.eurostat.europa.eu/portal/europe\\_2020\\_indicators/headline\\_indicators](http://epp.eurostat.europa.eu/portal/europe_2020_indicators/headline_indicators).
13. Eurydice (2010). New Skills for New Jobs. Policy initiatives in the field of education. Short overview of the current situation in Europe. Brussels. November 2010.
14. Federal Ministry of Education, Art and Culture (Ed.). Strategy for lifelong learning in Austria ("LLL: 2020"). [http://erwachsenenbildung.at/themen/lebenslanges\\_lernen/oesterreichische\\_strategie/aktuell.php](http://erwachsenenbildung.at/themen/lebenslanges_lernen/oesterreichische_strategie/aktuell.php)
15. [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27\\_skills\\_gaps\\_and\\_labour\\_mobility.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility.pdf).
16. International Labour Office (2005). Recommendation 195. Recommendation Concerning Human Resource Development: Education, Training and Lifelong Learning. Geneva.

17. Miroljub Ignatovic (2011). Mismatch of labour market needs and skills in Slovenia. EEO ad hoc request. SYSDem Correspondent for Slovenia. April 2011.
18. Public Employment Service Austria (Ed.). PES qualification barometer: [www.ams.at/qualifikationsbarometer](http://www.ams.at/qualifikationsbarometer). [www.ams.at/qualifikationsbarometer](http://www.ams.at/qualifikationsbarometer).
19. Public Employment Service Austria, Dep. for Labour Market Research and Vocational Information (Hg.). Explanations for the implementation of specialist courses of the „New Skills“– Programme. Vienna, 2012.
20. Rotija Kmet Zupančič & all. UMAR (2012). Report on Development 2012. Development by Priorities - Effective use of knowledge for economic development and qualitative jobs. Ljubljana 2012.
21. Silvia Anduza Robustillo & all (2013). EU Employment and Social Situation. Quarterly Review. Special Supplement on Demographic Trends. European Union. Luxemburg. March 2013
22. Skill mismatch and labour mobility.  
[http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27\\_skills\\_gaps\\_and\\_labour\\_mobility.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility.pdf);
23. Weber, Friederike; Putz, Sabine; Stockhammer, Hilde. Expertise with systems. Learning outcome based PES trainings as steps to the qualification apprenticeship. In Magazin erwachsenenbildung.at. The Magazine for research, practice and discourse. Edition 14. Vienna, 2011.

