



ADECUACIÓN DE COMPETENCIAS COMO APOYO AL DESARROLLO PROFESIONAL

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS



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 the Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities

Título: ADECUACIÓN DE COMPETENCIAS COMO APOYO AL DESARROLLO PROFESIONAL, guía

Publicado por: FUNDACIÓ FLORIDA DE LA COMUNITAT VALENCIANA, en colaboración con los socios del proyecto

Editor: Laura Uixera Cotano.

Autores: Mateja Karničnik; Gumersindo Bueno; Renate Divitschek; Sonja Gavez; Victoria Gómez Rodríguez; Katrin Kogler; Sanja Mihovilić; Mischa Strobl; Lucija Šipek; Sonia Renovell; Maria Amparo Ros.

Diseño e imprenta: Doble Vía

Edición: 200 copias

Catarroja (Valencia), España

Enero 2014

Esta publicación ha sido elaborada dentro el marco del Proyecto EFFECT (Ref. Nº: VP/2011/010). El proyecto ha recibido financiación de la Unión Europea.

Los autores del presente documento han hecho todo lo posible por garantizar la precisión, la coherencia y la legitimidad de los contenidos. No obstante, ni el consorcio del proyecto en su conjunto ni los socios individuales que implícita o explícitamente han participado en la creación y publicación de la presente guía tendrán ningún tipo de responsabilidad derivada del uso de dichos contenidos.

La información contenida en esta publicación no refleja necesariamente la postura u opinión de la Comisión Europea. Toda responsabilidad recae sobre sus autores.



ADECUACIÓN DE COMPETENCIAS COMO APOYO AL DESARROLLO PROFESIONAL

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS

January, 2014





ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	6
2	DESAJUSTE DE HABILIDADES, DESARROLLO PROFESIONAL Y APRENDIZAJE PERMANENTE.....	7
2.1	DESAJUSTE DE HABILIDADES	7
2.2	DESARROLLO PROFESIONAL.....	8
2.3	APRENDIZAJE PERMANENTE.....	11
3	BUENAS PRÁCTICAS DE ALGUNOS PAÍSES DE LA UE.....	13
4	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	35
5	BIBLIOGRAFÍA	37

1. INTRODUCCIÓN

La Unión Europea ha establecido como objetivo para 2020 alcanzar una tasa de empleo de hombres y mujeres del 75% para el grupo de edad 20-64: se trata de un ambicioso compromiso con la sostenibilidad del modelo social europeo, los sistemas de bienestar, el crecimiento económico y las finanzas públicas.

Reducir la distancia con respecto a esta meta no será fácil. La reciente crisis económica ha puesto de relieve la necesidad fundamental de que los trabajadores actualicen sus capacidades con el fin de poder adaptarse y contribuir a nuevas formas de organización laboral y al cambio tecnológico. Los actuales desajustes en habilidades y competencias observados en nuestros mercados de trabajo corren el riesgo de producir un impacto negativo en la competitividad de nuestras economías, poniendo en peligro una recuperación económica sostenible basada en la innovación y la creación de empleo.

Para hacer frente a este reto también debe fomentarse una mayor cooperación entre los centros de orientación y servicios de empleo, así como entre los/as empleadores/as y las

instituciones de formación, contribuyendo a interacciones más dinámicas y sensibles entre los mundos del trabajo, la educación y la formación.

Las entidades socias del proyecto EFFECT han identificado y analizado algunos casos de buenas prácticas que están proporcionando respuestas a estos desafíos. Se presentan en esta guía con el objetivo de iniciar y apoyar el desarrollo de nuevas prácticas en el área de la adecuación de habilidades, el aprendizaje permanente y el desarrollo profesional con el fin de acercar nuestras economías a la consecución de nuestros compromisos.

La presente GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS es también una recopilación de resultados de investigación y reflexiones que ya han sido publicados en diferentes documentos de carácter político y de otro tipo. El objetivo de este conjunto de declaraciones es poner de relieve los acontecimientos y retos en materia de adecuación de capacidades para apoyar el desarrollo profesional.



2. DESAJUSTE DE HABILIDADES, DESARROLLO PROFESIONAL Y APRENDIZAJE PERMANENTE

2.1 DESAJUSTE DE HABILIDADES

¿Qué es el desajuste de habilidades?

Las **habilidades o competencias** son un elemento clave en la adecuación de las personas a los puestos de trabajo. Sin embargo, el significado del término “habilidades” abarca muchos elementos y se trata de un concepto utilizado de muchas maneras diferentes. A menudo se utiliza como expresión general de las capacidades (económicas) de las personas en y para el trabajo pero con frecuencia su significado va unido al de “cualificaciones”.¹

Los **desajustes** suelen explicarse por una combinación de asimetría de la información entre personas empleadoras y empleadas, información incompleta en el mercado laboral, diferencias entre las personas, y costes de las transacciones.²

El **desajuste de habilidades** o competencias se refiere no sólo a la escasez o carencia de personal cualificado, sino también a las cualificaciones, los conocimientos y las habilidades que exceden los requerimientos del puesto. Es éste 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 formación. La escasez en algunos sectores puede darse en paralelo a la sobreeducación de otros. Cuando el desajuste de competencias requiere tiempo para ser resuelto impone costes reales sobre las personas, las empresas y las sociedades.³

La estabilidad o el aumento del desajuste de competencias varía según el país. Aquellas personas con un exceso de formación sufren a nivel salarial, pero ganan más que sus colegas, mientras que lo contrario se da con los infra-formados. La discrepancia entre el

tipo de habilidades que posee una persona y el tipo de habilidades requeridas también es importante y tiene un impacto negativo en la remuneración. La duración de la falta de personal cualificado estará en función de su nivel y complejidad, mientras que la duración de la escasez de competencias está vinculada a la necesidad de volverse a formar. Las competencias pueden quedar obsoletas en relativamente pocos años frente a toda una vida trabajando, lo que significa que el aprendizaje permanente es esencial para desarrollar una carrera profesional de éxito.⁴

Importancia para el mercado laboral

El desajuste de competencias debe ser motivo de preocupación para todos los ciudadanos y ciudadanas pero en especial para responsables políticos, patronales y sindicatos. Debido a los condicionamientos del cambio tecnológico, su incidencia aumentará con el tiempo, si bien el exceso de formación podría tener algunos efectos positivos. La población europea envejece rápidamente y es probable que la obsolescencia de las habilidades también crezca en importancia. Ajustar las cualificaciones a los empleos es, por lo tanto, crucial para Europa.⁵

La gravedad de la crisis financiera hace extremadamente imprevisible el futuro de la economía mundial pero para poner a Europa en el camino de la recuperación es esencial potenciar el capital humano y la empleabilidad mediante la mejora de las habilidades. Sin embargo, mejorar las habilidades no es suficiente: se debe garantizar una mejor adecuación entre la oferta y la demanda de cualificaciones en el mercado de trabajo. Mejorar el seguimiento, la evaluación y la previsión, y la adecuación de las capacidades es crucial para abordar tanto el impacto laboral de la crisis como las perspectivas de empleo de la población activa de la UE a largo plazo.⁶

¹Anticipating and Matching Skills Demand and Supply; Synthesis of national reports, ETF 2012.

²The Skill Matching Challenge; Analysing skill mismatch & policy implications, CEDEFOP, 2010.

³The Skill Matching Challenge; Analysing skill mismatch & policy implications, CEDEFOP, 2010.

⁴The Skill Matching Challenge; Analysing skill mismatch & policy implications, CEDEFOP, 2010.

⁵The Skill Matching Challenge; Analysing skill mismatch & policy implications, CEDEFOP, 2010.

⁶New Skills for New Jobs, Anticipating and matching labour market and skills needs.

Para hacer frente al aumento del desempleo, debemos mejorar la adecuación de las competencias. Como consecuencia de una información imperfecta y de rigideces estructurales, las personas trabajadoras y las empresas no cuentan con el nivel adecuado de competencias en las áreas pertinentes, lo que perjudica a la competitividad, especialmente en las empresas más pequeñas. La composición de las habilidades que emergen de las universidades y de los sistemas de formación de la UE no es totalmente compatible con una economía verdaderamente impulsada por la innovación.⁷

Para diseñar políticas eficientes en materia de empleo, educación y formación y elecciones profesionales individuales es condición previa una mejora sustancial de la capacidad de predecir, anticipar y hacer coincidir las habilidades y las necesidades futuras del mercado de trabajo. Puesto que existen grandes desfases entre las decisiones de invertir en competencias y el momento en que éstas están finalmente disponibles, si no se prevén las necesidades de competencias, los desajustes en el mercado probablemente irán en aumento. Con la recogida de datos y el trabajo de previsión, las organizaciones del sector público y privado podrán tomar mejores decisiones a la hora de invertir en el desarrollo de habilidades.

Recomendaciones básicas

Disponer de buenos datos probablemente es el requisito más esencial para poder sustentar unas políticas oportunas, eficaces y basadas en evidencias en materia de desajuste de habilidades. Corregir las actuales deficiencias de las bases de datos es una tarea que puede prolongarse años. Idealmente, se deberían desarrollar nuevos datos cruzados entre empleador/a y empleados/as, con información sobre la oferta y la demanda de trabajo. La recogida de estos datos es muy costosa y se necesitan varios años de recopilación para tener datos con el necesario potencial de investigación. En su lugar se pueden utilizar datos individuales o informaciones por hogar, pero con una amplia cobertura de los diversos elementos de desajuste, lo que no es la situación actual.

Cómo medir el desequilibrio de competencias

constituye una preocupación central. Podrían utilizarse tres métodos alternativos: la evaluación sistemática de los trabajos (medida objetiva), la autoevaluación de la persona trabajadora (medida subjetiva) y el método empírico (donde los conjuntos de datos no contienen una pregunta directa sobre el fenómeno). Los tres métodos presentan algunos puntos débiles.⁸

Las prácticas de adecuación o ajuste se encuentran en diferentes niveles, siendo actores principales las instituciones del mercado laboral. En la mayoría de países son varios los ministerios, con distintas distribuciones de responsabilidades, los que participan en estas prácticas a nivel organizativo y sistémico. Los ministerios de educación, a veces también de ciencia e investigación, son los responsables de proporcionar enseñanza y formación; los ministerios de trabajo o asuntos sociales, a menudo con diferentes responsabilidades adicionales, son responsables del Servicio Público de Empleo; y los ministerios de economía son los encargados de las cuestiones empresariales. Así, las prácticas coincidentes a estos niveles agregados y en particular los intentos políticos de intervención requieren la colaboración de los diferentes departamentos y, por lo tanto, entre toda una serie de estructuras más o menos integradas de arriba a abajo.⁹ Esta colaboración resulta siempre complicada.

Los actuales problemas de la adecuación por lo general no los pueden resolver las políticas educativas dirigidas a la enseñanza inicial, ya que éstas sólo pueden contribuir a la solución de problemas de ajuste en el futuro. Por consiguiente, la anticipación es un elemento necesario sobre todo en la educación inicial. La formación inicial y continua también se posicionan de manera diferente en cuanto al marco temporal del ajuste: los problemas actuales pueden resolverse mediante la educación continua mientras que la educación inicial está principalmente orientada a satisfacer necesidades futuras.¹⁰

El Servicio Público de Empleo siempre debería diseñar sus programas de formación conforme a las necesidades del mercado, así como estimular el espíritu emprendedor y el autoempleo.¹¹

El ajuste debe basarse en una coincidencia sistemática de los perfiles de trabajo, desglosando las ofertas de

⁷New Skills for New Jobs, Anticipating and matching labour market and skills needs.

⁸The Skill Matching Challenge; Analysing skill mismatch & policy implications, CEDEFOP, 2010.

⁹Anticipating and Matching Skills Demand and Supply; Synthesis of national reports, ETF 2012.

¹⁰ Anticipating and Matching Skills Demand and Supply; Synthesis of national reports, ETF 2012.

¹¹New Skills for New Jobs: Action Now; A report by the expert group.

¹²New Skills for New Jobs: Action Now; A report by the expert group.



empleo en sus componentes individuales (tanto para los requisitos competenciales específicos como para los genéricos).¹²

Los/as responsables políticos deben proporcionar información sobre el mercado laboral y servicios de colocación eficientes.¹³

2.2 DESARROLLO PROFESIONAL

¿Qué es el desarrollo profesional?

El desarrollo profesional, un aspecto fundamental del desarrollo humano, es el proceso a través del cual se forma la identidad laboral de un individuo. Se extiende a lo largo de toda la vida. El desarrollo profesional comienza con el conocimiento temprano de las formas de ganarse la vida de las personas y continúa cuando se van explorando las ocupaciones y en última instancia se decide qué carrera tomar, preparándose para ella, solicitando y obteniendo un trabajo y progresando en el mismo. Además, es muy probable que las personas tengan que cambiar de carrera y de trabajo.

Es importante señalar que el desarrollo profesional se producirá de forma natural, conforme el individuo vaya madurando si bien, mediante la acción, éste puede forjar un camino más feliz y de mayor éxito. La orientación profesional y la educación, u otros medios de gestionar el propio desarrollo profesional, pueden llegar a ser muy útiles. Esta intervención puede comenzar muy pronto, ya en la escuela primaria, y debe continuar hasta la edad adulta.¹⁴

Las organizaciones tienen que darse cuenta de que el desarrollo profesional positivo de su mano de obra es una forma de ayudar a atraer y retener a los/as mejores: al reconocer y responder a las necesidades individuales de las personas empleadas obtendrán lo mejor de ellos. Una orientación más eficaz facilitará el desarrollo de una economía del conocimiento y beneficiará a las personas, los/as empleadores/as y a la sociedad en general. Requerirá, sin embargo, un cambio cultural en el comportamiento de gestión de las organizaciones hacia la auto-gestión (Hackman, 1986). Es muy probable que la comprensión de cómo motivar a las personas empleadas y a los/as trabajadores/as del conocimiento en particular sea convertida en un factor crítico para el éxito organizacional.¹⁵

¹²The Skill Matching Challenge; Analysing skill mismatch & policy implications, CEDEFOP, 2010.

¹⁴<http://careerplanning.about.com/od/careerchoicechan/f/career-development.htm>.

¹⁵Career Development at Work, A review of career guidance to support people in employment, CEDEFOP, 2008.

Importancia para el mercado laboral

La agenda de Lisboa para el crecimiento y el empleo ya exigía que los ciudadanos y ciudadanas estuviesen preparados para gestionar los cambios del mercado de trabajo de manera más eficaz, que se les diese la oportunidad de desarrollar sus habilidades así como acceso a la información, al asesoramiento y a la orientación para dirigir sus carreras, lo que destaca también la iniciativa Nuevas Habilidades para Nuevos Empleos. Si el cambio hacia una economía del conocimiento debe ir acompañado de una mayor cohesión social, una cuestión clave es cómo potenciar que las personas adultas tomen decisiones de aprendizaje y profesionales apropiadas y bien informadas. Desde la Resolución sobre Orientación Permanente del Consejo de Ministros de Educación de la UE (Consejo de la Unión Europea, 2004), se ha avanzado mucho en los Estados miembro en cuanto a la mejora del acceso a la orientación profesional y la calidad de la provisión del servicio. Sin embargo, como indican las críticas internacionales, sólo una pequeña parte de la población activa de Europa tiene acceso a algún tipo de orientación. Para apoyar el aprendizaje permanente y la participación activa en el mercado de trabajo, los servicios de orientación profesional deben desarrollarse más y ser ofertados a las personas empleadas.¹⁶

La provisión de orientación profesional es una responsabilidad compartida de interlocutores/as sociales, autoridades públicas y particulares, y requiere de uniones entre las partes interesadas. Una orientación más eficaz facilitará el desarrollo de una economía del conocimiento y beneficiará a las personas, empleadores/as y a la sociedad en general. El apoyo efectivo al desarrollo profesional es importante no sólo para los individuos sino también para las organizaciones que los emplean. Por tanto, para ambos forma parte de una estrategia de desarrollo de resiliencia que les ayude a manejar el cambio de manera más eficaz. Los gobiernos también se benefician si fomentan el desarrollo profesional: para conseguir el desarrollo de una economía del conocimiento y para evitar las consecuencias de

que algunas personas queden excluidas de tener un desarrollo profesional significativo.¹⁷

Recomendaciones básicas

El reconocimiento sistemático del aprendizaje previo, así como los conocimientos y las competencias adquiridas en el trabajo y la vida fuera del sistema escolar, sigue siendo la excepción en Europa. La validación de esta experiencia de aprendizaje puede ayudar a las personas a entender mejor sus propias capacidades y fomentar el aprendizaje continuo, la empleabilidad y el desarrollo profesional.¹⁸



¹⁶Career Development at Work, A review of career guidance to support people in employment, CEDEFOP, 2008.

¹⁷Career Development at Work, A review of career guidance to support people in employment, CEDEFOP, 2008.

¹⁸New Skills for New Jobs: Action Now; A report by the expert group.

Los Estados miembro de la UE deben asegurar y facilitar, durante toda la vida de una persona, su participación y acceso a la información y la orientación profesional, a los servicios de colocación laboral y a técnicas de búsqueda de empleo y servicios de apoyo a la formación.¹⁹

Cuando se presta apoyo profesional en el puesto de trabajo, una provisión diversa, junto con la colaboración, es la mejor manera de desarrollar la capacidad de recuperación y de hacer frente al cambio. Los diferentes grupos de interés (como interlocutores/as sociales, proveedores de orientación, servicios públicos de empleo,

etc.) deberían cooperar en lugar de competir entre sí.²⁰

Un apoyo eficaz al desarrollo profesional por parte de empresarios/as a sus personas empleadas en el lugar de trabajo satisface tanto las necesidades individuales como las de la empresa. Sólo será sostenible si el beneficio mutuo es claro para ambas partes. Prestar atención a las perspectivas profesionales es particularmente importante conforme aumenta la diversidad de la mano de obra: el desempeño de todos los empleados es relevante para la empresa y también para los individuos.²¹

Dado que los representantes sindicales gozan de la credibilidad y la confianza de sus miembros, deberían ser actores importantes a la hora de prestar asesoramiento y orientación previamente a la participación en actividades de aprendizaje o de desarrollo por parte de las personas empleadas.

El mensaje clave para empleadores/as es que ayudando a sus trabajadores/as y gerentes a utilizar y desarrollar el talento y las habilidades de su mano de obra atraerán y retendrán a personas más cualificadas y más motivadas, y contribuirán a que sus empleados/as sean mejor utilizados y más productivos.²²

2.3 APRENDIZAJE PERMANENTE

¿Qué es el aprendizaje permanente?

El aprendizaje permanente abarca “toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las habilidades y las actitudes desde una perspectiva personal, cívica, social y/o laboral” (definición de la UE, establecida en el documento de 2001 “Haciendo realidad un espacio europeo de aprendizaje permanente”).²³

El concepto de aprendizaje permanente expresa la idea de que todas las personas somos capaces de absorber los procesos y contenidos educativos a lo largo de toda



¹⁹Recommendation Concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning, ILO.

²⁰Career Development at Work, A review of career guidance to support people in employment, CEDEFOP, 2008.

²¹Career Development at Work, A review of career guidance to support people in employment, CEDEFOP, 2008.

²²Career Development at Work, A review of career guidance to support people in employment, CEDEFOP, 2008.

²³Employment for All (Resource center on employment for persons with disabilities).

nuestra vida, a partir de la etapa escolar. El aprendizaje permanente sirve para nuestro desarrollo personal, fomenta nuestra integración social y mejora nuestra empleabilidad.²⁴

Competencias clave para el aprendizaje permanente son una combinación de conocimientos y unas capacidades y actitudes adecuadas al contexto, y son particularmente necesarias para la realización y el desarrollo personales, la inclusión social, la ciudadanía activa y el empleo.²⁵ En cuanto a la educación permanente, el término “competencias” abarca el conocimiento, las habilidades y los conocimientos técnicos que se dominan y se aplican en un contexto específico. El término “cualificaciones” hace referencia a la expresión formal de las habilidades profesionales de la persona trabajadora reconocida en el plano internacional, nacional o sectorial.²⁶

Importancia para el mercado laboral

La educación, la formación y el aprendizaje permanente contribuyen de manera significativa a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, sobre todo teniendo en cuenta la importancia fundamental de alcanzar el pleno empleo, la erradicación de la pobreza, la inclusión social y el crecimiento económico sostenido en una economía global.²⁷

El Director del CEDEFOP, Joachim James Calleja, expresó lo siguiente: “Sólo las habilidades promueven la empleabilidad y pueden garantizar el empleo, por lo que la educación de personas adultas no es una opción en el contexto del mercado de trabajo de hoy en día - es una necesidad. Organizaciones como el CEDEFOP y otras instituciones relacionadas con la FP, a pesar de que no pueden proporcionar empleo de por vida, están obligadas a ofrecer estructuras de aprendizaje permanente”.

Según el director del CEDEFOP, “no es demasiado tarde preparar a las personas para el siglo XXI porque estamos en el inicio del mismo, pero las palabras en las que necesitamos centrarnos son aunar esfuerzos, acción y habilidades/competencias.” Señalaba también que los empleos de alta cualificación aumentarán del 36,5% en 2000 al 44,1% en 2025 y que un 90% de los empleos

requerirán cualificación.

Los rápidos cambios de hoy en día exigen que trabajadores y trabajadoras se formen a sí mismos de manera continua con el fin de evitar el estancamiento de la economía. Las funciones y requisitos del lugar de trabajo están cambiando a un ritmo sin precedentes. Los/as empresarios/as creen que las personas empleadas necesitan formación continua simplemente para mantenerse al día con las exigencias de sus empleos actuales.²⁸

Factores económicos como los ingresos y el empleo desempeñan un papel importante en el aprendizaje permanente. Pueden suponer una motivación para participar en los programas de aprendizaje, así como para formar parte de las decisiones políticas sobre la financiación de los servicios. Los efectos económicos directos de la educación permanente potencialmente incluyen un impacto en los beneficios, la empleabilidad y la economía en general. Y puesto que unas rentas más altas o un empleo estable tienden a tener efectos sobre la salud, el bienestar y la sociabilidad, también se desprende que los efectos económicos del aprendizaje tienen resultados indirectos.²⁹

Recomendaciones básicas

La educación, la formación y el aprendizaje permanente son fundamentales, y deben formar parte integral y ser coherentes con los programas y políticas económicas, fiscales, sociales y del mercado de trabajo que son importantes para el crecimiento económico sostenible, la creación de empleo y el desarrollo social.³⁰

Gobiernos, empresarios/as y trabajadores/as deben renovar su compromiso con el aprendizaje permanente: los gobiernos, invirtiendo y creando las condiciones para mejorar la educación y la formación a todos los niveles; las empresas, formando a sus personal; y las personas, aprovechando las oportunidades de educación, formación y aprendizaje permanente.³¹

²⁴Employment for All (Resource center on employment for persons with disabilities).

²⁵Recomendación 2006/962/CE del Parlamento y el Consejo Europeo de 18 Diciembre 2006 sobre competencias clave para el aprendizaje permanente [Diario Oficial L 394 de 30.12.2006]

²⁶Recomendación sobre Desarrollo de Recursos Humanos: Educación, Formación y Aprendizaje Permanente, OMT

²⁷Recomendación sobre Desarrollo de Recursos Humanos: Educación, Formación y Aprendizaje Permanente, OMT

²⁸Lifelong Education and Labour Market Needs, An examination of how ongoing learning benefits the society, the corporation and the individual, The EvOLLution, 2012.

²⁹Is Lifelong Learning Making a Difference? Research-based Evidence on the IMpact of Adult Learning, John Field, 2012.

³⁰Recomendación sobre Desarrollo de Recursos Humanos: Educación, Formación y Aprendizaje Permanente, OMT

³¹Recomendación sobre Desarrollo de Recursos Humanos: Educación, Formación y Aprendizaje Permanente, OMT

3. BUENAS PRÁCTICAS DE ALGUNOS PAÍSES DE LA UE

En consonancia con la Estrategia Europa 2020, la Estrategia Europea de Empleo busca crear más y mejores puestos de trabajo en toda la UE, argumentando que “es esencial mejorar el capital humano y la empleabilidad mediante la mejora de las habilidades. Sin embargo, la mejora de las habilidades no es suficiente: es necesario garantizar una mejor adecuación entre la oferta y la demanda de cualificaciones del mercado de trabajo”.

Como parte de este proceso, la iniciativa de la UE - Agenda para Nuevas Cualificaciones y Empleos, establece las siguientes prioridades:

- Mejor funcionamiento de los mercados laborales.
- Una mano de obra más cualificada.
- Mejor calidad del empleo y mejores condiciones de trabajo.
- Políticas más fuertes para promover la creación de empleo y la demanda de trabajo.³²

Son varias las iniciativas que se están desplegando a nivel de la UE para lograr este objetivo:

- Previsiones del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP).
- Análisis de tendencias en el ámbito sectorial y desarrollo de los consejos de cualificaciones sectoriales.
- Desarrollo de un Marco Europeo de Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente - que define las ocho competencias clave que todos y todas debemos tener para prosperar en una sociedad del conocimiento.
- Investigación en curso con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).
- El trabajo sobre ESCO - Clasificación de las Habilidades/Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones Europeas, que describirá las habilidades, las competencias y las cualificaciones más relevantes de

las ocupaciones.

- Desarrollo de un Marco Europeo de Cualificaciones - que define las cualificaciones sobre la base de los resultados del aprendizaje para que todas las personas puedan entender lo que significan en términos prácticos.
- Financiación de la UE - a través del Fondo Social Europeo y el Programa de Aprendizaje Permanente.
- El Foro Universidad-Empresa - fomenta el diálogo entre las empresas y los proveedores de educación y formación.³³

Definir las buenas prácticas de previsión de competencias a nivel nacional, regional o municipal puede resultar difícil, ya que depende de los contenidos específicos, existiendo diferentes enfoques según la situación. Cualquier aproximación realizada correctamente puede constituir una buena práctica, mientras que el enfoque correcto aplicado de manera no adecuada no supondrá buena práctica. La clave en la determinación de una buena práctica está en la importancia de conseguir el equilibrio adecuado entre los diferentes enfoques. Además, incluso las mejores prácticas en previsión de habilidades sólo serán de utilidad si se comparten con las principales partes interesadas, considerados en su contexto, y si consiguen ejercer influencia en la toma de decisiones, las políticas y la realidad.³⁴

Una buena práctica es simplemente un proceso o una metodología que representa la forma más eficaz de lograr un objetivo específico. Otra manera de definir una buena práctica es que se haya demostrado que funciona bien y que produce buenos resultados y que, por lo tanto, puede recomendarse como modelo. La esencia de la identificación y el intercambio de buenas prácticas es aprender de los demás y reutilizar el conocimiento. El mayor beneficio se deriva de unos procesos bien desarrollados sobre la base de la experiencia acumulada.³⁵

³²Skills Forecasting at City Level, ESIMeC.

³³Skills Forecasting at City Level, ESIMeC.

³⁴Skills Forecasting at City Level, ESIMeC.

³⁵Identifying and Sharing Good Practices, SDC Knowledge Management Toolkit, 2004.

Consortios y cooperación de los principales actores del mercado de trabajo

La estrecha cooperación entre gobierno, empresarios/as y trabajadores/as constituye una característica importante de los vínculos eficaces y permanentes entre la educación y el mundo del trabajo a la hora de promover el desarrollo de competencias reales en el momento adecuado



Comité Permanente de Nuevas Capacidades (Austria)

La estrecha cooperación entre gobierno, empresarios/as y trabajadores/as constituye una característica importante de los vínculos eficaces y permanentes entre la educación y el mundo del trabajo a la hora de promover el desarrollo de competencias reales en el momento adecuado.

El Comité Permanente sobre Nuevas Capacidades se creó en octubre de 2009 a nivel nacional en Austria en la sede del AMS (Servicio de Empleo). La situación inicial que provocó la creación del Comité Permanente sobre Nuevas Capacidades fue la crisis económica y financiera que el país atravesaba en aquellos momentos. Este desarrollo dejó claro que los cambios y las tendencias que ya estaban en curso con anterioridad a la crisis se estaban acelerando aún más a nivel interno en las empresas. Por ello, el comité permanente se estableció con el objetivo de aprovechar al máximo los períodos de infrautilización operativa con las medidas de apoyo a las políticas del mercado de trabajo, de cara a preparar la mano de obra (personas empleadas y solicitantes de empleo) para los próximos cambios y exigencias.

La finalidad principal del Comité Permanente sobre Nuevas Capacidades es estar al día en cuanto a competencias mediante la anticipación. El objetivo es poner en marcha nuevos programas que ofrezcan educación continua a las personas solicitantes de empleo y trabajadores/as con tiempos de espera cortos, y que aborden las exigencias de cualificación identificadas. Expertos/as de diferentes ámbitos ocupacionales han identificado los requisitos de cualificación a corto y medio plazo. Estas investigaciones se llevan a cabo individualmente para cada campo ocupacional a nivel nacional y a nivel de economía global. Las personas expertas, gestores de agrupaciones sectoriales, representantes de centros educativos y de formación, el Servicio Público de Empleo, las organizaciones de interlocutores sociales y los institutos –reunidos en diversos talleres– han elaborado propuestas curriculares para nuevas ofertas educativas a modo de guía para planificar los cursos del AMS en base a los resultados de los grupos de especialización. Los cursos de especialización del programa Nuevas Capacidades son impartidos por las distintas sedes del

AMS en los estados federales en cooperación con los respectivos centros de enseñanza. El grupo primario de personas destinatarias de los cursos de especialización del programa Nuevas Capacidades 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. Se presta especial atención al grupo de destinatarios/as mayores de 45 años.

En las dos fases de trabajo ya finalizadas, el AMS ha tomado los primeros pasos en la implantación de la nueva oferta formativa. Al mismo tiempo, los conocimientos adquiridos durante los talleres se han puesto a disposición de un público más amplio y se han ido ampliado y consolidando dentro del marco de una serie de medidas de acompañamiento. Asimismo, en base a los resultados de la primera y segunda fase de trabajo, se han preparado propuestas curriculares de ofertas de formación continua por sector o ‘cluster’ dirigidas a las personas solicitantes de empleo. Las sedes del AMS las utilizan como base para sus ofertas de cursos de especialización. Además de esto, los módulos incluidos en las propuestas curriculares, así como otros resultados de los talleres, se están utilizando para adaptar la oferta ya existente de cursos del AMS. Dentro de la red de investigación AMS (www.ams-forschungsnetzwerk.at), se ha establecido un área específica para los resultados colectivos de los grupos de trabajo. Como actividad complementaria se han organizado grupos de discusión que han identificado los aspectos relacionados con los requisitos de cualificación futuros de mayor importancia para los empleados. Los resultados se resumieron en un informe individual.

El establecimiento de un comité permanente en la sede nacional de la Administración Austríaca del Mercado de Trabajo promueve un compromiso continuo y el desarrollo permanente de la cuestión. Los resultados sirven de base para las consideraciones estratégicas y las recomendaciones elevadas a la Junta Rectora del AMS, que incluye a representantes de las personas empleadas y empleadores/as, así como a funcionarios/as del gobierno. Con todo, la comunicación y el intercambio de ideas entre el AMS, los centros de formación profesional, las

empresas, solicitantes de empleo y empleados/as con respecto a la oferta educativa existente y futura deben mejorarse; asimismo se debería intensificar la colaboración a todos los niveles, y expertos/as sectoriales esperan mayor innovación en relación con el desarrollo de nuevas ofertas y una inclusión más fuerte de las empresas por parte de las entidades socias locales en la formación y la educación.

Más información en: www.effect-project.eu

● ● ●
Nombre de la organización: Servicio Público de Empleo,
Departamento de Investigación del
Mercado Laboral e Información
Profesional
Persona de contacto: René Sturm
Dirección postal: A-1200 Wien, Treustraße 35-43
Dirección de e-mail: redaktion@ams-forschungsnetzwerk.at
Sitio web: <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at>

Redes de Cualificación, Austria

Red compuesta por al menos cinco empresas, dirigida a colaborar en la planificación y aplicación de medidas de cualificación ajustadas a la demanda actual, y a proporcionar habilidades que se pueden utilizar en todas las empresas.

La red de cualificaciones es una red compuesta por varias empresas destinada a colaborar en la planificación y aplicación de medidas de cualificación para empleados y empleadas con especial atención en el enfoque de 'envejecimiento productivo'. Es un instrumento de facilitación para las empresas desplegado por el AMS en el ámbito nacional e implementado en los estados federados. El asesoramiento en materia de cualificación financiado por el Servicio Público de Empleo (AMS) y el Fondo Social Europeo (FSE) apoya la creación de redes de cualificación. El objetivo de este asesoramiento gratuito es intensificar el intercambio de experiencias entre las empresas para facilitar la aplicación de medidas de educación orientadas al ciclo de vida

y para asegurar el empleo de los trabajadores y trabajadoras. Los servicios de consultoría a empresas de nueva creación y la supervisión de las redes de cualificación se han contratado con dos consultoras externas: bit management GmbH y move-ment.

El grupo objetivo para el establecimiento de redes de cualificación incluye empresas y organizaciones con sede en la región de Estiria. Las disposiciones definidas por la agencia de financiación determinan el 'mix' de empresas participantes. Son requisitos previos para el establecimiento de una red: contar con al menos cinco empresas dentro de una región o una industria (el 50% como mínimo deberán ser PYMEs), preparar el concepto de envejecimiento productivo incluyendo medidas y el concepto de red junto con los estatutos sociales de ésta, establecer la gestión de la red, y no haber percibido más de 200.000 euros en ayudas de minimis en los últimos tres ejercicios fiscales. Dentro de una red de cualificación existe la posibilidad de recibir una subvención para cubrir los gastos de cualificación; las tasas de reembolso por grupo objetivo son del 70% y el 60%.

Las redes de cualificación operan en ocho fases: (1) Las empresas con necesidades de educación permanente informan al AMS o son adquiridas por las instituciones de consultoría. Las consultoras buscan otras empresas dentro del mismo sector o de la misma región (un mínimo de 5 empresas, combinando grandes corporaciones y PYMEs). Todas las empresas interesadas se reúnen por primera vez en el (2) Taller de Información y se familiarizan con los objetivos y las condiciones del programa de ayuda. (3) En el Taller de establecimiento todas las empresas firman un acuerdo por el que se comprometen a colaborar en un programa de formación orientado al ciclo de vida; le sigue el (4) Taller de envejecimiento productivo donde se discuten temas como el desarrollo demográfico y las medidas de formación pertinentes. En el (5) Taller de planificación se discute en detalle y se prepara el plan educativo con una duración de seis meses. Las empresas deciden quién va a ser su proveedor de servicios de formación en el (6) Taller de selección. En la (7) Fase de formación se imparte la formación (seis meses), y finalmente el (8) Taller final proporciona retroalimentación sobre el proceso de la red y la formación impartida.

Las redes de cualificación son un ejemplo de éxito del intercambio de experiencias entre las empresas y de la colaboración del AMS con las entidades proveedoras de servicios de formación. Las empresas se benefician con un aumento de la competitividad gracias a empleados y empleadas bien formados/as y motivados/as, una reducción de los costes de formación como consecuencia de la ayuda financiera del AMS y el FSE, unos cursos de formación orientados a la demanda, una formación impartida en la misma región, y unas fechas de los cursos acordes con las preferencias de las empresas.

Más información en:

www.effect-project.eu



Datos de contacto

Nombre de la organización: Servicio Público de Empleo de Estiria
Persona de contacto: Mag. Karin Fuchs
Dirección postal: 8020 Graz, Babenbergerstraße 33
Dirección de e-mail: karin.fuchs@ams.at
Sitio site: http://www.ams.at/stmk/sfu/14094_15026.html

Nombre de la organización: Bit Gruppe
Persona de contacto: Mag. Manuela Ortner-Arch
Dirección postal: 8054 Graz, Kärntner Straße 311
Dirección de e-mail: Manuela.ortner@bit.at
Sitio web: <http://www.qualifizierung-jetzt.at>

Consortio local para el empleo, Croacia

Las asociaciones locales para el empleo se han establecido con el propósito de promover el desarrollo de los recursos humanos a nivel regional mediante consorcios y las normativas del Fondo Social Europeo.

Las asociaciones locales para el empleo se han establecido con el propósito de promover el desarrollo de los recursos humanos a nivel regional mediante consorcios y las normativas del Fondo Social Europeo.

El consorcio local del Condado de Krapina Zagorje lleva funcionando desde 15.12.2010 bajo el nombre Consejo Miembro para el Mercado de Trabajo del Condado

de Krapina Zagorje. Su principal tarea después de la fundación fue desarrollar una Estrategia de Desarrollo de Recursos Humanos conforme al análisis del mercado laboral y a la información obtenida de diversas fuentes, de acuerdo con las necesidades reales de dicho mercado y de acuerdo con los objetivos regionales y nacionales. Participaron en esa actividad representantes de los tres sectores - civil, económico y público. Otras actividades buscaron reforzar la capacidad de las entidades socias y otros agentes a través del desarrollo y la aplicación de diversos proyectos conjuntos, y la educación a través de distintos talleres con el propósito de fortalecer las uniones para así responder mejor a los problemas y situaciones locales, principalmente en términos de requisitos y/o necesidades para adoptar nuevos conocimientos y habilidades y mejorar así la situación del mercado de trabajo regional y local.

La asociación local para el empleo se estableció con la firma por parte de las entidades socias interesadas de los sectores económico, civil y público de un Acuerdo de asociación local para el empleo y con la adopción del Reglamento de Procedimiento, la elección de los órganos de gobierno y la creación de un plan de trabajo. La actividad de los miembros de la Asociación se desarrolla en grupos de trabajo temáticos (economía, educación y creación de nuevas oportunidades de empleo). Los/as integrantes son convocados/as según las necesidades, se llega a un acuerdo sobre las personas participantes y las actividades y después se trabaja conjuntamente en el desarrollo de propuestas de proyectos. Los/as integrantes del consorcio organizan talleres, mesas redondas, ferias y hacen partícipes a otros miembros en las actividades.

Las personas beneficiarias finales de esta buena práctica son todas las residentes del Condado de Krapina Zagorje. Aunque todavía no se ha realizado la evaluación del trabajo, sí se han identificado algunas áreas de mejora.

Con el fin de garantizar la sostenibilidad y la transferibilidad de esta buena práctica, necesitamos la voluntad y el deseo común de las partes interesadas del mercado de trabajo local/regional para contribuir conjuntamente a la resolución de problemas en sus mercados laborales locales. También es importante definir claramente las responsabilidades y deberes de los/as integrantes de la asociación y fomentar

el intercambio de información, conocimientos y experiencias entre las entidades socias. Las asociaciones locales contribuyen con su trabajo a la creación, el desarrollo, la programación y el seguimiento de los documentos de DRH a nivel local/regional.

Más información:

www.effect-project.eu



Datos de contacto

Nombre de la organización: Servicio de Empleo de Croacia, Oficina Regional de Krapina

Persona de contacto: Mirjana Jurman

Dirección postal: K. Š. Đalskog 4, 49000 Krapina

Dirección de e-mail: mirjana.jurman@hzz.hr

Sitio web: www.hzz.hr

Adecuación de la oferta y la demanda del mercado laboral del Condado de Krapina Zagorje, Croacia

Iniciativa de la oficina regional del Servicio de Empleo de Croacia para el seguimiento y la evaluación de las necesidades del mercado laboral del Condado Krapina Zagorje.

Con el objetivo de supervisar las necesidades del mercado de trabajo, las oficinas regionales del Servicio de Empleo Croata vienen formulando anualmente (desde 2010) recomendaciones para la política de matrícula y la política de becas de acuerdo con el Reglamento del Gobierno de la República de Croacia sobre el seguimiento, el análisis y la previsión de las necesidades del mercado laboral para determinadas ocupaciones, y emitiendo y teniendo en cuenta las recomendaciones para la política de matrícula educativa. Con el fin de dotar de mayor relevancia a estas recomendaciones, el CES Oficina Regional de Krapina inició una Asociación Regional para el seguimiento y la evaluación de las necesidades del mercado laboral del Condado de Krapina Zagorje, que reúne a representantes del CES RO Krapina, del Condado Krapina Zagorje, de la Cámara de Artes y Oficios del Condado Krapina Zagorje, de la Cámara de Economía Croata, de la Cámara de Krapina y de la Agencia de Desarrollo de Zagorje, así como a otras entidades socias cuando se considera necesario. El papel y las funciones de actores clave del mercado de trabajo y Miembros de la Asociación Regional

se describen y se establecen en el Acuerdo de Asociación Regional. Se utiliza la metodología de evaluación y seguimiento de las necesidades del mercado laboral, especialmente para las ocupaciones deficitarias (Modelo para la identificación y el seguimiento de las ocupaciones deficitarias) para determinar el orden de los programas educativos de tres años / las ocupaciones deficitarias / la necesidad de formación.

Los resultados de la evaluación conjunta y la previsión de las necesidades de formación están influyendo en el programa de becas para ocupaciones artesanales deficitarias de la Cámara de Artes y Oficios del Condado de Krapina-Zagorje. Este condado ha tenido en cuenta las recomendaciones para la política de matrícula educativa y la política de becas dando puntos extra a las becas de ocupaciones deficitarias, y el CES RO de Krapina ha tenido en consideración los resultados en su planificación de actividades educativas para personas desempleadas. Además, el CES RO de Krapina supervisa el empleo de las personas participantes una vez terminada la formación financiada, observando que en los seis meses siguientes a la finalización de la formación alrededor del 60% de las personas participantes encuentran trabajo. De esto se desprende que los/as agentes principales del mercado laboral tienen en cuenta las previsiones de las necesidades y las recomendaciones para la política de matrícula y de becas en su toma de decisiones, si bien sigue siendo necesario fortalecer las uniones y la capacidad de anticiparse a las necesidades.

A fin de que las actividades de monitorización de las necesidades del mercado de trabajo sean más eficientes, es necesario un intercambio de información entre todos los actores de dicho mercado a la vez que se refuerza y desarrolla el diálogo entre las partes. Asimismo, es necesario trabajar en el desarrollo de medidas más eficaces para mejorar el cumplimiento de la oferta y la demanda del mercado laboral, donde es particularmente importante fortalecer la capacidad de previsión de las principales partes implicadas.

Más información:

www.effect-project.eu



Datos de contacto

Nombre de la organización: Servicio de Empleo de Croacia, Oficina Regional de Krapina

Persona de contacto: Mirjana Jurman

Dirección postal: K. Š. Đalskog 4, 49000 Krapina

Dirección de e-mail: mirjana.jurman@hzz.hr

Sitio web: www.hzz.hr

Adecuación de oferta y demanda de habilidades en el mercado laboral

La UE sólo será capaz de aprovechar con eficacia el talento y dejar de perder su capital humano mediante una anticipación y adecuación apropiadas de la oferta y la demanda de cualificaciones.



Barómetro de cualificaciones del AMS (AMS-QB), Austria

Primer sistema integral de información en línea sobre tendencias de cualificación en Austria

El AMS-QB es un instrumento de la política de mercado de trabajo para la presentación de los avances relacionados con las cualificaciones y la ocupación en el mercado laboral austriaco. El objetivo del barómetro 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 un sistema de información.

En marzo de 2003 el AMS-QB estableció un sistema en línea que ofrece una visión estructurada y rápida de los aspectos centrales de los requisitos de cualificación en Austria. Los contenidos se presentan a nivel macro y por sectores e incluyen declaraciones claras sobre la necesidad de ciertas cualificaciones en diferentes sectores profesionales. El acceso a la información del AMS-QB se concede a partir de cada nivel jerárquicamente superior al nivel inmediatamente inferior, es decir, yendo desde el nivel nacional de Austria al nivel de los estados federados. De esta manera se tienen en cuenta las particularidades regionales y, por primera vez en la historia, las evaluaciones se llevan a cabo a nivel micro (profesiones). El sistema facilita información sobre los requisitos actuales y previsibles de cualificación, ofertas de trabajo, datos adicionales del mercado laboral y la situación actual del empleo. Las tendencias del mercado laboral se presentan detalladamente en los niveles de "área ocupacional" y "campo profesional". Para cada uno de los niveles, se muestran los datos de empleo, ofreciendo una indicación de las necesidades del mercado laboral en los últimos dos años. Por primera vez, estos datos, que antes no estaban disponibles para un público más amplio, se ponen a disposición en línea de una manera detallada y claramente estructurados. Listas completas de referencias y explicaciones concretas sobre más de 230 cualificaciones (con un total de aproximadamente 5.500 subtemas) y aproximadamente 560 perfiles profesionales detallados completan una presentación muy completa y claramente estructurada.

El AMS-QB está dirigido a trabajadores/as del AMS, periodistas y responsables de la política y los negocios,

y a las personas que se enfrentan a una decisión con respecto a su futuro profesional. Con su abundancia de datos, su vigencia, su función de previsión y no menos importante su presentación claramente organizada, constituye un instrumento indispensable para aquellas personas que -por motivos personales o profesionales- se interesen por la evolución del mercado de trabajo así como por las necesidades de cualificación.

El AMS-QB fue creado y es mantenido por 3s Unternehmensberatung GmbH y el Instituto para la Investigación de las Cualificaciones y la Formación de la Economía de Austria (IBW), en nombre del Departamento de Investigación del Mercado Laboral e Información Profesional (ABI) del Servicio Público de Empleo austriaco.

El AMS-QB está bien posicionado para convertirse en un instrumento a largo plazo de la política del mercado de trabajo austriaco. Una condición importante para su mantenimiento es sin duda la continuidad de la financiación del instrumento. Como en este momento goza de estabilidad, el trabajo que se realiza actualmente se centra en una mejora continuada de la facilidad de uso así como en los contenidos y las fuentes de información. A medida que el instrumento ha ido demostrando su utilidad durante más de diez años, se le ha ido dotando de una alta portabilidad respecto al concepto, la preparación y el suministro de datos, así como en la preparación de pronósticos. El mensaje central del AMS-QB es que el mercado laboral, así como la mano de obra (personas empleadas y personas que buscan trabajo), tienen que saber reaccionar ante los cambios y los requisitos que se avecinan. A través de la anticipación (por ejemplo, desarrollo de conceptos para ofertas de educación continua, garantía de la próxima generación de especialistas, creación de redes, etc.) será posible seguir el ritmo de las cualificaciones y las oportunidades del futuro. Y es aquí exactamente donde el AMS-QB juega un papel fundamental como instrumento de utilidad. Idealmente, esto daría lugar a un equilibrio entre la oferta y la demanda en el mercado laboral.

Más información en: www.effect-project.eu



Datos de contacto

Nombre de la organización: 3s Unternehmensberatung
Dirección postal: 1040 Vienna, Wiedner Hauptstr. 18
Dirección e-mail: office@3s.co.at
Sitio web: www.3s.co.at

Nombre de la organización: Instituto para la Investigación de las Cualificaciones y de la Formación de la Economía de Austria
Dirección postal: 1050 Vienna, Rainergasse 38
Dirección de e-mail: info@ibw.at
Sitio web: www.ibw.at

Programa de Orientación Laboral en la Escuela (BVBO), Berlín, Alemania

Programa de orientación para el empleo para el alumnado.

BVBO es un programa de orientación laboral para el alumnado de 14 y 15 años. El programa BVBO se caracteriza principalmente por la estrecha relación con las escuelas, por el esfuerzo compartido para ayudar al alumnado durante la transición y por el fortalecimiento de la capacidad de decidir de los/as jóvenes por parte de docentes, escuelas y entidades socias externas. La orientación laboral se sitúa en la escuela y la imparten empresas de servicios externos.

En el programa BVBO el alumnado descubre sus propias habilidades personales y amplían sus horizontes de conocimiento en lo referente a ocupaciones y profesiones. Mediante diferentes tareas y pruebas, alcanzan un mayor nivel de confianza en sí mismos/as y aprenden a decidir qué pasos tomar en la orientación profesional. El alumnado va a las empresas dos o tres semanas a la edad de 16 o 17 años. El último y relevante paso es apoyarles en sus solicitudes de empleo durante su último año en el centro educativo.

El objetivo más importante de BVBO es alentar tanto a escuelas como a alumnado a comprometerse con el programa. Datos de previsión del mercado laboral de Berlín indican que habrá una enorme escasez de personal cualificado en los próximos 20 o 30 años. Ello significa que se necesitará una generación de jóvenes que esté muy bien preparada para el mercado laboral. El objetivo es disminuir la tasa de abandono en la formación profesional y en las universidades.

El programa está implantado desde 2007 y ha crecido de manera constante durante los últimos seis años. Hoy en día BVBO está funcionando en los 112 colegios de Berlín, a partir de octavo. El pasado curso participaron en el programa casi 24.000 estudiantes. Gracias a BVBO el alumnado ha ampliado horizontes en relación a las diferentes ocupaciones, y los/as docentes ya advierten un mayor interés en el proceso de toma de decisiones y una mejor preparación para la búsqueda de empleo.

El programa es financiado por el gobierno de Berlín y la Agencia Nacional de Trabajo. El grupo de control, miembros de dos ministerios y la agencia de empleo se reúnen con frecuencia y deciden sobre el desarrollo de BVBO. Asimismo, existe un consejo consultivo en el que se reúnen el gobierno, los sindicatos, las cámaras, las universidades y la agencia de empleo, por lo general una vez al año, para debatir sobre el proceso de orientación laboral.

Si se pone en marcha este tipo de programa, es importante que su duración sea de al menos diez años, ya que requiere cooperación multilateral y el establecimiento de redes entre las escuelas, las empresas y los interlocutores sociales. Una orientación laboral a largo plazo exige que todos trabajemos en reformas escolares. La orientación debe darse en todas las materias, sea química o deporte, idiomas o geografía. Se debe trabajar en el objetivo de fortalecer la autoconfianza del alumnado y capacitar para la toma de decisiones.

Más información en: www.effect-project.eu



Datos de contacto

Nombre de la organización: SPI Consult GmbH
Persona de contacto: Carolina Böhm
Dirección postal: Bernburger Straße 27 10963 Berlin
Dirección de e-mail: c.boehm@spiconsult.de
Sitio web: www.bvbo-berlin.de

Programas de Becas Regionales, Eslovenia

Instrumento de becas para jóvenes formados/as en las profesiones más buscadas por las regiones, profesiones que aceleren el desarrollo económico y social y mejoren la empleabilidad.

En Eslovenia existe un desequilibrio estructural en los mercados de trabajo regionales. El desajuste entre la oferta y la demanda de habilidades del mercado de trabajo regional se refleja principalmente en el hecho de que las empresas apenas encuentran personal adecuado en el que invertir sistemáticamente durante el período de formación. La falta de este tipo de personal, principalmente en las regiones periféricas, es considerada como un déficit de desarrollo en la región. Es muy importante encontrar la solución a este problema de forma sistemática y a largo plazo, fomentando la creación de redes entre la esfera educativa y las empresas. Este procedimiento contribuye a un desarrollo regional más equilibrado, a prevenir que las personas trabajadoras se trasladen a los centros económicos, a la disminución del desempleo estructural y a facilitar la rápida transición desde la educación al mundo del trabajo. Son éstas las razones que llevaron al Gobierno a implantar un programa de mejora de la situación y de reducción del desequilibrio del mercado laboral.

Los programas regionales de becas son iniciados por el Fondo Público de Desarrollo de Recursos Humanos y Becas, cofinanciados por el Fondo Social Europeo (50%) y las empresas eslovenas (50%), y se implantan a nivel regional. El programa contribuye a la adecuación de la oferta y la demanda de cualificaciones en las regiones eslovenas, motiva a las personas jóvenes a la participación en los programas y a la adquisición de las profesiones demandadas por empleadores/as, lo que permite una mayor empleabilidad de los/as jóvenes. El programa también fomenta la planificación de DRH conforme a las necesidades del mercado de trabajo regional, el aumento del nivel educativo, la disminución del desempleo estructural y la reducción del flujo de salida de jóvenes formados/as de la región, y promueve el retorno de jóvenes desde los centros universitarios de nuevo a sus regiones de origen.

El programa comenzó en 2007 y desde entonces es implantado por las agencias y organismos de desarrollo a nivel regional. Se trata de un instrumento basado en la colaboración entre empleadores/as, las agencias de desarrollo regional y el Gobierno (Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades y Fondo Público para el Desarrollo de Recursos Humanos y Becas). Los programas

regionales de becas se implementan en las doce regiones de Eslovenia siguiendo un único principio y los mismos procedimientos. Desde 2007 se han concedido más de 3.000 becas y han participado 1.350 personas empresarias. Aunque los resultados están por debajo de las expectativas a causa de la crisis económica y financiera, deben subrayarse algunos impactos positivos: los y las estudiantes encuentran trabajo, especialmente aquellos/as que finalizan la enseñanza superior y vuelven tras la universidad a su región de residencia. Además, la proporción de personas que continúan estudiando sigue en aumento.

Mediante un contrato tripartito (entre el/la estudiante, el/la empleador/a y el RDA), el/la empresario/a se obliga a contratar al estudiante y éste queda obligado/a a trabajar por lo menos todo el período que cubre la beca. Las becas reciben financiación mensual por un importe máximo del 30% del salario mínimo. Durante la etapa de estudio, el/la estudiante puede colaborar con el futuro empleador/a y preparar investigaciones, proyectos y realizar prácticas en la empresa. Tanto el/la estudiante como el/la empresario/a tienen la oportunidad de conocerse, los/as estudiantes pueden examinar los conocimientos adquiridos en la práctica y obtener experiencia laboral. Si el/la alumno/a no quiere trabajar para la empresa del contrato o si ésta no contrata al/la estudiante después de los estudios, salvo que la empresa entre en quiebra, se deben devolver todos los fondos públicos (FSE).

Con los programas de becas regionales las empresas tienen la oportunidad de planificar el trabajo y seleccionar personas empleadas con formación y competencias de acuerdo a sus necesidades, así como conseguir cofinanciación para la formación de su propio personal futuro. Los/as estudiantes se benefician de una beca y durante sus estudios tienen la posibilidad de colaborar con la futura organización empleadora a través de la realización de prácticas, proyectos, investigaciones y tesis.

Más información en:

www.effect-project.eu



Nombre de la organización:

Datos de contacto

Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije

Persona de contacto:

Dušan Mikuz

Dirección postal:

Dunajska 22, 1000 Ljubljana, Slovenia

Dirección de e-mail:

dusan.mikuz@sklad-kadri.si;

info@sklad-kadri.si

Sitio web:

<http://www.sklad-kadri.si/?id=575>

Competencia y desarrollo profesional de las personas trabajadoras

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



Educación y Desarrollo de Recursos Humanos en la Fábrica de Vidrio Vetropack Straža Ltd, Croacia

Buena práctica de actividades en el ámbito de la empresa orientada a la educación y al desarrollo de las personas empleadas conforme a las necesidades identificadas

Vetropack Straža Ltd forma parte del Grupo Vetropack, uno de los principales fabricantes europeos de envases de vidrio. La compañía ha pasado de ser un fabricante de vidrio local a un grupo internacional con siete fábricas en seis países - Suiza, Austria, República Checa, Eslovaquia, Ucrania y la República de Croacia. El negocio de la empresa se caracteriza por la continua adaptación a las nuevas exigencias y normas en todos los segmentos de negocio.

La compañía presta gran atención a la formación de sus trabajadores/as, lo que forma parte integral de la política corporativa. Desde el momento de la contratación y durante toda la vida laboral del personal, las personas empleadas siguen itinerarios formativos en función de la labor que realizan.

En los últimos quince años la empresa ha invertido más de mil millones de kunas en la mejora de la tecnología de producción, la calidad del producto, infraestructuras, protección del medio ambiente, y organización. Puesto que cree que un personal cualificado y motivado es el requisito previo del éxito empresarial y que los cambios constantes dan lugar a una necesidad constante de formación, la educación de trabajadores y trabajadoras forma parte integral de la política de la empresa. Así pues, la compañía ejecuta un plan anual de capacitación con el fin de aumentar la eficiencia de las personas trabajadoras, basado en las necesidades expresadas. Dentro del plan se prevé la organización de formación reglamentaria así como aumentar la eficiencia, con cursos de idiomas extranjeros, informática, mejora de la calidad, habilidades de organización y comunicación, liderazgo, motivación, introducción a los negocios, etc. Las personas beneficiarias de este tipo de actividades son trabajadores y trabajadoras de todos los niveles jerárquicos y de todas las funciones. La compañía evalúa constantemente las actividades a través de entrevistas con los/as empleados/as, la evaluación de la formación, el análisis de rendimiento y pruebas de conocimiento por medio de exámenes y auditorías. La comunicación es esencial para el establecimiento y la

aplicación de los objetivos de la empresa, desarrollando planes para su consecución y organizando los recursos humanos y de otro tipo de la manera más eficiente y eficaz. También es esencial para la selección, el desarrollo y la evaluación de los miembros de la organización, así como para gestionar, dirigir, motivar y crear un clima en el que las personas estén dispuestas a contribuir a los objetivos.

Es importante invertir en la formación de las personas empleadas, ya que son un factor clave para el crecimiento del éxito comercial de la empresa. La eficiencia de trabajadores y trabajadoras es producto del conocimiento, la motivación y la satisfacción. Además, la gestión del desarrollo profesional es una forma de atraer a candidatos/as de calidad, retener a empleados/as clave y reducir la rotación de personal.

Más información en:

www.effect-project.eu



Nombre de la organización:

Datos de contacto

Vetropack Straža Glass Factory Ltd.
Hum na Sutli

Persona de contacto:

Damir Gorup

Dirección postal:

HR49231 Hum na Sutli, Hum na Sutli 203

Dirección de e-mail:

damir.gorup@vetropack.hr

Sitio web:

www.vetropack.hr



Formación y Desarrollo de la Mano de Obra en Valoviti papir Dunapack Ltd, Croacia

Modelo de empresa para la educación y la formación que contribuye al desarrollo profesional del personal

Valoviti papir Dunapack LTD es miembro del grupo Prinzhorn, y se dedica a la fabricación de cartones ondulados y embalajes de cartón ondulado (cajas). Los productos de cartón ondulado se fabrican con papel reciclado y son 100% reciclables y biodegradables. Los resultados positivos de la empresa crecen año tras año debido a la atención continuada que se presta a empleados y empleadas. Para la educación y el desarrollo de la mano de obra, la empresa diseñó un modelo de academias que sustentan el desarrollo profesional de todo el personal (academia de empleados/as, gerencia y liderazgo).

De acuerdo con las necesidades identificadas en entrevistas anuales con empleados/as, la empresa imparte talleres temáticos y de trabajo en equipo. A través de estos talleres se fomenta un clima organizacional positivo y el compromiso personal en actividades dirigidas a continuar el desarrollo

profesional y personal. También se realizan ejercicios de retroalimentación periódicos que son parte integral del cumplimiento de los objetivos de desarrollo. Las personas beneficiarias de la buena práctica son todas las personas empleadas de la empresa, que contribuye con sus actividades de desarrollo de recursos humanos involucrando a diferentes proveedores de formación y al personal como mentores para una "capacitación en el puesto de trabajo". Con el fin de evaluar los resultados de las actividades de desarrollo de recursos humanos, la compañía está llevando a cabo de manera regular análisis de satisfacción laboral y ambiente de trabajo entre las personas empleadas, con buenos resultados.

De cara a garantizar la sostenibilidad y la transferibilidad de esta buena práctica, es necesario mantener entrevistas periódicas con el personal, dirigidas a definir las necesidades de desarrollo y a proporcionar retroalimentación, una buena información a través de la promoción de comunicación multi-direccional, el seguimiento y la evaluación del desempeño, y la aplicación de objetivos comunes.

Es importante crear una atmósfera en la que se reconozcan y elogien abiertamente la dedicación y el rendimiento. El marco de la creación del ambiente de trabajo descrito lo constituyen la comunicación multidireccional y las conversaciones periódicas con las personas empleadas sobre la base de la competencia social y los valores fundamentales que representa la compañía.

Más información en:

www.effect-project.eu



Nombre de la organización:

Persona de contacto:

Dirección postal:

Dirección de e-mail:

Sitio web:

Datos de contacto

Valoviti papir Dunapack LTD

Petra Grabušić

Trebež 2, 49210 Zabok, Croatia

valoviti@dunapack.hr;

petra.grabusic@dunapack.hr

<http://www.dunapack.hr/>



Centro de Competencia para el Desarrollo de Recursos Humanos (CC4HRD), Eslovenia

Cooperación en el desarrollo de recursos humanos para el fortalecimiento de las competencias de las empresas y los sectores de la economía

El Centro de Competencia para el Desarrollo de Recursos Humanos (CC4HRD) es un instrumento promovido por el Fondo Público para el DRH y las Becas y financiado por el FSE desde 2010. Contribuye a la mejora de la adecuación de habilidades, el desarrollo profesional y el aprendizaje permanente.

El CC4HRD es una colaboración entre empresas y otras organizaciones (por ejemplo: la Cámara de economía y la industria y sus asociaciones industriales, la asociación de empleados, organizaciones de desarrollo, universidades e instituciones de educación/formación, sindicatos, etc.) en sectores específicos de la economía en los que las empresas y otras organizaciones cooperan e intercambian conocimientos y experiencias, forman a sus empleados con arreglo a las necesidades de la empresa y aumentan las competencias de sus trabajadores contribuyendo a disminuir el déficit en competencias específicas, aumentando así la competitividad de las empresas y sus empleados. El propósito de CC4HRD es fortalecer las competencias de las empresas y los sectores de la economía mediante la cooperación en el campo del desarrollo de recursos humanos entre los miembros, las empresas y organizaciones a través de formación específica para una mayor competitividad de los empleados, las empresas y los sectores. Los centros CC4HRD se establecen y operan en diferentes sectores de la economía por toda Eslovenia y son financiados por el Fondo Social Europeo.

Para cada CC4HRD se desarrolla un modelo de competencia específico que incluye perfiles de competencias por empleos/trabajos clave. Sobre la base de los perfiles de competencias y el déficit de habilidades identificado para empleos específicos, se diseña un plan de formación en cada CC4HRD, y los empleados son formados de acuerdo con el plan de formación y las competencias contempladas en todas las empresas miembro del CC4HRD. Al final de los programas de formación se evalúa el progreso en

competencias y la mejora en el rendimiento de los trabajadores.

Desde 2010 se han creado 19 consorcios de diferentes sectores económicos y se han diseñado 19 modelos de competencia en los que han participado varios miles de empleados que han visto mejorado su nivel de competencia. Tanto las experiencias de cooperación en el CC4HRD como el Modelo de Competencia son transferibles a todo el sector, y la promoción de las ocupaciones mejora el perfil de la industria y la profesión. La cooperación debe extenderse a las instituciones educativas y de formación y a las asociaciones empresariales.

Para una mejor adecuación de habilidades y desarrollo profesional y para una adquisición de competencias clave en las empresas que conduzca a una mayor competitividad, el Fondo Público esloveno de Recursos Humanos y Becas promueve asociaciones entre empresas y otras organizaciones mediante el CC4HRD. Al invertir en capacitación, el CC4HRD consigue un impacto sobre una empleabilidad sostenible y desarrolla un flujo de conocimientos en los sectores económicos, contribuyendo así a una mayor capacidad de adaptación, eficiencia y competitividad de las empresas de sectores económicos específicos y de sus empleados. El planteamiento sectorial, basado en alianzas, colaboración entre empresas, instituciones educativas y de formación y otros actores clave, facilita una transferencia más eficiente de la información y el conocimiento, el desarrollo de una masa crítica de conocimientos especializados y la generación de nuevos enfoques y habilidades.

Más información en:

www.effect-project.eu



Nombre de la organización:

Datos de contacto

Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrov in štipendije

Persona de contacto:

Aleš Vidmar

Dirección postal:

Dunajska 22, 1000 Ljubljana, Slovenia

Dirección de e-mail:

ales.vidmar@sklad-kadri.si;

info@sklad-kadri.si

Sitio web:

<http://www.sklad-kadri.si/si/razvoj-kadrov/kompetencnecentri/>

Orientación profesional permanente para trabajadores/as y empresas, Eslovenia

Programa de orientación profesional permanente de empleados/as y para el fortalecimiento de los departamentos de Desarrollo de Recursos Humanos en las empresas.

Orientación profesional permanente para trabajadores/as y empresas es un programa nacional iniciado en 2011 por el Fondo Público de Desarrollo de Recursos Humanos y Becas y cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE).

El propósito de la Orientación Profesional Permanente es facilitar un asesoramiento profesional al personal en las empresas y fortalecer sus departamentos de recursos humanos a través de la red de entidades proveedoras externas y con ello proporcionar un desarrollo profesional de calidad a las personas trabajadoras y un mejor acceso a estos servicios. Mediante el Programa de Orientación Profesional Permanente el Fondo Público ha permitido a las empresas, durante la crisis financiera y la recesión y la reducción de los fondos para la formación y el desarrollo de recursos humanos, empezar a invertir de nuevo en el desarrollo de empleados y empleadas. A través de la realización de diversas actividades las empresas obtienen una mano de obra más motivada y adaptable, y la posibilidad de desarrollar profesionalmente a empleados/as, mejorando así su satisfacción personal y su compromiso. En el proceso de planificación profesional se coordinan los intereses de empleados/as y de empleadores/as, lo que tiene un mayor impacto en el aumento de la competitividad y la mejora del rendimiento. El programa también se centra en el desarrollo de las habilidades del individuo para su propia gestión, planificación y desarrollo profesional de acuerdo con sus objetivos vitales, capacidades e intereses en lo que respecta a las oportunidades de educación, formación y empleo o recolocación.

El Programa de Orientación Profesional Permanente permite a las empresas contar con personas empleadas muy motivadas y flexibles que se adaptan a un mercado que cambia rápidamente y que son capaces de adquirir nuevas habilidades. El programa contribuye a aumentar la competitividad de las empresas y sus personas empleadas. Un objetivo más amplio del programa es la sensibilización del público en general sobre la importancia de la orientación laboral en las empresas.

El programa fue iniciado mediante concurso público y la

posterior selección de entidades proveedoras de formación, que se anunciaron en la página web del Fondo Público. La segunda licitación pública se dedicó a las empresas que solicitaban los fondos para la capacitación de sus personas empleadas, y las primeras actividades de las empresas comenzaron en junio de 2012. Las compañías eligen a las entidades proveedoras de formación de la lista y los contratan tanto para capacitación como para otras actividades relacionadas con el desarrollo de recursos humanos, según las necesidades de la empresa. Han tenido lugar ya dos licitaciones públicas y se han destinado 5.580.000 de euros a acciones de orientación profesional permanente en las empresas eslovenas. Hasta el momento han participado en las diferentes actividades 169 empresas y más de 5.000 empleados y empleadas. La segunda licitación se publicó a principios de 2013 y las actividades se llevarán a cabo en 2015.

Las empresas son conscientes de que la formación y el proceso de evaluación facilitan el entendimiento y fortalecen la cooperación mutua, limitan los conflictos y aumentan la satisfacción del personal. Empleados y empleadas entienden la formación como una contribución positiva al desarrollo de la empresa y no como un instrumento para objetivos negativos tales como una reducción salarial o incluso la pérdida del puesto de trabajo. La capacidad para utilizar los nuevos conocimientos y las habilidades son las ventajas necesarias para mejorar el rendimiento y aumentar la competitividad de los empleados. El mercado laboral de hoy requiere una mayor flexibilidad, por lo que es necesario que las personas empleadas de las empresas tengan acceso a la orientación profesional, y animarlos/as a participar en las distintas actividades para desarrollar su potencial. Es importante apoyar al personal en un desarrollo holístico en el que el plan profesional se diseña cuidadosamente y donde se concilian las oportunidades para el desarrollo personal de las personas empleadas y los intereses de las empresas empleadoras.

Más información en:

www.effect-project.eu



Nombre de la organización:

Datos de contacto

Javni sklad Republike Slovenije za razvoj kadrovin štipendije

Persona de contacto:

Katja Jeraj

Dirección postal:

Dunajska 22, 1000 Ljubljana, Slovenia

Dirección de e-mail:

katja.jeraj@sklad-kadri.si;

info@sklad-kadri.si

Sitio web:

<http://www.sklad-kadri.si/si/razvoj-kadrov/vsezivljenjska-karierna->

Gestión del Talento en InDenova, España

Modelo de gestión del talento que ha facilitado la creación de un lugar de trabajo agradable donde las personas estás dispuestas a realizar esfuerzos adicionales si es necesario, ya que se sienten respetadas, su puesto de trabajo es estable y se les apoya en su desarrollo profesional

El modelo viene de una pequeña empresa TIC de Valencia, España, especializada en soluciones y desarrollos avanzados de firma electrónica y BPM, seguridad y certificados digitales. La palabra más precisa para definir el estilo de gestión del talento en esta empresa es RESPETO (respeto de todas las personas, su religión, sexo u orientación sexual, del trabajo bien hecho, de los clientes, del mentor o mentora). Se trata del valor más importante de la compañía, y las personas al cargo lo exigen a trabajadores y trabajadoras. El respeto es la base para gestionar un personal diverso y conseguir un ambiente de trabajo positivo. Es fundamental y es el origen de la camaradería, la honestidad, la integridad, la transparencia, la confianza, la lealtad o un buen estado de ánimo, que son algunos de los elementos más importantes que contribuyen a un buen ambiente de trabajo. InDenova apoya el valor y la importancia de la persona, porque es la gente la que construye la empresa; los trabajadores y trabajadoras son sus mejores embajadores/as, pues fomentan, consolidan y desarrollan la marca InDenova. Uno de los éxitos de la gerencia es conseguir involucrar al personal en la creación del ambiente de trabajo. Durante la selección de personal la entrevista es la parte más importante, donde se presta especial atención a los valores de las personas y no tanto al curriculum. La filosofía es que lo más fundamental es la persona, pues las habilidades tecnológicas se pueden enseñar y aprender. Por lo tanto, la empresa ofrece capacitación y tutoría, y las mejores personas coordinadoras de equipo son aquellas que comenzaron como estudiantes de prácticas. El énfasis recae también en el intercambio de información y conocimientos, así como en la formación de equipos. La empresa estimula y espera mucha capacidad de adaptación y flexibilidad, y que todo el mundo sea responsable de su trabajo (rigor), pues es una forma de respetar a los demás. Las personas beneficiarias y usuarias de este modelo de gestión del talento son trabajadores/as de InDenova y sus clientes. Ellos/as son creadores/as y renovadores/as de este tipo de gestión del talento para el desarrollo profesional. Con el fin de garantizar la sostenibilidad y la transferibilidad

de esta buena práctica, tenemos que humanizar el proceso de contratación, humanizar las empresas y considerar un ambiente de trabajo positivo como una inversión que reportará buenos resultados.

El activo más importante de la empresa no son las personas gerentes sino todo su personal. Dado que los valores nos sirven de guía en el trabajo, es importante construir sobre ellos y fortalecerlos durante el proceso de desarrollo profesional. El respeto es la base del entorno de trabajo, de unos buenos resultados financieros, del compromiso del personal, de la motivación, etc. Además, el valor del trabajo ("creemos en lo que creamos") genera mejores resultados en cuanto al ambiente laboral y a la promoción de la empresa.

Más información en:

www.effect-project.eu



Nombre de la organización

Persona de contacto:

Dirección postal:

Dirección de e-mail:

Sitio web:

Facebook:

Datos de contacto

InDenova

Mariamparo Ros (directora de Recursos Humanos)

C/ dels Traginers, 14, 2ºB Polígono
Vara de Quart 46014 Valencia

indenova@indenova.com

www.indenova.com

<https://www.facebook.com/indenova>

Fortalecimiento de la competitividad en el mercado laboral

La educación, la formación y el aprendizaje permanente contribuyen de manera significativa a promover los intereses de individuos, empresas, la economía y la sociedad en su conjunto.



Styrian Web TV, Austria

Canal de televisión dedicado a la formación de personas jóvenes desempleadas

Son muchas las personas jóvenes que están en paro, y les resulta difícil encontrar su camino y ver sentido en las profesiones clásicas. Lo que les motiva son los juegos de ordenador, la televisión y las redes sociales. Por otro lado, la demanda de la industria de las “imágenes en movimiento” (presentaciones corporativas en Internet, videos virales en Facebook y YouTube, un creciente número de canales de televisión, periódicos electrónicos) sigue aumentando como consecuencia de la revolución digital. Teniendo en cuenta esta situación y el hecho de que el sector de los medios de comunicación en general resulta muy atractivo a los/as jóvenes, se desarrolló la idea de crear un canal de televisión en Internet; fue así como nació Styrian Web TV.

Styrian Web TV es un proyecto que ofrece a jóvenes desempleados/as de entre 18 y 25 años residentes en Graz y sus alrededores la oportunidad de aprender el negocio de la producción cinematográfica desde cero. Se trata de unos estudios de formación profesional de grado medio en las áreas de edición y diseño, e imagen y sonido. Su objetivo es crear una formación relevante para las circunstancias actuales de la vida de estas personas y que, en particular, atraiga a grupos de jóvenes desempleados/as que a pesar de haber realizado un considerable esfuerzo no han logrado adentrarse en el mercado laboral. Styrian Web TV es un canal de televisión por Internet que emite sus programas a través de televisión móvil y televisión en la web y que funciona con los propios participantes del proyecto, guiados por personas expertas del sector. Esto les permite adquirir conocimientos tecnológicos específicos y experiencia práctica en las áreas de imagen y sonido, así como en edición y diseño. Los programas de televisión van desde la presentación de acontecimientos regionales a los contenidos sobre empresas y proyectos específicos.

El proyecto se desarrolló desde septiembre 2012 hasta agosto 2013, formando a 24 jóvenes en las áreas de imagen y sonido, y edición y diseño. Los factores cruciales del éxito de este programa de 43 semanas de duración son: el contacto directo con la industria (acuerdos de cooperación y prácticas), horarios flexibles de formación que permitían desarrollar

proyectos también por la noche y durante los fines de semana, la transferencia de sólidos conocimientos prácticos, la cualificación para la actividad profesional y la continuidad de los estudios, la adquisición de habilidades sociales esenciales en el mercado laboral, el fortalecimiento de la confianza en uno/a mismo/a y la experiencia de trabajo como algo que puede ser a la vez serio y divertido. La formación impartida en el marco del proyecto Styrian Web TV va dirigida a chicos y chicas. En particular, a las mujeres participantes se les ofrece la oportunidad de descubrir el talento y potencial para ocupaciones técnicas que pueden no haber detectado, y de aplicar estas habilidades directamente en la práctica en el canal creado con fines formativos. La capacitación se lleva a cabo bajo supervisión en su mayor parte por profesionales con experiencia práctica en la industria cinematográfica. El centro de formación se encuentra en la ciudad de Graz en la llamada “R29”, un nuevo punto de encuentro para las personas creativas, en la sede de la antigua fábrica del distrito Reininghaus de Graz, donde Styrian Web TV ha encontrado su espacio junto con otros tipos de empresas creativas.

El órgano responsable del proyecto y la coordinación general es LFI Styria, el instituto para la educación permanente de la Cámara de Agricultura. El 54% de los costes han sido financiados por el Fondo Social Europeo y el 46% por el Ministerio Federal de Trabajo, Asuntos Sociales y Protección del Consumidor.

La formación impartida en el marco del proyecto Styrian Web TV ha supuesto una contribución positiva a la lucha contra el alarmante aumento del desempleo entre las personas jóvenes en los últimos años. Como parte de la estrategia de llegar a ser una institución de carácter permanente en el área de formación y/o en proyectos con medios de comunicación para las profesiones del sector y un elemento fundamental de la visión a largo plazo para el desarrollo de Styrian Web TV en un canal de televisión de formación permanente, la aspiración de obtener una certificación como curso de formación reconocido para los perfiles ocupacionales de operador de cámara y montador es el siguiente paso lógico.

Más información en: www.effect-project.eu



Datos de contacto

Nombre de la organización: Styrian Web TV
Persona de contacto: Robert Lerch
Dirección postal: A-8020 Graz, Reininghausstraße 29
Dirección de e-mail: r.lerch@me.com
Sitio web: www.vimeo.com/styrianwebtv

Nombre de la organización: LFI Styria
Persona de contacto: Petra Schulz, Robert Rosinger
Dirección postal: A-8010 Graz, Hamerlinggasse 3
Dirección de e-mail: petra.schulz@lfi-steiermark.at; robert.rosinger@lfi-steiermark.at
Sitio web: www.lfi.at/stmk

Vinculación de la Economía y la Educación Superior a Nivel Regional, Croacia

Desarrollo de la economía regional con la implantación de una Universidad que conecta el gobierno público con las empresas locales con el fin de reducir la brecha en las necesidades de competencias y conocimientos de la región

Para satisfacer las necesidades de la economía en el Condado de Krapina-Zagorje, el gobierno regional y local junto con entidades económicas de gran solidez crearon la Universidad Hrvatsko Zagorje Krapina. Como institución educativa y profesional, y con la máxima y constante innovación de los contenidos pedagógicos, la aplicación de métodos y técnicas educativas modernas y a través de procesos de investigación, la misión de la Universidad es educar a adolescentes y profesionales de la calidad en el ámbito de sus programas de estudio, a saber tecnología de la información, logística de transporte y gestión operativa. La intención de la Universidad es formar a líderes que dirigirán la economía en el condado y en Croacia, a jóvenes profesionales capaces de participar en el mercado laboral europeo.

La Junta Rectora de la Universidad está integrada por representantes de las profesiones, funcionarios/as del gobierno local y representantes empresariales. Los/as estudiantes participan en el consejo profesional. Cuando cambian los planes de estudios de los programas existentes o se ponen en marcha nuevos programas de estudio, la base fundamental son los planes estratégicos de los condados y las opiniones de destacados empresarios y empresarias.

Puesto que las empresas están buscando estudiantes que sean capaces de poner en práctica de forma inmediata los conocimientos adquiridos en el proceso real de trabajo y contribuir al desarrollo de las entidades económicas, es necesario modernizar periódicamente todos los programas de estudio. La Universidad ha reconocido también la necesidad de mejorar la calidad de la enseñanza superior dando énfasis a los vínculos entre la economía y los estudios universitarios, y ha creado una "incubadora de empresas". La calidad de los programas académicos se ha verificado en el proceso de renovación de la homologación realizado por la Agencia de Educación Superior de Croacia, confirmando el cumplimiento de todos los requisitos en la enseñanza, el personal docente, los espacios, el equipo y las normas de los y las estudiantes. Pero el mejor indicador de la calidad de este enfoque educativo es el hecho de que prácticamente el 90% de las personas graduadas encuentran empleo.

Las instituciones educativas deben ser sensibles a la economía y sólo aquellos programas que aseguren la competitividad en el mercado de trabajo podrán sobrevivir en el largo plazo. Los programas de las instituciones de enseñanza superior deben ser diseñados con la estrecha colaboración de las empresas de la región.

Más información en: www.effect-project.eu



Datos de contacto

Nombre de la organización: College Hrvatsko zagorje Krapina
Persona de contacto: Nenad Sikirica, mag. ing. el., teacher
Dirección postal: Šetalište hrvatskog narodnog preporoda 6, 49 000 Krapina
Dirección de e-mail: nsikirica@vhzk.hr
Sitio web: www.vhzk.hr

Papel del Centro de Familias del Condado de Krapina-Zagorje en la mejora de la educación permanente, Croacia

Reconociendo la importancia de la formación permanente como factor esencial del crecimiento y desarrollo personal

A través de la aplicación regular de las actividades del Centro de Familias se detectó la necesidad de su ampliación con el fin de mejorar la calidad de vida de todos los residentes del condado. Desde el momento en que el centro reconoció la importancia de la formación permanente, se desarrollaron varios talleres informativos y educativos para mejorar el auto-conocimiento y las habilidades de formación, así como la adquisición de nuevos conocimientos. Las actividades se están llevando a cabo a través de una orientación individual y en grupo que tiene como objetivo capacitar a las personas para que detecten sus propias necesidades y oportunidades potenciales y reales, para la mejora de sus conocimientos, habilidades y competencias en base al trabajo con uno/a mismo/a. El centro imparte también talleres donde se promueve la importancia de la formación permanente y la educación y que cubren temas como la comunicación positiva, el optimismo y las metas vitales, la inteligencia emocional, la asertividad, etc. Las personas usuarias del servicio de talleres de orientación y educación para la prevención son todas las personas residentes del Condado de Krapina-Zagorje, independientemente de su edad, género y nivel educativo. Junto con el Centro de Familias también participan y contribuyen a la buena práctica el Condado, las ciudades y municipios, las guarderías, escuelas primarias y secundarias, las asociaciones, el gobierno y las instituciones públicas.

El Centro de Familias valora su trabajo con una evaluación oral y escrita realizada por las personas usuarias de la orientación y los talleres. Los resultados indican una gran satisfacción con las actividades y hacen hincapié en la necesidad de una implementación más frecuente. Para poner en práctica estos ejemplos de buenas prácticas a largo plazo, se necesita contratar más personas expertas y contar con un mayor apoyo financiero para las actividades.

Este tipo de trabajo va dirigido a mejorar la calidad de vida de todas las personas residentes del Condado, así como a informarles de los posibles cursos de acción y ayuda según sus necesidades.

Más información en:

www.effect-project.eu



Nombre de la organización:

Datos de contacto

Centro de FAMILIAS del Condado
Krapina-Zagorje

Persona de contacto:

Sandra Kos

Dirección postal:

Frana Galovića 1c, 49 000 Krapina

Dirección de e-mail:

obiteljskicentar-kzz@hi.t-com.hr

Sitio web:

www.obiteljskicentar-kzz.hr



LEES (Lanzadera de Empleo y Emprendimiento Solidario): Programa de Promoción Profesional, España

LEES es un nuevo concepto de intervención social para el desempleo, originario de Castilla y León, España, centrado en las necesidades locales

Esta iniciativa de integración laboral se centra en las personas desempleadas, siendo ellas mismas las protagonistas de sus procesos de inserción laboral. El proyecto se basa en la cooperación y la asistencia mutua como sinergias que generan estrategias para superar la situación actual. Las personas desempleadas 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.

Las personas desempleadas, que se mantienen activas, visibles y solidarias, se distribuyen en equipos diversos (diferentes profesiones, estudios, edades...) y son coordinados por un/a 'coach' (anteriormente también desocupado/a) que buscan trabajo entre todos/as para todos/as y se apoyan mutuamente. A pesar de que la función del coach es ser líder del grupo y motivarlo, son las personas desempleadas los principales actores del proceso, desarrollando una estructura de colaboración y apoyo que les capacita para la búsqueda de empleo y la creación de sus propios negocios, para el emprendedurismo o los grupos de proyecto. Se trata de una metodología flexible que integra también formación, desarrollo de la inteligencia emocional, técnicas de grupo, gestión de las relaciones, actividades caritativas, espíritu empresarial, etc.

LEES se dirige a las personas desempleadas locales así como a las empresas que buscan personal, ayuntamientos, etc. El concepto implica también una entidad promotora, apoyo financiero (gobierno local y financiación privada) e instituciones colaboradoras que facilitan espacios, recursos y la selección de las personas desempleadas que participan en el programa. A pesar de que el concepto es bastante nuevo (desde la primavera de 2013) ya ha tenido resultados alentadores en cuanto a las tasas de integración y el cambio en los sentimientos y las actitudes de las personas desempleadas participantes (más motivación, percepción de apoyo, iniciativa, nuevos conocimientos y habilidades, etc.).

Con el fin de garantizar la sostenibilidad y la transferibilidad de esta buena práctica, es necesario un cambio cultural (de la consultoría/asesoramiento laboral al 'team coaching'), así como apoyo financiero.

El desempleo da lugar a graves consecuencias en el equilibrio emocional que pueden ser mitigadas con el trabajo en equipo y la solidaridad. Participando en esta buena práctica, las personas desean dirigir su propia evolución profesional, pero necesitan empoderamiento y el apoyo de sus compañeros y compañeras. La práctica ha demostrado que el cambio de situación es posible. Es importante mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas desde una perspectiva que los sitúe en una posición activa, compartida y de apoyo ante los grandes retos que plantea la situación actual.

Más información en:

www.effect-project.eu



Nombre de la organización:

Persona de contacto:

Dirección postal:

Dirección de e-mail:

Sitio web:

Datos de contacto

Fundación Santa María la Real

Gumersindo Bueno

(Director Técnico de la Fundación)

Monasterio de Santa María la Real,
Aguilar de Campoo 34800 Palencia
España

gbueno@santamarialareal.org

www.lanzaderas.es;

www.santamarialareal.org

Modelo educativo de Florida Grupo Educativo, España:

El modelo educativo de Valencia, España, promueve el desarrollo de actitudes emprendedoras entre sus estudiantes y el contacto con la realidad empresarial durante la formación del alumnado con el objetivo de facilitar su integración en el mundo profesional

El modelo tiene como objetivo adecuar las capacidades demandadas a las ofertadas. El reto para el desarrollo del modelo fue el hecho de que “todavía estamos enseñando a los/as estudiantes de hoy en día con los métodos del pasado para el mundo de mañana.” En base a las tendencias y oportunidades, se desarrolló un modelo educativo dinámico e innovador que forma a profesionales competentes y altamente empleables, en un ambiente de aprendizaje rico y estimulante en el que el alumnado aprende mediante la práctica, disfruta del proceso educativo y lo mantiene toda la vida. Se trata de una manera distinta de aprender y enseñar a través de proyectos integrados - proyectos multidisciplinarios realizados en contextos reales donde el alumnado aprende de una manera cooperativa, integra sus conocimientos para resolver problemas reales (aprender mediante la práctica), desarrolla habilidades sociales (trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, resolución de conflictos...) y es responsable de su propio aprendizaje. El proceso de proyecto integrado incluye el desarrollo de competencias así como el trabajo en equipo y el liderazgo. Durante este proceso el alumnado es distribuido por equipos en función de su papel en el grupo y aprende competencias a través del trabajo en grupo, que evoluciona desde las tareas dirigidas por la persona líder hasta la autogestión, terminando en cuarto curso con miembros del equipo convertidos/as en líderes del alumnado de primero.

Las personas destinatarias del modelo educativo son los/as estudiantes y docentes del Grupo Educativo Florida, así como las empresas y los centros educativos que participan en los períodos de prácticas y el entorno más cercano. El modelo educativo tiene influencia también sobre el modelo de organización de Florida, exigiendo una organización interdisciplinaria, desarrollando competencias, trabajando en equipo, intercambiando buenas prácticas y en la mejora de la

calidad. Hasta la fecha, la metodología utilizada se ha traducido en altas tasas de estudiantes, cuyas opiniones y sugerencias son tenidas en cuenta.

Con el fin de garantizar la sostenibilidad y la transferibilidad de esta buena práctica, necesitamos profesionales motivados y comprometidos, el interés de cambiar la manera en que educamos, pasión por la enseñanza y pasión por el aprendizaje y un estrecho contacto con el mercado empresarial y laboral: formación/educación en contacto con el mundo real.

Las demandas de un entorno cambiante también demandan cambios en la manera en que educamos. Para ello los/as docentes necesitan construir competencias, ya que éstas permiten la transformación. La construcción de competencias y el empoderamiento del alumnado deben ser incorporados en el plan de estudios, en el que es necesaria una reorganización de la organización para que estos dos aspectos estén en armonía.

Más información en:

www.effect-project.eu



Nombre de la organización:

Persona de contacto:

Dirección postal:

Dirección de e-mail:

Sitio web:

Datos de contacto

Florida Grupo Educativo

Victoria Gómez Rodríguez

(Directora de Enseñanza Superior)

C/ Jaime I nº 2 46470 Catarroja

Valencia

vgomez@florida-uni.es

<http://www.floridauniversitaria.es/>

es-ES/floridauniversitaria/

ModeloEducativo/Paginas/default.

aspx?Perfil=Florida%20Universitaria

4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El desfase de competencias debe ser superado si queremos utilizar eficazmente nuestro capital humano y su talento. Es necesario 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, debiendo generar nuevas competencias que respondan a las nuevas exigencias del empleo.

Es urgente intensificar acciones que mejoren la adecuación del mercado laboral mediante la adaptación de los sistemas de educación y formación para así 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 personas empresarias y servicios de empleo y dirigiéndose a las personas jóvenes mediante el desarrollo de enfoques basados en alianzas para unos programas de aprendices y prácticas de calidad.³⁶

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 las entidades proveedoras de educación y formación, las empresas, las personas empleadas y los/as 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 políticas e instituciones del mercado

laboral contribuirán a un mayor equilibrio entre las capacidades de los individuos y las oportunidades de trabajo.³⁷

La estrecha cooperación entre gobierno, empresarios/as y empleados/as 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 colaboración entre las partes interesadas. Se presta especial atención a la cooperación a través de los representantes de empleadores/as, que buscan que se tenga en cuenta la información sobre el mercado laboral a la hora de diseñar los programas educativos y de formación. La vinculación con las entidades representantes del empresariado 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 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 demanda 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 estudiados se encuentran en diferentes niveles de anticipación y adecuación de habilidades, desarrollo profesional y procesos de aprendizaje permanente. Asimismo, 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. No obstante, son

³⁶http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility.pdf.

³⁷Agenda Nuevas Capacidades para Nuevos Empleos.

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 a todos los niveles e implicación a lo largo de los procesos; motivación para los/as empresarios/as 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:³⁸

1. Proporcionar incentivos adecuados para actualizar y mejorar el uso de habilidades de particulares y empresariado.
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 la oferta de habilidades en el mercado laboral.
3. Desarrollar una combinación y cartera de habilidades apropiada; adaptar los contenidos curriculares, la enseñanza, los métodos pedagógicos y la evaluación a los resultados de aprendizaje deseados; fomento del espíritu emprendedor en la escuela.
4. Anticipar mejor las necesidades futuras de cualificación; mejorar la capacidad de anticipar 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.

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 previsión y anticipación de la Unión Europea. Las empresas tienen un papel clave en la evaluación de las necesidades de competencias y deben participar activamente. Por lo tanto, la Comisión promoverá el diálogo entre las empresas y las entidades proveedoras de educación y formación así como el establecimiento de alianzas para satisfacer las necesidades de cualificación en el medio plazo.

El desarrollo de competencias, la actualización de las habilidades y una mejor adecuación entre la oferta de capacidades y su demanda por parte del mercado laboral no sólo son aspectos necesarios; suponen también un reto para la UE y una responsabilidad compartida de las autoridades públicas nacionales, las entidades proveedoras de educación y formación, el empresariado y las personas empleadas, en el que las entidades interlocutoras sociales desempeñan un papel crucial.



³⁸Nuevas Capacidades para Nuevos Empleos; ActionNow; Recomendaciones Clave; CE, Febrero 2010.

5 BIBLIOGRAFÍA


1. Agenda New Skills for New Jobs.
2. Anticipating and Matching Skills Demand and Supply; Synthesis of national reports, ETF 2012.
3. bit group (ed.): <http://www.qualifizierung-jetzt.at>, last accessed on 19 November 2013.
4. Bliem, W. / Weiß, S. / Grün, G.: AMS Standing Committee on New Skills 2010/2011. Report on the results of the specialist groups – Work phase 2010/2011. AMS report no. 84, editor: Public Employment Service Austria, Vienna, 2012.
5. Career Development at Work, A review of career guidance to support people in employment, CEDEFOP, 2008.
6. Centre for Social Innovation (ed): Territorial employment pacts in Austria: Projects. Styrian Web TV: http://www.pakte.at/projekte/6144/7283.html?_lang=de, last accessed on 19 November 2013.
7. Creative Industries Styria (editor): <http://www.cis.at/de/archiv/styrian-web-tv>, last accessed on 18 November 2013.
8. Employment for All (Resource center on employment for persons with disabilities).
9. <http://careerplanning.about.com/od/careerchoicechan/f/career-development.htm>.
10. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/27_skills_gaps_and_labour_mobility.pdf.
11. Identifying and Sharing Good Practices, SDC Knowledge Management Toolkit, 2004.
12. Is Lifelong Learning Making a Difference? Research-based Evidence on the IMpact of Adult Learning, John Field, 2012.
13. Lerch, R.: Styrian Web TV, presentation document dated 21 June 2013, Transnational Forum, Graz.
14. LFI Ländliches Fortbildungsinstitut (ed.): Styrian Web TV. The training station for young TV producers. Concept.
15. Lifelong Education and Labour Market Needs, An examination of how ongoing learning benefits the society, the corporation and the individual, The EvoLLLution, 2012.
16. New Skills for New Jobs, Anticipating and matching labour market and skills needs.
17. New Skills for New Jobs: Action Now; A report by the expert group.
18. New Skills for New Jobs; Action Now; Key Recommendations; EC, February 2010.
19. Ortner-Arch, M.: Qualification networks in Styria, presentation document dated 20 June 2013, Transnational Forum, Graz.
20. Public Employment Service Austria (ed.): AMS qualification barometer: www.ams.at/qualifikationsbarometer.
21. Public Employment Service Austria (ed.): Service for companies, qualification consulting for the establishment of qualification networks: http://www.ams.at/sfu/14091_18667.html, last accessed on 19 November 2013.
22. Public Employment Service Austria, Department for Labour Market Research and Vocational Information (editor): Explanations on the implementation of specialist courses within the “New Skills” programme, Vienna, 2012.
23. Public Employment Service Austria, Department for Labour Market Research and Vocational Information/ABI (ed.): <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at>.
24. Public Employment Service Austria: www.ams.at.
25. Recommendation Concerning Human Resources Development: Education, Training and Lifelong Learning, ILO.
26. Recommendation 2006/962/EC of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning [Official Journal L 394 of 30.12.2006].
27. Rosinger, R., Styrian Web TV. The training station for young TV producers, presentation document dated 21 June 2013, Transnational Forum, Graz.
28. Skills Forecasting at City Level, ESIMeC.
29. The Skill Matching Challenge; Analysing skill mismatch & policy implications, CEDEFOP, 2010.

Esta publicación ha sido financiada por el Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Solidaridad Social - PROGRESS (2007-2013).

Es un programa implementado por la Comisión Europea. Se creó para contribuir económicamente a la aplicación de los objetivos de la Unión Europea en materia de empleo, asuntos sociales e igualdad de oportunidades, y colaborar así a la consecución de los objetivos de la Estrategia Europa 2020 en estas áreas.

El programa de siete años de duración tiene como destinatarios todos los agentes que puedan contribuir a conformar el desarrollo de legislación y políticas sociales y de empleo adecuadas y efectivas en toda la UE-27, los países de la AELC-EEE y los países candidatos y precandidatos de la UE.

Para más información, véase: <http://ec.europa.eu/progress>





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 the
Ministry of Labour, Family, Social
Affairs and Equal Opportunities

