

NOTA INFORMATIVA

Retomar el aprendizaje, retomar el trabajo

Apoyo a adultos poco cualificados para salir del desempleo

Desde 2008, la cuestión que más viene preocupando a los responsables políticos es, comprensiblemente, el explosivo aumento del desempleo juvenil. Pero la crisis también ha afectado gravemente a los adultos escasamente cualificados que se enfrentan a las mayores tasas de desempleo en toda Europa ⁽¹⁾. Un reciente estudio de Cedefop confirma que los programas de aprendizaje en el puesto de trabajo permiten atender a las necesidades específicas de este colectivo, siempre y cuando los programas estén bien orientados y diseñados.

Para mitigar la pobreza y alcanzar un porcentaje de empleo del 75%, los países europeos deben emplearse en ayudar a las personas a actualizar, mejorar o complementar sus aptitudes. Dentro del ciclo anual de coordinación de políticas conocido como semestre europeo, que coordina los avances en el logro de los objetivos contemplados en la estrategia Europa 2020, se han formulado recomendaciones a diversos países para que articulen medidas capaces de hacer frente a los problemas a los que se enfrentan los desempleados de larga duración y los trabajadores poco cualificados. Entre estos países se incluye a Dinamarca (“adopción de medidas adicionales para mejorar la empleabilidad de personas situadas en los márgenes del mercado laboral, en particular de origen inmigrante, desempleados de larga duración y trabajadores poco cualificados”), Estonia (“reforzar medidas de activación que faciliten el retorno al mercado de trabajo de desempleados de larga duración”), y España (“refuerzo de la eficacia de los programas de formación de readaptación profesional para trabajadores de más edad y poco cualificados”) ⁽²⁾.

⁽¹⁾ Consejo de la Unión Europea (2013). *Joint employment report* (Informe conjunto sobre empleo) Bruselas, 4.3.2013. p. 9. [acceso el 17.9.2013].

⁽²⁾ Comisión Europea (2013). *Country-specific recommendations 2013* (Recomendaciones específicas por países) [en línea]. [acceso el 17.9.2013].

Un problema que afecta a toda Europa

Los adultos poco cualificados (entendiéndose por tal las personas de 25 a 64 años que como máximo han completado la educación secundaria) han experimentado desde 2008 un incremento de las tasas de desempleo superiores a las de cualquier otro grupo. Aunque representan un porcentaje decreciente de la mano de obra, en números absolutos constituyen un grupo considerable: 70,7 millones de personas en la actualidad ⁽³⁾. El gráfico muestra el porcentaje de desempleo entre los adultos poco cualificados, los económicamente activos, y los adultos en su conjunto, en el año 2012.

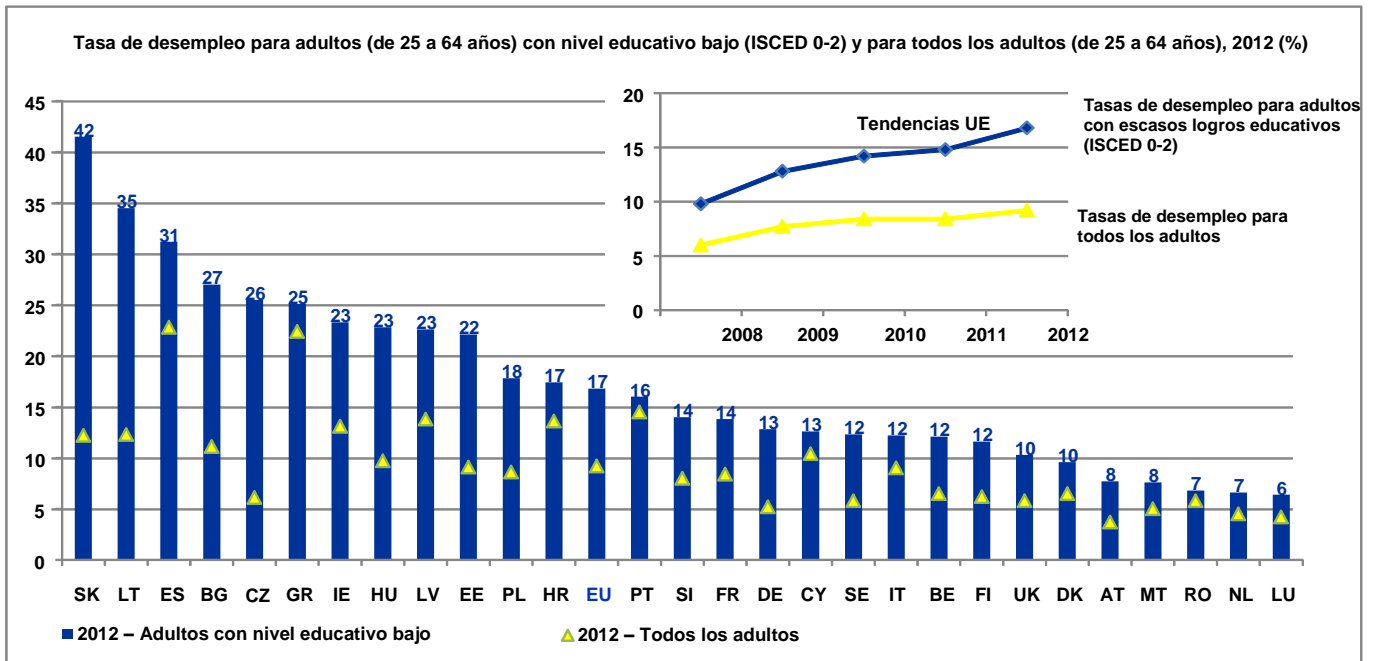
Los adultos poco cualificados se enfrentan a desafíos especiales

- Como ha puesto de relieve el trabajo sobre competencias desarrollado por Cedefop, la mayor parte de los puestos de trabajo (tanto los cualificados como los básicos) requieren niveles cada vez mayores de competencia o conjuntos de habilidades más complejos.
- Los adultos poco cualificados son los menos inclinados a iniciar una educación o formación adicional ⁽⁴⁾. En 2012, un 3,9% de los adultos poco cualificados participaron en algún tipo de formación, frente a un promedio del 9% (en los adultos medianamente cualificados, la proporción se elevó hasta el 7,7%; para los graduados universitarios fue del 16%) ⁽⁵⁾.

⁽³⁾ Eurostat (2013). *EU labour force survey* (Encuesta de población activa de la UE) (fecha de extracción: 15.7.2013).

⁽⁴⁾ Cedefop (2011). *Learning while working: how skills development can be supported through workplace learning* (Aprender trabajando: cómo apoyar el desarrollo de aptitudes mediante el aprendizaje en el lugar de trabajo) [en línea]. [acceso el 17.9.2013].

⁽⁵⁾ Cedefop (2012). *Lifelong learning for adults with a low level of education: any recent progress?* (Aprendizaje permanente para adultos con bajo nivel educativo: progresos recientes) [en línea]. Datos de 2011. [acceso el 17.9.2013].



Fuente: Eurostat, 2013.

- Los adultos poco cualificados no solo suelen carecer de las habilidades específicas para un puesto de trabajo, sino también de las competencias clave que requieren la mayoría de los puestos de trabajo ⁽⁶⁾, como la aritmética, la lectura, la escritura, la informática y las habilidades comunicativas; pero también la actitud hacia el empleo y la conducta en el lugar de trabajo.
- Selección sesgada: los empresarios tienden a asociar las cualificaciones formales con la capacidad para el trabajo. En condiciones de elevado desempleo, pueden optar por contratar a candidatos formalmente sobrecualificados, dificultando aún más la situación en el mercado de trabajo para los trabajadores poco cualificados ⁽⁷⁾.
- Lagunas de información: los adultos poco cualificados suelen encontrar dificultades para obtener información sobre las vacantes de empleo disponibles, entre otras razones porque los empresarios invierten menos tiempo y dinero en encontrar estos empleados. Los servicios públicos de empleo (SPE), a los que recurre un 50% de los desempleados, no abordan adecuadamente este problema estructural. En la mayoría de los países, las personas con alto nivel educativo tienden a consultar en mucha menor medida los SPE.
- Estilo de aprendizaje: por definición, los adultos poco cualificados han abandonado prematuramente sus estudios. Para unos, una elevada disponibilidad de puestos de trabajo en su región ha podido resultar ventajosa, mientras que para otros la experiencia escolar ha podido resultar negativa. Para la mayoría, sin embargo, normalmente es difícil reingresar a la formación escolar en una fase posterior.
- Presión del mercado laboral: dentro de la actual crisis económica, las personas poco cualificadas deben hacer frente a la creciente competencia que ejercen desempleados más cualificados, tanto por los puestos de trabajo como por las oportunidades de formación ⁽⁸⁾.

⁽⁶⁾ Europa (2011). *Key competences for lifelong learning* (Competencias clave para el aprendizaje permanente) [en línea]. [acceso el 17.9.2013].

⁽⁷⁾ Cedefop (2010). *The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implications* (El reto de la adecuación de aptitudes: análisis de desajuste de competencias e implicaciones en las políticas). Luxemburgo: Oficina de Publicaciones, p. 49.

⁽⁸⁾ Cedefop (2013, próximamente): *Return to work: work-based learning and the reintegration of unemployed adults into the labour market* (Reincorporación al empleo: aprendizaje en el puesto de trabajo y reintegración de adultos desempleados en el mercado laboral)

Aprendizaje en el puesto de trabajo: qué es y cómo puede ayudar

Los programas de formación en el puesto de trabajo se basan en el propio lugar de trabajo o en un entorno de trabajo simulado, dentro de un programa de formación. Pueden combinar el aprendizaje en un centro de formación con el aprendizaje en una empresa a través de prácticas laborales. En los programas dirigidos específicamente a adultos poco cualificados, son varios los factores que contribuyen al éxito:

- Proporcionan una evaluación inicial completa de la capacidad laboral de los participantes (conducta laboral y necesidades de aprendizaje), incluyendo la validación de aprendizajes previos, y ofrecen orientación permanente. Dar visibilidad a los conocimientos, habilidades y competencias de las personas puede elevar su autoestima y proporcionarles un incentivo para continuar su formación;
- Suponen un ambiente de aprendizaje más agradable para las personas que abandonaron sus estudios prematuramente y a las que el retorno a las aulas puede generar incomodidad;
- Ofrecen planes de formación individuales, adaptando el aprendizaje al perfil y las necesidades de cada persona;
- Se centran tanto en las competencias críticas esenciales para encontrar empleo como en los conocimientos específicos para un puesto. Obtener experiencia en un puesto de trabajo significa también ganar en responsabilidad y adaptación a las normas de un lugar de trabajo, lo cual resulta de gran importancia para las empresas;
- Establecen relaciones de confianza entre las instituciones educativas y formativas y las empresas, lo cual redundará en beneficio del alumno;
- Los fuertes vínculos que establecen con un lugar de trabajo garantizan una transición gradual de la formación al empleo: los participantes obtienen acceso a posibles empleadores, ante quienes pueden demostrar sus habilidades;
- Ayudan a las personas a desarrollar habilidades prácticas para la búsqueda de empleo (entrevistas, CVs, etc.) y pueden proporcionar ayuda más práctica para la propia búsqueda de empleo;

Los seminarios y centros de trabajo de inserción (ateliers et chantiers d'insertion) de la rama "integración a través del empleo" francesa (insertion par l'économique) proporcionan ideas sobre cómo utilizar las tareas de trabajo para desarrollar competencias clave. Segar un césped se usa como método para mejorar las aptitudes matemáticas a la hora de, por ejemplo, calcular una superficie y mezclar combustibles en el porcentaje adecuado.

- Brindan asistencia en cuestiones prácticas, como la atención infantil;
- Por último, certifican los logros: los solicitantes de empleo pueden demostrar que han adquirido nuevas habilidades.

Consideraciones para los responsables de las políticas

El aprendizaje en el puesto de trabajo puede ayudar a aliviar los problemas a los que se enfrentan los adultos desempleados escasamente cualificados, principalmente gracias al enfoque global que aplican los más destacados de estos programas. A través de un mayor desarrollo o apoyo a dichos programas, los responsables de las políticas pueden corregir determinadas desventajas con las que se encuentran las personas poco cualificadas en el mercado laboral.

En la actualidad, solo algunos de los programas disponibles desarrollan sistemáticamente competencias clave para los adultos que solicitan empleo. Los ejemplos incluyen talleres y lugares de trabajo de integración en Francia, "medidas para la activación y reintegración en el trabajo" en Alemania y educación básica profesional para adultos en Dinamarca.

Para superar selecciones sesgadas, los programas deben reconocer el aprendizaje previo y acreditar los resultados obtenidos; los adultos solicitantes de empleo suelen encontrar dificultades para presentar pruebas de las competencias adquiridas a través de su experiencia laboral ⁽⁹⁾. Los certificados y títulos derivados del aprendizaje en el puesto de trabajo también deben integrarse plenamente en el marco nacional de cualificaciones de cada país, al menos como cualificaciones no

⁽⁹⁾ Cedefop (2011). *Working and ageing: guidance and counselling for mature learners* (Empleo y envejecimiento: orientación y asesoramiento para estudiantes maduros), p. 138. Luxemburgo: Oficina de publicaciones [acceso el: 17.9.2013].

adquiridas formalmente. De esta manera, las personas que completen dichos programas también podrán adquirir cualificaciones profesionales completas con posterioridad, o seguir adelante con su formación. La capacidad de los programas en el puesto de trabajo para proporcionar a los participantes una oportunidad de luchar en el competitivo mercado de trabajo depende en parte del reconocimiento formal e las competencias que imparten.

Dirigido principalmente a los desempleados poco cualificados, el programa Yrkevux, de Suecia, valida el conocimiento y las aptitudes adquiridas previamente por los participantes y a su conclusión les expide una cualificación profesional completa. Del mismo modo, el Centro de Capacitación Laboral holandés asegura la obtención de una certificación profesional mínima y un certificado de holandés a quienes carecen de un diploma.

Los obstáculos prácticos al aprendizaje se abordan mejor en el propio programa de formación. Esto significa que los programas también deben ocuparse de otras cuestiones a las que deben hacer frente los adultos desempleados, como por ejemplo el tema del desplazamiento al lugar de formación, la salud y el cuidado infantil. Este es el caso del programa trampolín de Hungría y del proyecto ACI francés.

Los SPE también deben prestar más atención a los trabajadores poco cualificados y orientarles hacia los programas en el puesto de trabajo que mejor se adaptan a sus necesidades. Dentro de estos servicios, los programas de orientación tienen que abordar las necesidades específicas de los adultos poco cualificados⁽¹⁰⁾. El papel integrador de la orientación es, de hecho, de fundamental importancia para que los SPE puedan identificar correctamente las necesidades y capacidades de las personas poco cualificadas y orientarlas hacia las mejores opciones formativas.

Para dirigir y financiar estas opciones, son necesarias la cooperación y la participación activa de empresas, sindicatos y proveedores de formación; por lo que debe reflejarse en una estructura formal que

⁽¹⁰⁾ Comisión Europea (2013). *European agenda for adult learning and recent policy developments* (Agenda europea de aprendizaje para adultos y desarrollos recientes de políticas) [online]. [acceso el: 17.9.2013].

coordine mejor la oferta y la demanda de las colocaciones. Estos organismos podrían compartir la inversión necesaria para dichos programas y ayudar a promocionarlos entre los empresarios, las instituciones educativas y formativas y los adultos desempleados poco cualificados. Es preciso que los empleadores, en particular, cobren conciencia de los beneficios de este tipo de programas a fin de alentarles a contribuir a ellos, especialmente si pertenecen a sectores emergentes o que se encuentran ante un déficit de cualificaciones.

Más información y servicios

- El próximo informe de Cedefop *Return to work: work-based learning and the reintegration of unemployed adults into the labour market* (Reincorporación al empleo: aprendizaje en el puesto de trabajo y reintegración de adultos desempleados en el mercado laboral) analiza los factores que contribuyen al éxito de los programas de formación profesional mediante el aprendizaje en el puesto de trabajo y enfocándose en el desarrollo de competencias clave, e indica formas de utilizar todo el potencial de dichos programas.
- Una bibliografía completa sobre este y otros temas relacionados se encuentra disponible en nuestros servicios de información en línea: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/bibliographies.aspx>.
- La página web de aprendizaje para adultos en el portal de Cedefop ofrece más información sobre el trabajo de la agencia en esta materia: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/adult-training/index.aspx>.

**CEDEFOP**Centro europeo para el Desarrollo
de la Formación Profesional**Nota informativa – 9082 ES**

Nº de catálogo: TI-BB-13-008-ES-N

ISBN 978-92-896-1325-5, doi: 10.2801/39719

Copyright © Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación
Profesional (Cedefop), 2013

Reservados todos los derechos.

Las notas informativas se publican en alemán, español, francés, griego, inglés, italiano, polaco, portugués y la lengua del país presidiendo la Unión Europea. Si desea recibirlas periódicamente, envíenos un mensaje a la siguiente dirección: briefingnotes@cedefop.europa.eu

Encontrará otras notas informativas y publicaciones del Cedefop en la dirección de Internet: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

PO Box 22427, 551 02 Salónica, Grecia
Europe 123, Salónica, Grecia
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-mail: <mailto:info@cedefop.europa.eu>

visit our portal www.cedefop.europa.eu