



Aprender en tiempos de crisis

A pesar de la recesión, los Estados miembros y los interlocutores sociales se han comprometido a desarrollar las competencias

La crisis económica es un crudo recordatorio de que el aprendizaje permanente ha de apoyar a la persona durante todo el ciclo económico, en momentos de bonanza y recesión.

El desempleo en la Unión Europea se ha disparado de 5,4 a 21,8 millones de parados entre marzo de 2008 y agosto de 2009, pero la recesión no ha golpeado a todos por igual. En los 16 países de la zona euro, un total de 15 millones de personas están desempleadas, la peor cifra de la última década. Sólo en España se han perdido 2,7 millones de puestos de trabajo. En Estonia, el desempleo pasó del 3,7 % al 13,3 % en menos de 18 meses, mientras que en Letonia y Lituania se triplicó y en Irlanda se duplicó y llegó a alcanzar el 12,5 %.

Ningún sector parece inmune. La construcción se ha visto muy afectada en casi todos los Estados miembros. Las ventas y la producción del sector de automoción han sufrido fuertes descensos en Alemania, Irlanda, Hungría, Rumanía, Eslovaquia y Suecia. Grecia, Chipre y Austria registran pérdidas en el sector turístico y el sector bancario y financiero del Reino Unido ha sufrido un duro revés.

Aunque en periodo de recesión exista la tentación de recortar la inversión en recursos humanos, la formación es más importante si cabe en épocas de crisis. La economía que emerge de una recesión es distinta de la que se hundió. Los productos cambian y las empresas ganan en eficiencia, con el aumento de la competencia y la reducción de los márgenes de beneficio. Los cambios exigen nuevas capacidades.

¿Cómo sobrelleva Europa la crisis?

Así pues, ¿cómo está gestionando Europa sus competencias durante la crisis actual? La encuesta realizada por la Presidencia sueca y la Comisión Europea con la ayuda del Cedefop (ver recuadro) en los Estados miembros y el debate posterior revelan esfuerzos importantes por conservar e incluso mejorar las competencias en Europa.

Algunos Estados miembros han incrementado el presupuesto para enseñanza y formación, o cuando menos han mantenido su nivel pese al descenso de la recaudación tributaria. La Comisión Europea, en su Comunicación sobre un compromiso común por el empleo, respaldó las inversiones en formación y com-

petencias aportando 19 000 millones de euros con cargo al Fondo Social Europeo de 2009-10 con el fin de impulsar la recuperación. Las condiciones que rigen la cofinanciación se suavizaron para facilitar y agilizar la inversión de los recursos.

La Presidencia sueca de la UE: prosiguiendo el debate sobre la modernización de la enseñanza y formación profesional

En abril de 2009, la Presidencia sueca solicitó información al Director General de formación profesional (FP) acerca de las principales iniciativas emprendidas en el ámbito de la FP para adultos en respuesta a la crisis económica. Al mismo tiempo, el Cedefop planteó a su red de referencia (ReferNet) una serie de preguntas similares. Esta nota se basa en el análisis de ambas encuestas, así como en otras fuentes del Cedefop e investigaciones internacionales.



La conferencia prosiguió el debate sobre la modernización de la FP. En ella se analizaron las políticas de FP que se han diseñado para afrontar los retos económicos y sociales a corto y largo plazo. También se examinaron los aspectos fundamentales que modelarán el futuro de la FP, tales como el desarrollo de competencias, el aprendizaje en el puesto de trabajo, los itinerarios educativos o formativos individuales, la orientación, la validación del aprendizaje no formal y el espíritu emprendedor. Las presentaciones de la conferencia se han publicado en Internet en la siguiente dirección:

http://www.se2009.eu/en/meetings_news/2009/11/12/1.23798

Las empresas desempeñan una función importante. A pesar de la crisis, muchas empresas francesas, por ejemplo, se han comprometido a invertir en formación superior a la que están obligadas conforme a sus normas tributarias.

Por lo tanto, ¿cómo se invierten los recursos?

Retener al personal y actualizar sus competencias: combinar la formación y el trabajo

Según los resultados de la encuesta, los gobiernos y los interlocutores sociales han llegado a un consenso para mantener el empleo. Las empresas solían encontrar dificultades a la hora de contratar a trabajadores cualificados antes de la crisis y están dispuestas a conservar los recursos humanos que necesitan para la recuperación. Muchos Estados miembros aplican principios de «flexiguridad» aportando fondos públicos, a través del Fondo Social Europeo, con el fin de que las empresas combinen trabajo temporal y formación.

En Chipre, se subvenciona la formación en las empresas del sector turístico si retienen a sus empleados en lugar de despedirlos. Irlanda cuenta con un programa similar para el sector de la automoción. El Gobierno garantiza el 80 % de los salarios de los trabajadores que participen en actividades formativas, siempre que las empresas no despidan personal como mínimo hasta 2010.

En lo que respecta a otros trabajadores con empleos vulnerables, Irlanda cuenta con un programa piloto de apoyo a las empresas cuyos empleados trabajen tres días a la semana y sigan una formación los otros dos. Hungría introducirá un programa parecido que abarcará todos los sectores. El Gobierno sufraga los costes de hasta dos días y medio de formación de los empleados a la semana. A principios de 2009, Alemania creó un fondo para formar a trabajadores con contrato a tiempo parcial. La subvención oscila entre el 25 % y el 80 % de los costes de la formación, según el tipo de formación, el tamaño de la empresa y los participantes. En marzo de 2009, Rumanía estableció subvenciones para sufragar del 60 % al 80 % de los costes, según el tamaño de la empresa, para la formación de trabajadores en el lugar de trabajo. Finlandia ha incrementado asimismo la financiación pública destinada a cofinanciar formaciones para actualizar las competencias de los trabajadores. Eslovaquia también ayuda a las personas en riesgo de despido contribuyendo a financiar formaciones que faciliten la adaptación de las empresas a los cambios en la producción y a las nuevas tecnologías.

Fomentando el aprendizaje en el lugar de trabajo

Los Estados miembros también destinan recursos para los jóvenes, mayores y desempleados que son quienes más suelen padecer los efectos de la recesión cuando descienden las contrataciones.

No es de sorprender el aumento de las matriculaciones en enseñanza superior y complementaria en un momento en el que los jóvenes aplazan la búsqueda

de empleo. Los Países Bajos y Finlandia se encuentran entre los Estados miembros que han aumentado la financiación de plazas de formación profesional básica. Varios Estados miembros han aumentado la financiación para ayudar a quienes han sido despedidos durante la crisis y a quienes intentaban encontrar trabajo antes de que estallase. En Francia, el Gobierno y los interlocutores sociales acordaron en abril de 2009 destinar 100 millones de euros para la ampliación de los programas de formación y otros similares para desempleados poco cualificados. Suecia ha aumentado la financiación a corto y largo plazo para garantizar la disponibilidad de plazas suficientes de FP para adultos. Las ayudas se dirigen al individuo, ya que son estos —y no las empresas ni las industrias— quienes eligen los cursos de formación. El Reino Unido facilita el acceso a la formación suavizando los requisitos de admisión para ayudar a los más vulnerables.

Numerosas medidas fomentan el aprendizaje en alternancia en el lugar de trabajo. Bélgica, Portugal, Eslovenia y Finlandia han incrementado la financiación para incitar a los empresarios a contratar a los jóvenes. La formación de aprendices es una prioridad de la financiación con cargo al Fondo Social Europeo. Los Estados miembros apoyan a los aprendices para que continúen o finalicen su formación bien en otras empresas bien matriculándose en programas de enseñanza y formación profesional (FP) de tipo escolar. Irlanda estableció en 2008 un programa de formación en alternancia en empresas aprobadas para los aprendices desempleados. Tiende a ampliarse la formación en alternancia a distintos grupos de educandos, como por ejemplo en Finlandia, donde se dirige también a personas con titulación superior.

En Austria, las subvenciones para incrementar las competencias fomentan formaciones personalizadas en la propia empresa para personas mayores de 45 años. Bélgica otorga incentivos financieros para que los desempleados de larga duración adquieran una experiencia laboral en los servicios públicos y en organizaciones no lucrativas. Eslovenia también ha establecido incentivos para los empresarios que contraten durante un año a personas que hayan estado desempleadas al menos tres meses. En la región de Flandes (Bélgica), los acuerdos sectoriales de 2007-2009 contemplan la creación de puestos de trabajo en empresas para la formación continua de los profesores de FP.

Competencias para la recuperación y para el futuro

Las medidas que se dirigen a quienes tienen un empleo pueden considerarse una respuesta a la crisis a corto plazo. Sin embargo, a largo plazo, se tiende en Europa hacia un incremento de los oficios que requieren conocimientos y competencias extensos. En todos los sectores aumentarán los empleos que requieran cualificaciones de nivel medio y superior.

Hay indicios alentadores de que los Estados miembros adoptan planteamientos a más largo plazo, garantizando que las medidas contra la crisis estén en consonancia con las estrategias nacionales para el desarrollo de los recursos humanos. En Francia, por ejemplo, los fabricantes de automóviles y sus proveedores alternan el tiempo de trabajo y la formación mediante ayudas estatales y aprovechan la crisis para acelerar determinados cambios estructurales y actualizar las competencias de sus trabajadores, con el fin de sacar el mayor rendimiento en tiempos de recuperación.

No sólo se trata de incrementar las competencias, sino también de ampliar el tipo de competencias. En el Reino Unido, al igual que en otros Estados miembros, se fomenta el desarrollo de competencias en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Sin embargo, hasta los puestos de trabajo técnicos requieren un amplio acervo de competencias. Algunos Estados miembros, como la República Checa, Francia, Italia, Portugal y Eslovaquia resaltan la importancia de competencias genéricas —comunicación (en más de una lengua), TIC, solución de problemas, etc.— que pueden aplicarse a varios sectores y oficios. En otros casos, se fomenta el desarrollo de competencias ocupacionales. La estrategia para desarrollar los recursos humanos en Suecia a corto y largo plazo pretende reforzar las competencias profesionales en el segundo ciclo de enseñanza secundaria y en la enseñanza post-secundaria o terciaria. Es preciso un equilibrio entre la actualización de competencias —ampliando las competencias transversales que son transferibles a distintas ocupaciones— y el "reciclaje profesional" para fomentar la adaptación del trabajador y su movilidad en distintos sectores.

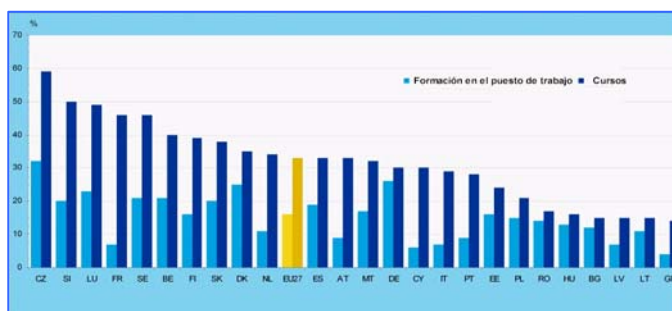
Despiertan un creciente interés las competencias que impulsan el espíritu emprendedor. Bélgica, Grecia, Italia, Polonia y Eslovaquia ofrecen formaciones específicas para el autoempleo. Francia ofrece actualmente cursos para directivos de pequeñas y medianas empresas con el fin de que puedan diseñar estrategias para afrontar la crisis. Los Estados miembros también alientan las «competencias verdes», cuya importancia va en aumento —al igual que las TI— en numerosos puestos de trabajo en todos los niveles de cualificación. Grecia, por ejemplo, ofrece formación para desempleados, que integra elementos de formación en el lugar de trabajo, en «profesiones verdes», tales como las fuentes de energía renovables, la gestión de residuos y la recuperación de espacios naturales. Para favorecer la flexibilidad, es necesario mantener un equilibrio adecuado de competencias, pero no es tarea fácil. Para que la formación continua responda a necesidades vigentes, Suecia aprueba determinados cursos para un número limitado de años.

Combinando diversas formas de aprendizaje

Entre las iniciativas a largo plazo para desarrollar las competencias, se reconoce en los Estados miembros las contribuciones de la validación y el reconocimiento de los conocimientos, aptitudes y competencias adquiridos fuera del sistema formal de enseñanza y formación.

Como muestra el recuadro 1, el lugar de trabajo es una vía fundamental de aprendizaje no formal. No todo el aprendizaje no formal que proporcionan las empresas está específicamente relacionado con el puesto laboral, ni se adquiere siempre en el lugar de trabajo.

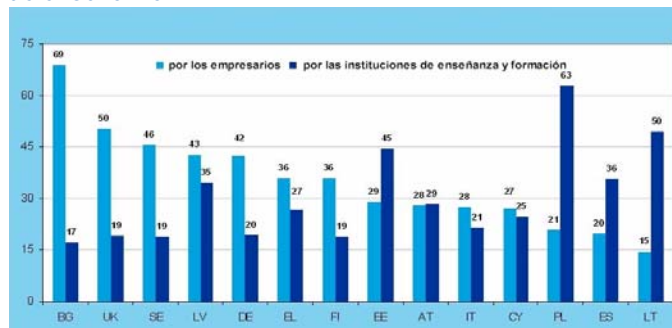
Recuadro 1: Empleados que participan en cursos no formales y en actividades de formación en el puesto de trabajo que proporcionan las empresas (%)



Fuente: Encuesta de formación profesional continua, 2005

Según el recuadro 2, en 9 de los 14 países de los que se tienen datos, las empresas proporcionan más aprendizaje no formal que las instituciones de enseñanza. En Bulgaria, el 69 % de las actividades de aprendizaje no formal están organizadas por los empresarios; esta cifra asciende al 46 % en Suecia.

Recuadro 2: Porcentaje de aprendizaje no formal proporcionado por las empresas y por las instituciones de enseñanza



Fuente: Encuesta de enseñanza para adultos, 2007

Para reflejar distintos tipos de aprendizaje, los Estados miembros se basan cada vez más en los resultados del aprendizaje para definir ocupaciones y elaborar planes de



estudios. Al adoptar los resultados del aprendizaje, se valora lo que el individuo es capaz de hacer al término de su formación, al margen de la duración, el lugar y el contenido del curso. El Marco Europeo de Cualificaciones (MEC), basado en los resultados del aprendizaje, facilitará la validación y el reconocimiento de distintos tipos de aprendizaje en diversos niveles. Los Estados miembros se esfuerzan por crear marcos nacionales de cualificación vinculados al MEC. Francia, Irlanda, Malta y el Reino Unido ya los han establecido. Con este planteamiento y con el apoyo de una orientación profesional permanente, se capacita a los individuos para que desarrollen sus propios itinerarios de formación. Italia y Eslovenia preparan planes de formación individuales, a través de acuerdos entre los empresarios y los trabajadores que combinan el aprendizaje formal y no formal en diferentes etapas de la carrera profesional.

Colaboraciones para el futuro

Los Estados miembros están dispuestos a asociarse para desarrollar y aplicar medidas conjuntas. En el marco del diálogo social se han acordado actuaciones en muchos Estados miembros, como Bélgica, Francia e Italia. También han ido surgiendo nuevas iniciativas de colaboración, por ejemplo entre los sectores y las autoridades regionales y locales, entre las empresas y los servicios de empleo públicos, y —como en el caso de la República Checa y Malta— entre los proveedores de FP y las empresas. En Bélgica, las empresas que contratan a personas que trabajan en proyectos de investigación en colaboración con universidades, colegios superiores y centros de investigación reciben incentivos fiscales.

Asuntos pendientes

Siempre que resulta posible, los Estados miembros, con el apoyo del Fondo Social Europeo, aumentan o revisan sus presupuestos para financiar nuevas medidas de formación o ampliar las ya existentes.

Existen importantes ayudas públicas para aquellas empresas que mantienen o crean empleo y contratan personal, a condición de que sus trabajadores participen en actividades de formación. Además de proporcionar incentivos fiscales, los Estados miembros están flexibilizando determinadas normativas para fomentar la participación en formación, desarrollar itinerarios de formación alternativos y favorecer que los aprendices completen su formación. Aunque se trate a menudo de medidas a corto plazo —de hecho, algunos programas finalizarán en 2009 o 2010—, los Estados miembros no pierden de vista la necesidad de reformas a largo plazo. Según las encuestas de la República Checa, Francia, Suecia y el Reino Unido, se percibe crecientemente la FP como una inversión y no un gas-

to. Muchas empresas reconocen las contribuciones del aprendizaje y las competencias en la fase de recuperación de la recesión. Parece que el espíritu de colaboración sobrevivirá a la crisis.

Se observan signos de recuperación, pero no se conoce todavía el impacto de la recesión sobre el empleo. Parece que las medidas de estímulo han amortiguado los efectos inmediatos, pero probablemente se registrarán más pérdidas de empleo en un futuro próximo. No se notará el impacto sobre la FP hasta más adelante. Aunque se reconoce el valor del aprendizaje en alternancia, todavía no está claro si la crisis reducirá o aumentará la disposición de las empresas a ofrecer plazas. Asimismo los Estados miembros habrán de reforzar su capacidad para predecir las competencias y cualificaciones que requerirá el mercado laboral. Los itinerarios de formación flexible que otorgan a los individuos la capacidad de elegir aún no son la norma y queda por implantar el uso de herramientas de ámbito europeo.

Los niveles de financiación pública actuales no pueden mantenerse perpetuamente. Aunque la mayoría de los Estados miembros incrementan el gasto en formación, algunos se ven en la tesitura de hacer recortes. Limitaciones financieras pueden desanimar la inversión en capital humano. No se sabe con certeza cómo afectará la crisis a la enseñanza y la formación. Podría ser un freno para las reformas, al priorizarse las urgencias a corto plazo sobre los cambios a largo plazo. Sin embargo, también podría actuar como catalizador y acelerar los desarrollos ya iniciados. Es incluso posible que obligue a realizar cambios que se hubieran pospuesto en épocas de mayor holgura.

El tiempo lo dirá.



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

Nº de catálogo: TI-31-09-217-ES-N
© Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, 2009
Reproducción autorizada con indicación de la fuente bibliográfica.