Nuevos retos de la Formación para el Empleo: Líneas de Actuación

Congreso GREF
Alicante, 18 de junio de 2010

Carlos Gómez Plaza
Director – Gerente
Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

0:02 – 2:12

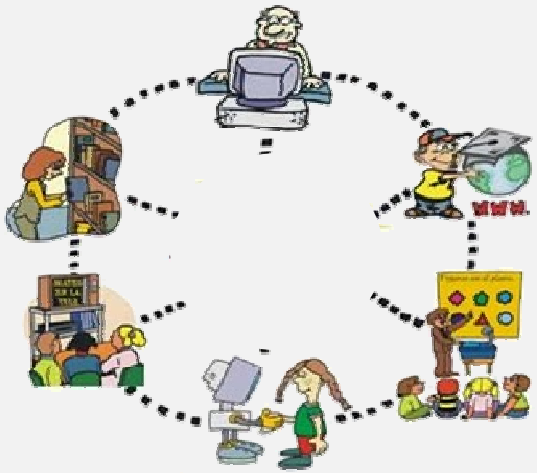
Nuevos retos de la Formación para el Empleo: Líneas de Actuación

Congreso GREF
Alicante, 18 de junio de 2010

Carlos Gómez Plaza
Director – Gerente
Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

¿Qué es la Formación para el Empleo?

Conjunto de procesos de aprendizaje que generan competencia facilitando la generación de oportunidades para todos



¿Qué resultados se desean alcanzar?

- **Impacto en el trabajo:**

  mejorar los resultados en el trabajo del que aprende.

- **Más empleabilidad:**

  mejorar la posición del puesto/condiciones de trabajo o encontrar otro trabajo.

¿Qué resultados se desean alcanzar?

- Generar competencia /calidad en el empleo

- Adaptabilidad
  (entrenados para cambiar),
  aprendizaje a lo largo de la vida

- Favorecer los procesos de transición en
  el empleo (reconocimiento y acreditación
  de las competencias)

¿Por qué necesitamos potenciar la formación en el empleo?

Formación para el Empleo: Retos y oportunidades

"Sabemos que tenemos nuevos desafíos, que el mundo está cambiando y
que la formación es uno de los elementos clave."

Maravillas Rojo Torrecilla
Secretaria General de Empleo

¿Por qué necesitamos potenciarla?

El cambio del sistema productivo exige un apoyo ágil a los procesos de generación de competencias adecuadas a las nuevas necesidades

¿Por qué necesitamos potenciarla?

La formación para el empleo
permite optimizar
las competencias clave y
las capacidades horizontales
adquiridas en el sistema educativo.

¿Por qué necesitamos potenciarla?

El empleo cualificado crecerá (del 73 al 82%)

El poco cualificado disminuirá (del 27 al 18%)

Aparece la necesidad de garantizar
la competencia profesional y la cohesión social

¿Qué aporta la Fundación Tripartita?

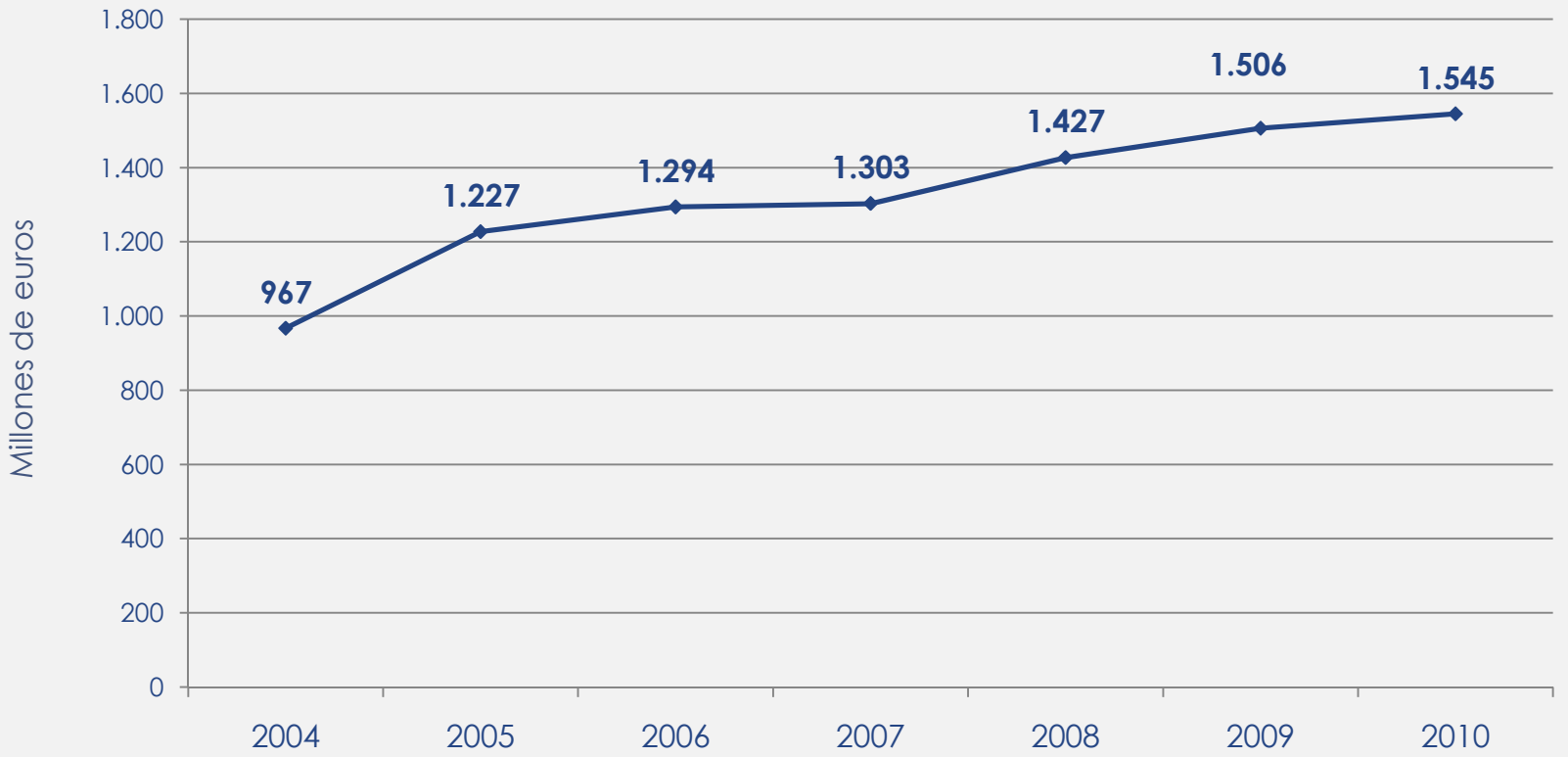
Formación para el Empleo: Retos y oportunidades

"En la Fundación tenemos concentrado el espacio más importante **cuantitativamente**, que hay en este país, para dirigir de algún modo la formación en el empleo. Es nuestra responsabilidad aportar todo lo que podamos, porque tenemos recursos para ello, tenemos cerebro para ello."

Carlos Gómez Plaza
Director Gerente de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Algunos datos de formación en el subsistema

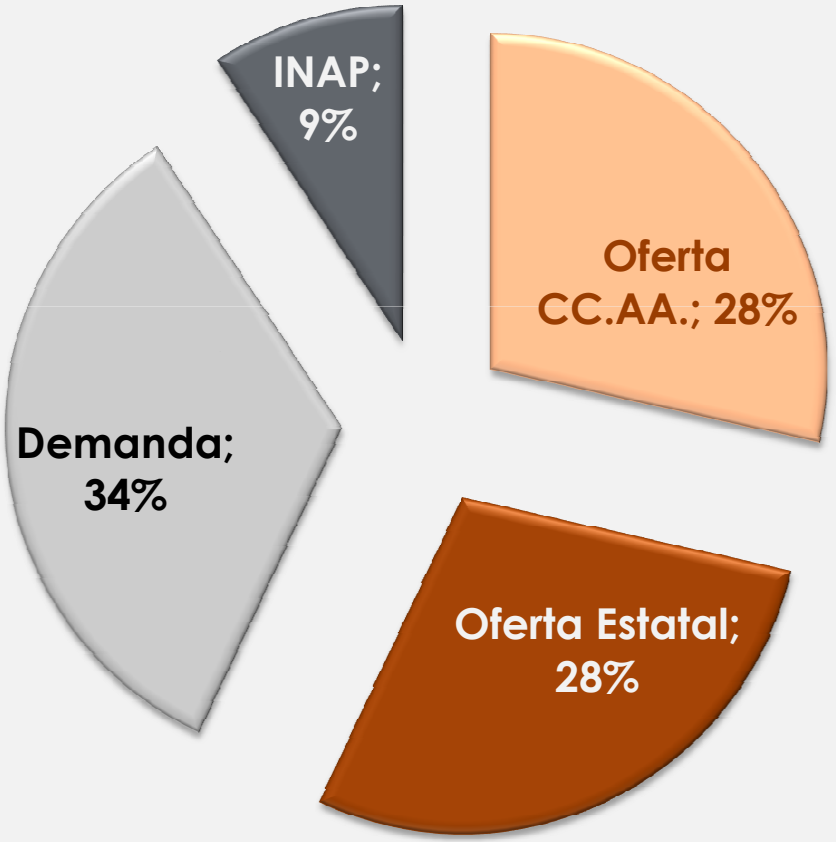
Presupuesto Formación para el Empleo 2004 – 2010



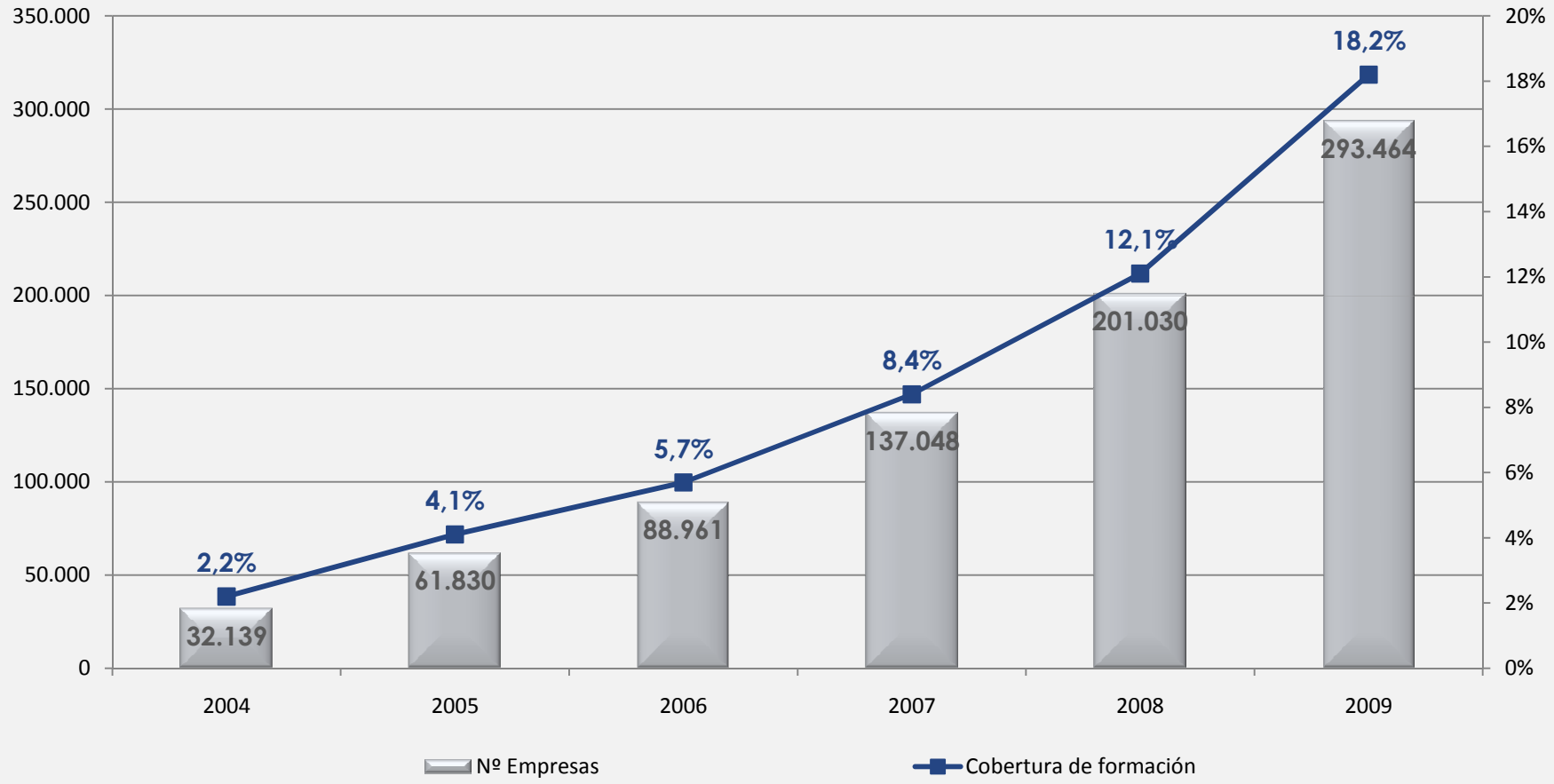
El crecimiento desde el 2004 ha sido del 60%, aproximadamente.

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Presupuesto total de Formación para el Empleo – 2010



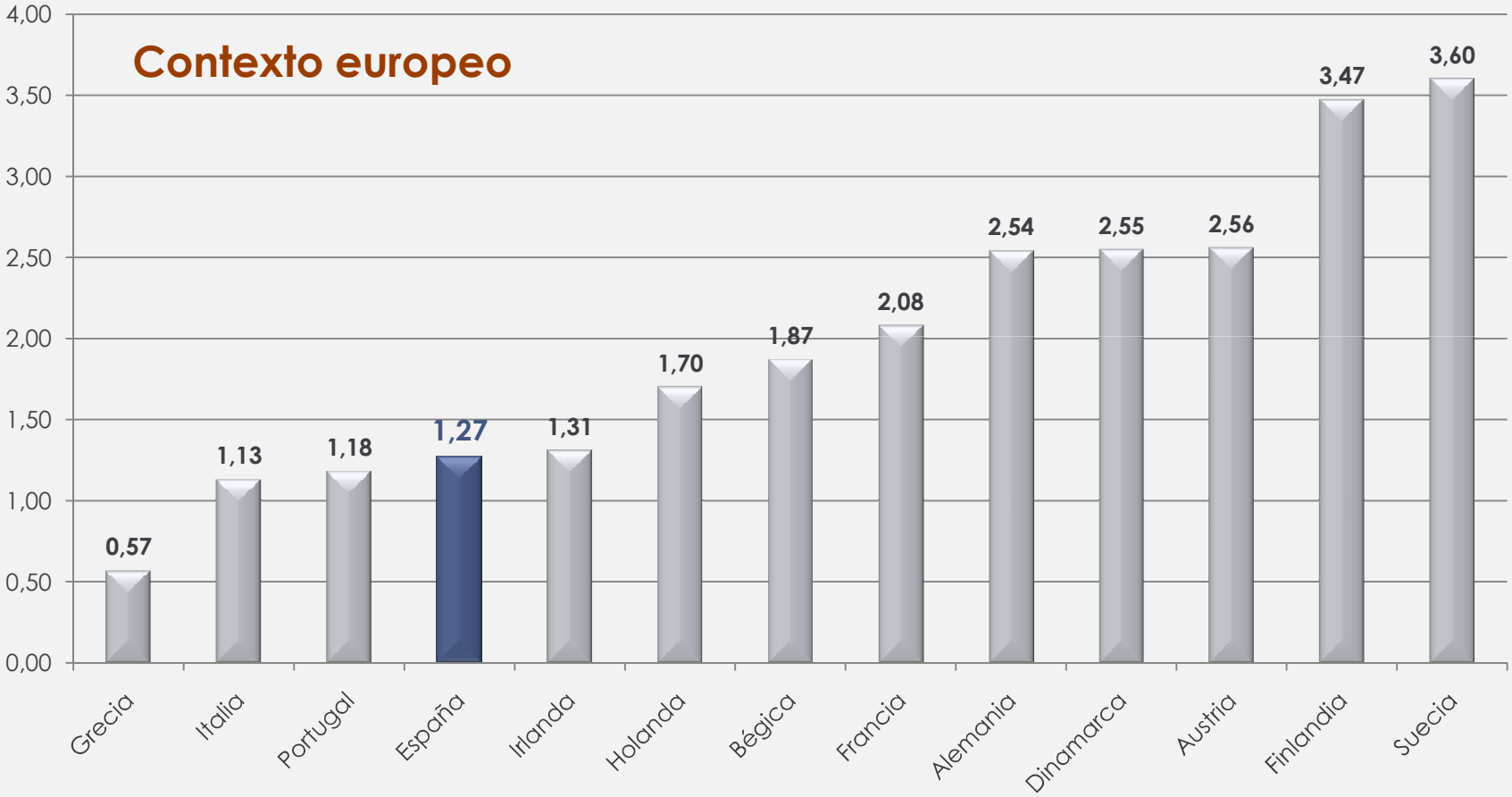
Empresas que proporcionan formación a sus trabajadores 2004 – 2010



Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Situación comparativa en Europa

Gastos en I+D en relación con el PIB



NOTAS:

Reino Unido: Datos no disponibles

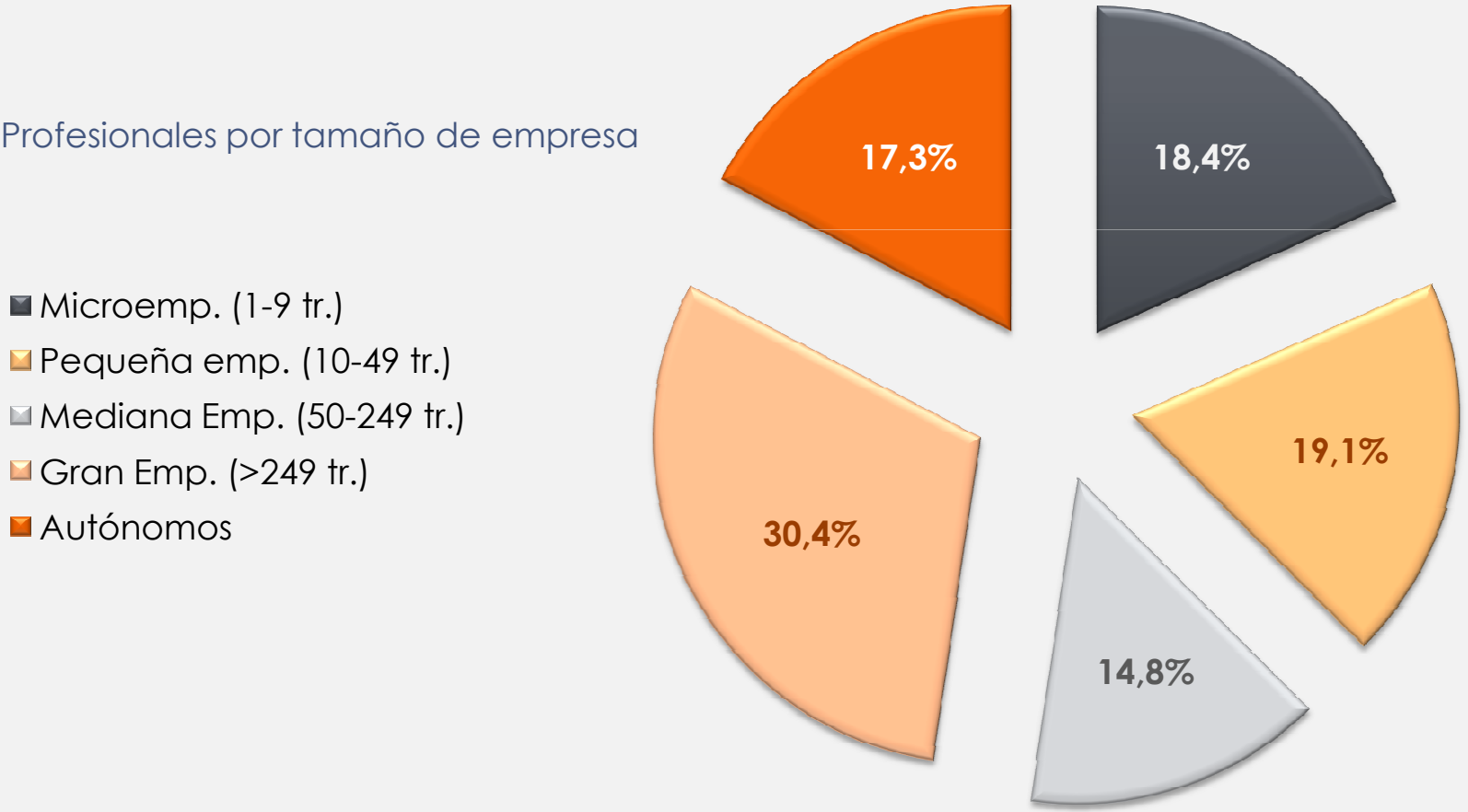
EU 15: 1,91

Fuente: INE y EUROSTAT

Formación en las empresas

Tejido productivo español

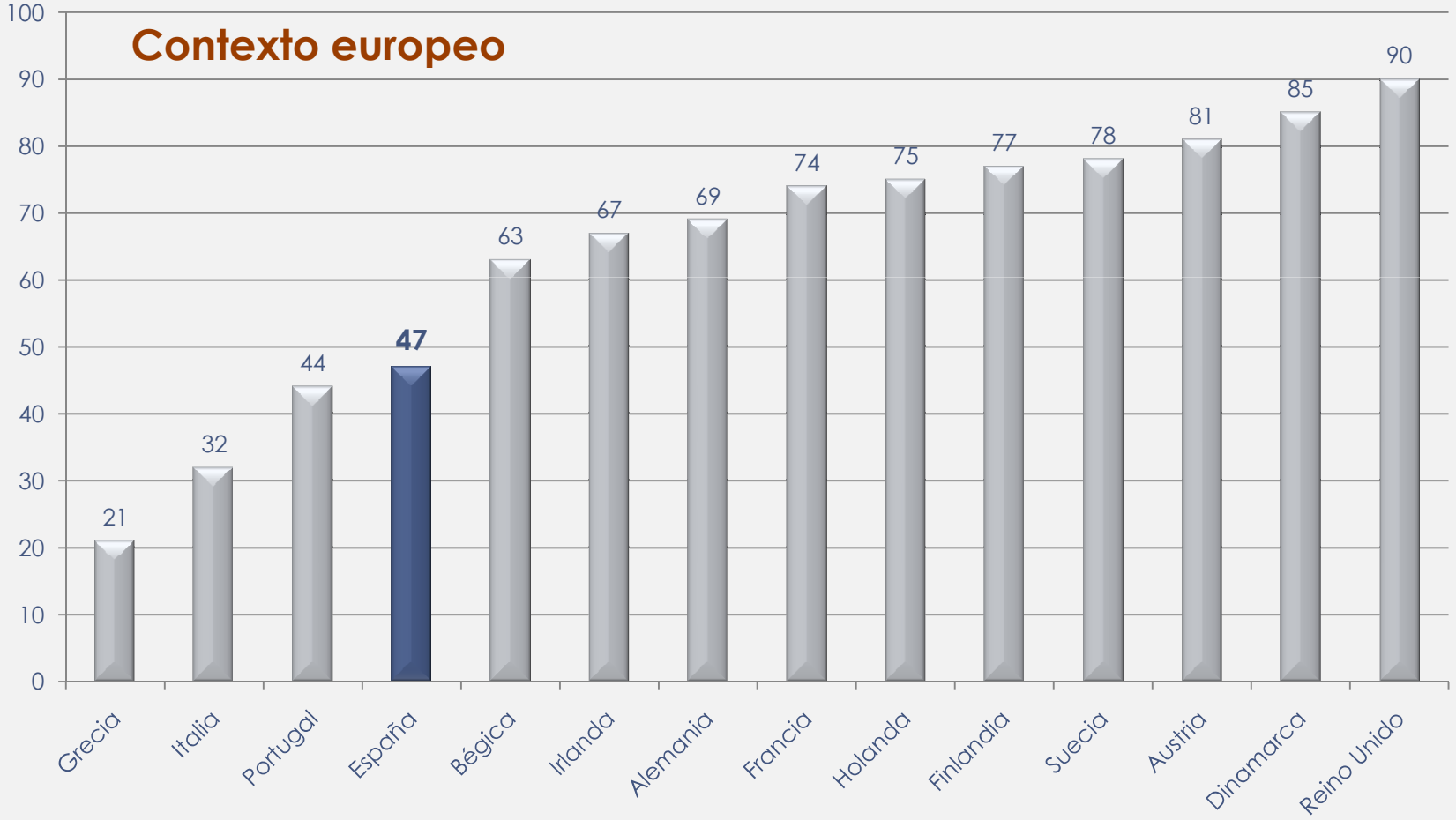
Profesionales por tamaño de empresa



Fuente: Eurostat. CVTS-2005.

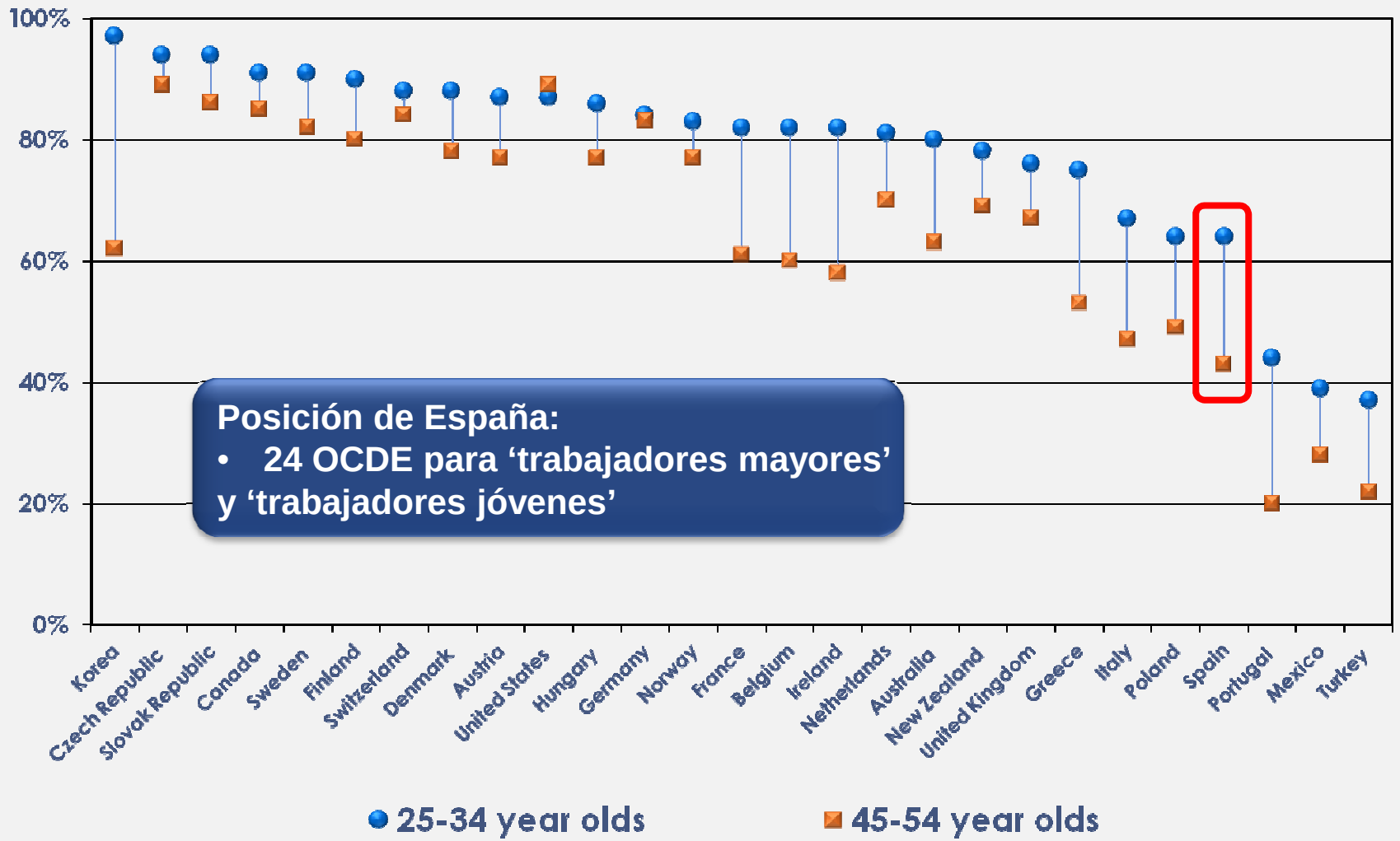
Formación en las empresas

Empresas de 10 ó más trabajadores que hacen formación
2005



Fuente: Eurostat. CVTS-2005.

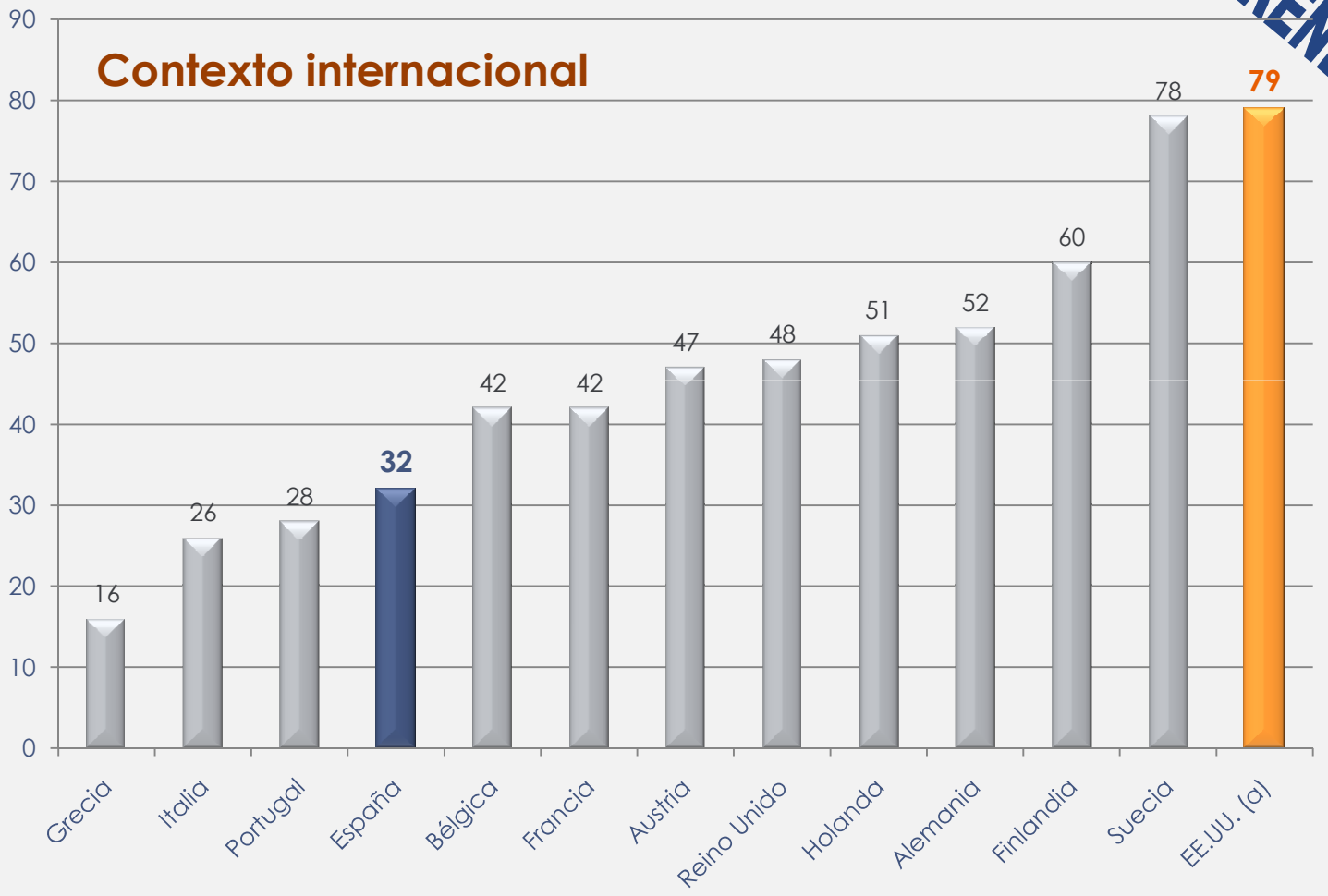
Población con educación secundaria superior como mínimo



Fuentes: Eurostat. Adult Education Survey 2007; EEUU 2003, National Center for Education Statistics.

Porcentaje de adultos en procesos de aprendizaje no formal

APRENDIZAJE NO FORMAL

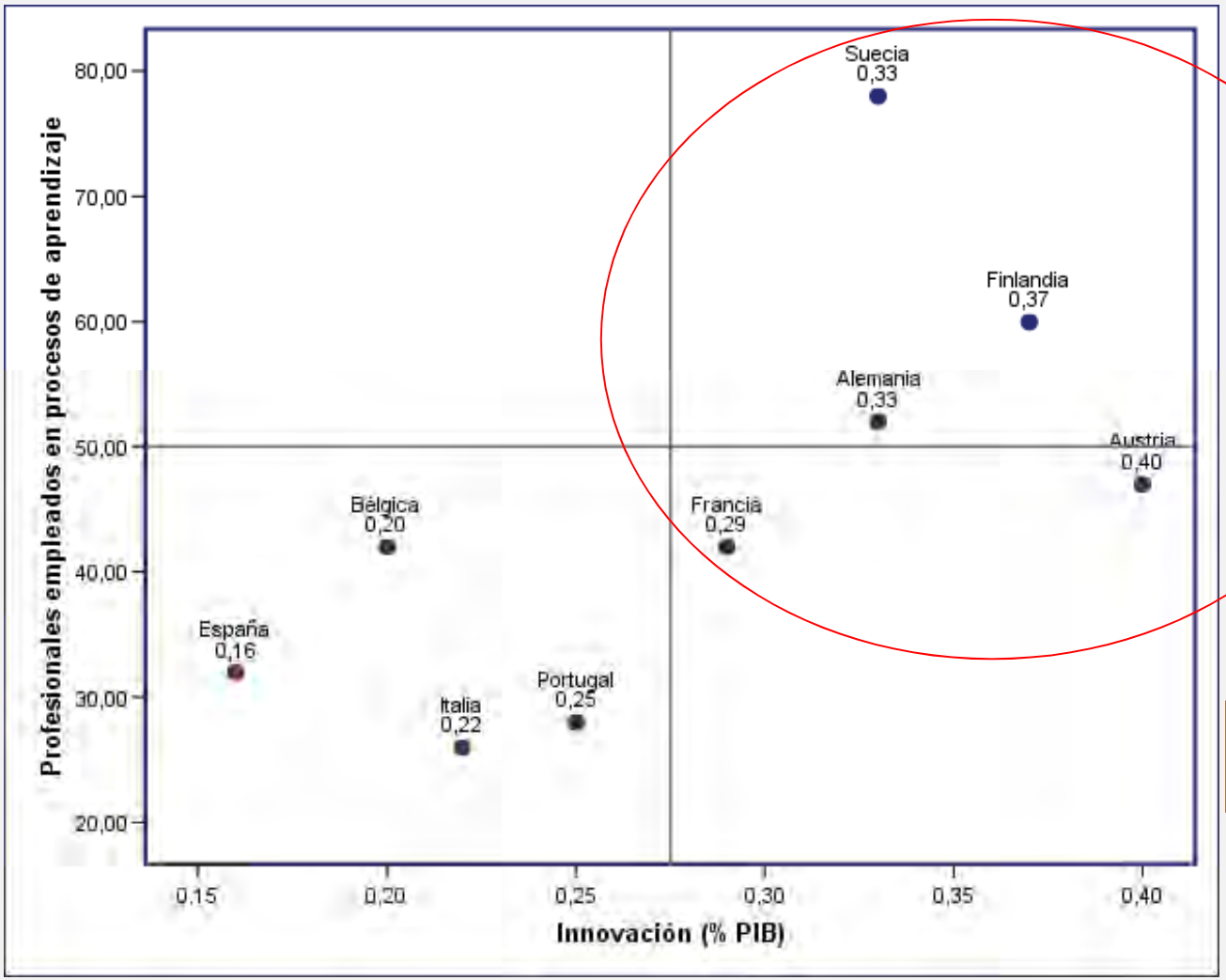


NOTAS:
Datos no disponibles para Irlanda y Dinamarca

a) Datos referidos a 2003. Las estadísticas estadounidenses a partir del 2003, restringen el alcance de la formación No formal al ámbito exclusivo de "razones para el trabajo".

Fuentes: Eurostat. Adult Education Survey 2007; EEUU 2003, National Center for Education Statistics.

Formación, competitividad e innovación



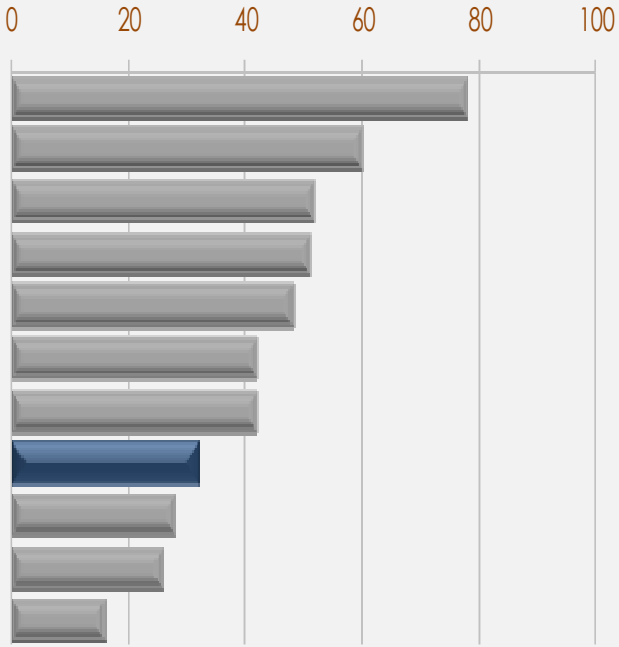
Entre los 15 países más competitivos del mundo. Ranking ICG

Junto al país % gasto formación – políticas activas sobre el PIB

Formación y competitividad

Relación entre los países más competitivos y el número de profesionales que realizan actividades de aprendizaje

	WEF 2009-2010 Ranking ICG Competitividad Global	*EUROSTAT 2007* % Adultos en formación cada año
Suecia	4	78%
Finlandia	6	60%
Alemania	7	52%
Holanda	10	51%
R. Unido	13	48%
Francia	16	42%
Bélgica	18	42%
España	***33***	***32%***
Portugal	43	28%
Italia	48	26%
Grecia	71	16%



Fuente: Foro Económico Mundial (WEF), Índice de Competitividad Global (ICG 2009-2010); Eurostat. Adult Education Survey 2007.

Formación para el Empleo: Retos y oportunidades

"En el año 2020 cada vez va a haber mayor demanda para competencias de alto nivel y nivel intermedio y cada vez menor demanda para gente poco o nada cualificada."

Mike Campbell
Director of Reseach of Policy UKCES London Office

Los procesos desafiantes

Tres grandes desafíos

Muchos más trabajadores y trabajadoras aprendiendo lo que necesitan cada año.

¿De 32% a 52%?
(de 6 a 12 millones)

Tres grandes desafíos

Mejorar la calidad de los aprendizajes

para que se traduzcan en mejores resultados.

Tres grandes desafíos

Vincular la formación al empleo
en los sectores de más futuro

hacia un cambio del modelo productivo.

Un reto y una oportunidad para las empresas

Hacer que la formación pase de…

ser un gasto **a ser una inversión**

4 Líneas de trabajo

LÍNEA 1: Impacto en el trabajo

La Formación para el empleo se debe **dirigir a conseguir impacto en el trabajo y en el trabajador.**

4 Líneas de trabajo

LÍNEA 1: Impacto en el trabajo

Cuatro niveles de evaluación:

4 Líneas de trabajo

LÍNEA 2: Metodología de aprendizaje

Personalización de los procesos de aprendizaje para conseguir impacto y reducir el coste hora/participante

Potenciar el aprender a aprender

Permite la personalización de los contenidos para que cada uno aprenda lo que necesite en el momento que lo necesite

0:02 – 1:50

4 Líneas de trabajo

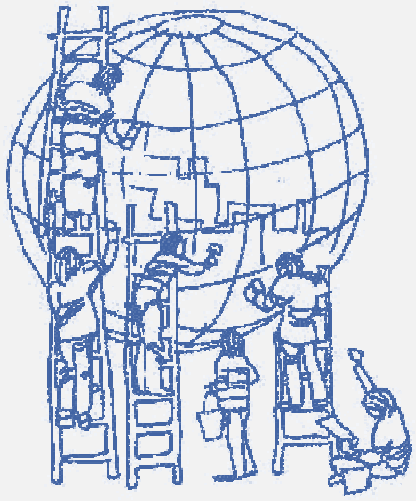
LÍNEA 2: Metodología de aprendizaje

Rutas a seguir:

- De basarse en la **enseñanza** a hacerlo en el **aprendizaje**
- De necesidades de **grupo** a **personales**

LÍNEA 2: Metodología de aprendizaje

Rutas a seguir:



- De comunicación **unidireccional** a comunicación **multidireccional**
- De **reproducir** conocimiento a **construir** conocimiento

4 Líneas de trabajo

LÍNEA 2: Metodología de aprendizaje

Rutas a seguir:

- De cobertura **demorada** a cobertura **en tiempo** real (just in time)

4 Líneas de trabajo

LÍNEA 2: Metodología de aprendizaje

Rutas a seguir:

- De **Pasividad** del trabajador a tomar **iniciativas** en la gestión
- De **Profesores** a **generadores/activadores** de conocimiento

4 Líneas de trabajo

LÍNEA 2: Metodología de aprendizaje

Rutas a seguir:

- **Del Proceso a los Resultados.**
  Los métodos de trabajo, controles previos, etc. mejorarán al poder centrarlos sobre lo relevante.

4 Líneas de trabajo

LÍNEA 2: Metodología de aprendizaje

Rutas a seguir:

- **Añadir,** al aprendizaje en modalidades tradicionales, **el aprendizaje:**
  - en el **puesto/por modelos**
  - con **redes sociales**
  - desde **activadores/mentores/ coachers**

4 Líneas de trabajo

LÍNEA 3: Acceso a Pymes

Acceso directo a:

- **Microempresas** (trabajadores y gestores)
- **Trabajadores individuales**

Procesos personalizados de aprendizaje o autoaprendizaje (referencia: Red trabaj@).

- Web 2.0
- Aprender a aprender
- Aprendizaje en el puesto

LÍNEA 4: Mapa vivo de competencias

Para conocer en tiempo real la evolución cuantitativa y cualitativa de las competencias.

- Qué competencias cambian, nacen o entran en obsolescencia.
- A qué velocidad
- Cómo lo hacen
- Dónde se producen, a qué profesiones afectan
- Cuándo

4 Líneas de trabajo

LÍNEA 4: Mapa vivo de competencias

El mapa debe servir para:

- Ayudar a trabajadores/as y empresas para perfilar mejor sus **rutas de desarrollo**

- Dotar de **información actualizada** y continua al Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales

Muchas gracias por su atención

Algunos datos del Sector

	BANCA	CAJAS DE AHORRO
EMPRESAS FORMADORAS	76	59
PARTICIPANTES	57.173	78.371
% DE CREDITO DISPUESTO	85%	89%
GENERO	50,1 Hombres /49,9 Mujeres	49,8 Hombres /50,2 Mujeres

FUENTE: Observatorio de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Datos de Demanda - 2008

La formación impartida es **específica** para ambos sectores y va dirigida especialmente a trabajadores cualificados, técnicos y mandos intermedios.

El porcentaje de crédito dispuesto en estos sectores es **muy superior** al total nacional que se sitúa en un 68%.

En la participación según género se observa que la proporción **hombre /mujer se equipara**, mientras a nivel medio nacional esta proporción pasa al 56,3% hombres y 43,7 mujeres