



**CEDEFOP**

Centro Europeo para el Desarrollo  
de la Formación Profesional



Programa de acción  
en el ámbito del  
aprendizaje permanente

ES

# Capacitar a adultos vulnerables para afrontar los desafíos del mercado de trabajo

Conclusiones de las visitas de estudio organizadas  
en 2010-2011 y 2011-2012



# **Capacitar a adultos vulnerables para afrontar los desafíos del mercado de trabajo**

Conclusiones de las visitas de estudio organizadas en 2010-2011 y 2011-2012



Puede obtenerse información sobre la Unión Europea a través del servidor Europa en la siguiente dirección de Internet: (<http://europa.eu>).

Al final de la obra figura una ficha bibliográfica.

Luxemburgo:

Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2013

ISBN 978-92-896-1159-6

doi:10.2801/14022


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

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

*Designed by [adam@artdirector.gr](mailto:adam@artdirector.gr)*

*Printed in the European Union*





**El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional** (Cedefop) es el organismo de referencia de la UE para asuntos de formación profesional. Ofrece informaciones y análisis sobre los sistemas, las políticas, la investigación y la práctica de la FP. El Centro fue creado en 1975 en virtud del Reglamento (CEE) n° 337/75 del Consejo.

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRECIA  
PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRECIA  
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020  
Correo electrónico: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)  
**[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)**

Cedefop – Visitas de estudio  
Tel. +30 2310490154, Fax +30 2310490044  
Correo electrónico: [studyvisits@cedefop.europa.eu](mailto:studyvisits@cedefop.europa.eu)  
**<http://studyvisits.cedefop.europa.eu>**

Christian F. Lettmayr, *Director en funciones*  
Laurence Martin, *Presidente del Consejo de dirección*



## Prólogo

La crisis económica actual ha provocado un fuerte aumento de las tasas de desempleo entre los jóvenes y en general. El desempleo de larga duración (es decir, la inactividad durante un periodo igual o superior a los 12 meses) <sup>(1)</sup> crece en el conjunto de la Unión Europea, lo que conlleva el riesgo de exclusión social y laboral de larga duración de grupos diversos.

El objetivo de la Unión Europea de lograr una tasa de empleo del 75 % para la población de 20 a 64 años de edad de aquí a 2020 (Comisión Europea, 2010a) constituye un auténtico desafío y exige la aplicación de medidas encaminadas específicamente a los grupos más afectados por la reciente evolución.

Para lograr que se produzcan cambios en la base es preciso que los responsables de las políticas y los profesionales del ámbito regional y local discutan políticas y prácticas, intercambien ideas y experiencias y reflexionen sobre la eficiencia de los enfoques.

Las iniciativas que se presentan en esta publicación han sido seleccionadas por participantes en visitas de estudio, un programa coordinado por el Cedefop y destinado a especialistas y responsables de la toma de decisiones en el ámbito de la educación y formación profesional <sup>(2)</sup>. El programa promueve el intercambio de información, presentando las iniciativas emprendidas por diferentes países a fin de fomentar la integración de los adultos vulnerables en el mercado de trabajo.

Aunque esta publicación se dirige a los profesionales, incluye importantes mensajes para los responsables de las políticas de la UE. Las iniciativas presentadas ilustran el apoyo prestado a los adultos vulnerables (inmigrantes y minorías étnicas, trabajadores de más edad y baja cualificación) para que se integren en el mercado de trabajo de manera efectiva: información y orientación, acceso a programas de formación profesional, oportunidades para aprender y permanecer en activo durante más tiempo, así como oportunidades para mejorar, evaluar y reconocer sus competencias y aptitudes.

La presente publicación pretende dar a conocer las políticas y prácticas que ayudan a adultos vulnerables a afrontar los retos del mercado de trabajo. Los organizadores y participantes en las visitas de estudio, los expertos y profesionales podrán descubrir ejemplos útiles para encontrar socios para proyectos de cooperación europeos y desarrollar ideas innovadoras en el marco del Programa de Aprendizaje Permanente (2007-2013).



Christian Lettmayr  
*Director en funciones, Cedefop*

<sup>(1)</sup> En 2008, las personas en situación de desempleo de larga duración (durante 12 meses como mínimo) representaban el 2,6 % de la población activa y el 37,0 % del total de desempleados. En 2011, las personas en situación de desempleo de larga duración representaban el 4,1 % de la población activa y el 42,9 % del total de desempleados (Eurostat, 2012).

<sup>(2)</sup> El programa de visitas de estudio constituye una de las principales acciones del Programa de Aprendizaje Permanente para el periodo comprendido entre 2007 y 2013 (Parlamento Europeo; Consejo de la UE, 2006a, pp. 45-68).

## Agradecimientos

Esta publicación ha sido posible gracias a las aportaciones de las personas que han participado en la preparación y el desarrollo de visitas de estudio. Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todos los participantes; a los encargados de redactar e incluir en los informes de sus grupos las iniciativas y los proyectos de las visitas de estudio de 2010-2011 y 2011-2012; a los organizadores de las visitas de estudio y a los representantes de las instituciones anfitrionas que prepararon el contenido de las visitas y a los organismos nacionales que coordinaron las visitas de estudio en sus países y ayudaron a establecer contacto con las instituciones anfitrionas y a recoger información.

Gracias también a los participantes y a los encargados de redactar los informes de los talleres que debatieron y validaron las conclusiones recogidas en la presente publicación en el seminario de síntesis titulado «Capacitar a adultos vulnerables para afrontar los desafíos del mercado de trabajo» (Salónica, 6 y 7 de junio de 2012), organizado por el Cedefop.

Agradecemos asimismo la labor de Angela Musca, del Cedefop, encargada de elaborar y supervisar la preparación de esta publicación, y de Stephanie Wehrheim, del Cedefop, quien ha recopilado y preparado toda la información.

Damos las gracias también a Michaela Feuerstein, coordinadora del programa de visitas de estudio, por sus valiosos comentarios y sugerencias.

Un agradecimiento especial a George Kostakis, del Cedefop, por haber revisado la publicación y formulado inestimables propuestas de mejora.

Por último, queremos agradecer a Silke Gadji, del Cedefop, su asistencia técnica en la preparación de esta publicación.

# Índice

Prólogo	1
Agradecimientos	2
Introducción	5
<b>1. Apoyo a los inmigrantes y las minorías étnicas</b>	<b>7</b>
1.1. Campañas de información y <i>marketing</i>	10
1.1.1. Selección activa de trabajadores extranjeros cualificados, República Checa	10
1.1.2. Métodos de <i>marketing</i> adaptados específicamente a las comunidades inmigrantes, Alemania	12
1.2. Servicios de orientación permanente	14
1.2.1. Orientación personalizada para el aprendizaje y el empleo, Finlandia	14
1.2.2. Educación para aspirantes: integración de inmigrantes cualificados en el mercado de trabajo sueco, Suecia	16
1.2.3. Building bridges: orientación profesional, recualificación y apoyo laboral para profesionales sanitarios refugiados, Reino Unido	18
1.3. Programas de formación profesional	22
1.3.1. Trabajadores sanitarios: educación en residencias para la tercera edad, Noruega	22
1.3.2. Programa de formación para personas en riesgo de exclusión social, España	24
1.3.3. Integración a través de la cualificación (IQ), Alemania	26
1.3.4. Red FLUCHTort Hamburg: integración profesional de refugiados y solicitantes de asilo, Alemania	28
1.3.5. Empresa municipal, Eslovaquia	30
1.3.6. Formación profesional para gitanos en institutos «populares», Suecia	32
1.3.7. Your tale, Hungría	34
<b>2. Apoyo a trabajadores de baja cualificación y otros adultos vulnerables</b>	<b>36</b>
2.1. Servicios de información y orientación permanente	38
2.1.1. Sensibilización de las mujeres con respecto al mercado de trabajo, Polonia	38
2.1.2. Centro de empleo Ballymun (BJC), Irlanda	40
2.1.3. Prometeo 3: una red de puntos de información para apoyar a trabajadores atípicos, Italia	42
2.2. Programas de formación profesional	44
2.2.1. «Job focus» en los centros de competencias del VDAB, Bélgica	44
2.2.2. Reha-KomIn: integración sostenible de personas con discapacidad en el mercado de trabajo, Alemania	46
2.2.3. Certificado de competencias básicas, Irlanda	48
2.3. Evaluación y reconocimiento de competencias	50
2.3.1. Programa de cualificaciones profesionales, Países Bajos	50

2.3.2.	Reconocimiento y validación del aprendizaje anterior en el sector del comercio minorista, Islandia	52
2.3.3.	Reconocimiento del aprendizaje anterior, Dinamarca	54
<b>3.</b>	<b>Apoyo a los trabajadores de más edad (55+)</b>	<b>56</b>
3.1.	Aprendizaje para un envejecimiento activo	58
3.1.1.	Apoyo a los solicitantes de empleo de más edad a través del aprendizaje, Grecia	58
3.1.2.	Red de tutoría intergeneracional, Francia	60
3.1.3.	Cursos de formación profesional para mayores de 45 años, Italia	62
3.1.4.	Integración de las personas mayores a través de encuentros literarios intergeneracionales, España	64
3.2.	Conservar a los trabajadores durante más tiempo en el trabajo	66
3.2.1.	Fair play for older workers: apoyo al cambio de prácticas relacionadas con la edad por parte de las organizaciones, Países Bajos	66
3.2.2.	Perspektive 50plus: asociaciones regionales para personas mayores en paro, Alemania	68
3.2.3.	Medidas de apoyo a los trabajadores de más edad en las empresas, Francia	70
3.2.4.	WerkWijzer: una herramienta para cambiar la percepción sobre los trabajadores de más edad, Países Bajos	72
<b>4.</b>	<b>Seminario de síntesis del Cedefop</b>	<b>74</b>
	Lista de abreviaturas	76
	Bibliografía	77
	Anexo	79

## Lista de recuadros, gráficos y tablas

### Recuadros

1.	El programa de visitas de estudio	6
2.	Un estudio de caso	21

### Diagramas

1.	Participantes en las visitas de estudio 2010/2011, por categoría, en % (número total de participantes: 2 723)	81
2.	Participantes en las visitas de estudio 2011/2012, por categoría, en % (número total de participantes: 2 465)	82

### Cuadros

1.	Visitas de estudio 2010/2011 y 2011/2012, por tipo	79
2.	Temas de las visitas de estudio	79

## Introducción

Esta publicación se basa en ejemplos de buenas prácticas, enfoques comunes y desafíos recogidos en los informes de grupo de 25 visitas de estudio organizadas en 2010-2011 y 2011-2012. Estas visitas se centraron específicamente en la capacitación de adultos vulnerables (inmigrantes y minorías étnicas, trabajadores poco cualificados y mayores de 55 años) para afrontar los desafíos del mercado de trabajo. Las iniciativas que se incluyen en la presente publicación fueron seleccionadas por los participantes en visitas de estudio, a saber, especialistas y responsables de la toma de decisiones en el ámbito de la educación y formación profesional (véase el recuadro 1), y fueron presentadas por sus «propietarios» en el seminario de síntesis organizado por el Cedefop los días 6 y 7 de junio de 2012 en Salónica, Grecia (véase el capítulo 4 para más información).

Las 29 iniciativas se presentan bajo tres grandes epígrafes temáticos:

- (a) apoyo a los inmigrantes y las minorías étnicas mediante campañas de información y *marketing*, servicios de orientación permanente y programas de formación profesional;
- (b) apoyo a los trabajadores menos cualificados y otros grupos vulnerables mediante servicios de información y orientación permanente, programas de formación profesional y oportunidades de evaluación y reconocimiento de competencias;
- (c) apoyo a los trabajadores de más edad mediante actividades de aprendizaje para un envejecimiento activo y medidas para fomentar que los trabajadores permanezcan en el mundo laboral durante más tiempo.

La descripción de cada iniciativa presenta el contexto en el que se aplica la práctica, sus objetivos, los resultados previstos y los grupos destinatarios, los principales agentes implicados, las actividades emprendidas, la duración, el impacto y los resultados alcanzados y su posible aplicación/transferencia a otros contextos. Para cada iniciativa se incluye igualmente la información de contacto de las instituciones anfitrionas, así como la de una persona de contacto para obtener más información.

Las iniciativas deben entenderse en su contexto nacional, regional o local específico. Creemos que permitirán conocer mejor la forma en que se abordan cuestiones específicas de la educación, la formación y el empleo en distintos países europeos y que provocarán una reflexión sobre lo que podría funcionar en otros contextos.

## Recuadro 1. El programa de visitas de estudio



### Visitas de estudio organizadas en 2010-2011 y 2011-2012

El programa de visitas de estudio forma parte del Programa de Aprendizaje Permanente 2007-2013 de la UE. Desde 2008, el Cedefop coordina el programa en nombre de la Comisión Europea y con su colaboración. Este programa ha logrado promover el debate, la reflexión, el intercambio de ideas y experiencias entre especialistas y responsables de la toma de decisiones en el ámbito de la educación y la formación profesional que se encargan de desarrollar y poner en práctica la educación y la formación en toda Europa.

Las visitas de estudio abarcan una gran variedad de temas de interés común, que se ajustan plenamente a las prioridades europeas en materia de educación y de formación (véase el anexo).

En el año académico 2010-2011, 2.465 especialistas y responsables de la toma de decisiones en materia de educación y formación profesional de 30 países <sup>(3)</sup> participaron en visitas de estudio; en 2011-2012 esta cifra ascendió a 2.723 participantes de 33 países. El grupo de participantes más numeroso estuvo integrado por jefes de estudio y formadores de profesores, con el 27% y el 25%, respectivamente (véase el anexo, gráficos 1 y 2) <sup>(4)</sup>.

Los participantes visitan algunos centros de educación y formación del país anfitrión y se reúnen con responsables políticos, interlocutores sociales, profesores, estudiantes y profesionales. También reciben información acerca de políticas y prácticas exitosas, comparten ideas y conocimientos sobre un tema específico, establecen contactos de cara a una futura cooperación y regresan a casa con nuevas ideas. A la vuelta de una visita, muchos de ellos aplican lo que han aprendido y proponen cambios en sus instituciones y las políticas de educación y formación a escala local, regional y nacional. Una encuesta realizada por el Cedefop entre los participantes de 2010-2011 muestra que el 56,6% de los entrevistados propusieron cambios para mejorar la forma de trabajar de su establecimiento después de una visita de estudio.

Las visitas de estudio constituyen un método eficaz de aprendizaje y fomentan el intercambio de ideas y la reflexión. Alrededor del 97 % de los participantes se mostraron satisfechos con sus experiencias de aprendizaje en las visitas de estudio de 2010-2011.

<sup>(3)</sup> Pueden participar en el programa los nacionales y residentes de los 27 Estados miembros de la UE, de los países de la AELC (Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza) y de los países candidatos (Turquía y Croacia).

<sup>(4)</sup> Otros grupos destinatarios son, por ejemplo, los directores de instituciones de educación y formación profesional, centros de orientación, centros de validación o acreditación; los representantes de autoridades locales, regionales y nacionales; los jefes de departamento, asesores de orientación profesional, interlocutores sociales, inspectores de educación y formación profesional, representantes de redes de educación y formación, asociaciones de servicios educativos, oficinas de empleo o centros de orientación e investigadores.



## Apoyo a los inmigrantes y las minorías étnicas

### Contexto

En toda Europa, tanto los inmigrantes <sup>(5)</sup> como las minorías étnicas <sup>(6)</sup> suelen tener una tasa de empleo menor que los nacionales de los países de acogida. En 2011, la tasa de empleo de los trabajadores de 20 a 64 años de edad en la Unión Europea era del 68,6 %, mientras que la cifra de ciudadanos de países no pertenecientes a la UE del mismo grupo de edad era de tan solo el 58,0 % (Eurostat, 2012). Los ciudadanos de países no pertenecientes a la UE son más propensos a encontrarse en paro por inactividad o no tener la cualificación exigida, lo que a veces se asocia a lo que se percibe como una discriminación o actitud negativa ante la inmigración (Cedefop, 2011b). También se observa un abuso de las cualificaciones y aptitudes de inmigrantes altamente cualificados que trabajan en puestos para los que están sobrecualificados. Debido a esta polarización, la probabilidad de que un ciudadano de un país no perteneciente a la UE consiga un trabajo de menor cualificación que la suya es cinco veces más elevada que en el caso de un ciudadano de la UE (Cedefop, 2011a).

La construcción de una sociedad inclusiva mediante la integración de los inmigrantes es fundamental para potenciar al máximo los beneficios económicos y sociales de la inmigración, tanto para los individuos como para las sociedades en su conjunto. Los inmigrantes pueden contribuir a colmar las lagunas existentes en el mercado de trabajo y a resolver los problemas demográficos a los que se enfrenta la UE. Las últimas previsiones de la oferta y la demanda de cualificaciones en la Unión Europea elaboradas por el Cedefop para el periodo 2010-2020 señalan que la inmigración influye tanto en el tamaño como la composición de cualificaciones de la mano de obra de los Estados miembros y repercute de manera significativa en la oferta y la demanda de cualificaciones (Cedefop, 2012b).

Los inmigrantes deben tener la oportunidad de aprender la lengua del país de acogida, de acceder a los sistemas de educación, salud y empleo y de contar con capacidad económica suficiente para asegurar su propio sustento (Comisión Europea, 2011). Los inmigrantes deben estar mejor dotados de las competencias demandadas en el mercado de trabajo y recibir más apoyo para superar barreras tales como la discriminación, el no reconocimiento de competencias y cualificaciones, la falta de información, orientación, asesoramiento y confianza o la ausencia de competencias básicas. Algunos inmigrantes necesitan una ayuda especial para encontrar trabajo, como por ejemplo formación y asistencia en la creación de redes y tal vez un empleo temporal para adquirir experiencia.

---

<sup>(5)</sup> «Toda persona que vive de manera temporal o permanente en un país en el que no ha nacido, y con el que ha forjado algunos vínculos sociales significativos» (Unesco, s.f.).

<sup>(6)</sup> «Un grupo nacional o racial que vive en un país o región en el que habita un grupo más numeroso de personas de una raza o nacionalidad diferente» (diccionario Cambridge en línea, s.f.).

Una de las minorías étnicas más vulnerables es la población romaní. Este grupo suele enfrentarse a una serie de desventajas a la hora de acceder a la educación, el empleo, la vivienda y la atención sanitaria (Comisión Europea, 2009). Muchos países europeos prestan todavía escasos servicios de orientación permanente y formación profesional para los gitanos, si bien cabe destacar la puesta en marcha de varias iniciativas y proyectos que están logrando responder con éxito a sus necesidades educativas y laborales.

## Ejemplos de prácticas

En los informes de las visitas de estudio se identificaron diversas iniciativas centradas específicamente en el apoyo a los inmigrantes y las minorías étnicas. Estas iniciativas se agrupan en las siguientes categorías:

(a) **campañas de información y marketing:**

el objetivo de estas medidas consiste en aumentar la participación de los inmigrantes en la formación y el empleo. Por ejemplo, en la República Checa se organizan campañas de información para los trabajadores extranjeros cualificados. Los inmigrantes y sus familias reciben información acerca del mercado laboral y las condiciones de vida en el país de acogida (apartado 1.1.1.). En Alemania, las campañas se ajustan a las necesidades específicas de las comunidades inmigrantes a las que se ofrece formación y oportunidades para su integración en el mercado de trabajo (apartado 1.1.2.);

(a) **servicios de orientación permanente:**

estos servicios están destinados a ayudar a los inmigrantes a integrarse en el mercado de trabajo en Finlandia (apartado 1.2.1.) y en Suecia (apartado 1.2.2.). Una unidad de evaluación y orientación para refugiados proporciona orientación y formación a la población de refugiados en el Reino Unido (apartado 1.2.3.);

(a) **programas de formación profesional:**

las conclusiones de las visitas de estudio resaltan la importancia de dotar a las comunidades de origen inmigrante y a las minorías étnicas de las competencias específicas que requiere el mercado de trabajo mediante programas de formación profesional que les permitan adquirir cualificaciones y mejorar sus competencias (un grado más).

Los adultos vulnerables de origen inmigrante reciben una segunda oportunidad y se les prepara para trabajar en el sector social y sanitario en Noruega (apartado 1.3.1.). En España, las empresas pueden seleccionar a trabajadores cualificados entre los inmigrantes que han sido formados gracias a un programa de formación profesional organizado por Xabec (apartado 1.3.2.).

«Integration durch Qualifizierung» (integración por la cualificación) es una red nacional que ofrece cursos de información, orientación y formación para organizaciones que trabajan con inmigrantes en Alemania (apartado 1.3.3.). La red FLUCHTort de Hamburgo presta apoyo a los refugiados (apartado 1.3.4.); esta red abarca organizaciones de refugiados, proveedores de servicios educativos, empresas, agencias de empleo y autoridades públicas. La red adopta un enfoque integrado que tiene en cuenta las condiciones de vida de los refugiados y respalda sus trayectorias hacia la formación y la obtención de cualificaciones.

Algunas medidas están destinadas a la población romaní con vistas a mejorar su acceso a la educación y la formación profesional y facilitar su integración en la sociedad y en el mercado de trabajo. Por ejemplo, la iniciativa «Empresa municipal» de Eslovaquia presta ayuda a los miembros de minorías étnicas (en particular, la comunidad romaní) para mejorar su empleabilidad mediante la participación en actividades de formación para empleos específicos. También les ayuda a establecer contactos sociales, mejorar su condición social y reforzar la confianza en sí mismos, facilitando el acceso a la educación y el empleo (apartado 1.3.5.). Los gitanos reciben formación en un instituto «popular» (*folk*) para desempeñar un trabajo en el sector sanitario y asistencial en Suecia (apartado 1.3.6.). Los cursos de formación están cosechando un gran éxito, y la tasa de empleo de los estudiantes oscila entre el 60 % y el 80 %. En Hungría, las gitanas participan en el proyecto «Your tale» gracias al cual mejoran su capacidad de lectura y escritura y de desenvolverse en la vida cotidiana (apartado 1.3.7.).

Pese al elevado número de excelentes iniciativas que se identificaron en las visitas de estudio, todavía queda mucho camino por recorrer. No existe una única solución para aumentar las tasas de empleo entre los inmigrantes y las minorías étnicas de una manera armonizada en toda la EU-27, puesto que la realidad del mercado de trabajo y los desafíos asociados varían de un país a otro. Se precisa un mayor esfuerzo a escala europea, pero también a escala local, regional y nacional, para obtener mejores resultados. Las principales partes interesadas (a saber, interlocutores sociales, gobiernos, proveedores de educación y formación, partícipes del mercado de trabajo y organizaciones de la sociedad civil) deben ser conscientes de sus respectivas responsabilidades a la hora de facilitar la participación de los inmigrantes y las minorías étnicas en el aprendizaje y su acceso al mercado de trabajo.

## 1.1. Campañas de información y *marketing*

### 1.1.1. Selección activa de trabajadores extranjeros cualificados, República Checa



¿DÓNDE?  
**Oficina de Empleo de la República Checa – Oficina municipal de Opava**  
Bochenkova 4  
74601 Opava, República Checa  
Tel. +420 950142300  
Fax +420 950112302  
Jarmila.Materankova@op.mpsv.cz  
www.portal.mpsv.cz

PERSONA DE CONTACTO  
**Jarmila Materankova**  
Directora  
Jarmila.Materankova@op.mpsv.cz

*Iniciativa implementada a escala nacional*

trabajadores extranjeros y sus familias en la República Checa, sin tener que renunciar a su cultura, sus tradiciones o su lengua materna.

#### ¿PARA QUIÉN?

Se dirigía a trabajadores extranjeros cualificados de un grupo de 50 países, como Bielorrusia, Bulgaria, Antigua República Yugoslava de Macedonia (ARYM), India, Kazajistán, Moldavia, Rusia y Serbia. Los extranjeros graduados en universidades o centros de enseñanza secundaria de la República Checa, cualquiera que fuera su país de origen, también podían solicitar su participación en el proyecto.

#### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (organismo responsable y coordinador); oficinas de empleo; Ministerio del Interior (que expide los permisos de residencia permanente); Dirección de Policía de Extranjería y Fronteras; Ministerio de Asuntos Exteriores (que comprueba la autenticidad de los documentos presentados); misiones diplomáticas checas; Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en Praga (entidad responsable de la campaña de información tanto en la República Checa como en otros países y primer punto de contacto para los solicitantes); interlocutores sociales y organizaciones no gubernamentales.

#### ¿CÓMO?

- Se organizaron dos campañas de información destinadas a alentar a los trabajadores extranjeros cualificados de los países destinatarios a que participaran en el proyecto, y a informar a la opinión pública checa acerca de los objetivos del proyecto.
- A fin de facilitar la búsqueda de empleo en la

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

El proyecto tenía por objeto fomentar la llegada de trabajadores extranjeros cualificados a la República Checa y apoyar a las empresas checas en su búsqueda de trabajadores cualificados para los puestos que permanecían vacantes durante un largo periodo y que no habían podido cubrirse con trabajadores checos o de la UE. Estos trabajadores extranjeros, junto con sus familiares, podían obtener permisos de residencia permanente en la República Checa en un plazo muy inferior al requerido normalmente. El proyecto creó las condiciones óptimas para una integración rápida y efectiva de los traba-

República Checa por parte de los trabajadores extranjeros, en páginas web se informaba de las vacantes para trabajadores cualificados que llevaban mucho tiempo sin cubrirse.

- En caso de pérdida de empleo, los participantes recibían asistencia: 60 días de plazo para encontrar un nuevo trabajo, con el apoyo de los servicios de empleo, y sin perder sus visados.

### PERIODO DE APLICACIÓN

La iniciativa se llevó a cabo de 2003 a 2010.

### ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

El objetivo del proyecto es emplear instrumentos sencillos, baratos y fáciles de controlar para pasar de una reacción pasiva a una gestión activa de la inmigración basada en motivos económicos.

### INFORMACIÓN ADICIONAL

Los solicitantes debían contar con un permiso de trabajo en la República Checa para cubrir un puesto vacante con un determinado grado de cualificación. Debido a este requisito fundamental, el número de solicitantes se redujo drásticamente.

### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

Alrededor de 2.000 trabajadores extranjeros, junto con 2.000 familiares, solicitaron formar parte del proyecto. Estos trabajadores procedían principalmente de los siguientes países: Bielorrusia, Bulgaria, Antigua República Yugoslava de Macedonia (ARYM), India, Kazajistán, Moldavia, Rusia y Serbia. Unos 1.000 trabajadores extranjeros obtuvieron el permiso de residencia en la República Checa. Lamentablemente, estas cifras son muy inferiores a las previstas.

## 1.1.2. Métodos de *marketing* adaptados específicamente a las comunidades inmigrantes, Alemania

  
 **¿DÓNDE?**  
**ELBCAMPUS**  
Kompetenzzentrum Handwerkskammer  
Hamburg  
Zum Handwerkszentrum 1  
21079 Hamburg, Alemania  
Tel. +49 40 35905710  
Fax +49 40 3590544710  
weiterbildung@elbcampus.de  
www.elbcampus.de

---

 **PERSONA DE CONTACTO**  
**Heinrich A. Rabeling**  
Director gerente  
harabeling@elbcampus.de

*Iniciativa implementada a escala local y regional*

### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

Desde 2010, Alemania se enfrenta a un déficit de mano de obra cualificada. A pesar de su sólido crecimiento económico, cada vez menos jóvenes se incorporan al mercado de trabajo debido a las tendencias demográficas. Los inmigrantes (es decir, las personas cuyo padre o madre ha nacido fuera de Alemania) son una parte importante de la población alemana, sobre todo en las grandes ciudades. En su caso, la tasa de desempleo es elevada. Esta iniciativa se puso en marcha en la ciudad-estado de Hamburgo, que cuenta con un porcentaje de población inmigrante de alrededor del 30 %.

Puesto que los métodos tradicionales de *marketing* difícilmente llegan a los inmigrantes, esta iniciativa se centra en desarrollar métodos

adaptados a las comunidades inmigrantes. Los participantes han recibido una formación personalizada y han tenido oportunidades para incorporarse al mercado de trabajo.

### ¿PARA QUIÉN?

El principal grupo destinatario está formado por inmigrantes adultos desempleados e inmigrantes recién llegados a Hamburgo. Se precisa un conocimiento básico de alemán.

Los inmigrantes que todavía no están plenamente integrados en las sociedades de acogida suelen organizarse en comunidades, según el país de procedencia y su orientación religiosa o social.

### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Elbcampus es un centro de formación destinado principalmente a trabajadores manuales. A finales de 2009, Elbcampus puso en marcha un proyecto de formación de inmigrantes, financiado por el gobierno nacional. Las principales entidades implicadas en la iniciativa fueron las autoridades laborales nacionales y locales y empresas interesadas en contratar a inmigrantes.

El contenido de la formación incluye formación técnica y lingüística, definición del perfil profesional y entrevistas. La formación tiene una duración de tres a seis meses. El contenido es fruto de la colaboración entre las empresas interesadas, las autoridades laborales y Elbcampus.

El reto principal era (y sigue siendo) encontrar inmigrantes interesados en comenzar una carrera profesional en diversos trabajos manuales. Se creó un equipo para el proyecto formado por personas procedentes de diferentes países, en particular, de Rusia y Turquía. Este equipo conocía a la perfección las características de las principales comunidades destinatarias.

La campaña de *marketing* se dirige principalmente a organizaciones de inmigrantes, comunidades religiosas y deportivas, así como a los consulados de los países de origen. También se

dirige a los centros de formación que imparten cursos básicos de idiomas y varios centros de reunión, como tiendas étnicas, peluquerías y talleres de corte y confección.

### ¿CÓMO?

Se emplea un conjunto de estrategias de *marketing*, como contacto directo con líderes y contacto indirecto con individuos. Este proyecto incluye las siguientes etapas:

- **Etapa 1:** involucrar a los líderes mediante visitas personales a los presidentes de las asociaciones de inmigrantes, líderes religiosos locales y consulados; establecer contactos personales con la prensa, periódicos, radio y televisión, y ofrecer semanalmente información actualizada sobre el proyecto y divulgar los logros alcanzados.
- **Etapa 2:** llegar a los individuos a través del apoyo de agencias especializadas en *marketing* para comunidades étnicas; la elaboración de material étnico tanto en versión impresa como electrónica; la organización de conferencias de prensa periódicas para presentar los logros alcanzados y los testimonios; la participación y distribución de materiales en actos étnicos, como la oración del viernes de los musulmanes, servicios dominicales ortodoxos o africanos, partidos de fútbol, etc.; la organización de actos especiales en mercados o centros comerciales, ferias anuales de empleo para inmigrantes, semanas de orientación

práctica en los talleres de Elbcampus y entrevistas rápidas con empresas. Todas estas medidas han demostrado ser muy eficaces, y los inmigrantes han comenzado a contemplar Elbcampus como un centro de oportunidades de trabajo.

### PERIODO DE APLICACIÓN

Esta iniciativa se inició en 2006, se desarrolló en 2009 y se amplió en 2012.

### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

- Las comunidades inmigrantes, la prensa, los líderes políticos de la ciudad-estado y las autoridades laborales apoyan firmemente la iniciativa.
- El gobierno de Hamburgo reconoce la valiosa contribución de la iniciativa a un mercado de trabajo que padece escasez de trabajadores cualificados. Dos nuevos proyectos se pusieron en marcha en mayo de 2012, con apoyo político, basados en el éxito inicial de la iniciativa.
- Asimismo, las empresas están aumentando su cooperación, puesto que la iniciativa puede representar una solución viable a sus problemas de contratación.
- Elbcampus ha logrado llegar a unos 2.500 inmigrantes con aproximadamente 500 perfiles profesionales y fomentar la participación de más de 200 personas en actividades de formación a varios niveles.

### ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

El objetivo del proyecto es emplear instrumentos sencillos, baratos y fáciles de controlar para pasar de una reacción pasiva a una gestión activa de la inmigración basada en motivos económicos.

### INFORMACIÓN ADICIONAL

Los solicitantes debían contar con un permiso de trabajo en la República Checa para cubrir un puesto vacante con un determinado grado de cualificación. Debido a este requisito fundamental, el número de solicitantes se redujo drásticamente.

## 1.2. Servicios de orientación permanente

### 1.2.1. Orientación personalizada para el aprendizaje y el empleo, Finlandia



The image shows a contact card for Amiedu, a professional training center in Finland. The card is titled '¿DÓNDE?' and lists the address: Valimotie 8, 00380 Helsinki, Finland. It provides a telephone number (+358 405227090), an email address (jussi.jarrett@amiedu.fi), and a website (www.amiedu.fi). Below this, under the heading 'PERSONA DE CONTACTO', it identifies Jussi Jarrett as the Director of Business Development, with the same email address. At the bottom of the card, it states 'Iniciativa implementada a escala regional'.

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

La iniciativa tiene por objeto fomentar la integración de los inmigrantes en la vida social y laboral de Finlandia, así como facilitar su acceso a cursos de idiomas, programas de formación profesional y al empleo.

#### ¿PARA QUIÉN?

Inmigrantes procedentes de varios países, mujeres y hombres adultos.

#### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Trece centros de formación profesional para adultos forman una red de servicios de orientación y asesoramiento en el área metropolitana de Helsinki. Cada socio de la red cuenta con un centro de apoyo al desarrollo profesional que

funciona según un proceso acordado conjuntamente. Los profesionales que trabajan en estos centros facilitan información acerca de cada uno de los servicios que ofrecen, lo que permite garantizar un servicio de calidad a los inmigrantes con diferentes experiencias de aprendizaje y niveles de competencias/destrezas. Amiedu coordina esta red.

#### ¿CÓMO?

Amiedu y otros centros de formación profesional para adultos prestan servicios de enseñanza de idiomas y de formación para la integración a inmigrantes. Los trece centros prestan servicios de orientación y asesoramiento, así como programas de formación profesional para adultos. El Ministerio de Empleo y Economía concede financiación para la enseñanza de idiomas y la formación para la integración, y el Ministerio de Educación y Cultura, para los programas de formación profesional. Las empresas e instituciones que requieren trabajadores cualificados brindan oportunidades de aprendizaje y trabajo práctico durante la fase de formación profesional.

#### PERIODO DE APLICACIÓN

La iniciativa de orientación y asesoramiento se puso en marcha en 2007 como un centro de servicios comunes, acogiendo a la financiación de proyectos del Fondo Social de la Unión Europea. El modelo de red actual se estableció en 2011 y se financia mediante la participación de cada miembro de la red de orientación y asesoramiento.

#### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

Se logró desarrollar el modelo de servicios de orientación y asesoramiento y poner en marcha



la red. Los servicios de formación para inmigrantes, los programas de formación profesional y el apoyo al empleo siguieron prestándose en 2012.

### **¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?**

El principio de itinerarios de aprendizaje individuales respaldados por servicios de orientación y asesoramiento personalizados, en los que se tiene en cuenta el aprendizaje anterior, brinda oportunidades de aprendizaje bien enfocadas y motivadas. La transición de una formación para la integración de inmigrantes a la formación profesional se efectúa de manera satisfactoria.

## 1.2.2. Educación para aspirantes: integración de inmigrantes cualificados en el mercado de trabajo sueco, Suecia



**¿DÓNDE?**  
**Universidad de Malmö**  
Centro de participación ampliada  
Citadellsvägen 7  
20506 Malmö, Suecia  
Tel. +46 406657353  
[www.mah.se/aspirant](http://www.mah.se/aspirant)

---

**PERSONA DE CONTACTO**  
**Lasse Lindhagen**  
Profesor/coordinador de prácticas  
[Lasse.lindhagen@mah.se](mailto:Lasse.lindhagen@mah.se)

*Iniciativa implementada a escala local*

estudiantes adultos, de 35 a 45 años de edad, que habían hecho carrera en su país de origen.

### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

El programa funciona como cualquier otro programa de la Universidad de Malmö. Los profesores encargados del curso de planificación de carreras coordinan los planes de estudios individuales, así como las prácticas laborales de cada estudiante. Empresas locales respaldan el programa.

### ¿CÓMO?

Una característica singular de Aspirantutbildning es su flexibilidad para diseñar el currículo y adaptar su contenido en función de las necesidades del mercado de trabajo. El plan de estudios se elabora teniendo en cuenta las circunstancias individuales de los estudiantes y se fundamenta en sus experiencias previas y sus planes profesionales futuros, a fin de crear una movilidad laboral sostenible en el mercado de trabajo sueco. Determinadas partes del currículo se elaboran e imparten en colaboración con empresas locales.

Los estudiantes reciben orientación a lo largo de sus estudios en la universidad con la colaboración del mercado de trabajo; este proceso de orientación se integra en un modelo pedagógico que abarca todo el programa. Los estudiantes también entran en contacto con personal académico especializado a fin de evaluar qué efecto tendría el reciclaje de competencias o la asistencia a nuevos cursos en su potencial competitivo para el nuevo mercado de trabajo.

En la fase final del programa, los estudiantes deben realizar prácticas laborales de unas 10 a 20 semanas de duración. Estas prácticas las determinan los tutores del programa en función de las necesidades y los intereses de cada estudiante. Escoger las prácticas apropiadas para cada individuo también supone responder

### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

Aspirantutbildning (educación para aspirantes) es un programa de educación complementaria de la Universidad de Malmö destinado a inmigrantes graduados. Fue concebido para mejorar la empleabilidad y las perspectivas profesionales de este colectivo en el mercado de trabajo sueco. El programa se divide en tres partes: planificación de carreras, cursos académicos y práctica laboral.

### ¿PARA QUIÉN?

El grupo destinatario lo conforman los estudiantes que cuentan con una titulación de otro país y que reúnen los requisitos necesarios para estudiar en una universidad sueca. Los estudiantes solicitan su participación en el programa al mismo tiempo que se matriculan en un centro de enseñanza superior de Suecia. Se trata de

a las necesidades de las empresas. A menudo, este proceso requiere flexibilidad y movilidad por parte del estudiante, puesto que no siempre se consiguen las prácticas que constituyen su primera opción. Los estudiantes son responsables de elaborar su propio plan de estudios y se les prepara para seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida. En el marco del programa, aprenden a tomar decisiones fundamentadas acerca de su futura educación y carrera profesional.

### PERIODO DE APLICACIÓN

El programa está en funcionamiento desde noviembre de 2002.

### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

Desde noviembre de 2002, 259 estudiantes han sido admitidos a participar en el programa, aunque aproximadamente la mitad decidieron

abandonar por diversas razones. Algunos prefirieron seguir un itinerario de educación diferente; otros consideraron que este método de estudio era complejo y difícil de conciliar con la vida familiar. Otros se dieron cuenta de que ya no pueden o no quieren seguir ejerciendo su profesión en Suecia tras haber hablado con empresarios y conocer los requisitos para ser competitivos. O pueden haber optado por una trayectoria profesional diferente fuera de Aspirantutbildning. No resulta nada fácil volver a la universidad en la edad adulta y en otro país y en un contexto académico diferente; de ahí que muchos abandonaran el programa.

De los estudiantes que permanecieron en el programa, 119 lograron puestos de trabajo cualificados, una vez concluido el programa o incluso antes.

### ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

La combinación de orientación profesional, cursos académicos basados en las necesidades individuales y prácticas laborales personalizadas, todo ello en un centro de enseñanza superior, constituye un excelente ejemplo de buenas prácticas.

El carácter innovador del programa estriba en la cooperación entre un centro de enseñanza superior y las empresas con el fin de influir en los planes de estudios de los estudiantes. Toda la enseñanza superior en Suecia es gratuita, y este programa es una alternativa interesante para los estudiantes inmigrantes.

### 1.2.3. **Building bridges: orientación profesional, recualificación y apoyo laboral para profesionales sanitarios refugiados, Reino Unido**



**¿DÓNDE?**  
**London Metropolitan University, unidad de evaluación y orientación para refugiados (RAGU)**  
236-250 Holloway Road  
Londres N7 6PP, Reino Unido  
Tel. +44 07133 2487  
Fax +44 07133 2419  
a.sheibani@londonmt.ac.uk  
www.londonmet.ac.uk/ragu

**PERSONA DE CONTACTO**  
**Azar Sheibani**  
Directora de RAGU  
a.sheibani@londonmet.ac.uk

*Iniciativa implementada a escala regional*

#### **OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA**

Esta iniciativa («Building bridges» o BB) tiene por objeto adoptar un enfoque integrado y coordinado de la prestación de servicios de apoyo a la reincorporación al mundo laboral de profesionales sanitarios refugiados. Ofrece orientación especializada y apoyo para promover el acceso al empleo de profesionales sanitarios refugiados en el sector sanitario en consonancia con sus cualificaciones, competencias y experiencia.

El programa general para profesionales sanitarios refugiados en RAGU comprende los siguientes programas interconectados: información, asesoramiento y orientación (IAG), prácticas laborales y el fondo beneficiario Building Bridges (BB). Para participar en el programa, los solicitantes deben contar con un alto nivel de cualificación y experiencia en un amplio abanico de profesiones sanitarias reguladas. Los resultados previstos son los siguientes:

- prestar asesoramiento, orientación y formación a 300 profesionales sanitarios refugiados;
- ofrecer prácticas laborales a 45 profesionales sanitarios refugiados;
- conseguir empleo para 60 profesionales sanitarios refugiados.

### ¿PARA QUIÉN?

Los grupos destinatarios de esta iniciativa son médicos, farmacéuticos, dentistas, enfermeros, comadronas, técnicos de laboratorio y otros profesionales afines que tengan la condición de refugiados en el Reino Unido. Estos profesionales deben seguir un riguroso proceso de recualificación para volver a la práctica clínica en el Reino Unido. Son profesionales cuyos conocimientos, competencias y experiencia son necesarios en el Reino Unido. La contratación de estos profesionales sanitarios refugiados reporta muchos beneficios al sistema de salud británico (NHS), como contar con mano de obra cualificada y satisfacer las exigencias de igualdad y diversidad y de responsabilidad social corporativa. El NHS de Londres es consciente de esta abundante fuente de competencias y presta apoyo financiero a la iniciativa.

### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

London Metropolitan University es uno de los socios de la iniciativa. Otras partes interesadas son el NHS de Londres, la entidad comisionada, y el Refugee Council, la principal organización nacional de apoyo a los refugiados en el Reino Unido. Refugee Council es la agencia que dirige el programa y presta los servicios.

Asimismo, la iniciativa mantiene lazos directos y activos con un amplia gama de empresas del sector de la salud, proveedores de formación profesional y colegios profesionales: el Consejo General de Médicos, el Consejo General de Dentistas, el Consejo de Enfermeros y Comadronas, el Consejo Farmacéutico General y el Consejo de Profesionales Sanitarios.

### ¿CÓMO?

- Prestación de servicios de orientación y asesoramiento, formación especializada, formación profesional de asistencia sanitaria, seminarios de capacitación.
- Inscripción como profesional en los organismos relevantes de atención sanitaria.
- NHS subvenciona la formación especializada y la inscripción en exámenes.
- Desarrollo y aplicación del programa estructurado de prácticas laborales.
- Apoyo al empleo de profesionales sanitarios refugiados para facilitarles el acceso a puestos de trabajo remunerados y voluntarios relacionados con la salud (preinscripción).
- Formación en competencias interculturales y creación de redes.
- Transferibilidad de competencias y reorientación de las competencias de empleabilidad.

### PERIODO DE APLICACIÓN

La iniciativa está en funcionamiento desde 2009.

### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

En el periodo comprendido entre 2009 y 2012 se lograron los siguientes resultados:

- 255 profesionales sanitarios recibieron formación para ejercer de médicos, dentistas, enfermeros, comadronas, farmacéuticos, etc.;
- 85 participantes en el programa consiguieron empleos remunerados;
- 56 participantes accedieron a programas de formación profesional.

### **¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?**

Esta iniciativa se fundamenta en la experiencia acumulada durante 15 años en actividades de fomento y promoción con empresas y organizaciones sanitarias profesionales. La iniciativa se concibió para responder a las necesidades del NHS, de la diversidad de pacientes en el Reino Unido y de los propios refugiados:

- profesionales sanitarios que necesitan actualizar sus cualificaciones (necesidad de recualificación) y ejercer su especialidad para poder integrarse plenamente en el mercado de trabajo;
- interés por conseguir profesionales sanitarios altamente cualificados para el NHS;
- los pacientes procedentes de entornos culturales y lingüísticos diferentes suponen un reto para el NHS; contar con profesionales sanitarios de estas comunidades permite resolver satisfactoriamente estos problemas.

Esta iniciativa ha sido encargada por el NHS de Londres y ya ha sido transferida con éxito a otros ámbitos y otros grupos destinatarios en el Reino Unido, como profesores, ingenieros y profesionales de las finanzas.

## INFORMACIÓN ADICIONAL

### Recuadro 2. Un estudio de caso



*Visitas de estudio organizadas en 2010-2011 y 2011-2012*

El doctor BB realizó dos veces el examen de inglés IELTS y no logró obtener un siete en cada sección. Se desesperó cada vez más y se sentía deprimido.

En 2011, BB se puso en contacto con un asesor profesional de RAGU para evaluar sus necesidades profesionales. Durante la entrevista de orientación se le recomendó comenzar unas clases de preparación para el examen IELTS, y así lo hizo. También se le informó acerca del programa del servicio nacional de salud en RAGU (RAGU NHS Futures programme). Este programa consta de cuatro talleres interconectados concebidos para capacitar y motivar a los participantes y ayudarles a adquirir competencias y confianza. Los participantes nos comentan siempre la gran utilidad del programa. Tras completar el programa, BB decidió solicitar prácticas laborales. También se reunió con un asesor de RAGU de cara a varias entrevistas y participó en varios talleres de empleabilidad de RAGU para aprender a elaborar un CV, la creación de redes de contactos y técnicas de entrevista, entre otras destrezas. Todas estas competencias ayudaron a BB a ser admitido a prácticas laborales en diciembre de 2011.

El doctor BB comenzó sus prácticas en un centro de salud como auxiliar de atención sanitaria. Se le asignaron numerosas responsabilidades, como realizar chequeos de salud de nuevos pacientes y extracciones de sangre, resumir notas, observar la labor de los médicos y asistir a sus reuniones. Su experiencia fue muy productiva y aumentó su nivel de confianza. Asimismo, conoció los procedimientos del NHS y el trabajo en equipo en el Reino Unido, y sus competencias lingüísticas mejoraron notablemente. Después de tres meses de prácticas laborales, el doctor BB volvió a presentarse al examen IELTS y lo superó en marzo de 2012, la misma semana en que concluyeron sus prácticas. El médico supervisor quedó tan impresionado por los conocimientos clínicos del doctor BB y su capacidad de trabajo en equipo y de comunicación con los pacientes, que se le ofreció un puesto de trabajo a jornada parcial.

BB trabaja ahora de auxiliar de atención sanitaria a jornada parcial y estudia para el examen PLAB para ejercer la medicina en el Reino Unido. Los médicos del centro de salud le han ofrecido su apoyo para comentar casos clínicos y ayudarle así a preparar los exámenes PLAB.

### 1.3. Programas de formación profesional

#### 1.3.1. Trabajadores sanitarios: educación en residencias para la tercera edad, Noruega



**¿DÓNDE?**  
**Sinsen, centro de educación de adultos de Oslo**  
P.b. 484 Økern, Lørenveien 11  
0512 Oslo, Noruega  
Tel. +47 23466700  
Fax +47 23466700  
sinsen@oslovo.no  
www.sinsen.oslovo.no

---

**PERSONA DE CONTACTO**  
**Bjorg Haugland**  
Directora  
bjorg.haugland.ove@ude.oslo.kommune.no

*Iniciativa implementada a escala local y regional*

#### ¿PARA QUIÉN?

Adultos mayores de 25 años que no han finalizado la enseñanza secundaria superior, que pueden tener una segunda o incluso una tercera oportunidad. Si son competentes, se les acepta en el programa.

#### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Profesores de Oslo VO Sinsen, el inspector escolar y los profesionales que trabajan en la residencia de ancianos especial de Oslo.

#### ¿CÓMO?

- Los profesores de Oslo VO Sinsen ofrecen cursos dos días a la semana sobre materias teóricas: inglés, noruego, matemáticas, estudios sociales y ciencias naturales.
- El inspector escolar vela por el cumplimiento del acuerdo entre Oslo VO Sinsen y la residencia especial de ancianos de Oslo, donde los estudiantes tienen clase tres días a la semana.
- Dos profesores de enfermería realizan un seguimiento de los estudiantes en el lugar de trabajo, donde se combina rigurosamente el aprendizaje práctico en las materias del programa, que se integran en la práctica real de la residencia. Este modelo alterna la teoría con la práctica y los estudiantes acceden fácilmente a la información teórica que necesitan en todo momento.
- Los profesionales que trabajan en la residencia de ancianos supervisan y asesoran a los estudiantes.
- Los estudiantes participan en todas las actividades relacionadas con los pacientes mayores que viven en la residencia y se ajustan al horario laboral del personal. A veces, los estudiantes necesitan interrumpir sus tareas y

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

El centro de educación de adultos de Oslo (Oslo VO Sinsen) prepara a adultos marginados con un bajo nivel académico y con dificultades para entender la lengua noruega para trabajar de auxiliares de enfermería/sanitarios en el sector social y sanitario. Se implementaron diferentes modelos educativos, puesto que estos estudiantes necesitan conocimientos teóricos y prácticos. El objetivo es ayudarles a preparar y aprobar los exámenes lo antes posible, de modo que puedan ganarse la vida por sí solos y ser económicamente independientes.



reunirse en grupo para intercambiar experiencias y también para obtener un mejor entendimiento teórico de las enfermedades, los síntomas, etc.

### PERIODO DE APLICACIÓN

Desde el año 2010.

### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

Los estudiantes adultos son supervisados por dos profesores y otros miembros del personal que colaboran para ayudar a los estudiantes a superar el programa de educación. Los estudian-

tes son conscientes de la importancia de reunirse en el lugar de trabajo y realizar las tareas escolares; de este modo pueden integrarse mejor en el equipo. Gracias a procesos de aprendizaje eficaces que combinan escuela y trabajo, los estudiantes han logrado buenos resultados. Los que lograron un buen rendimiento obtuvieron títulos y certificados oficiales en menos tiempo. Algunos estudiantes consiguieron trabajos a jornada completa o parcial en la residencia y buenas referencias para sus solicitudes de empleo.

### ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

Se impartió a un grupo de estudiantes una formación similar en trabajos de construcción en una obra en Oslo, en colaboración con partes interesadas del mercado de trabajo. No obstante, es difícil encontrar socios que puedan incluir y supervisar a un grupo de 15 a 20 estudiantes y dispongan de las aulas necesarias para el trabajo en grupo.

### 1.3.2. Programa de formación para personas en riesgo de exclusión social, España

**¿DÓNDE?**  
**XABEC, centro de formación profesional**  
Esteban Dolz de Castelar 3  
46019 Valencia, España  
Tel. +34 963 389 882  
Fax +34 963 389 881  
info@xabec.es  
www.xabec.es (disponible en varias lenguas)

---

**PERSONA DE CONTACTO**  
**Antonio Mir Montes**  
Director  
antonio.mir@xabec.es

*Iniciativa implementada a escala regional*

negal y Togo) y Europa del este (Bulgaria, Lituania y Rumanía).

#### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Las principales partes implicadas en el programa son el encargado de colocación laboral en el centro de formación, recursos humanos, trabajadores sociales, el jefe de estudios del centro y representantes del gobierno regional.

#### ¿CÓMO?

Los desempleados reciben información acerca de las empresas y de su intención de ofrecer puestos de trabajo a través del centro de formación profesional. Los cursos de formación están relacionados con la especialidad de mantenimiento y tienen una duración de 60 a 800 horas.

Los principales responsables del programa desempeñan las siguientes tareas:

- la persona encargada de colocación laboral en el centro de formación es el punto de contacto con las empresas, conoce sus necesidades, entrevista a los estudiantes e intenta conciliar la oferta y la demanda. Esta persona también es el punto de contacto con las entidades sociales que remiten a los estudiantes al centro de formación;
- el departamento de recursos humanos informa a la persona encargada de colocación laboral acerca de las necesidades de las empresas;
- los trabajadores sociales que trabajan con personas desfavorecidas (inmigrantes, personas sin hogar, convictos y jóvenes drogodependientes) seleccionan y remiten a los estudiantes al centro de formación;
- el jefe de estudios del centro elabora el programa de competencias, conoce las necesidades de las empresas y la disponibilidad de los profesores para impartir los cursos;
- el gobierno de la Comunidad Valenciana prestó apoyo financiero durante tres años,

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

El programa tiene por objeto formar a inmigrantes y otros grupos en riesgo de exclusión social para que sean competitivos y consigan un puesto de trabajo en la Comunidad Valenciana.

Los resultados esperados consisten en alcanzar el mismo porcentaje de colocaciones para inmigrantes que para nacionales, así como la mayor tasa de empleo posible tanto para nacionales como para inmigrantes a escala regional.

#### ¿PARA QUIÉN?

El grupo destinatario incluye inmigrantes procedentes de Sudamérica (Bolivia, Colombia y Ecuador), el norte de África (Argelia y Marruecos), el sur de África (Ghana, Mali, Nigeria, Se-

pero debido a la crisis económica puso fin al patrocinio. En la actualidad, la financiación procede de la obra social de una entidad bancaria.

### PERIODO DE APLICACIÓN

El programa se inició en 2006 y todavía está en marcha, aunque no con la misma intensidad debido a la crisis económica.

### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

El éxito del programa depende del prestigio del centro de formación. Muchas empresas se ponen en contacto con el centro de formación pro-

fesional en lugar de las agencias oficiales de colocación cuando necesitan cubrir un puesto vacante, puesto que es el lugar adecuado para encontrar trabajadores cualificados y adecuados para los puestos disponibles. Recientemente, Xabec fue reconocida como una agencia de colocación.

Desde el comienzo del programa en 2006 hasta 2009 se logró un elevado porcentaje de colocaciones (cerca del 70%). Hoy en día, esta cifra es del 15-20%, una de las más elevadas de la región.

### ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

Este programa contribuyó a modificar la percepción de los inmigrantes como personas desfavorecidas y ayudó a las empresas a contratarlos como trabajadores cualificados.

### INFORMACIÓN ADICIONAL

Para que los programas de este tipo tengan éxito, los centros de formación deben ser capaces de adaptar los programas académicos según las necesidades específicas de las empresas. Los profesores deben estar suficientemente preparados para responder a estas exigencias, y además es preciso invertir tiempo y recursos en el desarrollo de las competencias de los profesores, motivándoles para que vayan de aprendices a las mismas empresas, si fuera necesario.

### 1.3.3. Integración a través de la cualificación (IQ), Alemania



 **¿DÓNDE?**  
**Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH**  
Schießgrabenstr. 14  
86150 Augsburg, Alemania  
Tel. +49 8219079919  
Fax +49 8219079911  
anne.gueller-frey@tuerantuer.de  
www.migranet.org  
www.tuerantuer.de  
www.netzwerk-iq.de

---

 **PERSONA DE CONTACTO**  
**Anne Güller-Frey**  
Coordinadora transnacional  
anne.gueller-frey@tuerantuer.de

*Iniciativa implementada a escala local, regional y nacional*

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

Con el fin de mejorar la situación de los inmigrantes adultos en el mercado de trabajo, el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales promueve desde 2005 la red nacional «Integration durch Qualifizierung» (integración por la cualificación) o IQ. En los últimos años, IQ desarrolló y puso a prueba diferentes instrumentos y recomendó procedimientos y conceptos de asesoramiento y cualificación profesional. En el programa IQ, 16 redes regionales cooperan con otros agentes locales a fin de transferir instrumentos, procedimientos y conceptos para la integración de los inmigrantes en el mercado de trabajo.

#### ¿PARA QUIÉN?

Los grupos destinatarios del programa son inmigrantes, cámaras y asociaciones, proveedores de formación, la oficina federal de empleo e instituciones de asesoramiento.

#### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

El programa IQ está estrechamente vinculado a las metas y medidas del plan de acción nacional sobre integración de Alemania. Una red multiprofesional que abarca proveedores de servicios, agencias de empleo, interlocutores sociales y organizaciones no gubernamentales (ONG) se ha fijado como objetivo responder a las necesidades de competencias en Alemania. Los resultados obtenidos por la red se ponen a disposición de los ministerios, del servicio federal de empleo y del público en general. Un equipo de evaluación externa está diseñando un sistema de control para registrar los resultados y presta apoyo a todos los niveles de la red.

#### ¿CÓMO?

La red IQ transfiere instrumentos y estrategias en los siguientes ámbitos: reconocimiento de cualificaciones extranjeras, lengua alemana ocupacional, creación de empresas, cualificación y formación.

#### PERIODO DE APLICACIÓN

El programa se puso en marcha en 2005. El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio Federal de Educación e Investigación lanzaron una nueva fase de promoción que se ejecutará entre 2011 y 2014.

#### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

La red IQ desarrolló, puso a prueba y transfirió instrumentos y estrategias, a saber:

- nuevos cursos y enfoques de la orientación y el asesoramiento, por ejemplo la feria Job-

- kontakt, en la que se ofrecen puestos de trabajo y orientación profesional;
- instrumentos para la evaluación de competencias y destrezas;
- cooperación con agencias de empleo, como por ejemplo Info-Day Migration;
- asesoramiento conceptual para el desarrollo y la transferencia de programas como ESF-BAMF (Oficina federal de migración y refugiados), programa de lengua alemana ocupacional y de creación de empresas.

### **¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?**

La red IQ debe considerarse un ejemplo de buenas prácticas porque cuenta con la participación de muchas partes interesadas que colaboran para facilitar el acceso de los inmigrantes al mercado de trabajo: cámaras de artesanos, cámara de industria y comercio, comunidades, ONG y organizaciones de inmigrantes.

### 1.3.4. Red FLUCHTort Hamburg: integración profesional de refugiados y solicitantes de asilo, Alemania

**¿DÓNDE?**  
**Passage Ltd**  
Nagelsweg 14  
20097 Hamburgo, Alemania  
Tel. +49 4024192785  
Fax +49 4024192787  
maren.gag@passage-hamburg.de  
www.fluchtort-hamburg.de  
www.vernetzung-hamburg.de

---

**PERSONA DE CONTACTO**  
**Maren Gag**  
Coordinadora de cooperación internacional y migración  
maren.gag@passage-hamburg.de

*Iniciativa implementada a escala local y nacional*

#### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Varios socios respaldan el proyecto: ministerios de Hamburgo, la agencia de empleo, empresas y cámaras.

#### ¿CÓMO?

Orientación personalizada, asesoramiento y enseñanza de idiomas, así como la participación en prácticas laborales en empresas, constituyen importantes mecanismos para restablecer la empleabilidad. Los participantes reciben apoyo durante la formación y tras su incorporación al mundo laboral. El personal responsable del proyecto está disponible para responder a cualquier pregunta de las empresas.

El éxito de los programas de formación depende en gran medida de la capacidad de los centros de formación profesional para tener en cuenta todas las circunstancias de la vida de los refugiados. Existen estrechos vínculos entre las circunstancias de la vida de los refugiados y sus oportunidades para matricularse en cursos de formación y adquirir competencias. Los refugiados necesitan apoyo para mejorar su condición legal, pero también su situación económica: deben disponer además de programas intensivos de apoyo social para mejorar sus condiciones de alojamiento y atención médica, y para permitirles que finalicen efectivamente su formación.

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

La red FLUCHTort Hamburg se dedica a apoyar a refugiados y a personas con estatuto de «tolerados» (Duldung), prestándoles servicios de orientación, asesoramiento, formación y relaciones públicas para su integración en el mercado de trabajo.

#### ¿PARA QUIÉN?

Solicitantes de asilo y refugiados con estatuto de «tolerados». Esta condición no les da derecho a residir en el país, puesto que se trata solamente de una suspensión temporal de la deportación de una persona que no puede abandonar el país de manera voluntaria.

#### PERIODO DE APLICACIÓN

La iniciativa comunitaria EQUAL (7) puso en marcha un proceso de desarrollo de gran envergadura para ofrecer ayuda educativa y profesional a los refugiados, los solicitantes de asilo y las personas con estatuto de «tolerados». Esto permitió establecer modelos para proponer medidas políticas en el mercado de trabajo de Hamburgo desde 2002 hasta 2007 en beneficio de estos grupos desfavorecidos. En 2008, el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos So-

ciales lanzó el programa federal del FSE para apoyar a dichos grupos en el mercado de trabajo a fin de consolidar las formas de cooperación existentes. FLUCHTort Hamburg es una de las 28 redes que cooperan en el marco de una red temática a escala nacional, y que cuenta con financiación hasta el año 2014.

### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

Tras el periodo de aplicación de EQUAL (2000-2006), aproximadamente 2.000 personas participaron en los programas de asesoramiento, y alrededor de 1.250 personas participaron en

actividades de formación y cualificación. Asimismo, 350 personas finalizaron su formación práctica y 250 empresas se beneficiaron en calidad de socios. Después del periodo de dos años del programa (2007-2009): más de 1.000 refugiados adultos y adolescentes recibieron asesoramiento; se organizaron periodos de prácticas, principalmente en el sistema dual, para más de 100 jóvenes refugiados; más de 100 encontraron trabajo en empresas de Hamburgo; y más de 100 fueron admitidos para participar en programas de formación dentro de la red.

### ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

La iniciativa cuenta con una red de socios que incluye organizaciones de refugiados, proveedores de educación, centros escolares, empresas, agencias de empleo y autoridades públicas. El éxito de esta iniciativa radica en su enfoque integrado, que tiene en cuenta las circunstancias de la vida de los refugiados. A través del establecimiento de contactos y la cooperación, se tienden puentes, se ofrece acceso al grupo destinatario y se respaldan sus trayectorias hacia la formación y la consecución de cualificaciones.

---

(7) La iniciativa comunitaria EQUAL estaba financiada por el Fondo Social Europeo (FSE) y cofinanciada por los Estados miembros de la UE durante el periodo de programación 2000-2006. La iniciativa se centraba en apoyar proyectos innovadores transnacionales destinados a eliminar la discriminación y las desventajas en el mercado laboral. Más información en: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/equal\\_consolidated/](http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/) [fecha de consulta: 12.11.2012].

### 1.3.5. Empresa municipal, Eslovaquia



 **¿DÓNDE?**  
**Sociálny podnik Spišský Hrhov**  
SNP 10  
05302 Spišský Hrhov, Eslovaquia  
Tel. +421/0534699057  
Fax +421/0534592238  
bednarova@spisskyhrhov.sk  
www.spisskyhrhov.sk

---

 **PERSONA DE CONTACTO**  
**Gabriela Doválová**  
Investigadora  
Instituto de Investigación Económica,  
Academia Eslovaca de Ciencias  
gdovalova@gmail.com

*Iniciativa implementada  
a escala local*

#### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Los representantes electos crearon la empresa municipal para abordar el desempleo, cuya tasa es muy alta en la localidad. La empresa se creó con una participación municipal del 100 %. Al principio obtuvo un préstamo del presupuesto municipal que ya ha sido reembolsado; en la actualidad se autofinancia. El alcalde avala la calidad del trabajo subcontratado a empresas privadas.

El ayuntamiento ofrece formación y apoyo a la comunidad romaní en su búsqueda de trabajo en empresas locales. Los gitanos participan en programas de formación financiados por proyectos del Fondo Social Europeo (FSE) y también reciben formación en el lugar de trabajo. Asimismo se supervisa la escolarización de los niños.

#### ¿CÓMO?

Las empresas afrontan diversos problemas cuando contratan a grupos marginados: preocupación por la posible baja productividad laboral, elevados costes de mantenimiento de los lugares de trabajo, escasa movilidad, necesidad de complementar las cualificaciones e inquietud con respecto a los prejuicios o los hábitos de trabajo. La empresa municipal abordó todos estos problemas principalmente mediante la creación y el mantenimiento de lugares de trabajo sostenibles para esta minoría étnica, la cooperación con el sector privado como subcontratista y la formación para los miembros de la comunidad. Este esfuerzo se traduce en ahorro de fondos municipales y reducción de la discriminación en la localidad. El ayuntamiento obtuvo en 2007 el galardón a la «mejor localidad del año». También participó en el concurso organizado por la Comisión Europea, en la categoría «Espíritu empresarial responsable», y quedó entre los cinco primeros en 2007.

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

La iniciativa «empresa municipal» tiene por objeto promover la empleabilidad de miembros marginados de la comunidad romaní y ayudarles a desarrollar hábitos de trabajo y adquirir competencias laborales.

#### ¿PARA QUIÉN?

El grupo destinatario es la comunidad romaní del municipio de Spišský Hrhov, donde la tasa de desempleo es muy alta. Los participantes adquieren hábitos básicos de trabajo bajo supervisión y luego acceden al mercado de trabajo.



### PERIODO DE APLICACIÓN

La empresa municipal se constituyó en 2000. Este modelo empresarial ha servido de inspiración para la creación de al menos otras 12 empresas municipales exitosas en Eslovaquia.

### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

- La empresa municipal beneficia a los residentes del municipio y reduce los prejuicios hacia la minoría romaní.
- Mejora la empleabilidad de los gitanos y se establecen relaciones positivas entre los re-

sidentes en el municipio y la comunidad romaní.

- La empresa municipal comporta las siguientes ventajas para la comunidad romaní: ofrece financiación para una vida normal, establece y consolida contactos sociales, influye positivamente en el estatus social, fortalece la confianza y contribuye a mejorar las competencias y el nivel educativo.

### ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

Esta iniciativa representa un buen ejemplo de un planteamiento dinámico y «ascendente» (de abajo arriba) para abordar el desempleo de grupos marginados.

### 1.3.6. Formación profesional para gitanos en institutos «populares», Suecia



 **¿DÓNDE?**  
**Arbetsmiljöforum**  
Unidad de apoyo al desarrollo de proyectos del Fondo Social Europeo de Suecia  
Box 17550, Långholmsgatan 34  
1891 Estocolmo, Suecia  
Tel. +4684424600  
Fax +4684424608  
info@processtodstockholm.se  
www.processtodstockholm.se

---

 **PERSONA DE CONTACTO**  
**Anne-Marie Flood**  
Jefa de Unidad  
Annemarie.flood@arbetsmiljoforum.se

*Iniciativa implementada a escala local y regional*

#### ¿PARA QUIÉN?

Gitanos adultos.

#### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

La iniciativa está dirigida por el instituto popular sueco de Sundbyberg, que acumula varios años de experiencia trabajando con el grupo de gitanos. Ofrece formación y apoyo en la búsqueda de empleo a la comunidad romaní.

#### ¿CÓMO?

Se organizan cursos específicamente adaptados a este grupo étnico y sus miembros.

Los estudiantes cuentan con diferentes niveles de competencias, por lo que se presta mucho apoyo individual:

- experiencia cultural:  
las clases se imparten para que todos y cada uno de los estudiantes se sientan motivados y participen activamente. Por ejemplo, algunas clases se dividen por sexo o algunas discusiones por edad, con el fin involucrar a todos los estudiantes y fomentar su participación;
- Mediadores gitanos:  
el centro ha contratado a jóvenes gitanos para que desempeñen funciones de mediadores entre estudiantes, centro/profesores, empleadores potenciales y familias de los estudiantes. El mediador desempeña un papel primordial en la creación de confianza entre la comunidad romaní y otros;
- cursos breves y prácticos:  
los cursos son de breve duración (por lo general de un año) y su contenido es muy práctico, de modo que los adultos adquieren pronto una cualificación profesional. La duración de los cursos es breve porque la tasa de abandono escolar suele aumentar conforme se prolongan los cursos;
- creación de redes con las familias:  
los profesores del centro y los mediadores

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

Los institutos «populares» (*folkhögskolor*) son pequeños centros de enseñanza liberales para adultos, a menudo residenciales, que imparten programas de formación sobre atención sanitaria, agricultura, silvicultura, etc., de nivel de secundaria superior. También ofrecen programas de educación suplementarios y de formación postsecundaria.

El objetivo de la iniciativa consiste en formar a miembros de la comunidad romaní a desempeñar las siguientes profesiones: monitor infantil o juvenil, auxiliar terapéutico, profesor ayudante, profesional de atención a la infancia y atención sanitaria y a personas necesitadas.

desempeñan una función esencial a la hora de conectar con las familias de los estudiantes, generar confianza y asegurar que se traduzca en asistencia regular al centro. Esto es necesario para los estudiantes más jóvenes, así como para el marido o la esposa de un estudiante, quienes necesitan comprender lo que supone la formación para apoyar a su esposo/esposa a que continúe con sus estudios;

- personas de referencia del grupo étnico: el centro propone a un portavoz importante del grupo étnico para que actúe como persona de referencia. Si este portavoz declara su bendición, esto facilitará la vida del estudiante en su relación con los demás miembros del grupo fuera del centro de enseñanza.

#### PERIODO DE APLICACIÓN

Los cursos adaptados específicamente al grupo gitano se organizan desde hace ya 21 años.

#### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

Los estudiantes que finalizan estos cursos cuentan con una tasa de empleo del 60 % al 80% (80% en el caso del curso de atención sanitaria y a personas necesitadas).

#### ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

El modelo basado en mediadores y formación «a medida» puede transferirse a cualquier grupo desfavorecido.

### 1.3.7. Your tale, Hungría



**¿DÓNDE?**  
**Roma Education Fund (REF)**  
Terez Krt. 46  
1065 Budapest, Hungría  
+36 0612358030  
+36 0612358031  
info@romaeducationfund.org  
www.romaeducationfund.org

---

**PERSONA DE CONTACTO**  
**Nagy Anasztázia**  
anagy@romaeducationfund.org

*Iniciativa implementada a escala local y regional*

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

El proyecto «Your tale» tiene por objeto mejorar la capacidad de lectura y escritura y las competencias parentales, así como aumentar las oportunidades de aprendizaje y empleo para madres gitanas desfavorecidas por medio de la lectura de cuentos. Se trata de un programa de educación de adultos no formal que pretende motivar a las madres a que completen su educación formal y mejoren sus competencias como madres. El proyecto contribuye además al desarrollo de los niños gitanos y de otros grupos desfavorecidos en la primera infancia y mejora su predisposición con respecto a la escuela. El proyecto se dirige asimismo a los estudiantes de magisterio que realizan sus prácticas universitarias, quienes reciben apoyo para adquirir conocimientos prácticos en un contexto multicultural.

#### ¿PARA QUIÉN?

El principal grupo destinatario son madres gitanas desfavorecidas que han abandonado sus estudios tras ocho años como máximo en el sistema de educación formal. El grupo destinatario secundario son sus hijos y estudiantes universitarios en prácticas de magisterio.

#### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Roma Education Fund (REF) es la entidad coordinadora del proyecto y proporciona conocimientos especializados y experiencia internacional en materia de educación. REF nació en 2005, en el marco de la iniciativa «Década para la Inclusión Romaní». Su misión y objetivo principal es reducir la diferencia de nivel educativo entre los gitanos y los no gitanos. Respalda las políticas y los programas destinados a mejorar la calidad de la educación para los gitanos y a luchar contra la segregación en los sistemas de enseñanza.

La supervisión profesional del proyecto corrió a cargo de un psicólogo, director de la principal ONG local; la participación de estudiantes universitarios supuso un importante valor añadido. Los mediadores gitanos, debidamente formados, contribuyeron asimismo al éxito del programa.

#### ¿CÓMO?

El proyecto apoya a las madres como agentes del cambio a fin de mejorar la calidad de vida de sus familias. Esto se consigue mejorando su capacidad de lectoescritura y sus competencias para la vida cotidiana mediante sesiones semanales en las que las madres leen cuentos y los comentan con la asistencia de mediadores formados. Las madres repiten y practican las lecturas en sus casas para sus hijos y mejoran de esta manera la predisposición de los niños con respecto a la escuela. Los estudiantes completan sus periodos de prácticas universitarias obli-

gatorias en el proyecto. Esta actividad ha demostrado ser beneficiosa tanto para los estudiantes como para las madres, ya que aprenden diferentes modelos de gestión de la vida cotidiana e itinerarios educativos.

### **PERIODO DE APLICACIÓN**

El proyecto comenzó en junio de 2010 y sigue operativo desde entonces.

### **IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS**

El resultado principal del proyecto fue la participación de 172 madres, de las cuales 58 encontraron trabajo y 46 se inscribieron en cursos

de enseñanza de adultos con vistas a finalizar sus estudios primarios y secundarios. El proyecto también propició la creación de un entorno comunitario positivo y sólido, que fortaleció el papel de las madres y los gitanos en la comunidad local. También aumentó la asistencia a la escuela y al parvulario de los hijos de las mujeres participantes en el proyecto. Además, según los informes de estudiantes universitarios, el proyecto tuvo un efecto positivo en su actitud hacia los gitanos y favoreció la tolerancia. El proyecto logró plenamente los objetivos fijados originalmente.

### **¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS O GRUPOS DESTINATARIOS?**

El proyecto piloto ha demostrado que sirve para aumentar los resultados educativos de los participantes y potenciar su integración en el mercado de trabajo, incluso si este no era su objetivo primordial. Esta práctica alternativa de enseñanza de adultos podría transferirse también a otros países.

### **INFORMACIÓN ADICIONAL**

El proyecto aumentó la motivación de madres jóvenes para completar su educación formal, fortaleció su confianza en sí mismas y mejoró las prácticas parentales. El proyecto ha resultado beneficioso no solo para los participantes, sino también para sus familiares más próximos; más tarde resultó ser un instrumento de sostenibilidad económica cuando algunas madres participantes consiguieron un empleo.

## CAPÍTULO 2

# Apoyo a trabajadores de baja cualificación y otros adultos vulnerables

## Contexto

En 2011 se calculaba que unos 72,5 millones de europeos en edades comprendidas entre los 25 y los 64 años contaban con un nivel de cualificación bajo o nulo <sup>(8)</sup>. La tasa de desempleo entre los adultos de baja cualificación aumentó del 9,8% en 2008 a un promedio de 14,7% en 2011, debido principalmente al mayor uso de las nuevas tecnologías y a los efectos de la crisis económica. Los resultados preliminares relativos al primer semestre de 2012 reflejan un mayor deterioro, con niveles superiores al 16% <sup>(9)</sup>.

Los trabajadores menos cualificados corren el riesgo de que sus competencias se queden obsoletas. Por ejemplo, alrededor del 33% de los trabajadores menos cualificados acusan la falta de desarrollo de competencias en sus carreras profesionales actuales, frente al 19% de las personas altamente cualificadas (Cedefop, 2012c).

Las últimas previsiones de la oferta y la demanda de competencias en la Unión Europea, elaboradas por el Cedefop para el periodo 2010-2020, ponen de manifiesto que el número de personas con un elevado nivel de cualificación aumentará hasta representar más de un tercio de la población activa; las personas con un nivel de cualificación medio seguirán representando cerca de la mitad de la mano de obra (Cedefop, 2012b). Incluso las profesiones que tradicionalmente requieren un bajo nivel de competencias exigen cada vez más un nivel medio o alto. Esto significa que los trabajadores con un bajo nivel de cualificación formal (o carentes de toda cualificación) tendrán más dificultades para encontrar un empleo en el futuro.

Puesto que el mundo laboral exigirá más conocimientos y competencias, se precisa una constante inversión en educación y formación, así como un mejor aprovechamiento del potencial de los trabajadores y el reconocimiento de las competencias adquiridas en el lugar de trabajo.

A fin de hacer frente a estos desafíos, los Estados miembros desarrollan y aplican medidas encaminadas a alentar la colaboración entre los centros de educación y formación y las empresas, sobre todo en lo referente a la formación de adultos poco cualificados. Los Estados miembros también desarrollan procedimientos para el reconocimiento y la validación del aprendizaje no formal e informal, apuntalados por sus marcos nacionales de cualificaciones (MNC) (Comisión Europea, 2010b). Muchos países centran su atención en la función que desempeñan los MNC en los procesos de validación del aprendizaje no formal e informal (Cedefop, 2012a). El refuerzo de los vín-

<sup>(8)</sup> Eurostat, datos de la encuesta de población activa de 2011 de la EU-27. Fecha de consulta: 9.10.2012.

<sup>(9)</sup> Véase la nota 8.

culos entre los MNC y los sistemas de validación permite valorar y reconocer el aprendizaje anterior (formal, no formal e informal) en función de las cualificaciones de los respectivos marcos. La Comisión Europea ha elaborado una propuesta de Recomendación del Consejo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal (Comisión Europea, 2012a), en la que invita a los Estados miembros a crear sistemas nacionales de validación coherentes.

## Ejemplos de prácticas

Las conclusiones de las visitas de estudio ponen de manifiesto que la información, los servicios de orientación, los programas de formación profesional y las oportunidades para evaluar y reconocer las competencias se ofrecen a los trabajadores poco cualificados y otros demandantes de empleo de diversas formas en los diferentes países europeos.

### (a) Servicios de información y orientación permanente

Las mujeres desempleadas y con un bajo nivel de cualificación reciben apoyo en forma de orientación laboral y formación profesional para su reincorporación al mercado de trabajo en Polonia (apartado 2.1.1.). En Irlanda, el centro de empleo Ballymun (BJC) ofrece asesoramiento y orientación laboral a adultos vulnerables (poco cualificados, parados de larga duración, etc.) (apartado 2.1.2.). En Italia se creó una red de puntos de información, Prometeo 3, para prestar apoyo a los trabajadores con contratos de trabajo temporales a través de servicios de formación, información, orientación y asesoramiento (apartado 2.1.3).

### (b) Programas de formación profesional

Los centros de competencias VDAB en Bélgica ofrecen formación a adultos poco cualificados y les brindan la oportunidad de evaluar y validar su aprendizaje (apartado 2.2.1.). En Alemania, los adultos desfavorecidos tienen la posibilidad de acceder a programas de formación y reciclaje profesional en centros de rehabilitación ocupacional (apartado 2.2.2.). El «Certificado de competencias básicas» representa una herramienta de educación y formación específicamente concebida para ayudar a los adultos vulnerables a acceder a la educación y formación y progresar en el mercado de trabajo irlandés (apartado 2.2.3.).

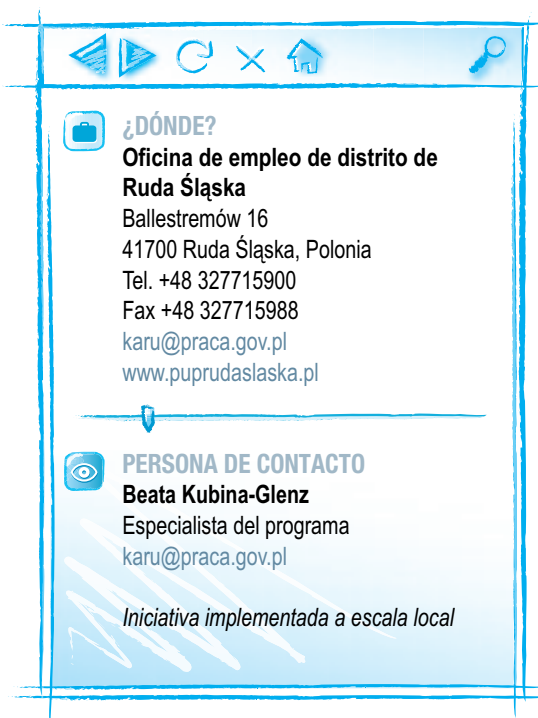
### (c) Evaluación y reconocimiento de competencias

El programa de cualificaciones profesionales (VQP) en los Países Bajos permite que muchos trabajadores experimentados, pero poco cualificados, del sector productivo logren un certificado reconocido por el sector (apartado 2.3.1.). En Islandia, muchos trabajadores del comercio minorista reciben apoyo para el reconocimiento de sus competencias y conocimientos relacionados con el trabajo y se les anima a continuar con su aprendizaje (apartado 2.3.2.). En Dinamarca se utilizan métodos normalizados de reconocimiento y validación del aprendizaje previo (apartado 2.3.3.). El objetivo que se persigue es promover la participación en actividades de formación continua de todos los ciudadanos y, en particular, de los trabajadores menos cualificados, y mejorar así sus oportunidades en el mercado de trabajo.

Las visitas de estudio resaltaron la necesidad de que tanto las instituciones de la UE como los Estados miembros refuercen la cooperación y apliquen medidas bien definidas en los próximos años, a fin de capacitar a los trabajadores poco cualificados para superar mejor los obstáculos con que se encuentran en el mercado de trabajo.

## 2.1. Servicios de información y orientación permanente

### 2.1.1. Sensibilización de las mujeres con respecto al mercado de trabajo, Polonia



**¿DÓNDE?**  
**Oficina de empleo de distrito de Ruda Śląska**  
Ballestremów 16  
41700 Ruda Śląska, Polonia  
Tel. +48 327715900  
Fax +48 327715988  
karu@praca.gov.pl  
www.puprudaslaska.pl

---

**PERSONA DE CONTACTO**  
**Beata Kubina-Glenz**  
Especialista del programa  
karu@praca.gov.pl

*Iniciativa implementada a escala local*

mujeres estaban interesadas en dar un giro a sus vidas e incorporarse (o reincorporarse) al mercado de trabajo. La selección se llevó a cabo por medio de entrevistas individuales con un asesor ocupacional. Se formaron dos grupos de mujeres:

- 10 mujeres mayores de 45 años;
- 10 mujeres con hijos menores de cinco años.

#### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

La oficina de empleo de distrito de Ruda Śląska (Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej) era la entidad encargada de poner en marcha y financiar el proyecto en colaboración con proveedores privados de formación y empresas que ofrecían prácticas laborales. Las empresas eran seleccionadas por la oficina de empleo del distrito, que les concedía financiación; las mujeres que efectuaban las prácticas laborales también recibían una subvención. Las oficinas de empleo de distrito prestan un apoyo fundamental a aquellas personas que tienen dificultades para encontrar un trabajo acorde con sus cualificaciones.

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

La iniciativa tenía por objeto apoyar a un grupo concreto de mujeres desempleadas con vistas a su incorporación al mercado de trabajo. El objetivo que se perseguía era concienciar a las mujeres acerca de la situación del mercado de trabajo, así como fomentar la confianza en sí mismas, mediante servicios adecuados de orientación, formación y prácticas.

#### ¿PARA QUIÉN?

El proyecto estaba dirigido a 20 mujeres desempleadas residentes en Ruda Śląska, una de las ciudades mineras más grandes de la región meridional de Polonia (voivodato de Silesia). Las

#### ¿CÓMO?

Las mujeres recibieron apoyo para su incorporación al mercado de trabajo a través de:

- formación para desarrollar aptitudes interpersonales (60 horas) sobre temas como:
  - (i) el modo de gestionar el tiempo y el estrés, establecer la comunicación con empleados y empleadores, explotar el propio potencial;
  - (ii) formas flexibles de empleo;
- un taller sobre presentación y mejora de la propia imagen;
- orientación y asesoramiento profesionales (dos a tres horas) a fin de ayudar a las mujeres a escoger una formación profesional adecuada.



- cuada y continuar sus estudios;
- formación profesional individualizada (60 a 200 horas, según el tipo de curso) y periodos de prácticas (cinco meses), lo que les permitió mejorar las competencias que requiere el mercado de trabajo;
- en determinados casos se concedió financiación para que pudieran crear sus propias empresas.

Todas las mujeres participantes en el proyecto recibieron tanto formación para desarrollar aptitudes interpersonales como orientación y asesoramiento profesional.

### PERIODO DE APLICACIÓN

El proyecto se desarrolló de abril a diciembre de 2010, pero la oficina de empleo de distrito sigue desempeñando su labor, lo que incluye la puesta en marcha de muchos proyectos similares.

### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

Las mujeres que participaron en el proyecto no solo obtuvieron nuevas cualificaciones, sino que también mejoraron el conocimiento que tienen de sí mismas y tomaron conciencia de la realidad del mercado de trabajo. Algunas de las mujeres realizaron prácticas laborales, una de ellas comenzó un curso de posgrado, otras establecieron sus propios negocios y algunas consiguieron empleo.

### ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

La idea de la integración gradual es muy importante, sobre todo en el caso de las mujeres desempleadas de larga duración con niños pequeños. Les permite familiarizarse con la nueva situación y acceder al mercado de trabajo. También ofrece un enfoque individualizado, adaptado a las necesidades de cada participante, y brinda diversas oportunidades para reforzar la posición de las mujeres.

### INFORMACIÓN ADICIONAL

Las mujeres participantes formaban dos grupos diferentes. La conexión entre ambos resultó ser una experiencia muy importante y permitió mejorar la solidaridad entre generaciones. Se aseguró asimismo el cuidado de sus hijos.

## 2.1.2. Centro de empleo Ballymun (BJC), Irlanda



The infographic is styled like a software window with a blue border and a toolbar at the top containing icons for navigation and search. It is divided into two main sections: '¿DÓNDE?' and 'PERSONA DE CONTACTO'. The '¿DÓNDE?' section includes the name 'Ballymun Job Centre', address 'Unit 36A Ballymun town centre, Ballymun, 11 Dublín, Irlanda', phone '+353 18667000', fax '+353 18420134', email 'whelann@bmunjob.ie', and website 'www.bmunjob.ie'. The 'PERSONA DE CONTACTO' section identifies 'Nuala Whelan' as the 'Directora adjunta' with email 'whelann@bmunjob.ie'. A note at the bottom states 'Iniciativa implementada a escala local'.

**¿DÓNDE?**  
**Ballymun Job Centre**  
Unit 36A Ballymun town centre,  
Ballymun  
11 Dublín, Irlanda  
Tel. +353 18667000  
Fax +353 18420134  
whelann@bmunjob.ie  
www.bmunjob.ie

**PERSONA DE CONTACTO**  
**Nuala Whelan**  
Directora adjunta  
whelann@bmunjob.ie

*Iniciativa implementada a escala local*

mundo laboral. El grupo destinatario está integrado por desempleados de larga duración, jóvenes que abandonaron sus estudios prematuramente, personas en proceso de recuperación de su dependencia del alcohol u otras drogas, personas con antecedentes delictivos, trabajadores poco cualificados e individuos que se enfrentan a dificultades específicas para acceder al empleo, la educación o la formación.

### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

El BJC es una organización no gubernamental y sin ánimo de lucro que presta servicios gratuitos. El centro está financiado por los servicios locales de empleo y el departamento de protección social y recibe fondos privados y apoyo financiero del grupo de trabajo contra las drogas de Ballymun. El BJC también mantiene relaciones y colabora estrechamente con organizaciones públicas, privadas, comunitarias y locales, nacionales y europeas.

### ¿CÓMO?

El BJC ofrece una completa gama de servicios: orientación y asesoramiento profesional tanto individualizado como en grupo, formación para adquirir competencias básicas y específicas y coordinación de enfoques entre agencias para responder a las necesidades de los demandantes de empleo vulnerables y crear itinerarios hacia la educación, la formación y el empleo. Los parados solicitantes de empleo pueden inscribirse en el centro de manera voluntaria o se les puede requerir su asistencia en el marco del plan de acción nacional por el empleo.

La trayectoria habitual de una persona en el BJC comienza con un proceso de inscripción a través del cual se identifican sus necesidades durante una sesión informativa personalizada. A continuación se remite a la persona a un orientador que trabaja en un servicio especializado, por ejemplo de apoyo a jóvenes que han abandonado prematuramente sus estudios o a

### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

El centro de empleo Ballymun (BJC) tiene por objeto desarrollar las competencias y aspiraciones profesionales de las personas ofreciéndoles la oportunidad de mejorar su empleabilidad, aumentar sus ingresos y reducir su riesgo de caer en la pobreza. El BJC no solo les apoya para conseguir un empleo, sino también para desarrollar sus carreras profesionales, reforzando así la sostenibilidad en el mercado de trabajo.

### ¿PARA QUIÉN?

El BJC ofrece servicios de apoyo a desempleados solicitantes de empleo en edades comprendidas entre los 16 y los 65 años. La mayoría de ellos tienen de 18 a 35 años de edad, proceden de entornos desfavorecidos y chocan a menudo con numerosos obstáculos para acceder al

desempleados de larga duración, o de tratamiento de asuntos relacionados con drogodependencias, antecedentes delictivos, formación profesional o educación terciaria, búsqueda de empleo o apoyo tras conseguir un puesto de trabajo. Todo este proceso se inscribe en un marco de orientación profesional de calidad. El orientador ayuda a la persona a identificar sus intereses profesionales, estilo de trabajo, competencias y potencial. Estas sesiones de orientación y asesoramiento permiten que la persona amplíe su conocimiento de sí misma y determine sus objetivos profesionales y capacidades personales. El BJC ha creado (gracias a la financiación nacional y de la UE) varios instrumentos y metodologías de orientación para ayudar tanto a la persona como al orientador a lo largo de este proceso. Entre estas herramientas se incluyen:

- guía electrónica, un marco de calidad y una serie de herramientas audiovisuales a través de Internet (por ejemplo, explorador de intereses, perfil de comportamiento, explorador cognitivo) concebidas específicamente para proporcionar orientación profesional a solicitantes de empleo desfavorecidos;
- «inform», una herramienta audiovisual basada en Internet para la identificación de competencias adquiridas en la vida cotidiana. Esta herramienta se utiliza principalmente con individuos vulnerables que consideran que no tienen nada que ofrecer en el lugar de trabajo porque carecen de competencias básicas,

de autoestima o una trayectoria profesional satisfactoria;

- «know how», una herramienta audiovisual basada en Internet para comprender el aprendizaje para adquirir competencias clave (por ejemplo, estilos de aprendizaje, competencias de aprendizaje y obstáculos al aprendizaje). Esta herramienta se utiliza con personas que se incorporan al sistema de educación y formación por primera vez o que se reincorporan tras un largo periodo y que pueden plantearse dudas acerca de su capacidad para aprender;
- «manage your career», una metodología utilizada por profesionales que trabajan con las personas en sesiones de orientación personalizadas. Esta herramienta puede utilizarse para evaluar si las personas han desarrollado competencias de gestión de su carrera profesional, y ofrece al orientador una lista de evaluación para controlar si las personas van adquiriendo 10 competencias de gestión de la carrera profesional.

#### PERIODO DE APLICACIÓN

El BJC se constituyó en 1986.

#### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

En 2011, un total de 2.274 personas accedieron a los servicios de orientación y empleo del BJC, de las cuales 253 consiguieron puestos de trabajo y 832 emprendieron actividades de educación y formación.

#### ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

A lo largo de los años, el BJC se ha esforzado por garantizar que el trabajo basado en la investigación y en los proyectos europeos contribuya a la mejora de los servicios prestados y las actividades ofrecidas. El BJC también hace hincapié en la mejora de las competencias del personal de orientación para mantener la calidad de los servicios. Este modelo puede transferirse a otros contextos y grupos destinatarios.

### 2.1.3. Prometeo 3: una red de puntos de información para apoyar a trabajadores atípicos, Italia

**¿DÓNDE?**  
**IAL Innovazione Apprendimento Lavoro Toscana srl. impresa sociale**  
Via di Ponte di mezzo 56  
50129 Florencia, Italia  
Tel. +39 0553215240  
Fax +39 0557349063  
ialtoscana@ialtoscana.it  
www.ialtoscana.it

---

**PERSONA DE CONTACTO**  
**Gabriella Pusztaï**  
Responsable de proyectos internacionales  
pusztai.ialtoscana@cisl.it

*Iniciativa implementada a escala regional*

mación, información, orientación y asesoramiento;

- establecer una red que interactúe con las oficinas de empleo;
- desarrollar un portal de Internet acerca de este mundo del trabajo atípico en Toscana que garantice la colaboración regional entre las diferentes partes interesadas y establezca un sistema sinérgico que permita a un gran número de personas acceder a información, formación y servicios.

#### ¿PARA QUIÉN?

Esta iniciativa está destinada al creciente número de trabajadores con contratos laborales precarios:

- trabajadores atípicos, es decir, aquellos trabajadores que tienen un contrato de trabajo que no es permanente;
- trabajadores técnicamente desempleados que afrontan temporalmente situaciones difíciles y solicitan al Estado italiano reducir por un tiempo la jornada laboral manteniendo el mismo nivel salarial.

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

Prestar apoyo a trabajadores vulnerables y hallar soluciones frente a la creciente precariedad laboral. Esto implica un enfoque sistémico para desarrollar la adaptabilidad y las competencias de los trabajadores atípicos e informarles acerca de sus derechos y oportunidades.

El proyecto pretende ampliar la supervisión de este fenómeno de empleo atípico a escala regional. Los resultados previstos son los siguientes:

- crear una red de puntos de información en la región de Toscana para apoyar a los trabajadores atípicos, ofreciéndoles servicios de for-

Entre estas personas se encuentran muchos trabajadores poco cualificados y de más edad. Algunos sectores típicos de la región de Toscana (como el textil) atraviesan una grave crisis y la situación actual del mercado de trabajo se caracteriza por la precariedad del empleo: el 13% de los contratos de trabajo actuales y el 86% de los nuevos contratos laborales son atípicos.

#### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Las tres confederaciones sindicales de la región (CGIL, CISL, UIL) <sup>(10)</sup> y sus respectivas agencias de formación (Smile Toscana; IAL Tosca-

<sup>(10)</sup> CGIL: Confederazione Generale Italiana del Lavoro; CISL: Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori Toscana; UIL: Unione Italiana del Lavoro.

na, Enfap Toscana) se encargan de llevar a cabo las actividades. Las oficinas de empleo locales participan en la identificación de trabajadores atípicos o técnicamente desempleados, así como de aquellos trabajadores que necesitan formación y orientación.

### ¿CÓMO?

Se creó una red de 56 puntos de información con el fin de emprender las siguientes actividades:

- ponerse en contacto con los usuarios y ofrecerles información y asesoramiento sobre las condiciones del trabajo atípico: tipos de contrato, información general sobre el mercado de trabajo, información específica sobre derechos, seguridad social, pensiones y asuntos laborales relacionados con el empleo femenino, como el derecho a baja por maternidad;
- ofrecer orientación profesional en función de las necesidades de los trabajadores;
- organizar la formación en grupos reducidos atendiendo a las necesidades específicas de los trabajadores; los temas que se tratan en la formación están relacionados con los sectores que pueden ofrecer oportunidades laborales en Toscana, como el turismo, la contabilidad, la redacción de proyectos y la tutoría de formación, así como otros módulos transversales: informática, «Italia es mi país» (para inmigrantes), información y orientación sobre el mercado de trabajo, espíritu empresarial y métodos de búsqueda activa de empleo.

La red interactúa con las partes interesadas locales y colabora estrechamente con las oficinas de empleo para la organización de cursos y actividades de orientación.

Un sitio web dirigido específicamente a los trabajadores incluye información actualizada y relevante sobre los contratos de trabajo atípicos, así como las oportunidades y derechos asociados.

De manera más general, el proyecto recopila datos sobre el fenómeno del trabajo atípico y el desempleo técnico, que utilizarán las partes interesadas regionales para organizar futuras actividades y servicios a escala regional.

### PERIODO DE APLICACIÓN

La iniciativa lleva cinco años en funcionamiento (desde 2008) y continuará hasta 2013.

### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

Los resultados intermedios del periodo comprendido entre el 15 de junio de 2009 y el 31 de diciembre de 2011 (30 meses) ponen de manifiesto que:

- se ha establecido contacto con 10.700 trabajadores atípicos;
- han participado 11.315 usuarios técnicamente desempleados;
- se han impartido 1.123 horas de formación a trabajadores atípicos;
- se han impartido 2.949 horas de formación a trabajadores técnicamente desempleados.

### ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

En el contexto de la crisis económica actual pierde terreno la estabilidad laboral y en ocasiones se cuenta con menos derechos, menos protección y la falta de continuidad de la carrera profesional, tanto en términos contractuales como económicos. Esta iniciativa logra mejorar competencias de los trabajadores como la autogestión, la actitud proactiva, el conocimiento del mercado de trabajo y las oportunidades de empleo y de emprendimiento.

## 2.2. Programas de formación profesional

### 2.2.1. «Job focus» en los centros de competencias del VDAB, Bélgica

**¿DÓNDE?**  
**VDAB**  
Keizerslaan 11  
1000 Bruselas, Bélgica  
Tel. +32 25061511  
Fax +32 25061590  
info@vdab.be  
www.vdab.be

**PERSONA DE CONTACTO**  
**Carlo De Smedt**  
Experto en metodología de formación  
carlo.desmedt@vdab.be

*Iniciativa implementada  
a escala regional*

metodologías de formación y orientación más específicas.

#### ¿PARA QUIÉN?

Esta iniciativa está dirigida a los alumnos de los centros de competencias y, en particular, a las minorías étnicas, a las personas mayores de 50 años, a los trabajadores poco cualificados y a las personas con discapacidad.

#### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

En su calidad de proveedor público de servicios, el VDAB pretende contribuir a la creación de un mercado de trabajo dinámico y transparente en Flandes, tanto para solicitantes de empleo como para trabajadores y empresas, mediante la cooperación con todos los agentes del mercado de trabajo: organizaciones sectoriales, centros de enseñanza, proveedores de formación profesional, VOKA <sup>(12)</sup> (Cámara de comercio e industria), UNIZO <sup>(13)</sup> (Organización de trabajadores autónomos y pymes).

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

El VDAB <sup>(11)</sup> presentó la iniciativa «Job focus» en 2008. La iniciativa se basa en la idea de que cualquier actividad de orientación o formación debe constituir un paso más hacia el empleo. En esa fecha, alrededor del 55 % de las personas que finalizaron sus prácticas en los centros de competencias del VDAB encontraron un puesto de trabajo: el objetivo era incrementar esa cifra hasta el 65 %. Esto requería unas me-

#### ¿CÓMO?

- El aprendizaje de habilidades sociales relevantes para el mercado de trabajo es fundamental, pues la contratación se realiza a menudo en función de competencias genéricas, además de las competencias puramente técnicas. Se recurrió a un conjunto de 12 habilidades sociales que son relevantes para conseguir y mantener un puesto de trabajo (por ejemplo, perseverancia, respeto de las

<sup>(11)</sup> VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) es una agencia autónoma de Flandes para el empleo y la formación profesional.

<sup>(12)</sup> VOKA (Vlaams netwerk van ondernemingen Flanders).

<sup>(13)</sup> UNIZO (Unie van Zelfstandige Ondernemers).

- normas, gestión del estrés, seguridad en el lugar de trabajo y competencias básicas en TIC);
- orientación laboral personalizada en el lugar de trabajo: un instructor externo apoya al trabajador recién contratado, así como a la empresa y a los compañeros;
  - asesoramiento lingüístico durante la formación y en el lugar de trabajo: orientación lingüística y apoyo a las personas en prácticas y sus instructores, y también a los trabajadores recién incorporados a la plantilla (orientadores lingüísticos del VDAB).

### PERIODO DE APLICACIÓN

La estrategia de «Job focus» se puso en marcha en 2008 y sigue estando operativa.

### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

En 2011, la mayoría de los centros de competencias alcanzaron el objetivo fijado: el 65% de los alumnos lograron incorporarse al mercado de trabajo. El objetivo para los próximos años es del 70%.

### ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

Partiendo de un objetivo general, a saber, una tasa de empleo del 65%, la metodología de formación y orientación se adapta a las necesidades específicas de diferentes grupos destinatarios.

## 2.2.2. Reha-KomIn: integración sostenible de personas con discapacidad en el mercado de trabajo, Alemania



 **¿DÓNDE?**  
**Berufsförderungswerk Frankfurt am Main**  
Huizener 60  
61118 Bad Vilbel, Alemania  
Tel. +49 6101 400-0  
Fax +49 6101 400-170  
[info@bfw-frankfurt.de](mailto:info@bfw-frankfurt.de)  
[www.bfw-frankfurt.de](http://www.bfw-frankfurt.de)

---

 **PERSONA DE CONTACTO**  
**Hartmut Fuchs**  
Director gerente  
[hartmut.fuchs@bfw-frankfurt.de](mailto:hartmut.fuchs@bfw-frankfurt.de)

*Iniciativa implementada a escala local, regional y nacional*

ejemplo, madres solteras) y a personas mayores con discapacidad. Unas 800 personas (más hombres que mujeres) en edades comprendidas entre los 20 y los 55 años participaron en el proyecto en 2012.

### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Berufsförderungswerk es una asociación de 28 centros de formación profesional que cuentan con un total de unos 15.000 centros repartidos por todo el país. Estos centros de orientación y asesoramiento prestan un amplio abanico de servicios especializados, como información, diagnóstico, formación y apoyo en la búsqueda de empleo. En cada una de estas instituciones, equipos integrados por expertos en diferentes ámbitos ofrecen formación personal, así como asistencia pedagógica, médica, psicológica y social.

Los servicios de Berufsförderungswerk están financiados por diversas organizaciones, como la agencia nacional de empleo y el seguro de pensiones de Alemania.

### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

Ayudar a las personas con discapacidad o que corren el riesgo de desarrollar una discapacidad a participar en el mundo laboral y en la sociedad. Personas que ya no son capaces de desempeñar su profesión original o que corren el peligro de perder sus empleos debido a una inminente discapacidad reciben formación profesional y, si es preciso, asistencia médica y psicológica.

### ¿PARA QUIÉN?

Los grupos destinatarios abarcan a personas con diversas discapacidades físicas y psicológicas. Se ofrecen servicios especiales a adultos jóvenes y adolescentes con discapacidad, a mujeres en determinadas situaciones (por

### ¿CÓMO?

Los tres pilares básicos de Reha-KomIn son: formación individualizada en empresas de formación internas y externas; sistema de apoyo personalizado a través del cual se identifican las exigencias individuales mediante una herramienta de definición de perfiles; y gestión de la integración que controla todo el proceso.

La iniciativa abarca diferentes tipos de formación: 24 meses para 18 profesiones distintas con certificados expedidos por la Cámara de Comercio e Industria; formación acelerada para unas 10 profesiones distintas; formación profesional inicial para adultos jóvenes; y formación en empresas sobre gestión sanitaria, gestión de casos individuales y puesta a prueba de capacidades profesionales.

El proceso de integración comienza, por lo



general, con una evaluación de las capacidades profesionales y la recomendación de una nueva profesión, que se desarrolla a través de los módulos de formación pertinentes. El profesional encargado de la integración supervisa y controla el proceso general de manera permanente y, si es preciso, lo adapta para asegurar la correspondencia entre el perfil del trabajador y las necesidades del mercado de trabajo.

### **PERIODO DE APLICACIÓN**

El sistema de integración y rehabilitación profesional está operativo (con resultados satisfactorios) desde principios de la década de 1970. En 2006-2007, a partir de una iniciativa del gobierno alemán, se concibió un nuevo modelo de

integración y rehabilitación profesional para personas con discapacidad. Un grupo de trabajo creó Reha-KomIn para adaptar el sistema de rehabilitación profesional a los cambios sociales y económicos actuales y a un mercado de trabajo en continua evolución.

### **IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS**

A modo de seguimiento a los antiguos estudiantes, se les entrevista a los 6, 12 y 24 meses después de finalizar la formación. La información recabada pone de manifiesto que, a lo largo del tiempo, alrededor del 70% de los participantes logran reincorporarse efectivamente al mercado de trabajo en sus nuevas profesiones.

### **¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?**

Mediante la prestación de servicios de apoyo y formación profesional a personas con discapacidad o que corren el peligro de padecer una discapacidad, los centros de formación profesional desempeñan una función social clave a escala nacional: defender el derecho de autodeterminación de toda persona y su participación en la vida social y laboral en igualdad de condiciones, tal y como se establece en el régimen alemán de seguridad social.

## 2.2.3. Certificado de competencias básicas, Irlanda

**¿DÓNDE?**  
**EQUAL Ireland**  
Building 8 6d, Liosban Business Park,  
Tuam Road  
Galway City, Irlanda  
Tel. +353 872237231 o  
+353 91778600  
eierrs@gmail.com  
www.equalireland.ie  
Study! Learn! Achieve!

**PERSONA DE CONTACTO**  
**Eddie Higgins**  
Director ejecutivo  
eierrs@gmail.com o  
eddiehiggins@ireland.com

*Iniciativa implementada a escala local,  
regional y nacional*

### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

El «Certificado de competencias básicas» (lugar de trabajo, comunidad y educación) es una herramienta de educación y formación de EQUAL Ireland específicamente concebida para ayudar a los adultos a acceder a la educación y formación y progresar en el mercado de trabajo.

EQUAL Ireland Education Research and Related Services Co. Ltd es una fundación sin ánimo de lucro conocida por el nombre de EQUAL Ireland, fundada originalmente en 2001.

### ¿PARA QUIÉN?

Adultos que no se han beneficiado de anteriores oportunidades de educación y formación y

ahora no pueden acceder al mercado de trabajo o progresar en el mismo.

### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Participan los siguientes grupos:

- los interlocutores sociales contribuyen a la elaboración del contenido académico del modo siguiente: sistemas de apoyo a los participantes, niveles de formación, orientación del personal, metodologías de prestación;
- los proveedores de educación y formación gestionan el desarrollo y la puesta en marcha del programa y garantizan la calidad y el rigor académico;
- los estudiantes adultos aseguran la relevancia del contenido para las actividades cotidianas y la idoneidad de las metodologías de prestación y los sistemas de apoyo;
- los representantes de la comunidad colaboran en el desarrollo del contenido académico;
- los comités de educación profesional (VEC) de Irlanda también participan en actividades recientes.

La cooperación original (integrada por interlocutores sociales, académicos, representantes comunitarios y estudiantes adultos) se desarrolló efectivamente gracias a los fondos de la iniciativa EQUAL de la UE, y ahora se repetirá en el marco de las nuevas alianzas para las competencias sectoriales.

### ¿CÓMO?

Existen dos formas de obtener el certificado de competencias básicas:

- cuando una empresa atraviesa dificultades y los trabajadores comienzan a perder sus empleos, la empresa o un sindicato (o ambos) invita a EQUAL Ireland a que se dirija al personal con el fin de motivar a los trabajadores a que recurran a la educación como alternativa para el desarrollo personal, con objeto de

afrontar la pérdida de trabajo y encontrar empleo en el futuro;

- EQUAL Ireland organiza sesiones de información y programas de educación en la comunidad.

El certificado de competencias básicas (empleo, comunidad y educación) tiene los siguientes módulos:

- aprender a aprender: una nueva introducción al estudio y al aprendizaje para las personas que abandonaron el sistema formal de educación y formación durante varios años;
- comunicación: este módulo pretende fortalecer la capacidad, la confianza y las competencias de comunicación oral y escrita del estudiante;
- cuentas cotidianas: un programa de matemáticas que centra el aprendizaje en contextos diarios en los que los adultos se sienten cómodos y forman parte de sus vidas cotidianas;
- competencias en TIC: el estudiante se familiariza con programas informáticos como Word, PowerPoint, Excel, gestión de archivos, búsquedas sencillas en Internet, redes sociales y correo electrónico;

- introducción al desarrollo empresarial y comunitario.

### PERIODO DE APLICACIÓN

El programa del certificado de competencias básicas se concibió en 2002 y recibió entonces el nombre de «Access to 3rd level» (acceso al tercer nivel o A3L). En 2006, este programa pasó a denominarse «Certificado de competencias básicas» (lugar de trabajo, comunidad y educación).

### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

Recientemente, el programa superó con éxito la revisión efectuada por la autoridad irlandesa de enseñanza superior. Unos mil estudiantes adultos han participado en el programa. La mayoría de estos participantes completaron todos los módulos, mientras que alrededor del 60% pasaron al siguiente nivel, el certificado superior (*Higher Certificate*) de estudios de Lugar de trabajo y comunidad, y más del 25% lograron dar un paso más para obtener el título de grado (BA) de Desarrollo empresarial y comunitario.

### ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

El certificado de competencias básicas ha cosechado un gran éxito en virtud del carácter integrador con que se desarrolló, su firme compromiso con la educación de adultos, la flexibilidad del sistema y las metodologías de apoyo a los participantes. Asimismo, incorpora las competencias clave de la UE para el aprendizaje permanente.

Tras el éxito logrado con esta herramienta en Irlanda, se creó un proyecto transnacional («ES-Cape») para su difusión. Los programas se tradujeron y se ofrecieron a 25 personas de cada país participante en el proyecto, cuya acreditación está supervisándose. EQUAL Ireland todavía dirige el consorcio para el desarrollo de este instrumento de competencias laborales y comunitarias básicas, que puede transferirse a todos los países de la Unión Europea.

## 2.3. Evaluación y reconocimiento de competencias

### 2.3.1. Programa de cualificaciones profesionales, Países Bajos



¿DÓNDE?  
**Philips Electronics Netherlands,  
Building VB-11**  
Boschdijk 525  
5621 JG Eindhoven, Países Bajos  
Tel. +31 402783166  
hrn.wpg@philips.com  
www.hrn.philips.com/cv/cv/english.jsp

---

PERSONA DE CONTACTO  
**Frank Visser**  
Gestor del programa de cualificaciones  
profesionales/plan de empleo de Philips  
Frank.visser@philips.com

*Iniciativa implementada a escala nacional*

nimo cualificaciones básicas u ofrecer alternativas a aquellos trabajadores que no alcanzan este nivel;

- tener en cuenta el aprendizaje no formal de los trabajadores realizado en su trayectoria laboral.

#### ¿PARA QUIÉN?

El proyecto VQP está dirigido a trabajadores que cuentan con las competencias necesarias para desempeñar sus profesiones actuales, pero que no pueden demostrarlas al no haber realizado o finalizado un curso de formación profesional. Esto puede deberse a diversas razones, como circunstancias personales o falta de motivación. Puede que algunos trabajadores no hayan superado los requisitos de admisión a determinados cursos de formación.

#### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

VQP es una iniciativa conjunta de Philips Electronics y las cuatro principales organizaciones empresariales de los Países Bajos. El proyecto se enmarcó en un principio en el convenio colectivo de empleo (CAO) de 2004. El éxito de los proyectos de formación como VQP depende de la estrecha colaboración de los responsables jerárquicos y el equipo directivo de la empresa. La participación de las partes interesadas hace que los resultados de la validación y la formación estén a la altura de un mercado de trabajo en continua evolución y merezcan más confianza y respeto por parte de otras empresas; esta es una meta final de la iniciativa. El proyecto también cuenta con el apoyo de organismos públicos locales, la agencia neerlandesa de la seguridad social UWV <sup>(14)</sup> y el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo.

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

Formar a los trabajadores de Philips Electronics Netherlands para que adquieran las competencias y conocimientos requeridos tanto por la empresa como por el mercado de trabajo. Otro objetivo que se persigue es ayudar a muchos trabajadores de producción experimentados, pero no cualificados, a obtener un certificado reconocido por el sector.

El proyecto tiene las siguientes metas:

- mejorar el potencial de los trabajadores ofreciéndoles oportunidades para obtener cualificaciones o acceder al mercado de trabajo;
- lograr que los trabajadores consigan como mí-

(14) UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen).

## ¿CÓMO?

En 2004 se pusieron en marcha distintos programas de formación locales VQP en cada unidad de producción, en el marco general de un plan de formación de VQP a escala nacional. Dentro de este marco nacional es posible adaptar el programa en función de la situación local, las necesidades de formación y la infraestructura. En el plan general de formación de VQP se incorporaron cursos de formación duales, en los que al menos el 60% del tiempo se dedicaba a tareas prácticas de la industria transformadora, metalúrgica y logística. Antes de la formación, los candidatos con al menos dos o tres años de experiencia laboral se sometieron a una evaluación de su aprendizaje anterior (APL). El resultado de este procedimiento sirve de base para la definición de un programa de formación personalizado.

En 2010, el 75% de los trabajadores de Philips Electronics Netherlands (3.000 en total) habían realizado o estaban realizando en esos momentos cursos de formación. A partir de 2010, la empresa centró su atención en los trabajadores mayores de 40 años poco cualificados que no habían participado en ningún programa de formación con anterioridad.

## PERIODO DE APLICACIÓN

De febrero de 2004 a diciembre de 2011.

## IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

Desde febrero de 2004 hasta finales de junio de 2010, 1.900 trabajadores obtuvieron certificados reconocidos a escala nacional gracias al apoyo prestado por VQP.

Algunas de las lecciones aprendidas se describen a continuación:

- resulta primordial desarrollar iniciativas de formación en periodos de estabilidad económica, a fin de garantizar la empleabilidad de los trabajadores en la organización. Resulta útil proporcionar «espacios» para la reflexión y el aprendizaje en el lugar de trabajo;
- de esta forma, los proyectos de desarrollo profesional para los trabajadores pueden adaptarse en función de las circunstancias y necesidades del momento;
- las iniciativas deben centrarse en lo que es relevante para el mercado de trabajo;
- la organización en su conjunto tiene que adaptarse. Por ejemplo, VQP ofrecía programas de formación que, en parte, tenían lugar durante el horario laboral; los empleados obtuvieron la autorización pertinente para asistir y recibieron orientación;
- una buena orientación a lo largo de todo el proceso es fundamental para el éxito personal;
- como organización, confiar plenamente en sus trabajadores y dedicar grandes esfuerzos a mejorar sus cualificaciones y perspectivas profesionales constituye un planteamiento que reporta grandes beneficios a largo plazo.

## ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

Esta experiencia pone de manifiesto que, incluso en periodos difíciles, es posible lograr que los trabajadores participen en cursos de formación eficaces. VQP es un claro ejemplo de la posibilidad de formar a personas que cuentan con un nivel de cualificaciones escaso o nulo con el fin de que consigan un certificado reconocido a escala nacional.

## 2.3.2. Reconocimiento y validación del aprendizaje anterior en el sector del comercio minorista, Islandia



**¿DÓNDE?**  
**Centro de servicios de educación y formación/Fræðslumiðstöð atvinnulífsins**  
Ofanleiti 2  
103 Reikiavik, Islandia  
Tel. +354 5991400  
Fax +354 5991401  
frae@frae.is  
www.frae.is

---

**PERSONA DE CONTACTO**  
**Björn Garðarsson**  
Gestor de proyectos  
bjorn@frae.is

*Iniciativa implementada a escala nacional*

### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

Muchas personas que trabajan en el sector del comercio minorista no han recibido una formación o educación formal en este ámbito. El objetivo del proyecto consiste en reconocer las competencias y los conocimientos laborales, documentarlos y evaluarlos tomando como referencia los distintos componentes de un plan de estudios en comercio minorista. Esto permite que los conocimientos sean visibles tanto para el individuo (que a menudo no es consciente de sus propias competencias y no sabe cómo presentarlas a posibles empleadores) como para los sistemas de educación formal y no formal.

### ¿PARA QUIÉN?

El grupo destinatario lo componen las personas que trabajan como ayudantes en el sector del comercio minorista y que cuentan con un nivel educativo escaso o nulo en este ámbito. Para la participación en el proyecto se exige una edad mínima de 23 años y una experiencia de tres años en el comercio minorista. La mayoría de los participantes tienen entre 35 y 50 años, y un porcentaje elevado supera los 50 años de edad.

### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

- Los criterios de evaluación de las competencias aplicados habían sido desarrollados por el Consejo de Educación para el Comercio y los Servicios sobre la base de un plan de estudios del comercio minorista, en colaboración con el centro de servicios de educación y formación (ETSC), el centro de aprendizaje permanente (Mimir) y otras partes interesadas;
- la metodología para el reconocimiento de competencias fue elaborada por el ETSC de Islandia. Su legitimidad quedó confirmada en la Ley de enseñanza secundaria superior (2008) y la Ley de aprendizaje de adultos (2010);
- los centros de aprendizaje permanente se encargaron de la promoción y gestión del proceso de reconocimiento del aprendizaje anterior por todo el territorio nacional;
- los asesores profesionales prestan apoyo y orientación a los candidatos a lo largo del proceso e incluso una vez concluido;
- los evaluadores llevan a cabo la evaluación para el reconocimiento del aprendizaje anterior del candidato. Estos profesionales cuentan con formación específica en metodología y evaluación, así como conocimientos relevantes acerca del sector del comercio minorista,

el plan de estudios en este ámbito y sus estándares.

### ¿CÓMO?

- El primer paso consiste en la selección de candidatos y la asignación de un asesor profesional que los ayuda a lo largo de todo el proceso;
- el segundo paso es la elaboración del mapa de competencias, en el que se identifica el nivel de educación formal, no formal e informal de los candidatos y se recaban pruebas para respaldar el reconocimiento del aprendizaje anterior;
- el tercer paso consiste en una autoevaluación, tomando como referencia los estándares determinados;
- el cuarto paso es una entrevista con los evaluadores;
- al final del proceso, el candidato recibe una confirmación del reconocimiento del aprendizaje anterior. Si el candidato no supera alguno de los temas, puede volver a intentarlo o participar en un curso de formación/enseñanza relevante.

### PERIODO DE APLICACIÓN

El reconocimiento del aprendizaje anterior se viene efectuando desde 2010 en tres centros de aprendizaje permanente en Islandia, y cada año participan entre uno y cuatro grupos de 10 a 15 candidatos cada uno. La duración media prevista del proceso de reconocimiento del aprendizaje anterior es de cuatro a seis semanas. Si los resultados indican la necesidad de más for-

mación o enseñanza, este periodo puede ampliarse.

### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

Entre enero y mayo de 2012, un total de 45 candidatos solicitaron participar en el proceso de reconocimiento del aprendizaje anterior en comercio minorista en dos grupos diferentes; 27 superaron la prueba de selección y 26 finalizaron el proceso y recibieron un certificado de confirmación.

No se ha realizado ningún estudio acerca de las posibles ventajas que el reconocimiento del aprendizaje anterior proporciona a los candidatos en términos de mejores perspectivas laborales. No obstante, un asesor que participaba en el proceso supo de dos candidatos que lograron un empleo gracias al reconocimiento.

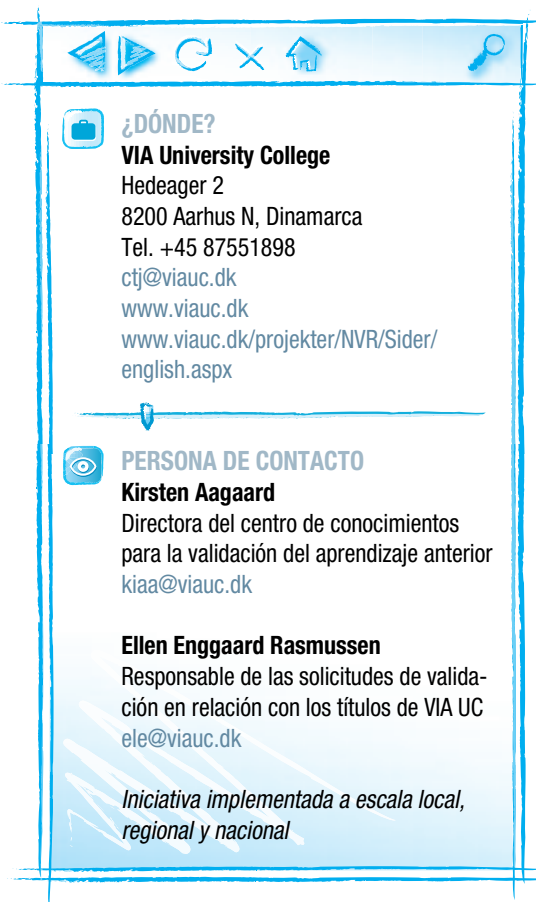
Un participante manifestó: «Vi un anuncio de empleo en la página web de mi sindicato y decidí enviar mi solicitud, solo por curiosidad. Asistí a una reunión con el orientador y los asesores y me impresionó enormemente la manera en que me trataron. Se mostraron muy interesados y dispuestos a ayudarme en lo que hiciera falta. Recibí un certificado de confirmación de todo lo que conocía acerca del comercio minorista y de todo lo que podía hacer en este sector, que era bastante. La confirmación del reconocimiento del aprendizaje anterior fue una gran fuente de motivación; envié mi solicitud a la Universidad de Bifrost en Islandia y me admitieron en el programa para obtener un certificado de gestión del comercio minorista», (xxx, encargado de una tienda libre de impuestos, Islandia).

### ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

El reconocimiento del aprendizaje anterior en el sector del comercio minorista aumentó la confianza en sí mismos de los participantes y su conciencia de los valiosos conocimientos y experiencias adquiridos, que pueden utilizarse para consolidar su posición en el lugar de trabajo en tiempos de incertidumbre. También puede servir de trampolín para proseguir con los estudios o reincorporarse al mercado de trabajo.



### 2.3.3. Reconocimiento del aprendizaje anterior, Dinamarca



¿DÓNDE?

**VIA University College**  
Hedeager 2  
8200 Aarhus N, Dinamarca  
Tel. +45 87551898  
ctj@viauc.dk  
www.viauc.dk  
www.viauc.dk/projekter/NVR/Sider/english.aspx

---

PERSONA DE CONTACTO

**Kirsten Aagaard**  
Directora del centro de conocimientos para la validación del aprendizaje anterior  
kiaa@viauc.dk

**Ellen Enggaard Rasmussen**  
Responsable de las solicitudes de validación en relación con los títulos de VIA UC  
ele@viauc.dk

*Iniciativa implementada a escala local, regional y nacional*

ción continua, con independencia de dónde y cómo los adquirieron. Con esto se pretende promover su participación en programas de educación de adultos y formación continua y mejorar así sus perspectivas en el mercado de trabajo.

#### ¿PARA QUIÉN?

La iniciativa está dirigida a todos los ciudadanos, con especial atención a los menos cualificados.

#### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

El desarrollo y la aplicación del proceso de reconocimiento del aprendizaje anterior se inscribe en el marco de la estrategia para el aprendizaje permanente de Dinamarca (2007-2012) <sup>(15)</sup>, en el que la validación del aprendizaje no formal e informal se dirige a todos los ciudadanos.

El Ministerio de Educación danés puso en marcha diversas iniciativas para promover la evaluación del aprendizaje anterior, incluido un acuerdo de asociación con los interlocutores sociales y una campaña de información y cooperación sobre el reconocimiento del aprendizaje anterior a escala nacional.

#### ¿CÓMO?

Los principios daneses para el reconocimiento del aprendizaje anterior en la educación son los siguientes:

- cada ciudadano puede solicitar la validación de sus competencias reales basándose en los principios y las normas disponibles para cada nivel de educación;

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

Brindar mejores oportunidades a los adultos que deseen que se evalúen y reconozcan sus conocimientos, competencias y destrezas en el contexto de la educación de adultos y la forma-

<sup>(15)</sup> Para obtener más información en inglés, visite: <http://eng.uvm.dk/Fact-Sheets/General/Lifelong-learning>  
[fecha de consulta: 16.11.2012].



- cada persona es responsable de facilitar la documentación pertinente relativa a sus competencias reales;
- se puede cobrar una comisión por la validación de competencias, salvo en el caso de aquellos ciudadanos que cuenten con un bajo nivel educativo;
- la validación se basa en todo momento en los objetivos y requisitos de admisión para cada nivel de educación;
- las competencias de un individuo se validan con independencia de dónde y cómo las haya adquirido, pero sin reducir el nivel o la calidad de la educación;
- los métodos empleados deben ser fiables y garantizar la confianza en los resultados;
- la validación se documenta por medio de un certificado <sup>(16)</sup>.

### PERIODO DE APLICACIÓN

En 2004 se lanzó una revisión del reconocimiento de las competencias reales en el Parlamento danés y, desde entonces, se han adoptado varias leyes específicas al respecto. En junio de 2007, el Parlamento danés aprobó una ley que vela por el derecho de cada ciudadano al reconocimiento del aprendizaje anterior.

### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

El centro nacional de conocimientos para la validación del aprendizaje anterior se creó en 2007. Su objetivo consiste en elaborar estudios y poner en marcha proyectos de desarrollo sobre aplicación, difusión y explotación del reconocimiento del aprendizaje anterior en Dinamarca. El centro colabora con partes interesadas tanto nacionales como europeas.

Desde que la validación individual de competencias (IKV en danés) se incorporó a la labor de los centros de formación profesional de adultos, el Ministerio de Educación ha prestado su apoyo a los centros y al proceso de manera permanente. La participación aumentó un 54% durante el periodo 2008-2009.

En 2012 se redactó una guía acerca del trabajo de los centros de formación profesional de adultos sobre la validación individual de competencias. Se evidenció el uso limitado del reconocimiento del aprendizaje anterior: 46 de los 103 centros de formación profesional de adultos autorizados ofrecían programas de reconocimiento del aprendizaje anterior en 2010, y 40 de 96 en el primer semestre de 2011 <sup>(17)</sup>. Esto refleja que existe todavía una importante divergencia entre las intenciones políticas y la difusión y la utilización reales del reconocimiento del aprendizaje anterior.

### ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

El modelo de reconocimiento del aprendizaje anterior puede utilizarse para otros grupos destinatarios en diversos contextos.

<sup>(16)</sup> Revisión del reconocimiento de las competencias reales del Parlamento danés (2004).

<sup>(17)</sup> Ministerio de Educación danés (enero de 2012). Guía sobre la labor de las instituciones en lo que respecta a la validación individual de competencias en centros de formación profesional de adultos. Disponible únicamente en danés en: <http://www.uvm.dk/Uddannelser-og-dagtilbud/Uddannelser-til-voksne/Overblik-over-voksenuddannelser/Arbejds-markedsuddannelser/-/media/UVM/Files/Udd/Voksne/PDF12/120131%20Vejlledning%20til%20institutionerne%20IKV%20i%20AMU.ashx> [fecha de consulta: 16.11.2012].

## CAPÍTULO 3

# Apoyo a los trabajadores de más edad (55+)

## Contexto

En 2011, la tasa de empleo de los trabajadores de más edad (55-64 años) en la Unión Europea era del 47,4%, muy por debajo del 68,6 % de los trabajadores con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años <sup>(18)</sup>. El objetivo político principal consiste en crear un entorno que motive a los trabajadores de más edad a permanecer en el mundo laboral, en lugar de abandonarlo prematuramente por falta de formación para ampliar las competencias, escasa demanda por parte de las empresas, falta de apoyo para los solicitantes de empleo, etc. La ampliación de las competencias y un mayor número de oportunidades de aprendizaje permanente <sup>(19)</sup> son cruciales para los trabajadores de más edad, por lo que se debe prestar una atención especial a los trabajadores que se encuentran a medio camino de sus carreras profesionales (Comisión Europea, 2006).

Abordar las necesidades de competencias de los trabajadores de más edad a base de más y mejores posibilidades de educación y formación, la promoción de un envejecimiento activo, la creación de mercados de trabajo más integradores y la lucha contra la segmentación y la segregación en el mercado de trabajo es una tarea esencial para nuestras sociedades (Cedefop, 2011c). Un envejecimiento activo de éxito requiere el compromiso y la participación de las empresas y los trabajadores de más edad, en un contexto favorable para el aprendizaje y en el que se tengan en cuenta las necesidades específicas de dichos trabajadores (Cedefop, 2010).

Es preciso adoptar medidas a escala de empresa, nacional y europea por medio de políticas encaminadas a mantener y fomentar la salud de todos los trabajadores, desarrollar y actualizar sus competencias y apoyar la transición de periodos activos a periodos de inactividad a lo largo de sus vidas laborales (Eurofound, 2011).

El año europeo del envejecimiento activo y de la solidaridad intergeneracional (Comisión Europea, 2012b) <sup>(20)</sup> tiene por objeto apoyar a los Estados miembros a promover un envejecimiento activo y capacitar a los trabajadores de más edad para mantenerse en buen estado físico y mental, para que puedan contribuir más activamente al mercado de trabajo y a sus comunidades.

---

<sup>(18)</sup> Eurostat, datos de la encuesta de población activa de 2011 de la EU-27. Fecha de consulta: 9.10.2012.

<sup>(19)</sup> La participación de este grupo en el aprendizaje permanente es muy reducida. Según los datos de la encuesta de población activa, esta cifra era del 5,3 % en 2010.

<sup>(20)</sup> <http://europa.eu/ey2012/ey2012.jsp?langId=es> [fecha de consulta: 9.11.2012].

## Ejemplos de prácticas

Los ejemplos seleccionados entre las iniciativas presentadas en las visitas de estudio se agrupan en las siguientes categorías:

### (a) **aprendizaje para un envejecimiento activo**

Las conclusiones de las visitas de estudio ponen de manifiesto que muchos países europeos destinan recursos a la aplicación de medidas destinadas a promover la participación de los trabajadores de más edad en el aprendizaje y en actividades de desarrollo de competencias con el fin de mejorar su empleabilidad y acceso al mercado de trabajo. Por ejemplo, en Grecia, los trabajadores de más edad poco cualificados y en situación de desempleo de larga duración participan en actividades de formación profesional, reciben apoyo personalizado en su búsqueda de trabajo y en la transición del empleo a la inactividad (apartado 3.1.1.). En Francia, los trabajadores de más edad participan en programas de formación y se incorporan a redes de tutoría para apoyar la integración de jóvenes menos cualificados en la empresa. Las ventajas para la empresa incluyen una mayor motivación de los trabajadores de más edad, una buena preparación para la jubilación y una eficaz integración de los nuevos trabajadores (apartado 3.1.2.). En Italia se presta especial atención a los trabajadores que se encuentran a medio camino de sus carreras profesionales (mayores de 45 años). Estos trabajadores reciben información y orientación profesional y participan en cursos prácticos de formación. Esta iniciativa cosechó un gran éxito a raíz de la enorme satisfacción mostrada con la estructura de los cursos de formación y de la elevada tasa de empleo de los participantes (apartado 3.1.3.). En España, los trabajadores de más edad en situación de desempleo reciben apoyo a través de encuentros literarios intergeneracionales para promover su integración efectiva tanto en la comunidad como en el mercado de trabajo (apartado 3.1.4.).

### (b) **conservar a los trabajadores durante más tiempo en el trabajo**

Los participantes en las visitas de estudio debatieron algunas medidas e iniciativas de los Estados miembros destinadas a alentar a los trabajadores de más edad (mayores de 55 años) a que permanezcan en sus trabajos durante más tiempo. Por ejemplo, los Países Bajos desarrollaron un proyecto, Juego limpio para trabajadores de más edad, que combina un juego de mesa con una «caja de herramientas» para aumentar la información y estimular el debate sobre políticas y prácticas relacionadas con la edad. El proyecto se ha puesto en marcha en los sectores de la salud y la educación con el fin de retener en sus puestos a los trabajadores de más edad y apoyar a las organizaciones a definir políticas relacionadas con la edad (apartado 3.2.1.).

Los desempleados de más edad reciben apoyo en Alemania a través de asociaciones regionales que han sido creadas en el marco de los programas Perspektive 50plus e Impulse 50plus. Se desarrollaron y pusieron a prueba estrategias e instrumentos innovadores para promover la contratación de desempleados mayores de 50 años en empresas locales (apartado 3.2.2.). En Francia, los trabajadores de más edad tienen la oportunidad de conseguir la validación y certificación de su aprendizaje anterior y mejorar así sus perspectivas laborales (apartado 3.2.3.). En los Países Bajos se diseñó una herramienta llamada Werk Wijzer, fruto de los resultados de una visita de estudio, con el fin de modificar la percepción general sobre los trabajadores de más edad. Esta herramienta alienta a los trabajadores de más edad a que aprovechen las ventajas que brinda la edad, superen los prejuicios, identifiquen sus puntos fuertes y cualidades y aumenten la confianza en sí mismos (apartado 3.2.4.).

### 3.1. Aprendizaje para un envejecimiento activo

#### 3.1.1. Apoyo a los solicitantes de empleo de más edad a través del aprendizaje, Grecia



**¿DÓNDE?**  
**V.T.C. Ekpedeftiki Paremvasi SA**  
Oikonomou 5  
546 27 Salónica, Grecia  
Tel. +30 2310552670  
Fax +30 2310552673  
info@kekekpa.gr  
www.kekekpa.gr

---

**PERSONA DE CONTACTO**  
**Evridiki Exarhopoulou**  
Orientadora  
exarhopoulou@kekekpa.gr

*Iniciativa implementada a escala local*

#### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Ekpedeftiki Paremvasi SA (EKPA) es un centro privado de formación profesional. Fue la entidad encargada de dirigir y coordinar la iniciativa e impartió los cursos de formación necesarios. La agencia de desarrollo de Salónica fue la entidad responsable de prestar servicios de asesoramiento y orientación profesional a los participantes. Las empresas fueron establecimientos privados de venta locales.

La autoridad griega encargada de la ejecución de medidas del FSE financió esta iniciativa.

#### ¿CÓMO?

Entre las principales actividades de la iniciativa se incluyen las siguientes:

- 350 horas de cursos de formación sobre temas como la gestión del tiempo, ventas, competencias informáticas básicas y legislación laboral;
- técnicas de entrevista laboral mediante una orientación profesional especializada; asesoramiento y apoyo psicológico para desarrollar competencias sociales;
- orientación profesional especializada para explorar las competencias, destrezas, talentos e intereses de los usuarios;
- 150 horas de prácticas laborales en empresas.

El curso de formación básica tuvo una duración de 350 horas, y las clases se impartieron con una frecuencia de cinco veces a la semana. Los estudiantes adquirieron conocimientos básicos acerca de asuntos específicos relacionados con el trabajo, que posteriormente aplicaron durante sus prácticas en empresas (en su mayoría, tareas administrativas y relacionadas con las ventas). Los estudiantes recibieron

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

Los objetivos y resultados previstos son los siguientes:

- fomentar la participación de los solicitantes de empleo de más edad en programas de educación y formación por medio de actividades de orientación;
- eliminar los obstáculos y luchar contra los estereotipos que suelen predominar en las empresas con respecto a los solicitantes de empleo de más edad;
- mejorar la empleabilidad de este colectivo.

#### ¿PARA QUIÉN?

La iniciativa está dirigida a 20 personas poco cualificadas mayores de 45 años y en situación de desempleo durante más de dos años.

asimismo información introductoria sobre el uso de internet, competencias tecnológicas e informáticas básicas. También recibieron asesoramiento y orientación para superar las dificultades personales, como depresión por desempleo, ansiedad y falta de autoestima. Los participantes recibieron apoyo personalizado para que reflexionaran sobre el aprendizaje y la experiencia laboral que adquirieron en el pasado. Asimismo, aprendieron técnicas de entrevista laboral y se les ofreció orientación profesional especializada. Se les alentó a que reflexionaran sobre sus futuras actividades de aprendizaje y sobre el aprendizaje permanente. A continuación, los participantes realizaron sus prácticas laborales en determinadas empresas y siguieron recibiendo apoyo por parte de especialistas.

### PERIODO DE APLICACIÓN

El programa funcionó durante ocho meses aproximadamente entre 2006 y 2007.

### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

Todos los participantes superaron satisfactoriamente el programa y, al cabo de seis meses, casi la mitad logró un puesto de trabajo; tres fueron contratados por las empresas en las que realizaron sus prácticas laborales. La mayoría de los participantes se mostraron dispuestos a participar en nuevos programas de formación, y reforzaron su autoestima y confianza de cara a la búsqueda de empleo. Se solicitó a las empresas que participaron en el proyecto que expresaran sus opiniones a través de varios cuestionarios. Los resultados indicaron que la actitud de las empresas era más favorable que antes del proyecto a la contratación de trabajadores mayores poco cualificados.

### ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

EKPA colaboró estrechamente con las empresas potencialmente interesadas en contratar a los participantes en el proyecto. Las empresas recibieron apoyo para mejorar el entorno de trabajo y cambiar de actitud con respecto a los trabajadores de más edad. Se ofreció orientación y asesoramiento a lo largo del periodo de prácticas. Este apoyo a los individuos resultó de vital importancia, puesto que se tuvo en cuenta las dificultades por las que atraviesan cuando están inactivos durante un periodo de tiempo prolongado y cuando no se les ofrecen oportunidades para adquirir nuevas competencias. En cuanto a las empresas participantes en la iniciativa, los métodos y el estilo de gestión de sus departamentos de recursos humanos también han cambiado.

### 3.1.2. Red de tutoría intergeneracional, Francia



**¿DÓNDE?**  
**Savoirs pour réussir**  
2, place François Mireur,  
Immeuble communica  
13008 Marsella, Francia  
Tel. +33 663714237  
savoirspourreussir@wanadoo.fr  
www.savoirspourreussir.fr

**PERSONA DE CONTACTO**  
**Thierry Mathias**  
Director de formación  
sprmathias@orange.fr

*Iniciativa implementada a escala local,  
regional y nacional*

años de experiencia laboral en la misma empresa. Los jóvenes poco cualificados y procedentes de entornos desfavorecidos constituyen el segundo grupo destinatario de esta iniciativa.

#### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

En la red participan empresas, centros de formación, ONG, servicios sociales públicos, seguros médicos y seguros de pensiones.

Savoirs pour réussir es una asociación que dirige y coordina el proyecto. Las fuentes de financiación son las siguientes: cuotas de afiliación, subvenciones de fundaciones o instituciones públicas y pagos de empresas.

Las empresas contribuyen al proyecto a través de sus trabajadores de más edad, quienes serán formados como tutores y se incorporarán a la red de tutoría. Las empresas corren con los gastos de esta formación y, a continuación, se benefician de la labor de la red, puesto que apoya la integración de jóvenes menos cualificados en la empresa.

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

Los objetivos y resultados previstos son los siguientes:

- desarrollar las competencias profesionales y de tutoría de los trabajadores de más edad para que guíen a trabajadores jóvenes o desfavorecidos en las empresas;
- alentar a los trabajadores de más edad a desempeñar un papel de liderazgo en la sociedad civil y contribuir a prevenir la exclusión de los jóvenes;
- motivar a los trabajadores de más edad para que permanezcan activos y prepararlos para la jubilación.

#### ¿PARA QUIÉN?

El grupo destinatario inicial son trabajadores mayores de 55 años que cuentan con más de tres

#### ¿CÓMO?

Esta iniciativa se enmarca en el contexto comunitario y es completamente voluntaria. No se realiza una selección formal de los trabajadores de más edad que participan en la formación, ni tampoco se seleccionan a los jóvenes que se beneficiarán de los servicios de tutoría. Para ambos grupos, el voluntariado y el compromiso constituyen tanto el fundamento como el reto del proyecto.

Savoirs pour réussir forma a los futuros tutores a través de agentes interesados externos y plataformas de colaboración. Los temas tratados durante la formación son, entre otros, el uso de herramientas informáticas para la creación de redes, gestión del conocimiento, tutoría y acompañamiento social. La formación tiene una duración de 39 horas repartidas a lo largo de tres meses. La tutoría de los jóvenes no

tiene una duración predeterminada, puesto que depende de las necesidades individuales de cada joven.

La tutoría abarca principalmente las siguientes medidas:

- formación en el lugar de trabajo: se identifican las necesidades sobre el terreno, lo que permite que el trabajador joven se sienta cómodo en el lugar de trabajo de manera casi inmediata;
- adaptación del puesto de trabajo: las tareas encomendadas se adaptan en función de las capacidades del trabajador joven;
- orientación: el tutor anima en todo momento al trabajador joven y le ofrece una evaluación positiva de su progreso;
- creación de redes: la red social favorece las competencias de comunicación interpersonal y el aprendizaje social;
- garantizar que los problemas financieros, de salud, psicológicos, judiciales y de vivienda se resuelvan o se gestionen de la mejor manera posible.

Cuando la tutoría comienza, la empresa contrata a un trabajador joven; la decisión de contratar a dicho trabajador corresponde exclusivamente a la empresa. No obstante, el tutor facilita información sobre las competencias del joven y el proceso de tutoría constituye una garantía de éxito. Gracias a la creación de redes, las posibilidades de ser contratado son muy elevadas.

### ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

Las actividades de voluntariado desempeñadas por personas mayores, una vez jubiladas, a través de asociaciones u ONG son bastante frecuentes, pero las actividades de tutoría por parte de trabajadores de más edad que están todavía en activo constituyen toda una novedad. Los trabajadores de más edad cuentan con experiencia profesional en la empresa y pueden ayudar a los desempleados solicitantes de empleo a desarrollar sus competencias básicas. Las ONG y los servicios sociales pueden recurrir a esta red para formar a los desempleados y favorecer su integración en el mercado de trabajo.

### PERIODO DE APLICACIÓN

La práctica de recurrir a trabajadores de más edad en empresas para que actúen como tutores de trabajadores más jóvenes funciona desde hace cinco años. Se está creando en la actualidad una red virtual interprofesional.

### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

La actividad de tutoría ha resultado muy eficaz en lo que respecta a la integración de los jóvenes en el mercado de trabajo: más del 80 % de los jóvenes lo consiguieron. La tutoría comienza antes de que los nuevos empleados se incorporen a la empresa y les proporciona puntos de referencia, conocimientos y competencias pertinentes para que puedan superar con éxito la formación y la integración en la empresa. La creación de redes propicia una comunicación personalizada con independencia de la carrera profesional del futuro empleado. La relación intergeneracional que se establece entre el trabajador de más edad que ofrece la tutoría y el trabajador joven que recibe la orientación es el principal éxito de esta iniciativa. La ventaja para la empresa consiste en la mayor motivación de los trabajadores de más edad, una buena preparación para la jubilación y una eficaz integración de los nuevos trabajadores.



### 3.1.3. Cursos de formación profesional para mayores de 45 años, Italia

**¿DÓNDE?**  
**Associazione FORMA Azione srl**  
Via Luigi Catanelli 19  
06135 Ponte San Giovanni,  
Perugia, Italia  
Tel. +39 0755997340  
Fax +39 0755996085  
liuti@azione.com  
www.azione.com

**PERSONA DE CONTACTO**  
**Sylvia Liuti**  
Gestora  
liuti@azione.com

*Iniciativa implementada a escala regional*

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

Los objetivos y resultados previstos son los siguientes:

- mejorar las competencias básicas de los adultos poco cualificados o los adultos en riesgo de marginación en el mercado de trabajo debido a sus dificultades sociales y su desempleo de larga duración;
- aumentar su competitividad en el mercado de trabajo por medio de cursos de formación profesional en determinadas profesiones, como jardinero, auxiliar de geriatría, gestor inmobiliario, auxiliar de planta en entidades de alojamiento;
- motivar a los adultos para que se conviertan en ciudadanos activos mediante una mayor concienciación de sus propias competencias y el fomento de la autoestima.

#### ¿PARA QUIÉN?

El grupo destinatario lo constituyen hombres y mujeres mayores de 45 años, con un bajo nivel de cualificaciones (que no han logrado superar la enseñanza secundaria) y que se hallan en paro.

#### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Las principales partes interesadas son los organismos públicos regionales y empresas locales.

Associazione FORMA Azione srl es el proveedor de formación profesional encargado de la gestión del proyecto. El proyecto se cofinancia con los recursos del FSE asignados a la región de Umbria.

Las empresas privadas locales ofrecen formación en el lugar de trabajo, así como la oportunidad de poner a prueba las competencias adquiridas directamente en el lugar de trabajo. Asimismo, estas empresas brindan a los adultos la oportunidad de ser contratados y reiniciar sus carreras profesionales.

Los tutores de FORMA Azione prestan apoyo durante todo el proceso de aprendizaje y cuentan con la formación necesaria para hacer frente a fenómenos como la exclusión social, la falta de motivación y el riesgo de abandono de la formación. Estos profesionales abordan los aspectos prácticos de los cursos de formación, interactúan con los estudiantes y los profesores/formadores y atienden a sus necesidades y sus esfuerzos personales, sus dudas y su desmoralización.

#### ¿CÓMO?

Las principales actividades son:

- selección inicial de los candidatos, según su motivación, actitud y disponibilidad durante todo el programa de aprendizaje. Las normas sobre formación profesional a escala regional prevén la creación de un comité institucional compuesto por un representante de



FORMA Azione, un experto externo en materia de formación y un representante de la región de Umbria;

- formación teórica y práctica preliminar de una duración de 100 a 150 horas, en la que se tratan competencias y conocimientos específicos según los perfiles profesionales (por ejemplo, dieta diaria de personas mayores). Los profesores y formadores son profesionales y trabajadores muy experimentados. Cada centro de formación acreditado por la región de Umbria puede ofrecer este tipo de formación, siempre que la propuesta sea aprobada y financiada por las autoridades regionales. Tras la formación preliminar se da paso a la experiencia laboral;
- seis meses de experiencia laboral en empresas, durante los cuales los participantes reciben apoyo de un trabajador experimentado y un tutor de formación profesional.

Los siguientes elementos son fundamentales para garantizar el éxito de la iniciativa:

- la selección de adultos sumamente motivados y, si es posible, procedentes de entornos culturales y con niveles educativos similares;
- la utilización de metodologías didácticas centradas en aspectos prácticos;

- la adopción de un enfoque de «aprender haciendo» para motivar a los participantes y mejorar sus competencias prácticas.

### PERIODO DE APLICACIÓN

Se pusieron en marcha cuatro cursos de formación profesional diferentes entre 2007 y 2011. Las convocatorias de propuestas locales del FSE en la región de Umbria y la provincia de Perugia conceden la máxima prioridad al acceso de los adultos mayores de 45 años al mercado de trabajo.

### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

Las tasas de empleo tras 12 meses desde la puesta en marcha y hasta el final del proyecto son las siguientes:


- jardinero: 20%;
- auxiliar de geriatría: 71%;
- gestor inmobiliario: 71%;
- auxiliar de planta en entidades de alojamiento: 10%.

Estas cifras hacen referencia a los participantes que fueron seleccionados inicialmente y que finalizaron el curso de formación.

### ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

La buena práctica se refleja en la elevada tasa de empleo y la satisfacción mostrada por los estudiantes adultos con el programa de formación. La combinación de formación teórica y práctica y los seis meses en el lugar de trabajo fue muy apreciada.

### 3.1.4. Integración de las personas mayores a través de encuentros literarios intergeneracionales, España



**¿DÓNDE?**  
**Laboratorio CreActiva**  
 Avda. Divina Pastora 7, bloque 6,  
 18012, Granada, España  
 Tel. +34 697734501  
<http://laboratoriocreactiva.eu>

---

**PERSONA DE CONTACTO**  
**Elena Foscolo**  
 Gestora de proyectos  
[elena.foscolo@gmail.com](mailto:elena.foscolo@gmail.com)  
<http://laboratoriocreactiva.eu>

*Iniciativa implementada a escala local y regional*

- mantenerse en buena forma física y mental. Los resultados previstos son los siguientes:
- reforzar el sentimiento de la historia, la tradición y las raíces culturales en la comunidad;
- fomentar el entendimiento mutuo entre generaciones y mantener las tradiciones familiares;
- reforzar la cooperación entre familias y escuelas y las actividades intergeneracionales escolares y extraescolares;
- apoyar la integración de los participantes en el mercado de trabajo.

Los participantes más jóvenes aprenden de los cuentos que narran los mayores y se benefician de su conocimiento, experiencia y sabiduría.

#### ¿PARA QUIÉN?

El principal grupo destinatario lo conforman personas mayores con un bajo nivel de cualificación, en particular las personas sin formación formal y las que proceden de entornos desfavorecidos. No obstante, el grupo está integrado por personas muy diferentes y de distintas edades: voluntarios muy cualificados (antiguos profesores o directores de centros educativos), personas que todavía forman parte de la población activa del país, adultos desempleados, inmigrantes y minorías étnicas, personas mayores y jóvenes de 10 a 18 años. Los beneficios y las funciones de cada grupo son diferentes.

#### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

El proyecto está coordinado por Laboratorio CreActiva, una organización sin ánimo de lucro, en colaboración con dos bibliotecas importantes, cuatro escuelas y un centro público de educación de adultos. La escuela aporta los estudiantes, mientras que las bibliotecas ofrecen lugares de encuentro y se ponen en contacto con

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

La idea principal de los encuentros literarios intergeneracionales consiste en apoyar a personas mayores desempleadas y promover su integración en la comunidad y en el mercado de trabajo. El objetivo que se persigue es formar a adultos con un bajo nivel de cualificación, sobre todo aquellos que proceden de entornos desfavorecidos, para que disfruten leyendo e intercambien emociones e ideas sobre un libro. Los encuentros literarios pretenden prestar apoyo a los participantes para:

- adquirir competencias básicas de lectura y escritura, sociales y lingüísticas, al tiempo que mejoran sus conocimientos culturales;
- ampliar y mejorar sus competencias;
- desarrollar su capacidad de tomar iniciativas, analizar y debatir temas de interés común y expresarse;

las personas mayores. Esta asociación es un excelente ejemplo de cooperación para la creación de nuevas herramientas de educación no formal. Las asociaciones de padres, los grupos de mujeres e instituciones culturales y educativas también pueden formar parte de la asociación.

### ¿CÓMO?

El grupo se reúne una vez al mes y entabla el debate en torno a un libro específico que ha sido elegido para su lectura en el mes anterior. Los participantes intercambian sus conocimientos, emociones, opiniones e ideas presentando y comentando sus partes preferidas. Los libros que se debaten son obras literarias clásicas y universales, que pueden adaptarse según la edad o el nivel de los participantes.

Se espera que los participantes contribuyan en todas las etapas: antes, durante y al final de cada encuentro. En esta última etapa, los participantes efectúan una evaluación del proceso y formulan sugerencias para mejorarlo.

De manera gradual, desde el quinto encuentro y hasta finalizar las diez sesiones, los adultos desempleados reciben apoyo para su integración en la comunidad y el mercado de trabajo. Estos también pueden organizar sus propios encuentros literarios en otras instituciones públicas o colaborar con otros centros educa-

tivos. Se les puede proporcionar las herramientas necesarias para estos encuentros, así como el apoyo de un tutor (antiguo profesor).

Para aquellas personas que hayan trabajado en este ámbito (como los maestros de escuela), estos encuentros representan una oportunidad excepcional para compartir sus experiencias y conocimientos y conservar así su papel en la sociedad. De este modo, son conscientes de que todavía son indispensables en la sociedad y que pueden continuar desempeñando su actividad docente, sobre todo, para ayudar a adultos con un bajo nivel de competencias.

En cuanto a los niños, jóvenes y adultos que no pueden asistir a un centro de educación formal, dichos encuentros pueden ser la única manera de aprender a escribir y leer.

### PERIODO DE APLICACIÓN

Este proyecto comenzó en noviembre de 2011. Se han realizado seis encuentros y la iniciativa sigue en marcha.

### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

Los participantes han mostrado un gran interés por los encuentros y la iniciativa ha logrado la mayor parte de los objetivos fijados originalmente.

### ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

Estos encuentros literarios pueden organizarse fácilmente en diferentes tipos de entidades, como escuelas, centros de educación de adultos y bibliotecas. Esto contribuye a promover el aprendizaje intergeneracional, sacar el máximo partido de los conocimientos, las competencias y las capacidades de las personas mayores en beneficio de la sociedad en su conjunto.

## 3.2. Conservar a los trabajadores durante más tiempo en el trabajo

### 3.2.1. Fair play for older workers: apoyo al cambio de prácticas relacionadas con la edad por parte de las organizaciones, Países Bajos

¿DÓNDE?  
**CAOP**  
Lange Voorhout 13  
2514 EA La Haya, Países Bajos  
Tel. +31 703765759  
Fax +31 703457528  
info@caop.nl  
www.caop.nl

PERSONA DE CONTACTO  
**Joke Dekker**  
Coordinadora de proyectos  
joke.dekker@caop.nl

*Iniciativa implementada a escala nacional y europea*

señó en los Países Bajos para concienciar y estimular el debate sobre políticas y prácticas relacionadas con la edad.

#### ¿PARA QUIÉN?

El proyecto se puso en práctica en los ministerios gubernamentales y los sectores de la salud y la educación de los Países Bajos. Los grupos destinatarios eran las empresas y sus trabajadores, los directores de los departamentos de recursos humanos, los gestores y los representantes patronales de varias organizaciones.

#### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

A + O fonds Rijk y Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (StAZ) eran las principales organizaciones de interlocutores sociales que participaron en el proyecto neerlandés cofinanciado por la UE. A + O fonds Rijk es una organización conjunta que representa a los Ministerios neerlandeses (empleadores) y a los sindicatos de funcionarios (empleados). StAZ es una organización conjunta del sector de la salud que representa a los hospitales neerlandeses (empleadores) y a los sindicatos de trabajadores en los hospitales (empleados).

Otros socios del proyecto eran:

- VanDoorneHuiskes, una empresa de consultoría especializada en comunicación, gestión, tutoría, investigación y formación, que diseñó el juego de mesa y la «caja de herramientas»;
- SBO, un centro de competencias de empleadores y empleados en el ámbito educativo;
- CAOP, el centro de conocimiento y servicio centrado en el mercado de trabajo y las relaciones laborales en el ámbito público más importante de los Países Bajos; este centro

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

«Fair play for older workers» (Juego limpio para los trabajadores mayores) era un proyecto integral en el que participaban organizaciones de varios países europeos. El objetivo era facilitar el acceso y la permanencia de los trabajadores de más edad en el mundo laboral y ayudar a las organizaciones a elaborar políticas relacionadas con la edad. El resultado esperado era que dichas organizaciones implementaran medidas que permitieran a los trabajadores de más edad mejorar su posición en el mercado de trabajo.

Este proyecto, que combina un juego de mesa con una «caja de herramientas», se di-

prestó apoyo para desarrollar el proceso y coordinó la creación y difusión del juego de mesa y la «caja de herramientas».

### ¿CÓMO?

El juego de mesa se presentó a las diferentes organizaciones empleando el método de «formar al formador»; tras la presentación, los participantes recibían un juego de mesa y una «caja de herramientas» para sus empleadores. Las organizaciones y los individuos también pueden adquirir este material a través de los sitios web de los interlocutores sociales.

Los principales componentes de la «caja de herramientas» son:

- una «auditoría» de la edad: un instrumento para obtener información sobre los empleados de diferentes edades;
- un «lector» de la edad: un instrumento para que los empleadores evalúen sus puntos fuertes y puntos débiles, así como las oportunidades y los obstáculos para la definición de una política relacionada con la edad;
- cartas de casos empresariales, prácticas, dilemas y mapas de conocimientos/literatura;
- elementos para un plan de acción.

### PERIODO DE APLICACIÓN

El proyecto estuvo en operativo de 2004 a 2010. El juego todavía se sigue utilizando en el sector sanitario.

### ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

El juego de mesa es un método fácil y atractivo que reúne a las personas en un entorno relajado y promueve la reflexión. El debate entre los jugadores permite formular planteamientos integrales y personalizados.


### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

El juego se practicó en casi todos los Ministerios neerlandeses y en muchos hospitales y centros de enseñanza. Los empleadores y los empleados comenzaron a debatir acerca de la edad.

Determinadas organizaciones gubernamentales modificaron algunas de sus prácticas, por ejemplo:

- prestar más apoyo a los departamentos de recursos humanos para equipar, formar y fomentar el desarrollo de los empleados;
- propiciar el cambio de la seguridad del puesto de trabajo a la seguridad laboral;
- fomentar el diálogo: la edad se convierte en un tema de debate;
- expresar aprecio mutuo;
- adoptar enfoques que contemplan la rotación y la movilidad laboral para adaptar la cantidad y la calidad de las tareas al perfil del empleado;
- aumentar la participación de los trabajadores de más edad en la formación;
- mejorar las estrategias de gestión de la carrera y desarrollo personal;
- fomentar la transferencia de conocimientos y experiencias de los trabajadores de más edad a los trabajadores más jóvenes;
- incrementar la contratación de trabajadores de más edad y reducir la discriminación por razones de edad;
- hacer hincapié en las particularidades de los individuos, no tanto en su edad.


### 3.2.2. **Perspektive 50plus: asociaciones regionales para personas mayores en paro, Alemania**



**¿DÓNDE?**  
**Perspektive 50plus**  
Gsub – social business consulting mbH  
Kronenstraße 6, D  
10117 Berlín, Alemania  
Tel. +49 3028409411  
Fax +49 3028409410  
[www.perspektive50plus.de](http://www.perspektive50plus.de)

**Instituto de empleo, competencias y formación**  
Forsthausweg 2, D  
47057 Duisburg, Alemania  
Tel. +49 2033792686  
Fax +49 2033791809  
[www.iaq.uni-due.de](http://www.iaq.uni-due.de)

---

 **PERSONA DE CONTACTO**  
**Dieter Simon**  
Gestor de proyectos del programa federal,  
Perspektive 50plus  
[dieter.simon@gsub.de](mailto:dieter.simon@gsub.de)

**Prof. Matthias Knuth**  
Gestor de proyectos para la evaluación  
de Perspektive 50plus  
[matthias.knuth@uni-due.de](mailto:matthias.knuth@uni-due.de)

*Iniciativa implementada a escala local,  
regional y nacional*

bajo, prestarles apoyo y valorizar su potencial. El subprograma Impulse 50plus se puso en marcha en 2010 con el fin de ayudar a las personas mayores paradas a superar diversos obstáculos relacionados con su integración en el mercado de trabajo y mejorar su empleabilidad.

#### **¿PARA QUIÉN?**

El programa Perspektive 50plus (P50plus) está destinado a los desempleados mayores de 50 años, así como a los empleadores (en particular, pequeñas y medianas empresas). El subprograma Impulse 50plus está destinado a un subgrupo del grupo destinatario de P50plus, integrado por personas desempleadas durante más de dos años y que se enfrentan a múltiples obstáculos como, por ejemplo, problemas de salud, un bajo nivel de competencias o exclusión social.

#### **¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?**

P50plus es un proyecto federal emprendido y financiado por el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales, y está coordinado y supervisado por la empresa de consultoría gsub mbH. Desde 2011, P50plus se ha implementado a través de 78 asociaciones regionales integradas por varias oficinas de empleo, que son los proveedores públicos regionales de ayuda a la renta básica y de apoyo al empleo.

#### **¿CÓMO?**

El programa P50plus ofrece la oportunidad de desarrollar y poner a prueba estrategias e instrumentos innovadores que facilitan la colocación de desempleados mayores de 50 años en empresas locales. El programa se basa en una ayuda intensiva individual, acompañada de diferentes estrategias e instrumentos para abordar asuntos relacionados con la salud y la movilidad, y para desarrollar competencias profesionales y habilidades sociales. Las aso-

#### **OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA**

Los objetivos son integrar a los trabajadores de más edad (mayores de 50 años) y los desempleados de larga duración en el mercado de tra-

ciaciones regionales definen asimismo estrategias destinadas a subgrupos específicos, como inmigrantes y mujeres.

Pueden emplearse diversas estrategias con los participantes de P50plus e Impulse 50plus. Los primeros necesitan aumentar su motivación, pero se suelen adaptar mejor a las exigencias de los entornos de trabajo, ya que cuentan con competencias básicas sociales y profesionales que pueden actualizar y seguir desarrollando. En cuanto a los participantes en Impulse 50plus, las habilidades sociales priman sobre las competencias profesionales. Resulta fundamental fortalecer su autonomía y la confianza en sí mismos antes de dar paso al desarrollo de sus competencias profesionales y facilitarles el acceso al mercado de trabajo.

Entre las estrategias, los instrumentos y los métodos empleados para los programas P50plus e Impulse 50plus se incluyen la evaluación, la definición de perfiles, la orientación, la formación profesional de corta duración, el apoyo médico y psicológico, los seminarios de

información sobre asuntos relacionados con la salud y la gestión de presupuestos reducidos.

#### PERIODO DE APLICACIÓN

El programa P50plus comenzó en 2005 y su primera etapa concluyó en 2007. Se emprendió una segunda etapa para el periodo 2008-2010 y, a continuación, el programa se prorrogó por tercera vez hasta el año 2015.

#### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

En total participaron 169.771 personas en P50plus en 2010 a escala nacional, y 54.515 participantes encontraron empleo. En Impulse 50plus participaron 19.046 personas, de las que 1.622 se hicieron con un empleo.

El Instituto alemán de empleo, competencias y formación, junto con el Instituto de investigación de economía aplicada, han evaluado el programa P50plus a escala nacional. La evaluación detallada de los resultados y el impacto del programa está prevista para finales de 2012 <sup>(21)</sup>.

#### ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

La iniciativa combina diferentes estrategias, instrumentos y métodos que los profesionales pueden emplear para ofrecer apoyo personalizado e intensivo a personas mayores en situación de desempleo de larga duración.


La experiencia acumulada gracias a P50plus e Impulse 50plus se transfiere en el ámbito del apoyo al empleo. Las oficinas de empleo transfieren los ejemplos de buenas prácticas a otros grupos destinatarios a escala local, mientras que se ponen en marcha programas similares a escala nacional para otros grupos destinatarios.


---

<sup>(21)</sup> La evaluación no estaba disponible en el momento de la elaboración de la presente publicación.




### 3.2.3. Medidas de apoyo a los trabajadores de más edad en las empresas, Francia



 **¿DÓNDE?**  
**Délégation académique à la formation continue de Lyon (DAFCO)**  
15 Avenue Lacassagne  
69003 Lyon, Francia  
Tel. +33 472404330  
Fax +33 437912165  
dafco@ac-lyon.fr  
www.ac-lyon.fr/greta

---

 **PERSONA DE CONTACTO**  
**Dominique Saiget**  
Asesora de formación continua  
Dominique.saiset@ac-lyon.fr

*Iniciativa implementada a escala regional*

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

Desde 2010, las empresas y organismos públicos franceses con más 50 trabajadores han de elaborar un plan de acción de empleo para los trabajadores de más edad, a fin de abordar asuntos como la contratación, la anticipación de las trayectorias profesionales, la mejora de las condiciones de trabajo, el desarrollo de competencias y la formación profesional, la preparación para las últimas etapas de la carrera profesional y la transferencia de las competencias y conocimientos adquiridos.

En la región de Lyon, la segunda ciudad más grande de Francia, el plan de acción para los trabajadores de más edad lo coordinan las delegaciones regionales de formación continua (DAFCO). Estas ofrecen una serie de servicios públicos orientados enteramente a los trabajadores de más edad y a los desempleados para ayudarles a mejorar su posición en el mercado de trabajo. El plan de ac-

ción incluye las siguientes medidas:

- auditoría de competencias y diagnóstico a mitad de carrera;
- acreditación del aprendizaje por experiencia (validation des acquis de l'expérience, VAE);
- cursos de formación profesional para adultos, para que completen o adquieran nuevas cualificaciones y tengan acceso a mejores empleos.

#### ¿PARA QUIÉN?

La iniciativa se dirige a trabajadores mayores de 45 años y solicitantes de empleo que desean ascender un nivel, obtener nuevas cualificaciones o ampliar las competencias que ya tienen para conservar su puesto de trabajo o encontrar uno nuevo.

#### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

Hace 40 años, el Ministerio de Educación Nacional creó una agrupación de establecimientos (GRETA) para responder a las necesidades de formación profesional de los adultos. Estos establecimientos constituyen redes locales (y, en determinados casos, sectoriales) de instituciones de formación profesional que ofrecen tanto a las personas como a las empresas francesas programas de formación y otros servicios relacionados con la carrera profesional. Estas redes abarcan también servicios de análisis (CABC) y validación de competencias (DAVA).

El plan de acción para los trabajadores de más edad coordinado por la DAFCO de Lyon implica la cooperación entre los establecimientos GRETA locales y sus diferentes departamentos, el servicio público de empleo francés (Pôle Emploi) y varios centros públicos de información y orientación. Las acciones están cofinanciadas por las empresas y las organizaciones participantes (por medio de una contribución estatutaria en concepto de formación) y por las organizaciones nacionales o regionales que prestan apoyo a los desempleados. El reto que se plantea es convencer a todas estas partes de que trabajen en asociación para reforzarse mutuamente.



## ¿CÓMO?

Una auditoría de competencias permite a las personas analizar sus capacidades y competencias personales y profesionales, así como el grado de motivación en relación con un cambio de carrera profesional. La auditoría la realiza siempre un asesor externo. Al final del proceso, el trabajador recibe un documento en el que figuran las conclusiones de la auditoría. Este documento no puede mostrarse al empleador sin el consentimiento del trabajador.

El diagnóstico a mitad de la carrera identifica la situación profesional del trabajador, determina sus expectativas y elabora un plan de acción para la evolución interna o externa en una carrera o una empresa diferente. Esta decisión puede adoptarla la empresa o el trabajador.

La validación del aprendizaje adquirido por la experiencia (VAE) brinda a las personas la oportunidad de obtener una cualificación en función de sus experiencias anteriores, entre las que se incluyen las actividades remuneradas, no remuneradas o voluntarias. La preparación para la acreditación de la experiencia laboral incorpora una sesión de información acerca del proceso, asesoramiento para la identificación de las cualificaciones adecuadas para un determinado ámbito y orientación para organizar la solicitud de inscripción.

Los cursos de formación profesional para adultos se imparten, en su gran mayoría, en centros de formación profesional secundaria (*lycées professionnels*). Además de impartir formación para una cualificación profesional (desde un certificado de aptitud profesional (CAP) hasta un certificado de técnico superior), los establecimientos GRETA ofrecen además módulos de cualificación cuyos contenido y duración varían según las necesidades y los objetivos personales. En la Académie de Lyon, la red de establecimientos GRETA ofrece formación en todos los sectores. Los trabajadores de más edad es-

tán interesados particularmente en la mejora de sus competencias básicas: comunicación en idiomas extranjeros, secretaría, TIC y sensibilización ambiental.

## PERIODO DE APLICACIÓN

Este plan de acción específico se elaboró en 2011 para la Académie de Lyon.

## IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

El impacto o los resultados obtenidos fueron los siguientes:

- en 2011, 15 trabajadores de la compañía nacional de ferrocarriles de Francia (SNCF) realizaron un diagnóstico a mitad de la carrera: el 42% de los trabajadores tenían más de 45 años y el 10%, más de 55 años;
- 312 personas mayores de 45 años emprendieron un proceso VAE para lograr la validación de un certificado por parte del Ministerio de Educación: el 58% de estas personas consiguieron una validación total, y el 30%, una validación parcial;
- 3 525 personas de entre 45 y 54 años y 1.318 personas mayores de 55 años asistieron a varios cursos de formación general y profesional;
- 59 personas de entre 45 y 54 años fueron formadas para obtener una cualificación profesional, en su mayoría un certificado de aptitud profesional (en construcción y catering). Solo 11 personas mayores de 55 años recibieron formación para dicha cualificación;
- la mayoría de las personas mayores de 55 años participaron en módulos de cualificación de corta duración sobre energía sostenible, informática, idiomas extranjeros, etc.;
- algunas personas poco cualificadas realizaron un módulo de competencias clave para el aprendizaje permanente: 488 personas de entre 45 y 54 años y 241 personas mayores de 55 años.

## ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

Se prevé que esta iniciativa contribuirá a mejorar la actitud de las empresas y los centros de competencias, como Pôle Emploi, con respecto a la función de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo. El proceso VAE presenta numerosas ventajas para los trabajadores de más edad: reconocimiento y autoestima, dominio del trabajo y confianza en uno mismo, mayores posibilidades de progreso.

### 3.2.4. WerkWijzer: una herramienta para cambiar la percepción sobre los trabajadores de más edad, Países Bajos



¿DÓNDE?  
**CAOP**  
PO Box 556  
2501 CN  
La Haya, Países Bajos  
Tel. +31 703765765  
Fax +31 703457528  
info@caop.nl  
www.caop.nl

---

PERSONA DE CONTACTO  
**Joke Dekker**  
Coordinadora de proyectos  
joke.dekker@caop.nl

*Iniciativa implementada a escala europea, nacional, regional y local*

- desempleados;
- todos los ciudadanos.

#### ¿QUIÉN PARTICIPA/EJECUTA LA MEDIDA?

CAOP, el mayor centro de servicios y conocimientos sobre el mercado de trabajo y relaciones laborales en el ámbito público de los Países Bajos.

Nationale DenkTank es una red cuyo objetivo consiste en aportar ideas innovadoras para la sociedad neerlandesa. Cada año, 20 jóvenes de talento, especializados en diferentes campos, reflexionan sobre un asunto social y proponen soluciones prácticas. En 2011, estos jóvenes analizaron las relaciones laborales neerlandesas, en particular, el tema del envejecimiento activo. Una de las soluciones que se plantearon fue modificar la manera en que las personas perciben a los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo. WerkWijzer se propuso como un instrumento para propiciar este cambio.

#### ¿CÓMO?

El término «WerkWijzer» se compone de las siguientes palabras: *Werk*, que significa «trabajo», y *Wijzer*, que significa «indicador/orientador», pero también «sabio». WerkWijzer es una herramienta electrónica (un cuestionario) que plantea al usuario 12 situaciones relacionadas con la edad y el trabajo en las que la realidad y la ficción están mezcladas. El usuario tiene tres minutos para responder a las preguntas e inmediatamente después recibe una ficha informativa con los resultados y la explicación de las respuestas correctas. Por último, se determina la percepción de los usuarios sobre la edad, así como la influencia de sus creencias sociales en dicha percepción. Por lo tanto, se alienta a los usuarios a superar los prejuicios, tener confianza en sí mismos y actuar en este sentido.

#### OBJETIVOS Y RESULTADOS PREVISTOS DE LA MEDIDA

Pretende promover una actitud positiva hacia los trabajadores de más edad invitando a las personas a que comprueben si su percepción de la edad y el trabajo se corresponde con la realidad. La iniciativa alienta a los trabajadores de más edad a aprovechar las ventajas que brinda la edad, superar los prejuicios, identificar sus lados fuertes y cualidades y reforzar la confianza en sí mismos.

#### ¿PARA QUIÉN?

La iniciativa está dirigida a personas y organizaciones, y la herramienta puede ser utilizada a nivel sectorial, nacional e internacional por:

- empresas, trabajadores (mayores o jóvenes) y sus representantes;

Las personas y organizaciones en cualquier nivel (local/sectorial/nacional) pueden utilizar gratuitamente WerkWijzer.

### PERIODO DE APLICACIÓN

La iniciativa está en marcha desde diciembre de 2011.

### IMPACTO/RESULTADOS OBTENIDOS

Desde su creación, más de 400 personas (profesionales y no profesionales) han utilizado WerkWijzer. Se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- se organizó un taller para realizar un seguimiento de la herramienta WerkWijzer. Mediante un juego de rol, los participantes experimentaron cómo la percepción de una persona sobre la edad puede repercutir en su comportamiento;
- se incluyeron referencias a WerkWijzer en varias publicaciones;
- CAOP y Nationale DenkTank publicaron un informe en el que figuraban las opiniones de 400 encuestados;
- se difundió información sobre el instrumento a través de boletines de noticias, sitios web,

publicaciones, talleres y conferencias, redes sociales y contactos personales.

Las siguientes actividades todavía siguen en curso:

- difusión de WerkWijzer a escala sectorial y nacional, a través de publicaciones, redes sociales, etc.;
- el curso sobre «*Jobcrafting* – Invente de nuevo su puesto de trabajo» representó una oportunidad para organizaciones y trabajadores de más edad para comprender cómo el trabajo podría adecuarse mejor a sus necesidades y aptitudes y, en consecuencia, aumentar su motivación y productividad;
- análisis secundarios de las respuestas de WerkWijzer para determinar qué partes eran consideradas realidad/ficción por parte de los encuestados, y si las percepciones de los encuestados más jóvenes diferían de las percepciones de los mayores;
- un proceso que presta apoyo a un sector o una organización para examinar sus actitudes con respecto a los prejuicios relacionados con la edad.

### ¿POR QUÉ ESTA INICIATIVA SE CONSIDERA UNA BUENA PRÁCTICA Y CÓMO PUEDE TRASLADARSE A OTROS CONTEXTOS?

WerkWijzer es una herramienta que se utiliza con facilidad y rapidez (en pocos minutos). Las personas se muestran muy interesadas en conocer las respuestas a las diferentes situaciones planteadas. Se alienta a los usuarios a tomar la iniciativa, explotar su potencial y aprovechar las ventajas que brinda su edad.

### INFORMACIÓN ADICIONAL

WerkWijzer es el resultado directo de una visita de estudio sobre trabajadores de más edad en empresas y sobre el mercado de trabajo, organizada en 2011 en Düsseldorf. Los participantes, procedentes de toda Europa, avalaron la importancia de promover una imagen positiva de los trabajadores de más edad.

## CAPÍTULO 4

# Seminario de síntesis del Cedefop

El Cedefop celebró el seminario titulado «Capacitación de los adultos vulnerables para afrontar los desafíos del mercado de trabajo» los días 6 y 7 de junio de 2012 en Salónica (Grecia). En el seminario se resumieron las conclusiones de 25 visitas de estudio organizadas en los años académicos 2010/2011 y 2011/2012. Su objetivo principal era identificar medidas de apoyo a los adultos vulnerables para que superen los obstáculos a los que hacen frente, saquen el máximo partido de sus conocimientos, competencias y capacidades, participen en programas de formación profesional, obtengan el reconocimiento de sus capacidades y competencias y tengan acceso a puestos de trabajo relevantes y gratificantes.

El evento reunió a 40 organizadores y participantes de visitas de estudios, representantes de las iniciativas identificadas en los ejemplos de buenas prácticas durante las visitas, expertos sobre los temas y representantes de los organismos nacionales de las visitas de estudio. Los participantes contaban con experiencia relevante y amplios conocimientos especializados sobre la integración de grupos vulnerables en el mercado de trabajo a escala local, regional, nacional y europea. Eran directores de establecimientos de educación y formación profesional, inspectores de educación y formación profesional, jefes de estudios, instructores de profesores, directores de centros de orientación, representantes de las cámaras de comercio y directores de centros de validación y acreditación de diferentes países europeos que participaron en el programa de visitas de estudio.

Las presentaciones de 19 países, en las que se resumieron alrededor de 25 visitas organizadas en 2010/2011 y 2011/2012, destacaron la manera en que los responsables políticos podían ayudar a los adultos vulnerables a:

- (a) recibir servicios individualizados: información, asesoramiento y orientación. Los profesionales que trabajan en contacto directo con los adultos vulnerables deben recibir una formación adecuada;
- (b) participar en el diseño, desarrollo, prestación, gestión y evaluación de servicios dirigidos específicamente a este colectivo;
- (c) obtener el reconocimiento de sus competencias en el extranjero para que puedan tener acceso a trabajos altamente cualificados, y saquen el máximo partido de sus competencias en sus países de origen;
- (d) aumentar las tasas de participación en la formación profesional continua. Es preciso adoptar medidas específicamente destinadas a los grupos que tradicionalmente cuentan con bajas tasas de participación en la formación (como los trabajadores poco cualificados y de más edad);
- (e) alentarles (sobre todo a los trabajadores mayores de 55 años) a que permanezcan activos durante más tiempo. Esto implica tener acceso a más oportunidades para mejorar sus competencias en cualquier etapa de su vida laboral.

Los participantes colaboraron durante el seminario para comprender mejor y proponer soluciones a los retos a los que se enfrentan los adultos vulnerables (inmigrantes y minorías étnicas, personas mayores y poco cualificadas) para acceder al mercado laboral. Todos estaban de acuerdo en que las partes interesadas (a saber, los interlocutores sociales, gobiernos, proveedores de educación y formación, representantes del mercado de trabajo y organizaciones de la sociedad civil) debían ser conscientes de sus respectivas responsabilidades a la hora de facilitar la participación de los inmigrantes y las minorías étnicas en el aprendizaje y su acceso al mercado de trabajo.

Los materiales del seminario se pueden consultar en la web dedicada a las visitas de estudios del Cedefop: <http://studyvisits.cedefop.europa.eu/index.asp?cid=3&artid=8952&scid=77&artlang=EN>.

## Lista de abreviaturas

<b>A3L</b>	acceso al tercer nivel
<b>APL</b>	evaluación del aprendizaje anterior
<b>BAMF</b>	Oficina Federal de Migración y Refugiados
<b>BB</b>	Building Bridges
<b>BJC</b>	centro de empleo Ballymun
<b>CABC</b>	servicios de análisis de competencias
<b>CAO</b>	convenio colectivo de empleo
<b>CGIL</b>	Confederazione Generale Italiana del Lavoro (Confederación General del Trabajo de Italia)
<b>CISL</b>	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (Confederación de Sindicatos de Italia)
<b>DAFCO</b>	delegación académica de formación continua de Lyon
<b>DAVA</b>	servicios de validación de las competencias
<b>EKPA</b>	Ekpedeftiki Paremvasi SA
<b>FSE</b>	Fondo Social Europeo
<b>ETSC</b>	centro de servicios de educación y formación
<b>GP</b>	médico generalista
<b>GRETA</b>	agrupación de establecimientos
<b>IAG</b>	información, asesoramiento y orientación
<b>IELTS</b>	International English Language Testing System (examen de evaluación de las competencias lingüísticas en inglés)
<b>OIM</b>	Organización Internacional para las Migraciones
<b>IQ</b>	integración por la cualificación
<b>ONG</b>	organización no gubernamental
<b>NHS</b>	servicio nacional de salud (Reino Unido)
<b>P50plus</b>	Perspektive 50plus
<b>PLAB</b>	Professional and Linguistic Assessment Board (examen para profesionales extranjeros para ejercer la medicina en el Reino Unido)
<b>RAGU</b>	unidad de evaluación y orientación para refugiados
<b>REF</b>	Roma Education Fund (Fondo de educación de la comunidad romani)
<b>RHP</b>	profesionales sanitarios refugiados
<b>StAZ</b>	Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen
<b>UIL</b>	Unione Italiana del Lavoro (Unión Italiana del Trabajo)
<b>UNIZO</b>	Unie van Zelfstandige Ondernemers (Organización neerlandesa de trabajadores autónomos y pymes)
<b>UWV</b>	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (agencia neerlandesa de la seguridad social)
<b>VAE</b>	validación del aprendizaje adquirido por la experiencia
<b>VDAB</b>	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
<b>FP</b>	formación profesional
<b>VOKA</b>	Cámara de comercio e industria de Flandes
<b>VQP</b>	programa de cualificación profesional

## Bibliografía

- Diccionario Cambridge en línea (s.f.). *Significado de «minoría étnica» (ethnic minority)*. <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/british/ethnic-minority?q=ethnic+minority> [fecha de consulta: 9.11.2012].
- Cedefop (2010). *Working and ageing: emerging theories and empirical perspectives*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones. [www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3053\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3053_en.pdf) [fecha de consulta: 9.11.2012].
- Cedefop (2011a). *Labour market polarisation and elementary occupations in Europe: blip or long-term trend?* Luxemburgo: Oficina de Publicaciones. Cedefop research paper; No 9. [www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5509\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5509_en.pdf) [fecha de consulta: 9.10.2012].
- Cedefop (2011b). *Migrants, minorities, mismatch? Skill mismatch among migrants and ethnic minorities in Europe*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones. [www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5516\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5516_en.pdf) [fecha de consulta: 9.11.2012].
- Cedefop (2011c). *Working and ageing: guidance and counselling for mature learners*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones. [www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3062\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3062_en.pdf) [fecha de consulta: 9.11.2012].
- Cedefop (2012a). *Development of national qualifications frameworks in Europe. October 2011*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones. Cedefop working paper; No 12. [www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6112\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6112_en.pdf) [fecha de consulta: 9.11.2012].
- Cedefop (2012b). *Europa ante el reto de las competencias. La escasa demanda de cualificaciones agrava el riesgo de un desajuste de competencias*. Nota informativa, marzo de 2012. [www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9068\\_es.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9068_es.pdf) [fecha de consulta: 9.11.2012].
- Cedefop (2012c). *Prevenir la obsolescencia de competencias*. Nota informativa, julio de 2012. [www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9070\\_es.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9070_es.pdf) [fecha de consulta: 9.11.2012].
- Ministerio de Educación de Dinamarca (2012). *Vejledning til institutionernes arbejde med individuel kompetencevurdering i arbejdsmarkedsuddannelserne (IKV i AMU)* [Guía de la labor de las instituciones sobre la validación individual de competencias en centros de formación profesional para adultos]. Copenhague: UVM. [www.uvm.dk/Uddannelser-og-dagtilbud/Uddannelser-til-voksne/Overblik-over-voksenuddannelser/Arbejdsmarkedsuddannelser/~/\\_media/UVM/Filer/Udd/Voksne/PDF/12/120131%20Vejledning%20til%20institutionerne%20IKV%20i%20AMU.ashx](http://www.uvm.dk/Uddannelser-og-dagtilbud/Uddannelser-til-voksne/Overblik-over-voksenuddannelser/Arbejdsmarkedsuddannelser/~/_media/UVM/Filer/Udd/Voksne/PDF/12/120131%20Vejledning%20til%20institutionerne%20IKV%20i%20AMU.ashx) [fecha de consulta: 9.11.2012].
- Eurofound (2011). *Living longer, working better: Europe's coming of age*. [www.eurofound.europa.eu/publications/2011/661/en/2/EF11661EN.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/publications/2011/661/en/2/EF11661EN.pdf) [fecha de consulta: 9.11.2012].
- Comisión Europea (2006). *Aprendizaje de adultos: Nunca es demasiado tarde para aprender*. COM(2006) 614 final. [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006\\_0614es01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006_0614es01.pdf) [fecha de consulta: 9.11.2012].
- Comisión Europea (2009). *Joint report on social protection and social inclusion 2009 – Summary. Social inclusion, pensions, healthcare and long-term care*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3754&langId=en> [fecha de consulta: 9.11.2012].
- Comisión Europea (2010a). *Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. COM(2010) 2020 final. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF> [fecha de consulta: 9.11.2012].
- Comisión Europea (2010b). *The Bruges communiqué on enhanced European cooperation in vocational education and training for the period 2011-20*. [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_en.pdf) [fecha de consulta: 9.11.2012].

- Comisión Europea (2011). *Comunicación sobre migración*. COM(2011) 248 final. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0248:FIN:ES:PDF> [fecha de consulta: 9.11.2012].
- Comisión Europea (2012a). *Propuesta de Recomendación del Consejo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal*. COM(2012) 485 final. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0485:FIN:ES:PDF> [fecha de consulta: 9.11.2012].
- Comisión Europea (2012b). *Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional 2012* [sitio web]. <http://europa.eu/ey2012/ey2012.jsp?langId=es> [fecha de consulta: 9.11.2012].
- Eurostat (2012). Encuesta de población activa de la Unión Europea: resultados anuales de 2011. *Statistics in focus*, 2012, No 40. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-SF-12-040/EN/KS-SF-12-040-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-12-040/EN/KS-SF-12-040-EN.PDF) [fecha de consulta: 9.11.2012].
- Unesco (s.f.). Ciencias sociales y humanas: significado de «inmigrante/inmigración» (en inglés) [sitio web]. [www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/international-migration/glossary/migrant](http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/international-migration/glossary/migrant) [fecha de consulta: 9.11.2012].



ANEXO

## Visitas de estudio 2010/2011 y 2011/2012: datos clave

Cuadro 1. **Visitas de estudio 2010/2011 y 2011/2012, por tipo**

Visitas de estudio	2010/2011	2011/2012
Sobre educación general	103	76
Sobre formación profesional	42	49
Con un enfoque de aprendizaje permanente	98	91
<b>Total</b>	<b>243</b>	<b>216</b>

Cuadro 2. **Temas de las visitas de estudio**

Categorías de temas	Temas para las visitas de estudio
<b>Favorecer la cooperación entre los mundos de la educación, la formación profesional y el trabajo</b>	• Transición entre la educación y la formación y el mundo laboral
	• Aprendizaje en el lugar de trabajo
	• Integración de grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo
	• Aumento del atractivo de la FP
	• Contribución de los interlocutores sociales al aprendizaje permanente
	• Cooperación entre centros de enseñanza y formación profesional, empresas y la comunidad local
	• Nuevas capacidades para nuevos empleos
	• Fomentar la iniciativa empresarial y la empleabilidad
<b>Apoyar la formación inicial y continua de profesores, formadores y gestores de los centros de educación y formación profesional</b>	• Mecanismos de garantía de la calidad en escuelas y centros de formación
	• Formación inicial, contratación y evaluación de profesores y formadores
	• Desarrollo profesional permanente de profesores y formadores y oportunidades profesionales
	• Liderazgo y gestión en escuelas y centros de formación

<p><b>Promover la adquisición de competencias clave en el sistema educativo y de formación profesional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento de los niveles de competencia lectora y matemática</li> <li>• Enseñanza y aprendizaje de idiomas</li> <li>• Uso de TIC en el aprendizaje</li> <li>• Desarrollo del espíritu emprendedor</li> <li>• Educación para la ciudadanía activa y el desarrollo sostenible</li> <li>• Desarrollo de la creatividad en el aprendizaje y la enseñanza</li> <li>• Aprendizaje de matemáticas y ciencias</li> </ul>
<p><b>Promover la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres en la educación y formación, prestando una especial atención a la integración de la población inmigrante</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oportunidades de aprendizaje precoz</li> <li>• Métodos de aprendizaje personalizados</li> <li>• Medidas para prevenir el abandono prematuro de los estudios</li> <li>• Igualdad de oportunidades para los grupos desfavorecidos</li> </ul>
<p><b>Desarrollar estrategias de aprendizaje permanente y movilidad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marcos nacionales y sectoriales de cualificaciones vinculados al MEC</li> <li>• Herramientas para promover la transparencia de las cualificaciones y la movilidad de los ciudadanos</li> <li>• Validación del aprendizaje no formal e informal</li> <li>• Reformas de los sistemas nacionales de educación y formación</li> <li>• Establecimiento de vínculos entre la FP y la enseñanza superior</li> <li>• Implantación de itinerarios flexibles de aprendizaje</li> <li>• Orientación permanente en el aprendizaje y el trabajo</li> <li>• Movilidad en el aprendizaje en el ámbito de la educación y la formación</li> </ul>

Diagrama 1. **Participantes en las visitas de estudio 2010/2011, por categoría, en %**  
 (número total de participantes: 2.723)



Diagrama 2. **Participantes en las visitas de estudio 2011/2012, por categoría, en %**  
(número total de participantes: 2.465)









**CEDEFOP**

Centro Europeo para el  
Desarrollo de la Formación Profesional

# **Capacitar a adulto vulnerables para afrontar los desafíos del mercado de trabajo**

Conclusiones de las visitas de estudio  
organizadas en 2010-2011 y 2011-2012

Luxemburgo:  
Oficina de Publicaciones de la Unión Europea

2013 – VI, 82 pp. – 17 x 24 cm

ISBN 978-92-896-1159-6

doi:10.2801/14022

Nº de cat.: TI-31-12-348-ES-C

Gratuito – 4122 ES



# Capacitar a adultos vulnerables para afrontar los desafíos del mercado de trabajo

## Conclusiones de las visitas de estudio organizadas en 2010-2011 y 2011-2012

Esta publicación presenta las conclusiones de 25 visitas de estudio organizadas en los cursos 2010/2011 y 2011/2012, relacionadas con la capacitación de los adultos vulnerables para afrontar los desafíos del mercado de trabajo. La presente publicación se centra en las medidas de apoyo a los adultos vulnerables para que saquen el máximo partido de sus conocimientos, capacidades y competencias, reciban información y orientación, participen en programas de formación profesional, obtengan el reconocimiento de sus capacidades y competencias y tengan acceso a puestos de trabajo relevantes y gratificantes.

Los informes de grupo preparados por los participantes en las visitas de estudio fueron la principal fuente de información de esta publicación, en la que se recopilan 29 iniciativas de éxito. Estas se presentaron en el seminario que el Cedefop organizó los días 6 y 7 de junio de 2012 en Salónica (Grecia).

Esta publicación pretende sensibilizar a los responsables de las políticas y a los profesionales en los ámbitos de la educación y la formación sobre las medidas que adoptan los países europeos para hacer frente a retos específicos relacionados con la educación, la formación y el empleo. También pretende ayudarlas a encontrar socios para proyectos y redes de cooperación a escala nacional y europea.



**CEDEFOP**

Centro Europeo para el  
Desarrollo de la Formación Profesional

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRECIA  
PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRECIA  
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, E-mail: info@cedefop.europa.eu

visit our portal [www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)



Oficina de Publicaciones

4122 ES – T1-31-12-348-ES-C – doi:10.2801/14022



El programa de Visitas de estudio para especialistas y responsables de toma de decisiones en educación y formación profesional, que forma parte del Programa de aprendizaje permanente (2007-13), es una iniciativa de la Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión Europea. El Cedefop coordina dicho programa a escala europea, encargándose las agencias nacionales de aplicarlo en los Estados participantes.



9 789289 611596