



## **WP 5 - RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO**

Versión del documento	2.0.
Fecha de entrega	<b>21 Diciembre 2017</b>
Autor	<b>ANQEP</b>
PT	<b>PT5</b>

#### Historia del documento

Número de revisión	Fecha	Estado	Comentarios
1	6 Noviembre 2017	P	La reunión del Consorcio en Vigo, el 23 de octubre, permitió la discusión de este documento. Esta versión fue discutida en una reunión con expertos
2	21 Diciembre 2017	F	Versión que reúne la contribución de las diferentes partes interesadas

Estado: S=Esquema; P=En progreso; F = Final/presentado para aprobación; A = Aprobado

#### **Aviso legal**

Esta publicación refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí contenida.

## WP 5 - RECOMENDACIONES DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO ACTIVO

Este documento ha sido desarrollado en el contexto del proyecto IBCVET - Benchmarking Internacional on CVET (Educación y Formación Profesional Continua).

IBCVET es un proyecto financiado por el programa Erasmus + que tiene la intención de mejorar las políticas públicas en formación continua (CVET) a nivel europeo, nacional y regional dentro de la economía azul, en particular en el sector de la construcción y reparación naval, e incrementar las oportunidades para el desarrollo de habilidades para adultos, empleados y desempleados, especialmente aquellos con bajos niveles educativos y baja cualificación profesional.

El consorcio IBCVET moviliza a ocho organizaciones de cinco países diferentes (Portugal, Francia, España, Malta y el Reino Unido): de Portugal, una Autoridad Nacional de Cualificación - ANQEP - el coordinador del proyecto; de Galicia, España, una asociación empresarial - ACLUNAGA; dos organizaciones relacionadas con clusters industriales de la economía azul AIN- de Portugal y BPN- de Bretaña, Francia; dos organizaciones especializadas en formación, gestión de proyectos, redes, asociaciones y políticas de la UE - Magellan - de Portugal y Paragon - de Malta; una agencia de empleo público, MEFP - de Bretaña, Francia y una universidad, Universidad de Strathclyde, del Reino Unido.

Como resultado de la comunicación y la transferencia de conocimiento dentro del Consorcio, principalmente el Informe *“Estado del arte”* y el *“Plan de acción – llevar la capacitación a las empresas”*, tiene el objetivo de informar a los responsables de la toma de decisiones y creadores de políticas, a todos los niveles, desde regionales hasta europeos, sobre las conclusiones clave del proyecto y de elaborar un conjunto de recomendaciones de políticas públicas en el área de la *“Industria Marítima”*. El propósito de las recomendaciones de políticas públicas es el de estimular un mayor desarrollo de CVET y de apoyo a la contratación. En este contexto, un borrador del presente documento fue discutido en las reuniones promovidas por los socios AIN, BPN, ACLUNAGA y PARAGON con diferentes grupos de interés relacionados con la Industria Marítima de las cuatro regiones europeas (ver Anexo 1-Lista de expertos):

- Autoridades nacionales de cualificaciones.
- Asociaciones navales (que no sean socias del consorcio).
- Empresas representativas del sector.
- Centros de formación (con programas de capacitación relacionados con el naval)
- Sindicatos o Asociaciones de trabajadores del sector.
- Autoridades públicas

Todas las partes interesadas recibieron el documento antes de la reunión que estaba programada y se les dio la oportunidad de reflexionar sobre él con anticipación.

Más adelante, en reuniones privadas, los socios discutieron y registraron los comentarios y sugerencias de todos los expertos.

El análisis realizado dentro del proyecto IBCVET, basado principalmente en los resultados de estas reuniones, así como en los resultados del proyecto, el informe *“Estado del Arte”* y el *“Plan de Acción- Llevar la Formación a las Empresas”*, permitió la formulación de recomendaciones que pueden contribuir a incrementar la participación de adultos en la CVET, una cuestión de máxima relevancia para los objetivos establecidos por la Estrategia Europa 2020.

En la línea actual de desafíos en Europa, la formación profesional, el entrenamiento y las habilidades adquieren una importancia estratégica.

La CVET es de gran importancia para el desarrollo de la economía azul. Los programas de CVET tienen una importancia clave en el aprendizaje de adultos, a través de mecanismos de aprendizaje basados en el trabajo o de cualquier otro tipo. La orientación, la validación y la calidad refuerzan el impacto de la CVET en el aprendizaje permanente. A través del aprendizaje y la orientación, CVET proporciona a los adultos las herramientas para manejar la incertidumbre y la flexibilidad del mercado laboral, escapando del desempleo y dirigiendo sus carreras y su desarrollo profesional. La CVET es, por lo tanto, un factor importante de integración e inclusión, empleabilidad y empleo, movilidad y mejor asignación de trabajo, competitividad y crecimiento<sup>1</sup>.

El Proyecto intenta principalmente influenciar a las autoridades que manejan la CVET en los países del consorcio. El propósito es doble: el proyecto busca mejorar la forma en que se ve la CVET mientras tiene un impacto positivo en las políticas y esquemas de CVET en toda la Unión Europea por medio de una amplia circulación.

Para alcanzar esos objetivos, IBCVET involucra a las empresas para definir las mejores opciones para regular y certificar los niveles oficiales y los perfiles de los escenarios de formación.

El trabajo censal realizado en el marco del proyecto IBCVET para la creación de la base de datos que soporta la plataforma de formación IBCVET ha hecho posible destacar los oficios en el sector que son accesibles para el público objetivo menos capacitado.

En las cuatro regiones europeas del proyecto, las políticas estatales y las disposiciones legales relativas a la formación continua aparecieron en la segunda mitad del siglo XX. Entre los 4 países encuestados, Malta fue el primero en desarrollar una política estatal para la formación continua. Los cambios en la política de CVET se han intensificado durante la última década.

---

<sup>1</sup> Cfr. CVET I Europa: el camino a seguir, serie de referencia Cedefop 101, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2015.

Teniendo en cuenta la crisis económica y las nuevas tendencias de empleo, se han establecido numerosas disposiciones legales y planes estatales para promover acciones de CVET.

Ha habido varias reformas en un intento de estandarizar los esquemas CVET. En los 4 países involucrados, los cambios implementados están destinados a lograr 3 objetivos:

- conceder a las personas menos cualificadas acceso a las opciones de CVET;
- conceder a los desempleados acceso a programas de formación;
- mejorar las habilidades y mejorar las condiciones de trabajo.

La formación profesional primero permite a los trabajadores desarrollar sus habilidades y obtener cualificaciones. También hace posible que los trabajadores no cualificados o poco cualificados mejoren sus habilidades. Por lo tanto, la formación profesional aparece como una solución adecuada para los desafíos del empleo y la empleabilidad en los países asociados. Por lo tanto, el Proyecto concentra sus esfuerzos en ofrecer mejores oportunidades para que los adultos empleados o desempleados desarrollen sus habilidades, y especialmente para aquellos con los niveles más bajos de educación o formación. Al desplegar sus habilidades, pueden tener acceso a mejores condiciones de trabajo.

La calidad y eficiencia de las políticas y esquemas de CVET son esenciales si se quiere que las partes interesadas se comprometan. Es precisamente por eso que el Proyecto incluye a todos los que participan en la definición, promoción y configuración de la CVET en la industria marítima.

Las recomendaciones de política en este documento presentan la siguiente estructura:

- Identificación del **tema** en cuestión;
- **Contexto**- contextualización basada en el conocimiento general, las publicaciones de la UE y los resultados del proyecto;
- **Explicación** - información basada principalmente en la evaluación comparativa internacional en las 4 regiones europeas (Informe "estado del arte" - WP2);
- **Recomendación**- una o más recomendaciones sobre cada tema específico.

## RECOMENDACIONES POLÍTICAS

Notes: Las siguientes recomendaciones políticas no son prioritarias

Las recomendaciones que figuran a continuación están contextualizadas y explicadas más adelante en este documento.

- **CREAR E IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE PRONÓSTICOS Y PREVISIÓN DE CAPACIDADES QUE INCLUYA EL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y REPARACIÓN NAVAL.**
- **GARANTIZAR LA CALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN A TRAVÉS DE LA EVALUACIÓN Y MONITORIZACIÓN REGULAR EXTERNA.**
- **PROMOVER LA ESPECIALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA CONSTRUCCIÓN Y REPARACIÓN NAVAL DE BUQUES (TÉCNICA Y TECNOLÓGICA), ADAPTADO AL CONTEXTO DEL TRABAJO Y DEL EMPLEO.**
- **PROMOVER LA ESPECIALIZACIÓN DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN.**
- **ACTUALIZAR REGULARMENTE LOS CATÁLOGOS NACIONALES DE CUALIFICACIONES, PROPORCIONANDO PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE CAPACITACIÓN PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y REPARACIÓN DE BUQUES.**
- **MEJORAR LA SOSTENIBILIDAD DE LA PLATAFORMA IBCVET DANDO ACCESO A LOS ALUMNOS, EMPRESAS Y CENTROS DE FORMACIÓN DEL SECTOR.**
- **ESTANDARIZAR LA CANTIDAD MÍNIMA DE HORAS DE FORMACIÓN OBLIGATORIAS POR AÑO EN EUROPA.**
- **ALINEAR LA CANTIDAD DE HORAS DE FORMACIÓN OBLIGATORIAS CON LAS UNIDADES/MÓDULOS DE FORMACIÓN OFRECIDOS.**
- **PROPORCIONAR ACCIONES DE FORMACIÓN CON PROGRAMAS FLEXIBLES ADAPTADOS A LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA Y AL PERIODO DE TRABAJO DIARIO Y SEMANAL**
- **APOYO A MODELOS DE FORMACIÓN INNOVADORES** (e-learning; b-learning; cursos en línea; MOOC- Massive Open Online Courses).
- **DESARROLLAR TUTORÍAS INTERNAS PARA MEJORAR LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO.**
- **FOMENTAR LA FORMACIÓN EN EL TRABAJO.**

- **PROMOVER PROGRAMAS DE APRENDIZAJE QUE PERMITAN A LAS PERSONAS DESEMPLEADAS ENCONTRAR UN TRABAJO EN LA INDUSTRIA MARÍTIMA.**
- **DESARROLLAR ESQUEMAS DE FINANCIACIÓN CON RESPONSABILIDAD COMPARTIDA ENTRE LAS AUTORIDADES PÚBLICAS Y EL SECTOR PRIVADO.**
- **ARMONIZAR PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA APOYAR LA MOVILIDAD Y LA PORTABILIDAD DE LAS CALIFICACIONES.**
- **MEJORAR LA IMAGEN DE LA INDUSTRIA MARÍTIMA.**
- **PROMOVER LAS PROFESIONES ASOCIADAS AL SECTOR MARÍTIMO.**

## **RECOMENDACIONES POLÍTICAS**

Nota: las siguientes recomendaciones no son prioritarias

### **A) DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES DE CUALIFICACIÓN DEL SECTOR**

#### **Contexto:**

La CVET es considerada un instrumento clave para la educación de adultos. Aunque ha habido un desarrollo en los marcos nacionales de cualificación existentes, que también sirven para la formación continua, es necesario ir más allá para satisfacer las necesidades y requisitos específicos del desarrollo de habilidades. En la economía del mar, este tema es particularmente relevante.

Los sistemas de predicción y anticipación de competencias pueden ayudar a definir la red de educación y formación, identificando las necesidades específicas de cualificación y las áreas prioritarias y empleos.

En Europa son usados varios métodos: modelos de pronóstico econométrico a nivel nacional, encuestas patronales, auditorías de habilidades utilizando métodos cualitativos, incluidos estudios de caso, grupos locales, exploración sectorial y requisitos decisivos de cualificación entre empresas líderes, y enfoques combinados / holísticos, como previsión, diagnóstico común, entornos (incluidos algunos enfoques activos para estructurar el futuro-estrategias, método de retro-contratación) y observatorios (sector, regional).

Otras posibilidades son estudios sectoriales, encuestas y controles de antiguos alumnos, ramas específicas / tipo de actividad / ocupación / campo de estudios de la cualificación, estudios sobre requisitos de habilidades para grupos particulares (desempleados, discapacitados, baja cualificación, minorías étnicas, trabajadores extranjeros) y otros<sup>2</sup>.

#### **Explicación:**

El informe básico de IBCVET "Estado del Arte" se basó en un proceso activo de participación y consulta con las empresas de la industria de la reparación de buques / construcción naval y las organizaciones de formación de las cuatro regiones europeas.

En la construcción y reparación naval en particular, parece ser relevante profundizar y mejorar los programas de formación porque existe una falta de módulos específicos de formación para

---

<sup>2</sup> Cfr. Cedefop (2008), Sistemas para la anticipación de las necesidades de competencias en los Estados miembros de la UE, documento de trabajo de Cedefop nº1, Tesalónica.



el sector marítimo (especialmente en España y Portugal) y una insuficiente calidad y relevancia de la CVET para encarar cambios en el mundo laboral y en las profesiones.

La industria de la construcción y reparación naval tiene que responder a las demandas de la evolución tecnológica de la industria marítima. Por tanto, los programas de formación deben de abarcar estas necesidades.

Recomendación:

- **CREAR E IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE PRONÓSTICOS Y ANTICIPACIÓN DE HABILIDADES ESPECÍFICAS PARA EL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y REPARACIÓN NAVAL**

## **B) GARANTÍA DE CALIDAD**

Contexto:

Se espera que el EQF revisado (adopción el 22 de mayo de 2017)<sup>3</sup> desempeñe un papel clave en el desarrollo de las capacidades de la UE y las estrategias de aprendizaje permanente, apoyando la transparencia y la movilidad de las cualificaciones en Europa.

Asegurar la calidad es un principio clave del EQF y promueve la confianza entre países y sistemas, permitiendo que los sistemas nacionales de garantía de calidad se alineen con los principios y directrices europeas relevantes en la formación profesional.

En la actualidad, la mayoría de los estados miembros de la UE tienen normas de calidad para los formadores de formación profesional que se consideran una condición para la financiación, acreditación y/o son requeridas como parte de la legislación<sup>4</sup>.

Sin embargo, se necesitan mayores esfuerzos para la CVET, tales como enfoques de garantía de calidad (internos y externos) para los formadores de CVET.

Los enfoques internos y externos se complementan entre sí: la gestión de la cualidad interna debe de coincidir con los requisitos de los esquemas de acreditación nacionales y / u otros pertinentes, por ejemplo los sectoriales<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Cfr. Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2017 sobre el Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente y por la que se deroga la recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2008, sobre el establecimiento del Marco Europeo de Cualificaciones para la formación continua.

<sup>4</sup> Cfr INFORME DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO Y AL CONSEJO sobre la aplicación de la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, sobre el establecimiento de un marco de referencia europeo de garantía de la calidad para la educación y la formación profesional.

<sup>5</sup> Cfr. Cedefop (2014), Manual de políticas de acceso y participación en la formación profesional continua (CVET) en Europa, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Explicación:

Muchos programas de formación no incluidos en las herramientas institucionales como los Catálogos Nacionales de Cualificaciones tienden a crecer, y es esencial evaluar la calidad de las entidades de formación que ofrecen estos programas.

Los centros de formación deben de monitorear y revisar los resultados de la evaluación para identificar puntos débiles, adoptar procedimientos de gestión de la calidad externos e independientes y, por tanto, mejorar.

Recomendaciones:

- **ASEGURAR LA CALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN A TRAVÉS DE UN RECONOCIMIENTO DE CALIDAD EFECTIVA DE LOS PROVEEDORES DE FORMACIÓN**

**C) ESPECIALIZACIÓN DE PROVEEDORES DE FORMACIÓN Y PROGRAMAS DE ENTRENAMIENTO**

Contexto:

La formación especializada, especialmente en términos de tecnología y manejo de materiales y herramientas, así como la formación orientada al tipo de puesto, son de gran importancia en la construcción naval y la reparación de embarcaciones. La CVET también debería servir para generar transferencia de conocimiento.

En este contexto, existe la necesidad de garantizar programas de formación relevantes para las diferentes labores profesionales / ocupaciones / puestos profesionales:

- Operadores, técnicos intermedios, técnicos superiores y también para gerentes;
- Jóvenes técnicos graduados (con un nivel intermedio y superior de educación) sin habilidades adecuadas después de su educación inicial;
- Fueron señaladas algunas profesiones clave: fontaneros, soldadores, instaladores de tuberías, cerrajeros, operadores de maquinaria y equipo, operadores que trabajan con materiales nuevos, electricistas, instaladores, operadores de grúas, pintores, andamios.

El conocimiento marítimo especializado es y siempre será un habilitador importante del sector marítimo.

En algunas áreas (por ejemplo, dibujo técnico, técnicas de soldadura, reparación y mantenimiento de equipos, cerrajería, uso de diversos materiales en la construcción naval), los resultados de la formación continua dependen en gran medida de la calidad de la formación básica / inicial de los trabajadores.

Teniendo en cuenta las necesidades, hay una falta de centros de formación especializados.

Explicación:

El consorcio IBCVET ha creado una plataforma en línea en la que son identificados varios programas de formación que se ofrecen en Portugal, Malta, Galicia (España) y Bretaña (Francia). El valor añadido de esta plataforma podría mejorarse mediante el uso general de los interesados.

La información proporcionada en la plataforma (<http://ibcvet.paragonweb.eu/>), creada bajo el ámbito del proyecto IBCVET, prueba que la oferta de formación continua específica para el sector de la construcción naval y la reparación de buques es muy escasa y la mayoría de los programas de formación en el mercado no están adaptados ni referenciados a los catálogos nacionales de cualificaciones. Además, la ESPECIALIZACIÓN de los formadores es escasa no solo en el manejo de materiales y herramientas, sino también en el desarrollo de las nuevas tecnologías requeridas por este sector en particular.

Como las tecnologías son muy innovadoras, es necesario equipar los centros de formación y actualizar la formación proporcionada por las organizaciones para garantizar la calidad de las formaciones. Por ejemplo, el conocimiento de ingeniería del nuevo software 3D y las técnicas de soldadura requieren el uso de programación (por ejemplo, configuración del robot de soldadura...) y los materiales recién utilizados imponen formaciones específicas (por ejemplo, materiales compuestos, sistema de unión...).

Recomendaciones:

- **PROMOVER LA ESPECIALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN EN EL ÁREA DE CONSTRUCCIÓN NAVAL Y REPARACIÓN DE BUQUES (TÉCNICA Y TECNOLÓGICA), ADAPTADO A LOS CONTEXTOS DE TRABAJO Y DE EMPLEO**
- **PROMOVER LA ESPECIALIZACIÓN DE LOS PROVEEDORES DE FORMACIÓN**
- **ACTUALIZAR REGULARMENTE LOS CATÁLOGOS NACIONALES DE CUALIFICACIONES, PROPORCIONANDO PROGRAMAS DE FORMACIÓN ESPECÍFICOS PARA EL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y REPARACIÓN DE BUQUES**
- **MEJORAR LA SOSTENIBILIDAD DE LA PLATAFORMA IBCVET DANDO ACCESO A LOS PROMOTORES, EMPRESAS Y PROVEEDORES DE FORMACIÓN DEL SECTOR**

## D) CVET Y LOS CONTEXTOS PROFESIONALES

### Contexto:

El objetivo principal de la formación continua es garantizar el desarrollo de las habilidades requeridas por los puestos de trabajo y los contextos profesionales que están en constante evolución y cambio.

De esa forma, la formación continua debe impartirse en un contexto profesional / organizacional / empresarial y por instructores con un conocimiento específico de ese contexto.

La capacitación continua es importante para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales, técnicos o tecnológicos, que son esenciales para garantizar la presencia de empresas en los mercados. También es fundamental garantizar la creación y la sostenibilidad de nuevos productos y servicios.

Por lo tanto, la formación continua debe adaptarse a los contextos profesionales, las estrategias y modos de funcionamiento de las empresas, la naturaleza de la actividad y las características de los trabajadores.

### Explicación:

Las empresas más pequeñas se enfrentan a más dificultades para acceder a la formación continua. Además, tienen menores tasas de participación. Algunas de las razones identificadas son las dificultades para gestionar los períodos de trabajo y formación, las dificultades de financiación, la escasez de programas de formación adaptada y formadores preparados.

Según las empresas encuestadas, las razones principales para no implementar CVET son la falta de disponibilidad de los empleados, la insuficiente oferta de formación y el hecho de que consideran que las habilidades y el conocimiento de los empleados responden a las necesidades actuales de la empresa (principalmente en Francia).

Hay algunos problemas de desajuste en cuanto a la cantidad de horas de formación obligatorias. En Portugal, por ejemplo, los módulos de educación y formación tienen una duración de 25 o 50 horas, el tiempo de trabajo es de 8 horas / día o 40 horas / semana y el número obligatorio de horas por ley / año es de 35 horas.

Recomendaciones:

- **ESTANDARIZAR LA CANTIDAD MÍNIMA DE HORAS DE FORMACIÓN OBLIGATORIA POR AÑO EN EUROPA**
- **ALINEAR LA CANTIDAD DE HORAS DE FORMACIÓN OBLIGATORIA CON LAS UNIDADES DE FORMACIÓN/MÓDULOS OFRECIDOS**
- **PROPORCIONAR ACCIONES FORMATIVAS CON HORARIOS FLEXIBLES ADAPTADOS A LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA Y AL PERÍODO DE TRABAJO DIARIO Y SEMANAL**

## **E) MODELOS DE FORMACIÓN**

Contexto:

La innovación en el mercado laboral debe remodelar el CVET, lo que exige que el CVET mismo sea dinámico e innovador. Hacer que CVET sea más innovador puede aumentar el potencial de las personas para innovar y cambiar la economía y la sociedad. Además, CVET necesita innovar para ser una opción de aprendizaje relevante y atractiva, considerada por las empresas como una inversión más que como un coste.

Es importante desarrollar modelos de formación nuevos y más efectivos como resultado de la aparición de nuevos empleos y, también, como resultado de la entrada de jóvenes con cualificaciones en otras áreas que no son la construcción naval.

Explicación:

Los modelos de formación propuestos por la mayoría de las entidades de formación en los cuatro países son tradicionales y no flexibles en términos de contenidos y metodologías de formación.

Más que los formatos tradicionales, el uso de nuevas tecnologías en la formación puede ayudar a resolver problemas de tiempo y administración relacionados con la formación.

La educación continua gana relevancia como un instrumento para responder a los cambios tecnológicos y organizacionales en los trabajos y funciones.

Recomendación:

- **APOYAR MODELOS DE FORMACIÓN INNOVADORES (e-learning, b-learning, creación de aplicaciones serias; MOOC – Massive Open Online Courses)**

## F) TUTORÍA

### Contexto:

Los adultos menos formados con niveles más bajos de cualificaciones (cualificaciones formales) a menudo tienen un alto nivel de conocimiento tácito / informal crucial para el desempeño de trabajos con un fuerte componente de habilidades técnicas. Y son, según las empresas, indispensables en algunas áreas profesionales específicas.

Sin embargo, la dificultad de estos trabajadores para explicarse es un obstáculo para la transmisión de este conocimiento a otros trabajadores. La formación continua para los trabajadores con menos cualificación debe incluir componentes estructurados de formación básica a nivel de conceptos, operaciones, organización del trabajo y comunicación para que puedan obtener la habilidad de transmisión de conocimiento. Es extremadamente relevante desarrollar tutorías internas que permitan la transferencia de conocimiento.

### Explicación:

Hay insuficiencia de instructores con el conocimiento y la experiencia necesarios para responder al desarrollo de habilidades, en particular en los campos técnicos y tecnológicos y los procedimientos de trabajo. Por otro lado, hay profesionales con mucha experiencia y conocimiento tácito relevante para las empresas. Sin embargo, la mayoría de ellos no son competentes para impartir conocimiento a otros. La dificultad de estos trabajadores para explicarse a sí mismos es un obstáculo para la transmisión de este conocimiento a los demás trabajadores. Ellos necesitan de ser dotados con las herramientas para enseñar a otros.

### Recomendación:

- **DESARROLLAR TUTORÍA INTERNA PARA MEJORAR LA TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS**

## G) FORMACIÓN EN EL TRABAJO

### Contexto:

La formación en el trabajo como una forma de aprendizaje basado en el trabajo contribuye a mejorar las habilidades que son particularmente importantes para trabajos específicos o entornos de trabajo específicos, haciendo hincapié en un enfoque de aprender haciendo. La formación en el trabajo es una forma importante, y a menudo más flexible, de formación proporcionada por el empleador.

Explicación:

Las empresas que fueron encuestadas en relación a los diversos productos del proyecto identificaron las prácticas de educación y formación más relevantes y / o innovadoras desde el punto de vista de la creación y desarrollo de capacidades, particularmente entre adultos menos cualificados. Estas prácticas tienen las siguientes características:

- formación adaptada a las características del público objetivo y los contextos de trabajo;
- formación con períodos de inmersión y aprendizaje del contexto profesional (comprensión del contexto y los desafíos del puesto de trabajo, manejo de equipos y materiales, conocimiento del equipo de trabajo,...);
- entrenamiento realizado en la forma de un Taller de Formación Individual o entrenamiento alternando prácticas de trabajo con simulación.

Recomendación:

- **PROMOVER FORMACIÓN EN EL TRABAJO EN EL TRABAJO**
- **PROMOVER PROGRAMAS DE APRENDIZAJE QUE PERMITAN A PERSONAS DESEMPLEADAS ENCONTRAR UN TRABAJO EN LA INDUSTRIA NAVAL**

## H) FINANCIACIÓN

Contexto:

Los incentivos financieros y los mecanismos de financiación pueden ayudar a aumentar el acceso, la participación y la provisión de CVET.

Los mecanismos y las estrategias de financiación (por ejemplo, los programas nacionales y europeos) continúan estando mal adaptados a la realidad y los contextos de negocios y a menudo involucran mucha complejidad administrativa, obstáculos a la organización flexible de la formación.

Garantizar un sistema viable y transparente para la financiación del aprendizaje de adultos, es importante establecer un marco apropiado con varios incentivos, derechos y obligaciones, basado en la responsabilidad compartida con un alto nivel de compromiso público con el sector y apoyo a quienes no pueden pagar, distribución equilibrada de fondos para el de aprendizaje continuo, contribución adecuada a la financiación de todos los interesados y la exploración de medios innovadores para una financiación más eficaz y eficiente<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Cfr. Consejo de la UE (2011), Resolución del Consejo sobre una agenda europea renovada para el aprendizaje de adultos, Luxemburgo, Diario Oficial de la Unión Europea.

Explicación:

Hay datos e información de evaluaciones y estudios realizados en las cuatro regiones, algunos de ellos se hacen con fondos de la UE (como es el ejemplo de la guía Lifelong Learning in SME, una salida de COPPELL, un proyecto financiado por Lifelong Learning Program) que puede usarse para simplificar los procedimientos y establecer directrices estratégicas para la formación continua en empresas medianas.

Francia y España tienen patrones de subsidios muy similares: las empresas francesas y españolas apoyan esquemas de formación a través de sus contribuciones a una organización que subvenciona la formación de los trabajadores empleados.

En Portugal y Malta, los Fondos Estructurales europeos desempeñan un papel importante en la financiación de CVET a nivel nacional y regional.

Las partes interesadas valoran la potenciación de los líderes de las organizaciones en el acceso a las finanzas y oportunidades de formación y promoción de alianzas en educación y capacitación de entidades.

Los costes siguen siendo uno de los principales obstáculos para la formación, tanto para las personas como para las compañías.

Recomendación:

- **DESARROLLAR ESQUEMAS DE FINANCIÓN CON RESPONSABILIDAD COMPARTIDA ENTRE LAS AUTORIDADES PÚBLICAS Y EL SECTOR PRIVADO**

## I) MOVILIDAD

Contexto:

Hay varias prácticas buenas de educación continua en el sector de la construcción naval y la reparación de barcos. Existe la necesidad de definir los requisitos para el éxito en la formación continua para menos adultos con menos cualificación e incorporar estos requisitos en la formación.

Predominantemente, la formación continua se lleva a cabo internamente, organizada en las empresas, con profesores internos o externos, y organizada y administrada por una entidad de formación a solicitud de la compañía.

Con la globalización y la liberalización del comercio, la disponibilidad de trabajadores cualificados se ha convertido en un factor determinante en muchas decisiones de inversión extranjera. Al mismo tiempo, la mano de obra se ha vuelto más móvil a nivel internacional, y un gran número de personas migran a donde hay trabajos disponibles.



Estos cambios aumentan la demanda de habilidades portátiles (por ejemplo, en comunicación intercultural e idiomas extranjeros) y habilidades en adaptación y mantenimiento de nuevas tecnologías, en mercadotecnia y en asegurar la calidad en el cumplimiento de las normas internacionales, especialmente en las industrias que comercian a nivel internacional.

Explicación:

Apojar la transición al mercado laboral es un desafío importante para la educación profesional continua y la formación. Asociado a esto, el Sistema Europeo de Créditos para la Educación Profesional y La Formación puede facilitar la transferencia, el reconocimiento y la recopilación de los resultados del aprendizaje de personas que aspiran a obtener una cualificación. Esto puede mejorar la comprensión general de los resultados de aprendizaje de los ciudadanos y su transparencia, la movilidad y portabilidad transnacional a través de los Estados miembros en una el área de aprendizaje permanente sin fronteras, y también puede mejorar la movilidad y la portabilidad de cualificaciones a nivel nacional entre diversos sectores de la economía y dentro del mercado de trabajo<sup>7</sup>.

Recomendación:

- **ARMONIZAR PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA APOYAR LA MOVILIDAD DENTRO Y FUERA DE LAS REGIONES/PAISES**

## J) IMAGEN DE LA INDUSTRIA MARÍTIMA

Contexto:

Es imperativo crear una cultura marítima y naval y, en consecuencia, trabajar la percepción y representación de las profesiones.

Un desafío importante es la promoción del acceso a la formación y la motivación de los adultos con baja cualificación para asistir a acciones de formación a través de la comunicación y la valoración social de las profesiones.

Las asociaciones empresariales regionales de educación y formación, así como los clusters tienen aquí uno vasto campo de oportunidades de intervención.

---

<sup>7</sup> Cfr. El Parlamento Europeo y el Consejo de la UE (2009), Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el establecimiento de un Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (ECVET), Luxemburgo, Diario Oficial de la Unión Europea.

Explicación:

La industria de la construcción / reparación naval involucra principalmente a la calderería y la mecánica. Por lo tanto, no se puede comparar con las industrias que se identifican como de alta tecnología, como el sector nuclear o el TIC- tecnologías de información y comunicación-.

La imagen de la industria relacionada con el barco es contrapuesta. Técnicamente, la industria está poco considerada: técnicos e ingenieros superiores, por lo general, la describen desfavorablemente solo porque no saben que realmente requiere producción de bienes y servicios excelentemente fabricados con un alto valor añadido. Por otro lado, desde una perspectiva social y ocupacional, se dice que la industria es muy exigente, ya que se sabe que se adapta a ciclos de mercado muy irregulares al tiempo que cumple con los requisitos logísticos y los estándares de calidad. Además, las innovaciones tecnológicas y las evoluciones del mecanizado en la industria marítima no son ampliamente difundidas en la sociedad. Como resultado, menos profesionales están al tanto de los altos estándares de calidad y de los procedimientos mejorados aplicados en la industria. Por lo tanto, el personal en general no conoce el potencial del sector.

Recomendación:

- **MEJORAR LA IMAGEN DE LA INDUSTRIA MARÍTIMA**
- **PROMOVER LAS PROFESIONES ASOCIADAS AL NEGOCIO NAVAL**

## ANEXO 1 – Lista de expertos

### ● Autoridad nacional para las cualificaciones:

- **MALTA:** Ministerio de Educación y Empleo, Dirección de Programas de Aprendizaje y Evaluación.

### ● Asociaciones navales:

- **FRANCIA:** MRE Clúster / CMQ INDMER / Naval Campus

### ● Compañías representativas del sector:

- **ESPAÑA:** Galventus Servicios Eólicos S.L.
- **PORTUGAL:** Arsenal do Alfeite S.A. / West Sea

### ● Centros de formación (con programas de formación relacionados con el sector naval):

- **FRANCIA:** AFPA
- **ESPAÑA:** CF AIXOLA / FORMAVIGO, S.L. / SEGURIDAD GALEGA NOSA TERRA S.A.
- **PORTUGAL:** CENFIM: Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica
- **MALTA:** Malta College of Arts, Science & Technology, Institute of Engineering and Transport, Centre for Maritime Studies.

### ● Sindicatos o asociaciones de trabajadores del sector:

- **PORTUGAL:** SIMA- Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

### ● Autoridades Públicas:

- **MALTA:** Malta Transport Centre.