



TÍTULO Marco de colaboración integrada y herramientas para establecer ecosistemas locales efectivos que involucren a adultos desempleados y con bajo nivel educativo, mayores de 45 años, en programas de capacitación y empoderamiento.

Grant Agreement Number KA2 2019-1-EL01-KA204-062606



El apoyo de la Comisión Europea a la producción de esta publicación no constituye un respaldo del contenido que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.



Contenidos

LO QUE MOTIVA A PERSONAS ADULTAS DESEMPLEADAS MYORES DE 45 AÑOS A PARTICIPAR EN FORMACIONES -RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL SOBRE FACTORES DE MOTIVACIÓN	4	
ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL	9	3
¿POR QUÉ es importante?	9	
¿Qué propone la ley 45?	9	
¿Quién es una OSC?	9	
¿QUÉ TIPO DE OSC?	9	
¿A QUIÉN NOS DIRIGIMOS CON ESTE DOCUMENTO?.....	10	
¿CUÁNDO Y CÓMO puede participar una OSC en el proyecto?.....	11	
EMPLEADORES.....	18	
¿POR QUÉ es importante?	18	
¿QUÉ PROPONE ACT45?.....	18	
¿QUÉ TIPO de empresas?	19	
¿A QUIÉN nos dirigimos con este documento?.....	19	
¿CUÁNDO Y CÓMO un empleador local puede participar en el proyecto?	20	
PROVEEDORES DE FORMACIÓN.....	24	
¿POR QUÉ son importantes?	24	
¿QUÉ PROPONE LA ACT45?	25	
¿Se considera a la OMS como proveedora de capacitación?	26	
¿A QUIÉN nos dirigimos con este documento?.....	26	
RESPONSABLES POLÍTICOS Y SOCIOS SOCIALES	33	
¿POR QUÉ es importante?	33	
¿QUÉ PROPONE ACT45?.....	34	
¿A QUIÉN se considera un responsable de la formulación de políticas y/o un interlocutor social y a QUIÉN nos dirigimos en este documento?	35	
¿CUÁNDO Y CÓMO puede participar en el proyecto un responsable político?	37	
Referencias.....	40	



PROPÓSITO DE ESTE PRODUCTO

Este producto pone de relieve la necesidad esencial de colaboración y trabajo conjunto entre diferentes actores con el fin de activar a personas mayores de 45 años y de baja cualificación, pero también para lograr un ecosistema local sostenible y eficaz. Este documento propone recomendaciones prácticas a las entidades sociales, empresarios/as, agentes políticos y proveedores de formación y se traducen las estrategias de motivación en un marco concreto de colaboración integrada entre estos interesados.

Más específicamente, para crear un Marco de Colaboración Integrada para establecer ecosistemas locales efectivos, en este documento vamos a examinar los roles y tipos de

- Entidades sociales
- Empresarias / os locales
- Agentes políticos
- Proveedores de capacitación de adultos

Este marco de colaboración tiene como objetivo involucrar en la educación y la capacitación a adultos en desempleo con baja cualificación.

Esta necesidad surge de varios estudios en todos los países de la UE. Más específicamente podemos ver que¹:

- 1/ 10 personas adultas europeas participan en alguna forma de formación,
- Más del 25% de todas las personas adultas carecen de los conocimientos básicos de lectura, escritura, aritmética y tecnología digital que requieren muchos de los trabajos actuales,
- La participación en las capacitaciones de personas más jóvenes (de 25 a 34 años) en la UE fue más de un 20% mayor que la de las personas mayores (de 55 a 64 años) en 2016.

LO QUE MOTIVA A PERSONAS ADULTAS DESEMPLEADAS MYORES DE 45 AÑOS A PARTICIPAR EN FORMACIONES -RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL SOBRE FACTORES DE MOTIVACIÓN

Las personas trabajadoras menos cualificados se enfrentan a muchos problemas en la educación y la formación debido a sus escasas aptitudes básicas. No obstante, se sienten

¹ OECD, 2019; Adult learning statistics, para más información: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics



motivadas a aprender si creen que la formación es útil, que pueden finalizarla y que tienen algunas oportunidades para mejorar las condiciones de trabajo o las posibilidades² de ascenso. Las personas con menos calificación están abiertas a las oportunidades de aprendizaje, pero no están muy motivadas. Además de las tareas laborales en un entorno de trabajo que, por lo general, son sencillas, consideran que no hay necesidad de una educación y capacitación adicionales. Las formaciones se consideran valiosas e importantes, pero la motivación no es alta porque el entorno de trabajo no motiva a las personas a desarrollar nuevas aptitudes. Estas personas se sienten motivados a participar en actividades de formación si tienen experiencias positivas de aprendizaje, y las empresas participan en el proceso. Por consiguiente, el nivel de participación en las actividades de aprendizaje podría aumentar si:

- Hay oportunidades reales de ascenso y rotación de puestos de trabajo.
- Las formaciones conducen a experiencias de aprendizaje continuo.
- La formación se adapta más a las necesidades de los participantes.
- Se proporciona más apoyo para el aprendizaje en el lugar de trabajo.

Más específicamente, la UE sugiere³ seis factores cruciales para aumentar la participación en el aprendizaje y el desarrollo de habilidades de adultos:

A. Aumentar la predisposición y actitudes positivas de las personas adultas hacia el aprendizaje.

La participación y la retención dependen de que la formación tenga una buena reputación y de que los alumnos estén bien dispuestos a ello. Para garantizar que así sea, los Estados Miembros pueden colaborar con los interlocutores sociales y otras partes interesadas para sensibilizar sobre los numerosos beneficios del aprendizaje de adultos, llegar a los adultos que más se beneficiarían de él y proporcionarles información y orientación adaptadas a sus necesidades. Esto reviste especial importancia para nuestro grupo destinatario, dadas las barreras de disposición a las que se enfrentan, especialmente a causa de anteriores experiencias educativas negativas.

B. Alentar a las empresas a invertir en la formación de adultos

A medida que los requisitos del trabajo evolucionan, los/as empleados/as deben desarrollar

² Konrad's research (2005),

³ European Commission (2018), "Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on Key Competences for LifeLong Learning", <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018SC0014&from=EN>



sus habilidades y talentos existentes - junto con la adquisición de otros nuevos. Por esta razón, el desarrollo profesional y la formación relacionada con el trabajo son factores clave que pueden motivar a los adultos a volver a aprender. Es esencial garantizar que los empleadores inviertan en el aprendizaje de adultos para asegurar la productividad y la eficiencia de los empleados. Al mismo tiempo, esto puede ser un factor clave para aumentar tanto la gama de oportunidades de educación y formación disponibles como el número de empleados que participan en el aprendizaje.

C. Mejorar el acceso al aprendizaje de los grupos desfavorecidos y con menor compromiso

Hay muchos tipos de estudiantes adultos con muchas necesidades de aprendizaje diferentes. No existe una solución única: las políticas deben incorporar programas a medida y ser lo suficientemente flexibles para responder a las necesidades y motivaciones de aprendizaje de cada individuo, incluyendo el desarrollo de habilidades básicas para estudiantes poco cualificados. Los desempleados y los adultos mayores también son grupos difíciles de alcanzar. Este grupo puede representar una gran oportunidad de mano de obra para muchas empresas. Para lograrlo, se recomienda formar asociaciones con organizaciones intermediarias, como grupos comunitarios y sindicatos.

D. Mejorar la pertinencia de la educación de adultos para todos los interesados

Un factor clave para hacer frente al desempleo son las oportunidades de formación que abordan las necesidades y motivaciones específicas tanto del alumnado como de la empresa. Así pues, no sólo aumenta la participación, sino que el resultado final también es mejor: se trata de mayores aptitudes, acceso a nuevos empleos, promoción profesional y mejores resultados sociales. Por esta razón, las políticas y la prestación de servicios de aprendizaje para adultos deben diseñarse de manera que respondan a las necesidades de los diferentes grupos de usuarios, de todas las edades, situación profesional y cualificaciones.

E. Garantizar la calidad de las oportunidades de aprendizaje de las personas adultas

Es importante que la prestación de servicios de formación de adultos sea de alta calidad, tanto para garantizar resultados positivos para el alumnado, las empresas y la comunidad, como para hacer el uso más eficaz de la inversión pública. Los factores asociados a la calidad que son cruciales para motivar la participación en los entornos de aprendizaje son, entre otros (Konrad, 2005), el grado de autonomía proporcionado, el grado en que los estudiantes pueden identificarse con una determinada tarea o conjunto de tareas de aprendizaje y encontrarla interesante, y el tipo y el momento de la retroalimentación proporcionada.



F. Coordinar la política de educación de adultos en los planos nacional, regional y local

Para lograr el máximo éxito en materia de política, es necesario que haya una coordinación eficaz de las diferentes iniciativas que se llevan a cabo en los planos nacional, regional y local, y una colaboración efectiva entre las instituciones, organizaciones y partes interesadas.

Además, hay que añadir que⁴ para el aprendizaje de los adultos tener el control es una motivación clave para el aprendizaje. Por último, es preciso evaluar los pequeños avances en materia de idiomas, alfabetización y aritmética elemental y sus beneficios más amplios, y los alumnos valoran el hecho de saber qué progresos han realizado.

A fin de comprender mejor los requisitos y los factores influyentes para que las personas adultas desempleadas y poco cualificadas mayores de 45 años participen en la formación, se realizó una investigación documental basada en estudios y conclusiones anteriores en toda Europa. También realizamos grupos de discusión con empresas y entrevistas semi estructuradas que arrojasen luz sobre las limitaciones, barreras y factores de motivación para la participación de personas desempleadas poco cualificados mayores de 45 años en actividades de formación. Participaron 41 desempleados poco cualificados mayores de 45 años de Bulgaria, Grecia, Italia y España. A partir de nuestra investigación encontramos que los factores clave que podrían facilitar la participación de las personas entrevistadas en una actividad de formación son los siguientes (enumerados por orden de importancia).

- Para encontrar un trabajo / Para aumentar las posibilidades de encontrar un trabajo
- Para aprender cosas nuevas
- Para obtener nuevas calificaciones
- Para socializar
- Para mejorar las habilidades
- Línea de tiempo flexible y horario fácil

También se ha destacado un grupo crucial de factores capaces de acomodar sus expectativas de asistir a un seminario. Basándose en sus respuestas:

1. Contacto directo con empresas tras una formación, entrevistas rápidas, feria de empleo, etc. (85,4%)

⁴ Windisch 2015:60



2. Mejor calidad de ejecución de los talleres y formaciones (más práctica que teórica) (82,9%)
3. Más información sobre las formaciones que se van a realizar (80,5%)
4. Formación diseñada por profesionales del mercado laboral, en contacto directo con las empresas, orientada a las necesidades del mercado laboral (75,6%)
5. Reconocimiento de las calificaciones obtenidas mediante la participación en un seminario/certificación, etc. (61%)
6. Apoyo del entorno familiar (43,9%)
7. Métodos de enseñanza a distancia (29,3%)
8. Servicios de guardería durante el seminario (22%)



ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL

¿POR QUÉ es importante?

En el contexto europeo, es fundamental que la sociedad civil se comprometa más con la provisión de oportunidades formativas adecuadas, siempre que estas organizaciones puedan desempeñar un papel en la defensa de la formación para adultos. En algunos casos, como en los Países Bajos, la colaboración entre organizaciones de la sociedad civil de diferentes contextos puede ayudar a desarrollar aún más sistemas eficaces de apoyo a estudiantes vulnerables. Otros países, como Noruega e Irlanda, tienen la oportunidad de hacer participar a las propias organizaciones de la sociedad civil en la elaboración de políticas y estrategias relativas a la formación de adultos. Algunos aspectos clave del importante papel de estas organizaciones en un entorno de colaboración son la conexión disponible con las poblaciones destinatarias y la capacidad de hacer participar a los nuevos alumnos poniendo sus necesidades en primera línea. Las poblaciones vulnerables experimentan una "trampa de baja cualificación", en la que quienes tienen escasa cualificación o bajos niveles formativos suelen ocupar puestos de trabajo en los que no se les proporciona educación y capacitación. También es menos probable que busquen o participen en oportunidades de aprendizaje fuera del lugar de trabajo debido a experiencias negativas y al estigma (Adult Education in Europe 2019 - A Civil Society View European Association for the Education of Adults)

¿Qué propone la ley 45?

Las organizaciones de la sociedad civil deben fomentar enfoques innovadores para alentar a los grupos peor representados a participar en la educación de adultos, mientras que los desafíos y obstáculos deben ser abordados en detalle. El enfoque de la empleabilidad debería centrarse en la interacción social, la inclusión y la ciudadanía activa, en paralelo con las aptitudes fundamentales (conocimientos básicos de aritmética, alfabetización, aptitudes digitales).

¿Quién es una OSC?

Las OSC pueden ser ONG locales que ofrecen servicios de empleabilidad para grupos vulnerables. Todas las ONG deben buscar la innovación y la sostenibilidad de los servicios para seguir ofreciendo servicios de calidad y actualizados.

¿QUÉ TIPO DE OSC?

Estas directrices están dirigidas a cualquier ONG local que tenga un servicio de



empleabilidad o un centro de trabajo en relación con el asesoramiento, la formación en habilidades blandas y duras, las oportunidades educativas generales y específicas y, preferentemente, el asesoramiento y la conexión con el mercado laboral. Los beneficiarios de las ONG deben ser específicamente personas desempleadas de más de 45 años de edad con baja cualificación (bajo nivel educativo y habilidades digitales) que procedan de grupos vulnerables más amplios como desempleados de larga duración, personas sin hogar, personas que se enfrentan a la exclusión social y a dificultades financieras, refugiados e inmigrantes, familias monoparentales o familias con muchos hijos y, en general, hogares que se enfrentan a cualquier otra vulnerabilidad como discapacidades, enfermedades mentales, etc.

¿A QUIÉN NOS DIRIGIMOS CON ESTE DOCUMENTO?

Este documento está dirigido a

Director General, la persona que tiene la visión general del programa, actividades de la ONG y comunica adecuadamente las áreas de acción y la filosofía de la organización. Esta persona puede contribuir de manera crítica en las áreas de acción priorizando el empoderamiento de los grupos vulnerables a través de teorías de cambio y previendo las necesidades de las comunidades para poder ser atendidas de manera efectiva.

El Gerente del Servicio de Empleabilidad, la persona que evalúa el progreso del trabajo en el servicio, crea el ambiente para una interacción fructífera entre los/as orientadores/as, puede concebir y pensar en los aspectos futuros y el desarrollo del servicio, tiene un claro conocimiento de las necesidades de los beneficiarios/as y de lo que la organización puede (podría) diseñar e implementar de acuerdo con otros departamentos de la OSC.

Los/as orientadoras/es del Servicio de Empleabilidad, las personas que diseñan y ponen en práctica las sesiones de asesoramiento uno a uno con las personas beneficiarias, facilitan la toma de decisiones discutiendo las opciones laborales y educativas, y ayudan a la creación y aplicación de un plan de acción realista. Además, diseñan y ejecutan actividades y talleres de creación de capacidad pertinentes relacionados con el ámbito laboral, como el apoyo in situ en el laboratorio informático, el taller de técnicas de búsqueda de empleo, el taller de destrezas electrónicas, los talleres de técnicas de entrevista, los talleres de destrezas blandas necesarias para ajustar y mantener un nuevo empleo, etc.



Expertos/as y educadores en programas educativos, las personas que colaboran con el servicio de empleabilidad impartiendo lecciones y talleres de aptitudes básicas, como alfabetización, aritmética, lecciones de inglés y lecciones de aptitudes digitales.

11

Formadores/as profesionales, las personas que contribuyen en la formación preparando a los beneficiarios para la integración en el mercado laboral en lo que respecta a las habilidades sociales y la orientación para sectores específicos del campo de la empleabilidad.

¿CUÁNDO Y CÓMO puede participar una OSC en el proyecto?

Antes de la oferta de formación las OSC pueden:

- ✓ Tener una visión clara de qué habilidades generales o específicas conducen al desarrollo profesional y a un estatus competitivo en el mercado laboral. Quien gestiona del servicio de empleo y el personal de orientación deben proceder a una adecuada toma de decisiones en relación a los programas de educación para adultos y asignar el diseño detallado y la ejecución a proveedores expertos en formación para adultos.
- ✓ Explorar las expectativas y necesidades de aprendizaje de las personas que participarán en la formación.
- ✓ Concienciar sobre los beneficios del aprendizaje permanente mediante la difusión, el boca a boca y la presentación de las opiniones de los antiguos participantes e instructores.
- ✓ Informarse constantemente sobre las tendencias generales y específicas del mercado laboral y definir los factores de resistencia y competitividad en el lugar de trabajo como contenido de la formación en habilidades sociales.
- ✓ Asistir a eventos de empleo y desarrollar adecuadamente la red con empresas, recopilar las ofertas de empleo de todas las fuentes disponibles de las OSC a fin de ajustar los perfiles de los candidatos elegibles con los puestos adecuados y dar la oportunidad a las personas que participen en la formación de explorar los puestos de su interés en el mercado laboral. Explorar las sinergias con empresas para las oportunidades de capacitación.



- ✓ Realizar grupos de discusión, campañas por correo electrónico, encuestas en línea con empresas locales para explorar cuestiones específicas del mercado laboral, como las necesidades de formación en competencias personales y específicas del trabajo, las tendencias del mercado laboral, las necesidades estacionales o incidentales para ocasiones especiales y luego informar adecuadamente a los proveedores de capacitación para adultos.
- ✓ Desarrollar una estrategia de compromiso para los empleadores y diseñar un "catálogo de actividades" dirigido a los empleadores, donde vean todas las formas en que pueden colaborar con la OSC y escojan las preferidas.
- ✓ Colaborar con otras organizaciones de la sociedad civil a fin de atender a diferentes necesidades, pero en un contexto complementario para crear oportunidades iguales y significativas para todas las poblaciones vulnerables. Buscar mejores condiciones de trabajo para todos y abogar por enfoques innovadores para la reintegración de los grupos vulnerables.
- ✓ En colaboración con los empleadores locales y los proveedores de capacitación de adultos, las OSC deberían crear una cultura de aprendizaje que se centre en las aptitudes y el desarrollo profesional, independientemente de los antecedentes educativos o de las escasas oportunidades de aprendizaje, haciendo hincapié en la necesidad de romper los estereotipos de los grupos vulnerables y motivar al contexto del mercado laboral a ampliar sus horizontes en los procesos de contratación.
- ✓ Colaborar con los institutos públicos y los proveedores de enseñanza de adultos a fin de coordinar las políticas de enseñanza de adultos en el plano local, regional y nacional.
- ✓ Proporcionar entrenamiento personal, motivar a los beneficiarios a participar en las oportunidades de capacitación a través de un asesoramiento individualizado. Identificar las aptitudes técnicas y blandas, así como los ejes de desarrollo de aptitudes y elaborar planes de acción específicos, medibles, realistas y sujetos a plazos (SMART) con las personas participantes.
- ✓ Diseñar subsidios y becas para programas de formación relacionados con el trabajo

Durante el diseño de la oferta de entrenamiento:



Las OSC deben lograr una colaboración profunda tanto con los empleadores locales como con los proveedores de capacitación para adultos a fin de crear contextos de capacitación adecuados teniendo en cuenta las necesidades identificadas anteriormente y los resultados de aprendizaje que desean producir mediante material formativo innovador e inclusivo en competencias personales y laborales. Nuestra investigación muestra que desde la concepción hasta la planificación, el diseño, la comercialización, la ejecución, la entrega y la evaluación, los gerentes, supervisores, trabajadores, representantes sindicales, proveedores e instructores deben trabajar juntos como un equipo para determinar dónde están las necesidades de formación, cuáles son los objetivos de la formación, cómo se debe de impartir y cómo se debe evaluar todo el proceso y sus resultados. Involucrar a los beneficiarios en el diseño de la capacitación integrando sus expectativas y necesidades de aprendizaje en el diseño del programa de estudios. Al dar a todos la misma voz se promueve la confianza y la seguridad y se refuerza el compromiso de los interesados con el programa y la propiedad del mismo, con lo que se promueve no sólo la calidad y la pertinencia, sino también su sostenibilidad. Además, las OSC pueden:

- ✓ Concienciar sobre los beneficios del aprendizaje permanente mediante el boca a boca) y la presentación de las opiniones de antiguos participantes e instructores.
- ✓ Diseñar una estrategia para llegar a los adultos desempleados poco cualificados mediante campañas en los medios de comunicación y proporcionando información adecuada, y tener en cuenta cualquier barrera situacional, institucional o de disposición que excluya a los beneficiarios de estar informados o participar.
- ✓ En colaboración con las empresas, identificar las competencias necesarias para la formación específica relacionada con el trabajo y traducirlas en itinerarios de formación adaptadas a tendencias actuales del mercado laboral.
- ✓ Ofrecer programas de formación relacionados con el trabajo y hechos a medida en lugares accesibles como centros comunitarios, nombrar cursos utilizando una forma atractiva que incluya el desarrollo de habilidades fundamentales y de alta demanda como la confianza, el trabajo en equipo, la iniciativa de los empleados y la resolución de problemas, desarrollar nuevos tipos de sistemas de apoyo al aprendizaje para aumentar la accesibilidad, implicar a los beneficiarios en el diseño de los cursos y el material de aprendizaje. Centrarse en los vínculos que importan en el proceso educativo y ofrecer cursos de capacitación que conduzcan a la obtención de calificaciones formales.



- ✓ Trabajar en la motivación y activación de los beneficiarios a fin de aumentar el compromiso y la participación y mejorar la pertinencia del contenido educativo, asegurando la calidad de las oportunidades de aprendizaje de los adultos.
- ✓ Centrarse en programas educativos basados en métodos de aprendizaje por la práctica y arrojar luz sobre la utilidad de la formación en el mercado laboral.
- ✓ Desarrollar un proceso estructurado y al mismo tiempo sensible al proceso de selección de la población específica (para los beneficiarios que recibirán la capacitación ofrecida), a fin de aumentar la motivación, asegurar un trato justo y hacer del proceso de selección una oportunidad de desarrollo para los participantes (combinado con las consultas/opiniones pertinentes después de la selección).
- ✓ Mostrar disposición a explorar las expectativas de los beneficiarios y hacerlos participar en el diseño del programa de estudios. Esto puede ofrecer un entorno seguro en el que crecerá una red social y se producirán interacciones, facilitar los aspectos de promoción de la socialización durante el diseño del programa y proporcionar una respuesta inmediata cuando sea necesario.
- ✓ Persuadir a los beneficiarios de cómo la capacitación responde a sus necesidades y preparar los instrumentos necesarios para evaluar el impacto deseado con diversas metodologías y seguimientos.

14

Durante la aplicación del entrenamiento:

Las OSC diseñan e implementan lo siguiente, en algunos casos en colaboración con empresas locales y los proveedores de formación para adultos:

- ✓ Realizar sesiones de asesoramiento personalizado a lo largo de la formación en curso, con el fin de mantener y/o aumentar el compromiso de los participantes en el procedimiento y vincular sus nuevas competencias con su plan de acción y su objetivo profesional. Asimismo, mantener a los participantes orientados a objetivos, autodeterminados y promover la autorregulación para ir por buen camino, por ejemplo, promoviendo registros de autoevaluación/aprendizaje (al principio, durante).
- ✓ Facilitar la formación en habilidades sociales.



- ✓ Proporcionar apoyo en la búsqueda de empleo y consultoría para prepararse para el mercado laboral y fomentar la movilización. Por lo tanto, incorporar talleres adicionales/suplementarios. Facilitar talleres específicos y oportunidades de aprendizaje en relación con las técnicas de búsqueda de empleo, las habilidades de redacción de CV y cartas de presentación, las habilidades electrónicas y las habilidades para la entrevista.
- ✓ Presentar, informar y estar siempre actualizado sobre las tendencias del mercado laboral.
- ✓ Diseñar y realizar talleres sobre los derechos laborales (legales y de derechos humanos) relacionados con las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores. Estos talleres deben informar sobre sus derechos y sensibilizarlo para que sea un ciudadano más activo.
- ✓ Proporcionar a los beneficiarios apoyo en las necesidades individuales para completar los programas educativos de empleabilidad (por ejemplo, organizar el aprendizaje entre pares para superar los obstáculos de aprendizaje).
- ✓ En colaboración con empresas, organizar formaciones que combinan el empleo con la formación (contrato de trabajo a tiempo parcial en una empresa y a tiempo parcial en un centro de formación) y ofrecen la oportunidad de recibir formación para apoyar el rendimiento y la retención del empleo.
- ✓ Organizar en colaboración con las empresas iniciativas un seguimiento de la incorporación al puesto de trabajo, visitas a empresas, planes de formación en el ámbito laboral en colaboración con los responsables de la formulación de políticas de las organizaciones sociales, a fin de abogar por cambios en el contexto legislativo.
- ✓ Organizar discursos charlas motivacionales y talleres por parte de las empresas durante la formación. Es importante apoyar a las empresas en el diseño de estas actividades, asegurando que fomentan un diálogo y promueven la cercanía entre empresas y personas desempleadas.
- ✓ Solicitar donaciones / subvenciones para programas de formación laboral (por ejemplo, cubrir los gastos de transporte y de atención, eliminando así algunos de los principales desafíos que algunas personas tienen para participar).



- ✓ Proponer a las empresas bonos de formación para la contratación de desempleados.
- ✓ Aumentar la voluntad y las actitudes positivas para el aprendizaje.
- ✓ Asegurar el feedback de todas las partes involucradas (por ejemplo, instructores, entrenadores, empleadores, consultores, beneficiarios) a fin de garantizar un enfoque holístico y lograr los mejores resultados posibles para todas las partes.
- ✓ Promover el aprendizaje práctico: todo el contenido de la formación debe ir seguido de algunos ejercicios prácticos para garantizar que las aptitudes se desarrollen adecuadamente en situaciones reales.
- ✓ Cuando sea posible, fomentar el aprendizaje intergeneracional. Compartir los espacios de aprendizaje con los más jóvenes ayuda a los +45 a aprender de aspectos como las nuevas tecnologías y a captar su energía, pero también a enseñarles desde su amplia experiencia y madurez. Esto les ayuda a ser no sólo aprendices pasivos sino personas con mucho que enseñar y aportar a las nuevas generaciones.
- ✓ Según nuestra investigación documental, el grado de participación de los interlocutores sociales y las empresas en la selección y el contenido de la formación profesional y educativa parece depender de las condiciones locales y de los contactos o redes entre las oficinas locales del Servicio Público de Empleo (SEPE) y las empresas y representantes sindicales locales. Los principales retos se refieren a la creación de incentivos adecuados para las empresas, la prestación de una formación regulada y el no generar una gran burocracia (Comisión Europea, 2015: 33).

Después de completar el entrenamiento, las OSC deberían:

- ✓ Seguir prestando apoyo (por ejemplo, consultoría/ayuda en la búsqueda de empleo, entrenamiento), a fin de encontrar un empleo cercano al deseado y tener la oportunidad de poner en práctica las aptitudes aprendidas y así aumentar el impacto y la sostenibilidad de los conocimientos adquiridos. Es importante tener en cuenta que este apoyo debe alentar la autonomía de las personas participantes y, por consiguiente, evitar los planes de dependencia con la organización manteniendo este seguimiento demasiado tiempo.
- ✓ Al final de la formación, se recomienda organizar entrevistas rápidas con el fin de



conectar a las empresas con las participantes y proceder al seguimiento de las iniciativas de exploración y cambios realizados por ambas partes.

- ✓ Realizar una evaluación total de los planes de colaboración y la participación de los beneficiarios es esencial para la sostenibilidad de esas iniciativas. 17
- ✓ Llevar a cabo una evaluación total con todas las partes interesadas sobre los materiales educativos y el contenido de los programas de empleabilidad es fundamental para avanzar, teniendo en cuenta las modificaciones que se deban realizar.
- ✓ Realizar un seguimiento de 6 meses para evaluar el impacto a medio plazo. Es bueno tener una visión más amplia de los efectos de la formación.
- ✓ El desarrollo o uso de herramientas ya existentes⁵ para reconocer nuevas habilidades o destrezas blandas para las poblaciones vulnerables dará un valor añadido a todo el programa.
- ✓ Mantener el contacto con los/as ex alumnos/as y monitorear las prácticas exitosas. Proporcionar una retroalimentación pertinente a todos los interesados.
- ✓ Mantener el contacto con los empleadores y los proveedores de capacitación.
- ✓ Desarrollar una red de ex alumnos/as para a fin de mantener una red de apoyo mutuo tanto para los antiguos como para los futuros alumnos.

⁵ <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>
<https://www.digitalskillsaccelerator.eu/learning-portal/online-self-assessment-tool/>
http://icaro-softskills.eu/wp-content/uploads/2019/07/IO2_Soft-Skills-Assessment-Tool-KitV4-1-1.pdf
<https://www.jobs4techproject.eu/#evaluation>



EMPLEADORES

¿POR QUÉ es importante?

En la mayoría de los países de la OCDE, es menos probable que las personas adultas con bajo nivel educativo participen en actividades de formación, y los representantes de las empresas y los trabajadores tienen un papel fundamental que desempeñar en su movilización. 18

Como ha destacado la Comisión Europea (2015:31), la tendencia general parece orientarse hacia modelos sostenibles de fomento de la empleabilidad que seguirán siendo pertinentes a lo largo del tiempo (es decir, la vinculación de la formación con los enfoques de previsión del mercado laboral, o la incorporación de la formación a los marcos nacionales de calificaciones). Así pues, cada vez surge más la adaptación local a las necesidades y tendencias del mercado laboral actuales y futuras, ya sea directamente mediante planes personalizados, con empresas específicas o indirectamente basados en las previsiones del mercado de trabajo. Los enfoques basados en la empresa (es decir, los que se centran en vacantes específicas y en planes de colocación de formación para el empleo) generan resultados de empleo más altos que la formación en el aula).

La implicación y el compromiso de las empresas locales es un factor clave no sólo para motivar a las personas desempleadas, con baja formación y mayores de 45 años en las oportunidades de formación, sino también para lograr un ecosistema local eficaz.

¿QUÉ PROPONE ACT45?

La aplicación del enfoque de “encaje” tiende a vincular la formación de los adultos desempleados con las oportunidades de empleo actuales, ya sea directamente a través de planes personalizados, con empleadores específicos o indirectamente sobre la base de las necesidades del mercado de trabajo. El propósito de elegir este enfoque supone que la formación específica proporciona una serie de conocimientos especializados necesarios para un trabajo en concreto. Los puntos fuertes de este enfoque centrado en el empleador son los siguientes (Comisión Europea, 2015: 32): i) responde a las vacantes reales y ii) pone en contacto a los/as aprendices desempleados con los empleadores (por ejemplo, mediante entrevistas garantizadas). El fomento de la confianza y las asociaciones sólidas entre las partes interesadas (servicios públicos de empleo, proveedores de EFP, asociaciones/cámaras de comercio y empresas) son esenciales para ofrecer prácticas de formación de alta calidad, orientadas a las aptitudes y aspiraciones profesionales del alumno, así como para satisfacer las necesidades de las empresas (Cedefop, 2018:37-39). Por otra parte, la combinación de un enfoque de “encaje” con la formación en aptitudes básicas, el asesoramiento profesional y el



apoyo de mentores/as por parte de equipos multiprofesionales contribuye también al éxito de los programas de activación basados en el empleo.

¿Quién es considerado empleador local?

El empleador local puede ser cualquier persona o empresa que emplee personas. Toda empresa que sea sostenible y quiera crecer, desarrollar o mantener sus actividades.

19

¿QUÉ TIPO de empresas?

El tamaño y tipo de empresa es irrelevante, ya que pensamos que cada empleador podría beneficiarse de este enfoque. Dicho esto, a través de nuestra investigación podemos ver que hay una especie de patrón y nos encontramos con que las personas con baja cualificación, mayores de 45, trabajan más en sectores como la construcción, industria, agricultura, ventas (supermercado, tienda...), limpieza, servicios de atención al cliente, almacén, transportes, ayuda doméstica/cuidadores, procesamiento y preparación de alimentos.

Además, en las empresas grandes y medianas suele haber procesos más flexibles que pueden apoyar la formación de adultos o la formación en el empleo que en las empresas más pequeñas. Sin embargo, en las empresas pequeñas, el aprendizaje prospera, por lo que existe un margen para desarrollar nuevos enfoques de aprendizaje con personas mayores. Los/as empresarios/as reconocen que la participación de los gerentes es fundamental para que los cursos de capacitación básica en el lugar de trabajo sean eficaces.

¿A QUIÉN nos dirigimos con este documento?

Este documento está dirigido a:

CEO, Director/a General (sobre todo en las pequeñas empresas) la persona que tiene la visión general de la Empresa. Esta persona puede prever las necesidades en recursos humanos de acuerdo con el desarrollo de la actividad y los objetivos a alcanzar por la empresa. A menudo esta persona en las pequeñas y medianas empresas también es responsable de la contratación del personal. Esto significa que él/ella es consciente de las habilidades necesarias que deben adquirirse o desarrollarse en el contexto de su empresa.

Directores/as de RR.HH., gerentes. Esta persona es responsable del establecimiento de los procesos adecuados en cada empresa, así como del proceso de contratación. A menudo,



él/ella es consciente de las habilidades necesarias para ser adquiridas o desarrolladas en la empresa.

Estas personas son expertas en el proceso de adecuación entre el perfil del/ la candidata/a y las necesidades y la cultura de la empresa.

20

Gerente de Aprendizaje y Desarrollo, coordinador/a. Esta persona es responsable del desarrollo de la plantilla y de mantener su eficiencia. Es experta en educación permanente y en habilidades técnicas relacionadas con la empresa, y la persona clave entre la empresa y los proveedores de formación.

Gerente/Responsable de Responsabilidad Social Empresarial. Esta persona a menudo es el vínculo entre el representante de la OSC y la empresa y suele ser la primera persona con la que un consejero laboral puede encontrarse en su intento de colaborar con una empresa o viceversa. Es responsable de definir y desarrollar estrategias que apoyen los objetivos éticos, sostenibles y ecológicos de la empresa.

Miembro de la Cámara de Comercio Esta persona a menudo aboga en nombre de su comunidad empresarial con el fin de desarrollar o mantener los intereses comerciales de su comunidad. Por consiguiente, las Cámaras de Comercio sólo tienen que ganar manteniendo activos y actualizados sus recursos humanos.

Miembros de una asociación empresarial. Tomaremos el ejemplo concreto de un miembro de Confindustria en Italia. Esta persona participa en una asociación que representa a las empresas manufactureras y de servicios en Italia y, por lo tanto, tiene una gran red y una idea general sobre la economía nacional y las necesidades del mercado laboral en todos los sectores. Al representar a las empresas y sus valores en instituciones de todos los niveles, esta persona tiene como objetivo principal garantizar los motores del desarrollo económico, social y civil de Italia y puede contribuir al bienestar y al progreso social. Confindustria ha visto crecer su importancia estratégica a lo largo de los años y actualmente es un punto de referencia para todo el sistema económico italiano en la Unión Europea.

¿CUÁNDO Y CÓMO un empleador local puede participar en el proyecto?

Hay muchas maneras de participar en este proyecto

a) Antes de la oferta de formación los empleadores pueden:

- ✓ Proceder a la definición de la demanda de aptitudes, la mejora o actualización de la oferta de habilidades que ya tienen para seguir siendo competitivos y la



identificación de la demanda de determinadas competencias en el mercado de trabajo en función de la falta de las mismas. Para ello, el departamento de recursos humanos o el/la directora/a general debe desarrollar herramientas que midan las competencias de su equipo. Asimismo, los representantes de la Cámara de Comercio pueden desarrollar herramientas para mitigar la escasez de habilidades en el mercado laboral o la aparición de profesiones en decadencia. Para ayudar a definir la demanda de habilidades proponemos algunas herramientas que ya existen⁶.

21

- ✓ Cuando se identifica una necesidad de formación, deben coordinarse con las OSC y los proveedores de formación para llevar a cabo juntos proyectos que garanticen una mejor intervención.
- ✓ Presentar las ofertas de trabajo a las OSC a través de acciones o eventos de creación de redes. Las OSC, por otro lado, encajarán las posiciones abiertas con los perfiles de los candidatos relevantes. Es una forma común de colaborar con las OSC para facilitar la movilización de las personas participantes de la formación hacia la asistencia a un programa de mejora de las habilidades.
- ✓ Participar en grupos de discusión y programas que las OSC llevan a cabo en relación con los temas del mercado laboral. Las OSC tienen como objetivo principal (re)insertar a las personas desempleadas en el mercado laboral y hacer coincidir la demanda del conjunto de aptitudes necesarias en el mercado con el conjunto de habilidades y competencias que reconocen dentro de sus beneficiarios.
- ✓ Ejercer el rol de embajadores de esta colaboración ante otras empresas con el objetivo de sensibilizar a otras, romper los estereotipos relacionados con las OSC o con sus beneficiarios y motivar a otras empresas a participar en este marco de colaboración.
- ✓ En colaboración con las OSC y los proveedores de formación deben crear una cultura de aprendizaje en su empresa.

⁶ <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>

<https://www.digitalskillsaccelerator.eu/learning-portal/online-self-assessment-tool/>

http://icaro-softskills.eu/wp-content/uploads/2019/07/IO2_Soft-Skills-Assessment-Tool-KitV4-1-1.pdf

<https://www.jobs4techproject.eu/#evaluation>



- ✓ Centrarse en el reconocimiento sistemático de las formaciones en habilidades que no se reflejan a nivel formal. Las empresas pueden trabajar con instituciones como la EOPPEP en Grecia, que desarrolla y aplica sistemas nacionales amplios para la acreditación de los aprendizajes no formales e informales y proporciona apoyo científico y técnico para diseñar y aplicar la política nacional de orientación profesional, así como para la prestación de ese tipo de servicios.
- ✓ Trabajar en equipo para determinar dónde están las necesidades de formación, cuáles son los objetivos de ésta, cómo se debe impartir y cómo se debe evaluar todo el proceso y sus resultados. El hecho de dar a todos la misma voz fomenta la confianza y la seguridad y refuerza el compromiso de todas las partes con el programa y su apropiación, promoviendo así no sólo la calidad y la pertinencia, sino también la sostenibilidad. Para crear una mejor relación, las OSC, junto con los empleadores, pueden diseñar y firmar un acuerdo de colaboración en el que se programan actividades de 6 o 12 meses de duración, se definen los canales de comunicación y se delegan tareas relacionadas con su propia disponibilidad, conocimientos y experiencia.

c) Durante la implementación de la capacitación:

Colaboración de las empresas locales con las OSC para:

- ✓ organizar y facilitar actividades de formación.
- ✓ Combinar el empleo con la formación (contrato de trabajo a tiempo parcial en una empresa y a tiempo parcial en un centro de formación).
- ✓ Iniciativas de seguimiento en la incorporación al puesto de trabajo.
- ✓ Visitas a empresas.
- ✓ Discursos motivacionales y presentaciones de la empresa durante las formaciones.
- ✓ Planes de formación en el puesto de trabajo.
- ✓ Proporcionar feedback a los/as formadores/as de las OSC (si el/la trabajadora está vinculada a alguna formación).
- ✓ Rotación de puestos de trabajo (en caso de realizarse prácticas en empresas) para



adquirir un conocimiento más global del negocio y de la misión/objetivos/actividades de cada departamento.

- ✓ Participar en un foro entre empresas, OSC, proveedores de capacitación, a fin de compartir los desafíos y las mejores prácticas.
- ✓ Definir los objetivos de contratación (porcentaje o cuota de inserción después del final de la formación).
- ✓ Financiar la educación y la formación ad-hoc (por participante) (por ejemplo, las empresas con una actividad de RSE pueden utilizar sus fondos en programas de formación para futuros empleados, dando acceso a su empresa a los grupos más vulnerables).
- ✓ De acuerdo con nuestra investigación, el grado de participación de los interlocutores sociales y las empresas en la selección y el contenido de la formación para el empleo parece depender de las condiciones locales y los contactos/redes entre las oficinas locales del Servicio Público de Empleo (SEPE) y las empresas y representantes sindicales locales. Los principales retos se refieren a la creación de incentivos adecuados para los empleadores, a la prestación de una formación regulada y a no generar una gran burocracia (Comisión Europea, 2015: 33).

23

d) Después de la finalización de la formación:

Las empresas locales, en colaboración con las OSC, deberían organizar entrevistas e iniciativas de seguimiento. Además, junto con los proveedores de capacitación y las OSC, pueden desarrollar herramientas para reconocer nuevas habilidades o destrezas blandas

La validación o el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal mejora la adecuación de las competencias en el mercado laboral al reforzar el poder de las competencias y facilitar a las empresas la identificación de las competencias que ya poseen las personas solicitantes de empleo (OIT y OCDE, 2018). Este proceso de reconocimiento del aprendizaje previo (RALP) es particularmente importante en los países con altos niveles de baja cualificación, en los que los trabajadores poseen las aptitudes necesarias para el trabajo pero carecen de una cualificación que lo demuestre.

El fomento de la confianza y de asociaciones sólidas entre las partes interesadas (Servicios de empleo, proveedores de formación para el empleo, asociaciones/cámaras de comercio y



empresas) es esencial para ofrecer prácticas de formación de alta calidad, orientadas a las aptitudes y aspiraciones profesionales del alumnado, así como para satisfacer las necesidades de los empresas (Cedefop, 2018:37-39). Por otra parte, la combinación de un enfoque de correspondencia con la formación en aptitudes básicas, el asesoramiento profesional y el apoyo de mentores por parte de equipos multiprofesionales contribuye también al éxito de los programas de activación basados en el trabajo. 24

PROVEEDORES DE FORMACIÓN

¿POR QUÉ son importantes?

Sólo uno de cada 10 adultos europeos participa en algún tipo de educación o formación, a pesar de que más de una cuarta parte de todas las personas adultas carecen de los conocimientos básicos de lectura, escritura, aritmética y tecnología digital que requieren muchos de los empleos actuales (OCDE, 2019; Estadísticas de aprendizaje de adultos[1]). Además, nuestra investigación muestra que existe una interacción entre las competencias de alfabetización y de cálculo numérico de bajo nivel, los niveles de cualificación, los niveles de habilidad, la ocupación y el desarrollo de competencias. Esta interacción repercute en las personas desempleadas, ya sea en los procesos de búsqueda de empleo o en la participación en actividades de formación. Aunque la educación y la potenciación de las aptitudes podrían aumentar la empleabilidad, sólo "1 de cada 4" personas desempleadas, con baja formación y mayores de 45 años participa en planes de formación (Comisión Europea, 2015).

A partir de nuestra investigación establecimos que los obstáculos más comunes para que estas personas participen en actividades de formación, son de tipo financiero e informativo. Además, se observan barreras institucionales en relación con el "proceso de selección" y el "reconocimiento de la formación en un entorno laboral". Por otra parte, el 82,9% de las personas desempleadas, mayores de 45 y con bajo nivel educativo creen que una mayor calidad de las formaciones (más práctica que teórica) facilitaría su participación y "37 de cada 41" personas entrevistadas desearía participar en una actividad de formación relacionada con su profesión. Muchas de las personas entrevistadas parecen relacionar su asistencia a formaciones con una forma de encontrar un empleo o con mayores posibilidades de hacerlo. Estas conclusiones están en consonancia con la investigación de Konrad (2005), que sugiere



que los trabajadores menos cualificados están motivados para aprender, si creen que la formación es útil, creen que pueden completar la formación y que tienen algunas oportunidades para mejorar las condiciones de trabajo o las posibilidades de ascenso.

La participación y la retención dependen de que formación para adultos tenga buena reputación y con que los participantes estén bien dispuestos a ello. Para garantizar que así sea, los Estados Miembros pueden trabajar con los interlocutores sociales y otras partes interesadas para sensibilizar sobre los numerosos beneficios del aprendizaje de personas adultas, para llegar a aquellas que más se beneficiarían de él y proporcionarles información y orientación adaptadas a sus necesidades, así como la conexión con el mercado laboral.

Teniendo en cuenta que las personas desempleadas y las mayores de 45 años son grupos a los que es difícil llegar, se recomienda formar asociaciones con organizaciones intermediarias, como grupos comunitarios y sindicatos. Además, la colaboración con empresas específicas puede conducir a resultados de aprendizaje sostenibles y aumentar la eficacia de los programas de formación laboral.

¿QUÉ PROPONE LA ACT45?

Un factor clave para hacer frente al desempleo son las oportunidades de educación y formación que aborden las necesidades y motivaciones específicas tanto del alumno como de la empresa. De este modo, no sólo aumenta la participación, sino que el resultado final también es mejor: mayor aumento en las competencias, acceso a mejores empleos y mejores resultados de inclusión social. Aunque existen diferentes enfoques para establecer planes de apoyo a las personas desempleadas mayores de 45, los datos demuestran que una formación adaptada y un enfoque mixto da mejores resultados para estas personas que los planes generales (Comisión Europea, 2015:29).

Más concretamente, la investigación de Konrad (2005) muestra que el nivel de participación de personas adultas en actividades de aprendizaje podría aumentar al existir oportunidades reales de ascenso y rotación de puestos de trabajo, el funcionamiento del proceso de formación se adapta más a las necesidades de los participantes y sus empleadores apoyan las actividades de aprendizaje.

Según las personas entrevistadas en nuestra investigación, un horario flexible de las sesiones de formación y temas fácilmente comprensibles podrían reforzar su participación en las mismas. Especialmente para este grupo objetivo, la formación debería ser ajustada a sus necesidades e impartida de manera práctica. Además, se sugiere que las actividades de formación que conducen a calificaciones reconocidas por las empresas podrían aumentar su participación.



¿Se considera a la OMS como proveedora de capacitación?

Para lograr el máximo éxito en materia de políticas, es necesario que haya una coordinación eficaz de las diferentes iniciativas que se llevan a cabo a nivel nacional, regional y local, y una colaboración efectiva de todas las diversas instituciones, organizaciones y partes interesadas.

Como proveedores de formación, se pueden considerar todos los tipos de institutos educativos formales o no formales o profesionales que trabajan como autónomos, que ya ofrecen actividades de aprendizaje ocupacional y programas de aprendizaje para adultos. Además, los proveedores que estén dispuestos a participar en este plan propuesto, a fin de diseñar y aplicar programas de integración profesional para personas poco calificadas mayores de 45 años.

¿A QUIÉN nos dirigimos con este documento?

El director/a general o el propietario/a de la organización educativa, la persona que tiene la visión general de la entidad. Esta persona puede hacer un acuerdo con otras partes interesadas para crear sinergias de acuerdo con la filosofía de la organización.

Gerentes y Coordinadores/as de Desarrollo Profesional, la persona que construye relaciones dentro del centro para crear un programa formativo saludable y profesional.

Experto/a en programas educativos, la persona que evalúa las propiedades del educador/a y las habilidades de los aprendices y crea programas educativos apropiados centrados en los resultados de aprendizaje y empleo, que son beneficiosos para los aprendices y las empresas.

Formadores/as y educadores/as de adultos, las personas que tienen experiencia en el diseño, organización, facilitación y evaluación de programas educativos y de formación para adultos, teniendo en cuenta el perfil de los alumnos y adaptando el programa a las necesidades de los alumnos y las partes interesadas.

Formadores/as de OSC, que tienen experiencia en la educación y formación de adultos dirigida a grupos vulnerables y que pueden identificar sus habilidades, sus necesidades especiales y han implementado métodos de aprendizaje, de acuerdo con la forma en que aprenden.

Sindicatos, todos los sindicatos que proporcionan, organizan y ejecutan programas de formación profesional de forma independiente o en cooperación con las empresas en



relación con las necesidades del mercado laboral.

Decanos/as y profesores/as, que quieren vincular la universidad al mercado laboral, organizando programas de formación basados en las necesidades del mercado laboral y proporcionando métodos de aprendizaje avanzados para adultos poco cualificados.

27

Profesionales independientes y educadores/as, que tienen muchos años de experiencia en su campo, como contadores, peluqueros o cualquier otra ocupación y que pueden entrenar a los recién llegados en su ocupación, implementando métodos de aprendizaje apropiados.

Gerentes de organizaciones, que pueden explorar las necesidades de los mercados laborales y desarrollarán procedimientos formales para certificar las habilidades no formales en ocupaciones específicas, como el cuidado de personas o el trabajo de almacén.

Miembros de cooperativas de formación/trabajo en Italia, que tienen como objetivo fortalecer las habilidades de personas desempleadas fomentando su inserción en la sociedad con mayores herramientas y mayor capacidad profesional en la realización de tareas. La formación que ofrecen está directamente relacionada con las necesidades del mercado laboral y tienen como objetivo principal colocar a las personas desempleadas en puestos de trabajo. Las empresas se ponen en contacto con ellos para formar a la mano de obra desempleada para sus puestos de trabajo.

¿CUÁNDO Y CÓMO puede participar un proveedor de formación?

Es fundamental que los proveedores de formación participen en todas las fases del programa. Más específicamente:

Antes de la formación:

- ✓ Participar en grupos de discusión con empresas y los Directores/as de Aprendizaje y Desarrollo, con el fin de especificar la demanda de conjunto de habilidades para desempeñarse en su sector y la falta de habilidades que las empresas han identificado en las personas desempleadas mayores de 45 años, teniendo en cuenta los requisitos de las ofertas de empleo.
- ✓ Participar en grupos de discusión con OSC y empresas para identificar la motivación, los obstáculos y las actitudes de las personas mayores de 45 años respecto a su participación en formación.
- ✓ Explorar y tener en cuenta los intereses y expectativas de los empleados con respecto a los resultados del aprendizaje (Cross, 1981).



- ✓ Colaborar con las OSC y los instructores de capacitación, educadores y proveedores de formación para las necesidades especiales del grupo objetivo, así como participar en grupos de discusión y programas que las OSC llevan a cabo con las empresas en relación con las cuestiones del mercado laboral.
- ✓ Llevar a cabo sesiones individualizadas con personas desempleadas para especificar el conjunto de habilidades que ya tienen y las que les faltan. Además, tienen que centrarse en los obstáculos, necesidades y motivaciones de las personas desempleadas para participar en un programa de formación. No sólo las necesidades de aprendizaje, sino también las necesidades sociales y los problemas de salud tienen que ser tomados en consideración. Las iniciativas de formación y educación deben hacer posible que los participantes se beneficien de las formaciones para el empleo.
- ✓ Entrevistas con trabajadores mayores de 45 años y con bajo nivel educativo para comprender la forma en que aprenden, qué métodos utilizan y qué habilidades necesitan para ser más eficaces. Además, al hacerlos partícipes del contenido y el diseño de sus propios cursos y material didáctico (Windisch 2015:58) aumenta su motivación hacia la misma.
- ✓ Sensibilizar a las empresas sobre los beneficios de la colaboración en el diseño de programas de formación para personas poco cualificadas, que subyacen a los resultados de aprendizaje y empleo.
- ✓ Establecimiento de requisitos para la selección de los participantes a fin de asegurar su compromiso en el programa de formación.
- ✓ Identificar planes de reconocimiento de aptitudes no formales, en cooperación con organizaciones de evaluación y certificación (Reconocimiento del aprendizaje previo).
- ✓ Revisar la investigación relacionada con los programas de aprendizaje para adultos teniendo en cuenta las prácticas de aprendizaje que se basan en procedimientos replicables que han demostrado su eficacia a lo largo del tiempo para un gran número de personas y los resultados de aprendizaje de otros programas de formación relevantes que las empresas o las OSC ya han llevado a cabo.
- ✓ Buscar docentes en el mercado laboral y probablemente en futuras interesadas.



Durante el diseño del entrenamiento:

- ✓ Diseño de los programas centrado en las necesidades del grupo objetivo: Duración relativamente corta y la flexibilidad de tiempo son los principales criterios para que las personas mayores participen en un programa de formación. 29
- ✓ Además, la formación debe centrarse en tareas fácilmente comprensibles y resultados de aprendizaje a corto plazo, para que las personas participantes puedan valorar sus propios progresos.
- ✓ La metodología debe incluir la posibilidad de formación distancia, que es la preferida por la mayoría (29,3%) debido a otras obligaciones.
- ✓ Al mismo tiempo, los adultos necesitan un aprendizaje más práctico que teórico y el equipo docente tiene que utilizar las experiencias de los participantes como base en el proceso de aprendizaje.
- ✓ Además, según los resultados de las entrevistas de la ACT45, los participantes tienen centran su actividad principalmente en ámbitos técnicos, de trabajo manual y en el cuidado de ancianos.
- ✓ Adoptar métodos de enseñanza diversificados, formando grupos mixtos de alumnos en es fundamental (diferentes edades, diferentes aptitudes, pero grupos homogéneos en cuanto a la ocupación o el sector al que se dirigen) dado que se trata de una preparación para un entorno de trabajo real, con estas características.
- ✓ Es necesario elaborar un contenido de aprendizaje que incluya los intereses y necesidades de los alumnos y se centre en un sector específico a nivel local y evaluar sus beneficios más amplios. Los factores asociados a la calidad que son cruciales para motivar la participación en los entornos de aprendizaje son, entre otros (Konrad, 2005), el grado de autonomía proporcionado, el grado en que los estudiantes pueden identificarse con una determinada tarea o conjunto de tareas de aprendizaje y encontrarla interesante y el tipo y el momento de la retroalimentación proporcionada.
- ✓ Especificar las aptitudes y los resultados del aprendizaje y el empleo para que los participantes tengan claro y utilicen los formularios de autoevaluación relativos a las necesidades identificadas al principio del programa y pedir que se rellene el mismo formulario al final del programa, a fin de autoevaluar su avance. De esta manera



pueden ser más activos en el proceso de aprendizaje.

- ✓ Preparar certificados o reconocimiento de las calificaciones en colaboración con las empresas y ofrecer una acumulación de créditos de ECVET son beneficios adicionales que pueden motivar a los adultos a participar en actividades de aprendizaje. 30
- ✓ Proporcionar el equipamiento y espacio necesarios y pedir a las empresas colaboración con el equipo o espacio requerido para la formación técnica/profesional. El programa no debe tener requisitos de estudio y/o equipos a los que no se pueda acceder.
- ✓ Co-diseñar el programa con los/as orientadores/as laborales de de las OSC y los directores de aprendizaje y desarrollo de las empresas, en relación con el contenido de aprendizaje teniendo en cuenta los hábitos de aprendizaje de las personas desempleadas.
- ✓ Identificar y prever los obstáculos no sólo a la participación sino también al proceso. El horario flexible de las sesiones de entrenamiento es apropiado para evitar la deserción.
- ✓ Incluir el objetivo de empleabilidad en el nombre del programa. Es importante que éste suene formal, ya que en muchos casos las personas poco cualificadas no han tenido experiencias formativas positivas y ha de generarles confianza. (Windisch 2015:48-51).
- ✓ Los métodos de información y difusión deben utilizar diferentes medios de comunicación y específicamente utilizando la televisión, ya se muestra más eficaz que los medios impresos a la hora de llegar a este colectivo. (Windisch 2015:48-51)

Durante la aplicación del entrenamiento:

- ✓ Presentar el contenido, los métodos y los objetivos con una clara perspectiva de empleabilidad e incorporar las recomendaciones o sugerencias de las personas participantes, ya que los enfoques de aprendizaje participativo aumentan el compromiso y aseguran el reconocimiento de las habilidades de los alumnos que ya tienen.



- ✓ Comienza con la práctica para llegar a la teoría mediante un enfoque de aprendizaje basado en la indagación y decide de manera conjunta los resultados de aprendizaje específicos, utilizando estudios de casos y ejemplos.
- ✓ Asegúrese de que los/as estudiantes participen activamente en el proceso de aprendizaje, incluyendo su experiencia y conocimientos. Una retroalimentación inmediata de los resultados del aprendizaje y una evaluación diaria entre participantes aumenta su autonomía y puede llevar a la toma de decisiones conjunta sobre el método de aprendizaje más eficaz. En este proceso, el alumnado puede presentar sus prácticas a un experto/as para tener en cuenta sus consideraciones.
- ✓ Organizar formaciones en empresa junto con un/a experto/a de forma regular y utilizar esta experiencia en la parte teórica con el/la docente para compartir lo aprendido. Un/a empleado/a de la edad y la formación similar a la del/a estudiante puede actuar como facilitador o co-formador en el proceso de aprendizaje.
- ✓ Fomentar actividades que refuercen la relación entre alumnos/as. Las actividades entre pares, teniendo en cuenta las fortalezas y necesidades de aprendizaje de cada uno tienen un gran efecto motivador. Esto puede mitigar los obstáculos en un grupo heterogéneo y mejorar la socialización que actúa como motivación para todos los participantes.
- ✓ Solicitar información sobre la forma de abordar los obstáculos a los alumnos y a las organizaciones de la sociedad civil interesadas. Una persona de enlace puede encargarse del seguimiento constante de la participación del alumnado a lo largo del proceso. Además, las reuniones semanales entre el coordinador y el grupo para examinar las posibles dificultades o desacuerdos pueden reducir el riesgo de abandono. En el aprendizaje, las relaciones son importantes: docente-alumnado, entre pares y con la red de apoyo del alumno.
- ✓ Valorar las competencias adquiridas mediante un documento/carpeta que vincule las aptitudes del individuo, idealmente en relación con las normas profesionales o educativas (Comisión Europea, 2018)

Después de completar la formación:



- ✓ Reconocer los nuevos métodos resultantes y difundir los materiales de aprendizaje a las organizaciones relativas, OSC y empresas, que pueden hacer un buen uso de ellos desarrollando sus propios programas.
- ✓ Utilizar formularios de evaluación para valorar los resultados del aprendizaje y asegurar la calidad del programa. Adaptar formas válidas de medir los avances en el aprendizaje de personas adultas, ya que algunos de sus progresos como las mejoras en la confianza, el trabajo en equipo, la iniciativa y la resolución de conflictos, no pueden captarse mediante una comparación puramente cuantitativa del dominio de las competencias básicas antes y después del curso. (Comisión Europea, 2015:29). Es difícil comparar el éxito relativo de los distintos planes porque los resultados dependen de la combinación de grupos destinatarios y de los objetivos de cada uno de ellos. En este caso, la combinación de la formación con otras medidas del mercado laboral podría ser un método eficaz.
- ✓ Concienciar sobre los numerosos beneficios de la formación para adultos. El equipo docente puede trabajar como embajador de esta colaboración con otros proveedores de formación con el fin de sensibilizar a otras organizaciones e institutos locales, romper los estereotipos relacionados con las OSC o con sus beneficiarios y motivarlos a participar en este marco de colaboración. (Club/red de ex alumnos, como se mencionó anteriormente).
- ✓ Llegar a los adultos desempleados de baja cualificación con información y orientación adaptadas y sensibilizar al grupo objetivo con programas de alcance comunitario que proporcionen información a los posibles alumnos de la comunidad y/o que ofrezcan cursos de formación en habilidades básicas en lugares accesibles, como centros comunitarios o el lugar de trabajo, también ayuda a identificar posibles alumnos.
- ✓ Reconocer las calificaciones obtenidas tras la participación en una formación o taller.
- ✓ Mantener el contacto con los antiguos alumnos y alumnas y supervisar las prácticas de trabajo satisfactorias. Proporcionar información pertinente a todos los interesados.
- ✓ El fomento de la confianza y de asociaciones sólidas entre las partes interesadas (servicios de empleo, proveedores de formación para el empleo, asociaciones de



empresas y las mismas empresas) es esencial para ofrecer prácticas de capacitación de alta calidad, orientadas a las aptitudes y aspiraciones profesionales del alumno, así como para satisfacer las necesidades de los empleadores. El hecho de que todos tengan la misma voz fomenta la confianza y la seguridad y refuerza el compromiso de las partes interesadas con el programa y la propiedad del mismo, promoviendo así no sólo la calidad y la pertinencia, sino también la sostenibilidad.

RESPONSABLES POLÍTICOS Y SOCIOS SOCIALES

¿POR QUÉ es importante?

A lo largo de nuestra investigación encontramos que las tasas de desempleo en general parecían estar nivelándose y las tasas para las personas con bajo nivel educativo continuaban aumentando, llegando a casi el 20%.

Había alrededor de 25 millones de adultos desempleados entre 25 y 64 años en la UE en 2011 y de esos, 10 millones estaban poco cualificados. Además, las personas desempleadas con bajo nivel educativo están sobrerrepresentados entre los desempleados de larga duración, muchos de los cuales trabajan en ocupaciones y sectores en declive.

Además, en 2013:

- ✓ El 20 % de la población en edad de trabajar de la UE tiene un bajo nivel de alfabetización y de conocimientos básicos de aritmética;
- ✓ El 25% de los adultos carecen de las aptitudes necesarias para hacer un uso efectivo de las TIC;
- ✓ Las personas con bajo nivel de formación se ven fácilmente atrapadas en una "trampa de bajos conocimientos", ya que es menos probable que participen en actividades de aprendizaje que las personas con un alto nivel de conocimientos;
- ✓ La formación y las competencias aumentan la empleabilidad: esto representa un desafío para el 25% de los desempleados que tienen pocas competencias en lectura, escritura y cálculo.

En la encuesta del PIAAC se identificaron los desafíos por país y se formularon recomendaciones políticas. En particular, en el caso de Italia y España, la encuesta puso



de manifiesto que en ambos países alrededor del 30% de los adultos tienen conocimientos de alfabetización y aritmética en el nivel 1 o inferior, que son los porcentajes más altos entre los países de la UE.

La encuesta recomienda el refuerzo de los programas de formación de reciclaje para trabajadores/as mayores y poco cualificados, con el fin de aumentar la relevancia de la educación y la formación en el mercado laboral. Los resultados en España muestran que hay un problema general con el dominio de las habilidades, no sólo entre los jóvenes, sino en toda la población, ya que España tiene una puntuación muy por debajo de los promedios de la OCDE y la UE en cuanto a la alfabetización y cálculo numérico. En Italia, la encuesta del PIAAC se centra en la intensificación de los esfuerzos para prevenir el abandono escolar y mejorar la calidad y los resultados escolares. Lo que es preocupante es que los resultados muestran que en Italia las aptitudes de las personas de 25 a 34 años de edad están al mismo nivel que las de las generaciones más jóvenes. Las aptitudes de las generaciones mayores son aún menores.

34

Además, el aprendizaje durante la edad adulta tiende a ser realizado por adultos jóvenes y personas con un alto nivel de educación, en contraposición con los adultos mayores o los adultos con menos aptitudes. También existe una divergencia entre la participación en la educación y la formación por grupos de edad. En 2013, menos del 6% del total de personas de 55 a 64 años participaron en actividades de formación, en comparación con casi el 17% de las personas de 25 a 34 años. El PIAAC también constató que las personas con empleo tenían más probabilidades de acceder a actividades de aprendizaje no formal en comparación con las personas desempleadas (45% frente a 23% respectivamente).

Esto parece indicar que quienes más necesitan formación para volver al empleo tienen menos posibilidades de obtenerla. Este es un problema particular para las personas desempleadas, cuya falta de conocimientos básicos de lectura, escritura y aritmética les impide acceder a una formación más específica para su trabajo.

Además, el mismo estudio concluye que la formación para adultos en desempleo probablemente no sea suficiente, al menos en países como Grecia y Bulgaria, donde pequeñas proporciones de desempleados participan en la formación a pesar de que estos países se enfrentan a algunas de las tasas de desempleo más altas de personas adultas poco cualificados de la UE.

¿QUÉ PROPONE ACT45?

Los/as responsables políticos tienen el poder de decisión para cambiar o establecer políticas institucionales.



Pueden influir en el marco de colaboración de dos maneras:

1. En primer lugar, mediante la revisión del marco estructural y las políticas aplicadas en los países asociados. A lo largo de nuestra investigación documental hemos examinado y desarrollado las barreras que encuentran las personas en desempleo, mayores de 45 años y con baja formación, para participar en las oportunidades de formación. Una categoría clave es la de las "barreras estructurales", que se derivan de las condiciones y estructuras sociales. Esto demuestra que las sociedades que proveen a las personas adultas mayores, desempleadas y poco cualificadas, tienden a no plantear barreras institucionales y como tal, también se superan las barreras situacionales a las que uno puede enfrentarse. Por consiguiente, las personas responsables de formular políticas pueden facilitar la participación del grupo objetivo en distintas acciones de formación proponiendo más oportunidades de educación gratuita, relacionadas con el mercado laboral o creando una cultura en la que el desarrollo personal y la formación permanente se consideren una ventaja y un privilegio accesible a todos los ciudadanos.

35

2. En segundo lugar, muchas empresas creen que abordar la cuestión de las bajas competencias básicas debe ser una responsabilidad compartida entre el gobierno, las autoridades educativas y las empresas. Los principales desafíos se refieren a la creación de incentivos adecuados para las empresas y los proveedores de formación que ofrecen una formación regulada, y no a la generación de una extensa burocracia. Además, ya hemos mencionado que la coordinación de la política de aprendizaje de adultos a nivel nacional, regional y local puede conducir al máximo éxito de la política. La coordinación eficaz de las diferentes iniciativas que se llevan a cabo en los planos nacional, regional y local, y la colaboración efectiva de todas las diversas instituciones, organizaciones y partes interesadas es un factor clave para lograr motivar a las personas desempleadas mayores de 45 años y poco cualificadas a participar en las oportunidades de formación, y así mitigar los problemas de desempleo y su reinserción en el mercado laboral.

¿A QUIÉN se considera un responsable de la formulación de políticas y/o un interlocutor social y a QUIÉN nos dirigimos en este documento?

Representantes sindicales: esta persona tiene como objetivo salvaguardar y promover los intereses de los miembros del sindicato. Puede desempeñar un papel clave en las negociaciones sobre el salario y las condiciones, la producción y aplicación de políticas.



Una de las políticas también podría ser relativa al aprendizaje permanente y a las oportunidades de formación.

Gestores/as del Servicio Público de Empleo (SEPE): El SEPE desempeña un papel importante en la provisión de formación general y profesional para mejorar las habilidades de la fuerza de trabajo. Más específicamente, las Políticas Activas del Mercado Laboral (PAML) son una importante herramienta de re-capacitación y de mejora de las habilidades proporcionada por el SePE. Sin embargo, sigue siendo un reto encontrar medidas eficaces para fomentar la empleabilidad de los solicitantes de empleo en los mercados laborales europeos.

36

Representantes del Consejo Municipal: Esta persona representa el órgano de decisión del municipio. La mayoría de las competencias de los consejos municipales están directamente relacionadas con los sectores que emplean a nuestro grupo objetivo. Por lo tanto, los programas municipales están influenciados por la mejora de la cualificación personas desempleadas mayores de 45 con baja formación y viceversa. En las competencias del consejo municipal en Grecia, en otros países, se incluyen las siguientes áreas:

Permisos de construcción y solicitudes de planificación urbana, Bienestar social, Emisión de licencias profesionales, Agricultura, ganadería y pesca, Infraestructura de transporte, Asistencia sanitaria y Educación.

Responsable del Ministerio de Educación y Formación Permanente: Esta persona tiene una visión global del marco nacional de aprendizaje permanente y tiene como objetivo principal desarrollar y promover el aprendizaje permanente a nivel nacional. Puede hacer una aportación específica y pertinente sobre la viabilidad del proyecto y las posibilidades de difusión y puede fomentar su aplicación. Está interesada en reunir las mejores prácticas e iniciativas locales adoptadas por las organizaciones de la sociedad civil, los proveedores de capacitación y/o los empleadores locales.

Funcionario/a de la Organización Nacional de Certificación de Calificaciones y Orientación Profesional (EOPPEP): Esta persona representa a una entidad pública que opera en Grecia bajo la supervisión del Ministro de Educación, Investigación y Asuntos Religiosos. Su principal objetivo es participar en la creación o el mantenimiento de un marco de políticas holísticas e interrelacionadas para el desarrollo del aprendizaje permanente y la certificación de las calificaciones en Grecia. Esta persona está interesada en vincular la educación y formación profesional con las necesidades del mercado laboral, mejorar las calificaciones profesionales de las personas, reforzar sus perspectivas de empleo y fortalecer la cohesión social.



Representantes del Ministerio de Trabajo: Es de su interés motivar a nuestro grupo objetivo a participar en las oportunidades de aprendizaje. De hecho, el Ministerio de Trabajo ha creado en Grecia un organismo público específico llamado Instituto Nacional de Trabajo y Recursos Humanos (NILHR), que tiene la misión de implementar, supervisar y analizar los temas del mercado laboral y el aprendizaje permanente. En particular, el NILHR tiene como objetivo principal analizar la oferta y la demanda de categorías ocupacionales y aptitudes, e identificar las necesidades de formación a nivel nacional y local.

37

Representantes de colaboraciones interministeriales y del mercado laboral u otros consejos como el Consejo de Cooperación Tripartita de Bulgaria. Estas personas representan al gobierno, los sindicatos y las organizaciones de empleadores y su objetivo es asegurar un plan de economía saludable en Bulgaria. Tienen autoridad para tomar decisiones en materia de políticas, medidas y derechos de los empleados (incluidos el salario mínimo, las licencias, la redistribución de los servicios sociales, etc.). En el plano regional, las comisiones de empleo están representadas por autoridades locales y nacionales (en este caso el Ministerio de Educación y Ciencia y el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales), y los sindicatos, las empresas y las ONG tienen como objetivo principal reducir el desempleo y crear planes de empleo eficaces. Este representante puede ser una parte interesada clave tanto para el éxito como para la difusión del proyecto.

¿CUÁNDO Y CÓMO puede participar en el proyecto un responsable político?

Hay muchas formas de implicación en este proyecto

a) **Antes de la capacitación**, los encargados de la formulación de políticas pueden:

- ✓ Proceder a la definición de la demanda de aptitudes en el mercado de trabajo, a la identificación de la demanda de aptitudes y a la escasez de las mismas. Para ello, las personas responsables del Servicio Público de Empleo (SEPE) deben colaborar con los representantes sindicales, la Cámara de Comercio y los/as expertos/as del Ministerio de Empleo.
- ✓ Vinculando el análisis de la demanda de aptitudes del mercado laboral con las oportunidades de formación, los Ministerios de Empleo y la Organización Nacional de Certificación de Calificaciones y Orientación Profesional, deben colaborar con los representantes sindicales, la Cámara de Comercio, las empresas locales y los proveedores de formación.
- ✓ Establecer un programa de formación a medida, basado en programas



existentes y ajustarlo a las necesidades del mercado laboral para el grupo específico.

- ✓ Participar en grupos de discusión y programas que las OSC llevan a cabo en relación con los temas del mercado laboral. Las OSC tienen como objetivo principal reinsertar a las personas desempleadas en el mercado laboral y hacer coincidir la demanda del conjunto de habilidades necesarias en el mercado con el conjunto de habilidades y competencias que reconocen dentro de sus beneficiarios. 38
- ✓ Ser embajadores de esta colaboración ante otros responsables políticos y otras entidades institucionales con el fin de desarrollar este marco de colaboración.
- ✓ Promover políticas de aprendizaje permanente inspiradas en otros países de la UE (aprendizaje de adultos, pasantías cortas que permitan reorientar a los desempleados de larga duración, dar incentivos a los empleadores locales para que participen activamente en el marco de colaboración de Act45).
- ✓ Centrarse en la evaluación y el reconocimiento sistemáticos del aprendizaje que no se refleja en el nivel formal de las competencias educativas -diseñar instrumentos de reconocimiento/certificación de esas competencias. La Organización Nacional de Certificación de Calificaciones y Orientación Profesional puede trabajar en colaboración con las organizaciones de la sociedad civil y los empleadores locales para desarrollar y aplicar la acreditación del aprendizaje no formal e informal y prestar apoyo científico y técnico en el diseño y la aplicación de la política nacional de orientación profesional.
- ✓ Capacitar a los/as formadores/as y orientadores/as de las OSC en el marco del aprendizaje permanente, las nuevas políticas y las nuevas iniciativas que existen, reunir a las organizaciones que trabajan en los mismos temas, etc.

b) Durante el diseño de la oferta de formación:

- ✓ Sobre la base de nuestra investigación, el grado de participación de los interlocutores sociales y los empleadores en la selección y el contenido de la formación profesional parece depender de las condiciones locales y los contactos/redes entre las oficinas locales del Servicio Público de Empleo (SEPE) y los empleadores y representantes sindicales locales. Los principales retos se refieren a la creación de incentivos adecuados para las empresas, a la prestación



de una formación regulada y a no generar una gran burocracia (Comisión Europea, 2015: 33). También en el diseño de iniciativas de formación y educación a medida que permitan a los participantes beneficiarse de las cualificaciones orientadas al empleo.

c) Durante la aplicación de la capacitación:

- ✓ Acelerar los procedimientos que podrían ser un impedimento para la aplicación de los incentivos decididos por los interesados.

d) Después de la finalización del entrenamiento:

- ✓ La validación o el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal mejora la adecuación de las competencias en el mercado de trabajo al reforzar el poder de señalización de las competencias y facilitar a las empresas la identificación de las competencias que ya poseen los solicitantes de empleo (OIT y OCDE, 2018). Este proceso de reconocimiento del aprendizaje previo es particularmente importante en los países con altos niveles de subcualificación, en los que los/ trabajadores/as poseen las aptitudes necesarias para el trabajo pero carecen de una cualificación que lo demuestre.
- ✓ El fomento de la confianza y de asociaciones sólidas entre las partes interesadas (SEPE, proveedores de formación, asociaciones/cámaras de comercio y empresas) es esencial para ofrecer prácticas de formación de alta calidad, orientadas a las aptitudes y aspiraciones profesionales de las personas participantes, así como para satisfacer las necesidades de las empresas (Cedefop, 2018:37-39). Además, la combinación de un enfoque de empleabilidad con la formación en habilidades básicas, el asesoramiento profesional y la tutoría apoyada por equipos multiprofesionales contribuye también al éxito de los programas de activación basados en el empleo.



Referencias

Cedefop (2018), "From long-term unemployment to a matching job: the role of vocational training in sustainable return to work", *Luxembourg: Publications Office*, Cedefop reference series; No 107. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/785536>

Cross, K. P. (1981), "Adults as learners: Increasing participation and facilitating learning", San Francisco, CA: Jossey-Bass.

European Commission (2013), "The Survey of Adult Skills (PIAAC): Implications for education and training policies in Europe", <https://www.oecd.org/skills/piaac/PIAAC%20EU%20Analysis%2008%2010%202013%20-%20WEB%20version.pdf>

European Commission (2015), "Upskilling unemployed adults (aged 25 to 64): The organization, profiling and targeting of training provision", *EEPO Review*, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=el&catId=1086&newsId=2265&furtherNews=yes>

European Commission (2018), "Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on Key Competences for LifeLong Learning", <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018SC0014&from=EN>

ILO & OECD (2018), "Global Skills Trends, Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work. Report prepared by the ILO and OECD for the G20 Employment Working Group" https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646038.pdf

Konrad, J. (2005), "Learning Motivation of Lower Qualified Workers", University of Leeds, *Education-Line database* <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/142691.htm>

OECD (2019), "Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning", (www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf)

OECD, 2019; Adult learning statistics, For further information:



https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics

Rubenson, K., & Desjardins, R. (2009), "The impact of welfare state on barriers to participation in adult education: A bounded agency model", *Adult Education Quarterly*, 59, 187–207.

41

Windisch, H. (2015), "Adults with low literacy and numeracy skills: A literature review on policy intervention", *OECD Education Working Papers*, No. 123, OECD Publishing, Paris

Links Utiles

Adult Education in Europe 2019 – A Civil Society View European Association for the Education of Adults, <https://eaea.org/wp-content/uploads/2019/12/Country-Reports-2019.pdf>

Digital Competence Framework for Citizens (2013), by the European Commission, <https://www.digitalskillsaccelerator.eu/learning-portal/online-self-assessment-tool/>

EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals, <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>

Network of the European Public Employment Services, <https://www.pesnetwork.eu/2020/01/21/public-employment-services-almeps/>

National Institute of Labour and Human Resources (NILHR), <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/institutions/national-institute-labour-and-human-resources-nilhr>

Soft Skills Assessment Toolkit and Individual Goal Mapping – Report and Development of Ideal Tools (2017), http://icaro-softskills.eu/wp-content/uploads/2019/07/IO2_Soft-Skills-Assessment-Tool-KitV4-1-1.pdf

Vocational Education and Training and Jobs for a technological and virtual future, <https://www.jobs4techproject.eu/#evaluation>