



RESUMEN EJECUTIVO

EL DESARROLLO

DE LAS NECESIDADES

DE COMPETENCIAS Y

LOS SISTEMAS DE EDUCACIÓN

Y FORMACIÓN PROFESIONALES

EN UN SECTOR ELÉCTRICO

EN PLENO CAMBIO



Consultor de proyecto:



www.spin360.biz

Para obtener más información sobre el informe, comuníquese con:

Federico Brugnoli

brugnoli@spin360.biz

Silvia Agnello

silvia.agnello@spin360.biz

Spin360 da apoyo a empresas, asociaciones industriales, interlocutores sociales e instituciones para que aprovechen las oportunidades de un modelo de desarrollo basado en la anticipación rápida y continua del cambio. Los modelos de crecimiento que proponemos se construyen a partir de la sostenibilidad, el progreso, la innovación y la red, siempre con un enfoque amplio de 360 grados.

Con el apoyo de la Unión Europea



PRÓLOGO

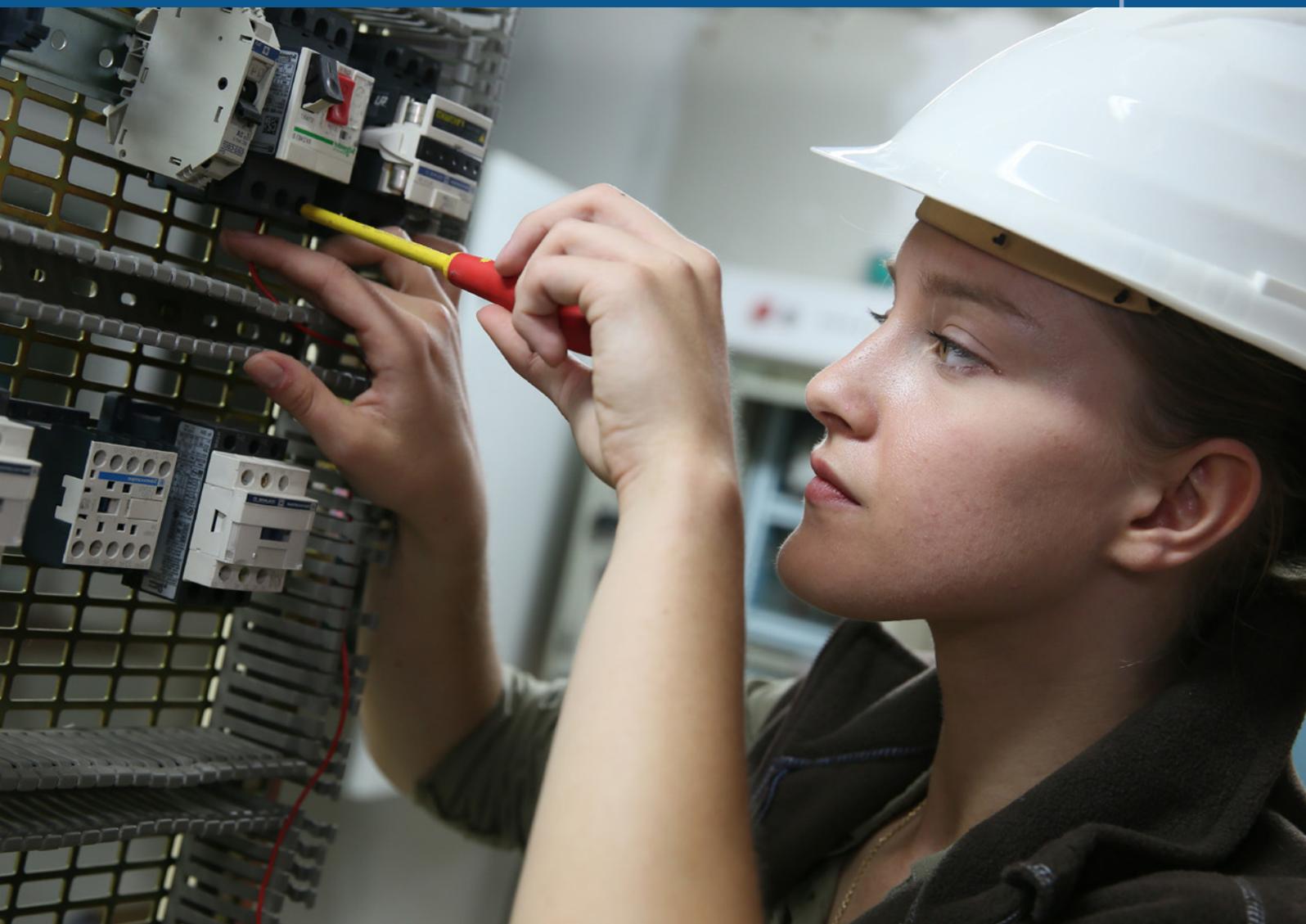
Los interlocutores sociales europeos en el sector eléctrico—industriAll Sindicato Europeo y la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP), que conforman la representación sindical, y Eurelectric, que representa la parte patronal—han priorizado en su trabajo conjunto las necesidades de competencias y los sistemas de educación y formación profesionales en el sector eléctrico. Hay varios factores que han orientado estas prioridades. El primero es la transición que está viviendo el sector. Los cambios son impulsados por la descarbonización, la digitalización y las capacidades requeridas por nuevas tecnologías y nuevos modelos empresariales. En segundo lugar, existe un alto desempleo juvenil en Europa: la situación para jóvenes en el mercado laboral, especialmente en cuanto a los problemas de transición de la educación al mercado laboral, es una prioridad.

La mitigación del cambio climático, junto con la digitalización del sector, tendrá un impacto importante sobre el empleo. Lo que resulta de estas tendencias, es decir, los cambios en el tipo de empleo y los perfiles de trabajo, tiene que ser abordado de forma urgente. Los sistemas de educación y formación tendrán que proporcionar las habilidades requeridas por nuestro sector con el fin de responder a estos cambios. La cooperación entre los actores sociales y la visión que compartimos son la de promover una transición justa a los sistemas energéticos limpios en la UE. Esto solo se puede construir a partir de la formación. Además, en los últimos años, Europa ha sufrido una crisis económica y financiera cuyos efectos fueron particularmente graves para los jóvenes. En muchos países de la UE los jóvenes que deseaban entrar al mercado laboral se enfrentaban con el desempleo o con condiciones de trabajo precarias. Hemos abordado este problema en nuestro acuerdo común por un marco de calidad para los periodos de prácticas en el sector europeo de electricidad. Este estipula buenas condiciones de trabajo y estándares para los jóvenes que están efectuando prácticas en el sector.

Las condiciones antes citadas nos llevaron a realizar un proyecto con financiamiento europeo con el propósito de estudiar los propulsores de cambio en el sector eléctrico e indagar cómo estos impactan los perfiles de trabajo y la diversidad de programas educativos. Identificar buenas prácticas que pueden replicarse en todo el sector es una meta clave de este informe. Con este estudio nos proponemos contribuir a una discusión más amplia y proponer buenas prácticas y soluciones que podrían replicarse en toda la UE. Por otra parte, el estudio y sus recomendaciones nos han llevado a elaborar una hoja de ruta en la que se definen las áreas que, como interlocutores sociales europeos, tenemos que abordar en los años por venir en el campo de competencias, títulos, educación y desarrollo profesional. Incluye algunos compromisos específicos para los interlocutores sociales europeos así como los interlocutores sociales al nivel nacional, sectorial y de la empresa.

Nuestra meta final es favorecer un entorno laboral atractivo y el empleo de calidad—fundados en un plantel bien formado que contribuya al crecimiento, a la prosperidad y al empleo de calidad para toda la economía europea.

RESUMEN EJECUTIVO



RESUMEN EJECUTIVO

CONTEXTO

Aunque los sistemas eléctricos varíen mucho entre los distintos Estados miembros de la UE, el sistema eléctrico europeo está transformándose rápidamente en todas partes.

Los cambios más visibles se registran en la producción de la electricidad debido a la creciente penetración de plantas de energías renovables de pequeña y mediana escala.

Esto implica que los sistemas de red tendrán que desarrollarse e integrarse con más rapidez. Los avances en tecnología de almacenamiento también formarán una parte clave de sistemas futuros.

La digitalización, la mediación inteligente y los rápidos avances tecnológicos en el área de control, información y comunicación significan que los proveedores energéticos tendrán nuevas oportunidades en el mercado. Será un mercado donde el valor competitivo de servicios dependerá de nuevas relaciones con los clientes, quienes se volverán más conscientes de sus opciones en cuanto al consumo energético.

Los cambios en marcha en el sector presentan nuevas oportunidades y nuevos desafíos. Las oportunidades incluyen el potencial de nuevos empleos en el sector energético, sobre todo en las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs); los desafíos incluyen el déficit de competencias relacionadas con la utilización de nuevas tecnologías y la necesidad de una plantilla joven y capacitada.

Este *Informe sobre el desarrollo de las necesidades de competencias y los sistemas de educación y la formación profesionales en un sector eléctrico en pleno cambio* es el resultado de un estudio extenso y busca comprender las siguientes tendencias:

- El impacto de los propulsores de cambio en las profesiones del sector en cuanto a sus necesidades de competencias actuales y durante el plazo de los próximos diez años
- La oferta de la educación y la formación profesionales (EFP) con enfoque en las nuevas necesidades de competencias en el sector
- El desajuste entre la oferta y la demanda de EFP actual
- Las buenas prácticas de EFP en el sector eléctrico.

Las recomendaciones del informe representan un resultado clave de este estudio. Proponen ayudar a los interlocutores sociales europeos en la elaboración de una hoja de ruta sobre las competencias en el sector eléctrico. Esta tarea es una parte integral de su trabajo actual cuyo fin es aprovechar la transición energética.

METODOLOGÍA

Este trabajo de investigación se ha desarrollado con la colaboración de los interlocutores sociales en el sector eléctrico: la FSESP, industriAll Europa y Eurelectric, y los miembros del comité directivo del proyecto. Se ha efectuado esta colaboración con el propósito de promover la integración de los jóvenes en el mercado laboral del sector a través de una oferta de competencias actualizada.

Herramientas de investigación: tres encuestas extendidas y tres seminarios regionales

Marco temporal de las actividades: 13 meses (mayo 2017- junio 2018)

Público objetivo de las encuestas:

- 184 actores de las federaciones sindicales y patronales destacadas en el sector eléctrico
- 188 proveedores de EFP en el sector eléctrico en 23 países europeos

ESFERA DE LA INVESTIGACIÓN

En 2016, “producción, transporte y distribución de la energía eléctrica” facturó más de €1,152 billones en la UE-28, lo que corresponde a un 13% del PNB total de la UE-28.

“Comercio de electricidad” es el subsector más relevante a la facturación total y corresponde a un 47% del total en 2015. Por otra parte, la “transmisión de electricidad” es el menos importante y corresponde a solo un 6% de la facturación total.

Esta investigación estudió todos los estados miembros de la UE-28. Por lo tanto, los resultados corresponden a este espacio geográfico. Sin embargo, dado que el estudio hace un enfoque en el plantel sectorial, hemos recalado la situación en los 11 países de la Unión que representan más del 80% del plantel en el sector eléctrico europeo. (Fig. 1)

LAS CONCLUSIONES PRINCIPALES DEL ESTUDIO

La investigación realizada muestra que los encuestados tienen una alta expectativa de que ciertos propulsores de cambio tendrán un mayor impacto en las ocupaciones del sector. Más del 50% de los encuestados prevén que, para 11 de las ocupaciones estudiadas, la digitalización y los cambios tecnológicos plantearán el mayor desafío para los trabajadores del sector, comparado con los otros dos propulsores: la descarbonización y los nuevos modelos empresariales. (Fig. 2)

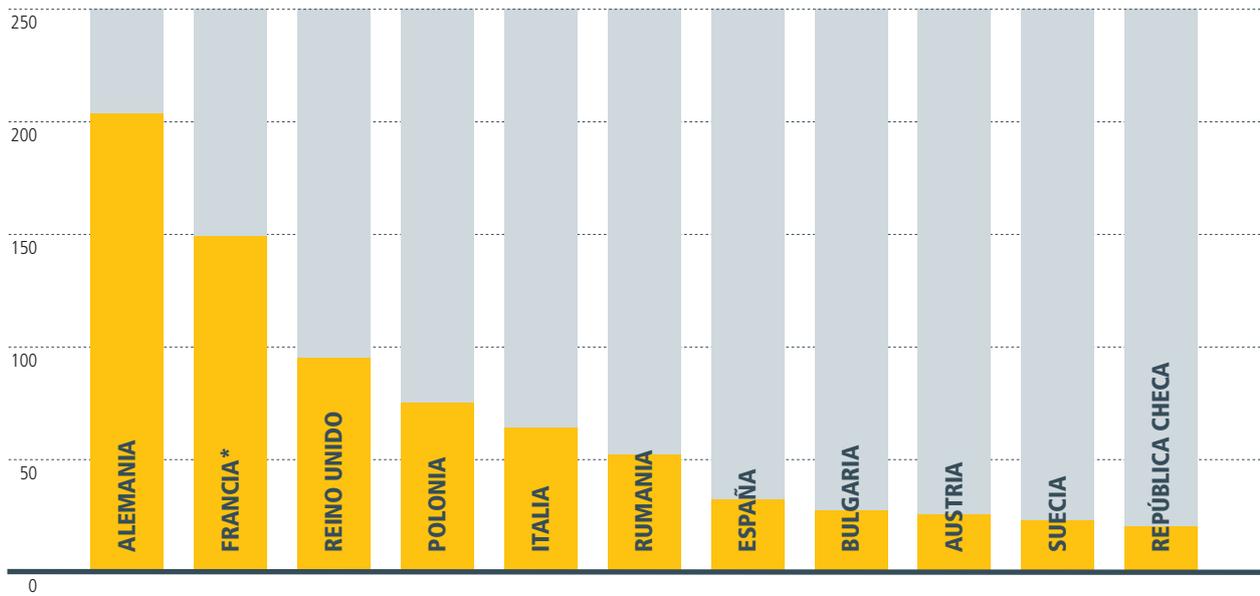
Técnicos de medición doméstica y de redes, ingenieros y especialistas en TICs son las ocupaciones con el mayor impacto previsto. (Tabla 1)

Durante los próximos diez años, las ocupaciones del sector requerirán capacidades nuevas y competencias actualizadas para afrontar los desafíos que plantean la transición energética y el cambio climático.

Nuestro estudio preguntó explícitamente a los encuestados cuáles eran las competencias que ellos preveían ser las más exigidas en una serie de quince ocupaciones. Los encuestados identificaron competencias que pertenecen mayormente a tres categorías: “tecnología-digital” (40%), “habilidades sociales” (22%) y “destrezas técnicas especializadas” (16%). (Fig. 3)

FIGURA 1

PAÍSES QUE REPRESENTAN EL 80% DE LOS TRABAJADORES EN LA INDUSTRIA DE "PRODUCCIÓN, TRANSPORTE Y DISTRIBUCIÓN DE LA ENERGÍA ELÉCTRICA" (Nº, 000s, 2015)



Fuente: elaboración de datos del Eurostat (Nace D351) * Datos del año 2014

FIGURA 2

IMPACTO PREVISTO DE PROPULSORES DE CAMBIO SOBRE LAS OCUPACIONES

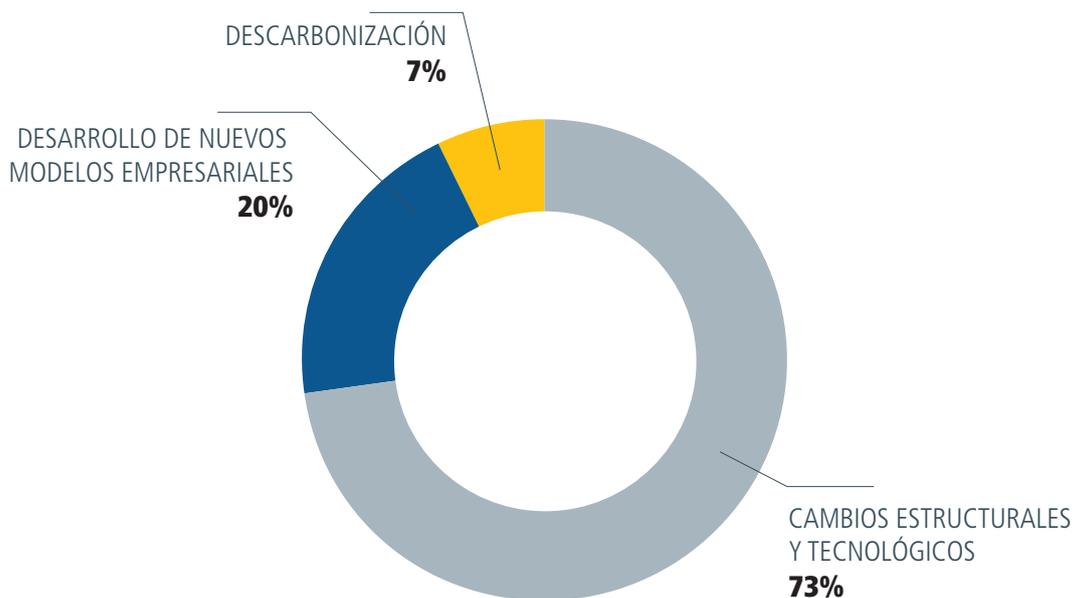


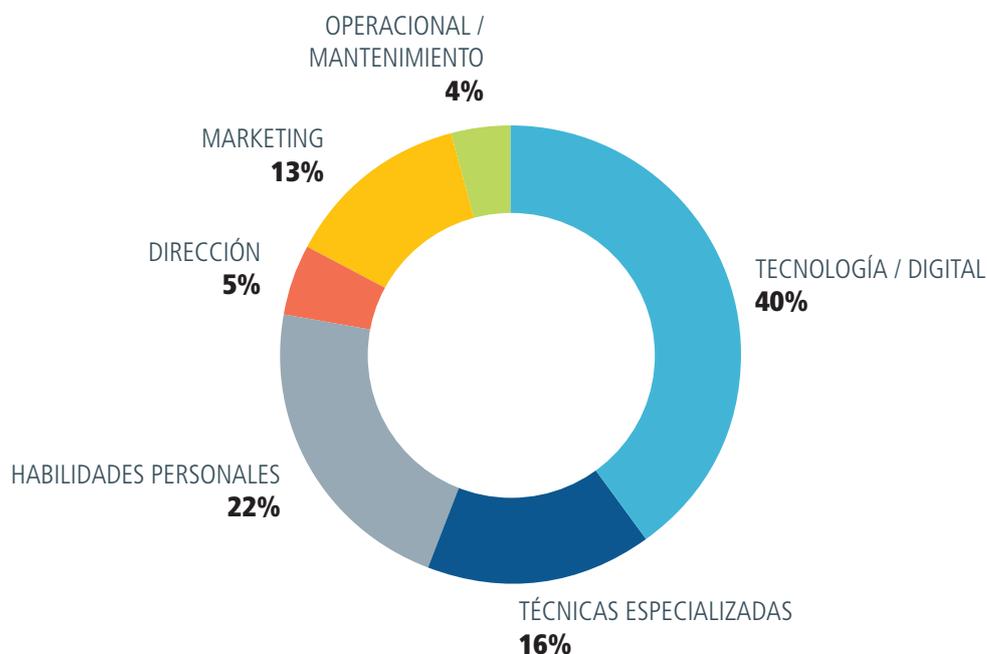
TABLA 1

OCUPACIÓN		PRINCIPAL PROPULSOR DE IMPACTO	IMPACTO DE PROPULSORES EN OCUPACIÓN
1	O&M: ELECTRICISTA DE RED	CAMBIOS ESTRUCTURALES Y TECNOLÓGICOS	79%
2	O&M TÉCNICO DE MEDICIÓN DOMÉSTICA	CAMBIOS ESTRUCTURALES Y TECNOLÓGICOS	77%
3	TÉCNICO DE INSTALACIONES	CAMBIOS ESTRUCTURALES Y TECNOLÓGICOS	64%
4	INGENIERO: PLAN. Y DESARR., PRODUCCIÓN Y MANT. DE INSTALACIONES DE GENERACIÓN	CAMBIOS ESTRUCTURALES Y TECNOLÓGICOS	67%
5	INGENIERO: RED	CAMBIOS ESTRUCTURALES Y TECNOLÓGICOS	77%
6	INGENIERO: ALMACENAMIENTO	CAMBIOS ESTRUCTURALES Y TECNOLÓGICOS	64%
7	GESTORES DE PROYECTOS Y DESARROLLADORES DE NEGOCIOS	CAMBIOS ESTRUCTURALES Y TECNOL./ NUEVOS MODELOS EMPRESARIALES	54%
8	COMERCIO Y ACTIVIDAD COMERCIAL: GESTOR DE VENTAS/ OPERATIVOS Y EMPLEA-DOS DE VENTAS	DESARROLLO DE NUEVOS MODELOS EMPRESARIALES	51%
9	COMERCIO Y ACTIVIDAD COMERCIAL: RELACIONES CON EL CLIENTE Y SERVICIOS	DESARROLLO DE NUEVOS MODELOS EMPRESARIALES	46%
10	INGENIERO DE ACTIVOS/GESTOR	CAMBIOS ESTRUCTURALES Y TECNOLÓGICOS	46%
11	ASESOR DE EFICIENCIA ENERGÉTICA	DESCARBONIZACIÓN	51%
12	ESPECIALISTA EN TICs: ANALISTA DE MACRODATOS	CAMBIOS ESTRUCTURALES Y TECNOLÓGICOS	49%
13	ESPECIALISTA EN TICs: TÉCNICOS DE TICs	CAMBIOS ESTRUCTURALES Y TECNOLÓGICOS	44%
14	OFICINISTA	DESARROLLO DE NUEVOS MODELOS EMPRESARIALES	44%
15	DESPACHADORES Y OPERADORES DE RED	CAMBIOS ESTRUCTURALES Y TECNOLÓGICOS	56%

Source: Elaboration of data from project research activity

FIGURA 3

NECESIDADES DE COMPETENCIAS PREVISTAS EN LOS PRÓXIMOS DIEZ AÑOS DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍAS



Fuente: elaboración de datos recopilados durante la investigación del proyecto.

Según las respuestas de los encuestados, se necesitará un total de 45 competencias (22 “más requeridas”, 23 “nuevas habilidades”¹) para ajustarse a los cambios que está experimentando el sector.

Se prevé que la Internet de los objetos tenga el mayor impacto entre aquellas ocupaciones que se definen como “nuevas habilidades”, seguidos por la automatización y la inteligencia artificial, el conocimiento de redes inteligentes y la seguridad informática. (Fig. 4)

TENDENCIA GENERAL DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS DURANTE LOS PRÓXIMOS DIEZ AÑOS

Los interlocutores sociales al nivel nacional generalmente concuerdan con la importancia cada vez mayor de las habilidades sociales para todas las categorías ocupacionales. Tal es especialmente el caso en las ocupaciones de instalación y mantenimiento cuyo reemplazo por nuevos sistemas tecnológicos y digitales se prevé en la mayoría de los casos. Las habilidades sociales podrían proporcionar una ventaja competitiva a los trabajadores del sector con respecto a las máquinas y la tecnología digital. Además, la digitalización

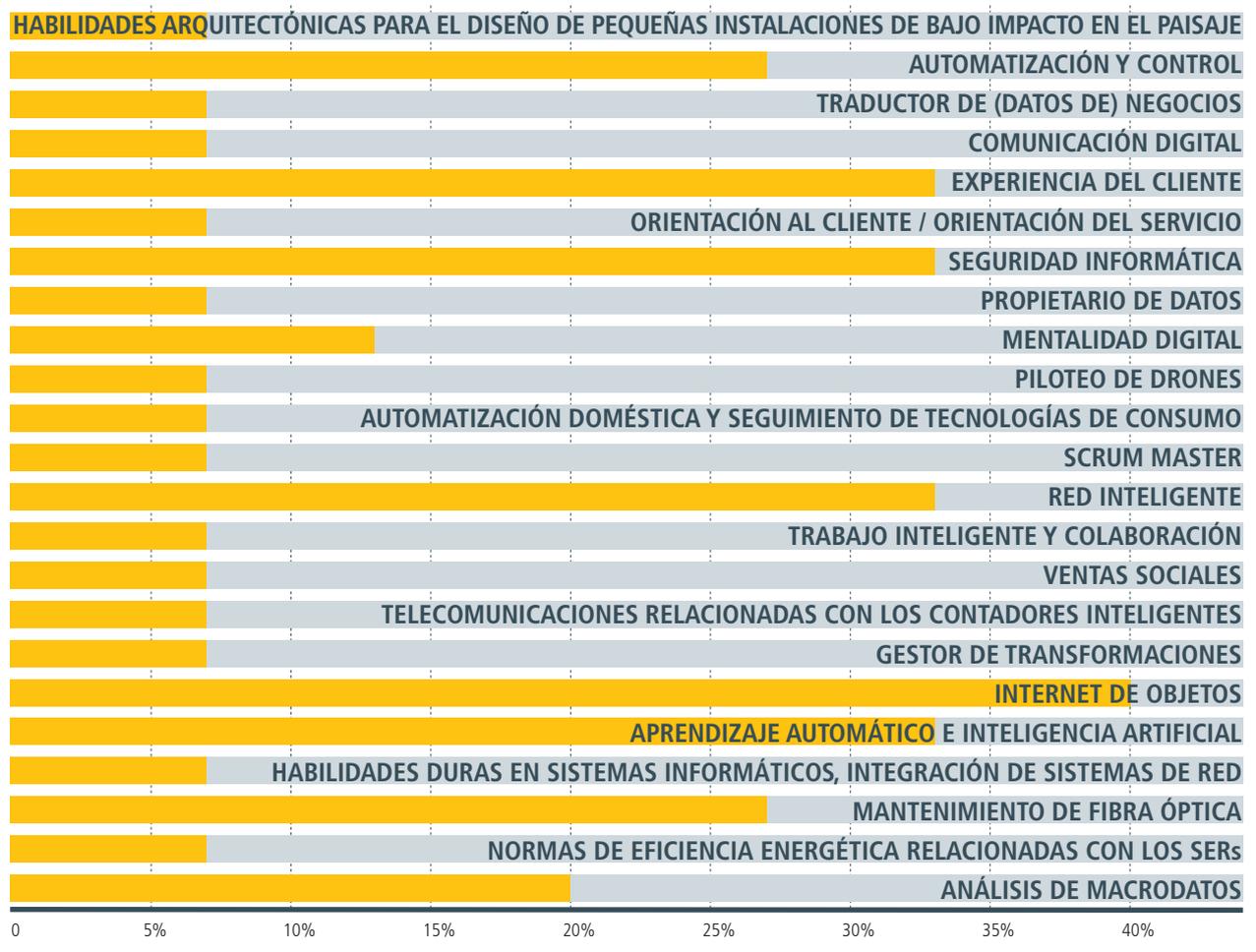
¹ La elaboración de los resultados de la encuesta consideró una primera serie de habilidades relevantes entre opciones dadas de una forma predeterminada a los encuestados. Los encuestados especificaron de forma abierta la segunda serie considerada—la de “habilidades nuevas”.

del sector y el aumento en el uso de aplicaciones de internet están transformando cada vez más el sector, tanto del lado de la oferta como del de la demanda. Este proceso crea más demanda para las habilidades en el *análisis de datos* y también para las habilidades de telecomunicaciones (*Internet de los objetos, conocimientos informáticos avanzados*) que son relevantes para casi todas las categorías ocupacionales.

La conclusión que se puede sacar del estudio, en cuanto a prever las necesidades de competencias futuras, corresponde a las tendencias laborales generales que identificaron los interlocutores sociales al nivel nacional. Específicamente, estas son la transición de trabajos de obrero—que se conocen como trabajos de cuello azul—a roles híbridos, o trabajos de cuello gris, que combinan trabajo manual con conocimiento técnico y administrativo. Se espera la misma transición de estos empleos de cuello gris a empleos de cuello blanco que se definen como trabajos no manuales que se realizan principalmente en oficinas.

FIGURA 4

REPRESENTATIVIDAD DE NUEVAS HABILIDADES EN LAS OCUPACIONES



Fuente: elaboración de datos recopilados durante la investigación del proyecto.

CAMBIOS PREVISTOS EN EL ÁREA DE COMPETENCIAS POR CATEGORÍA OCUPACIONAL

TÉCNICOS Y OCUPACIONES DE INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO

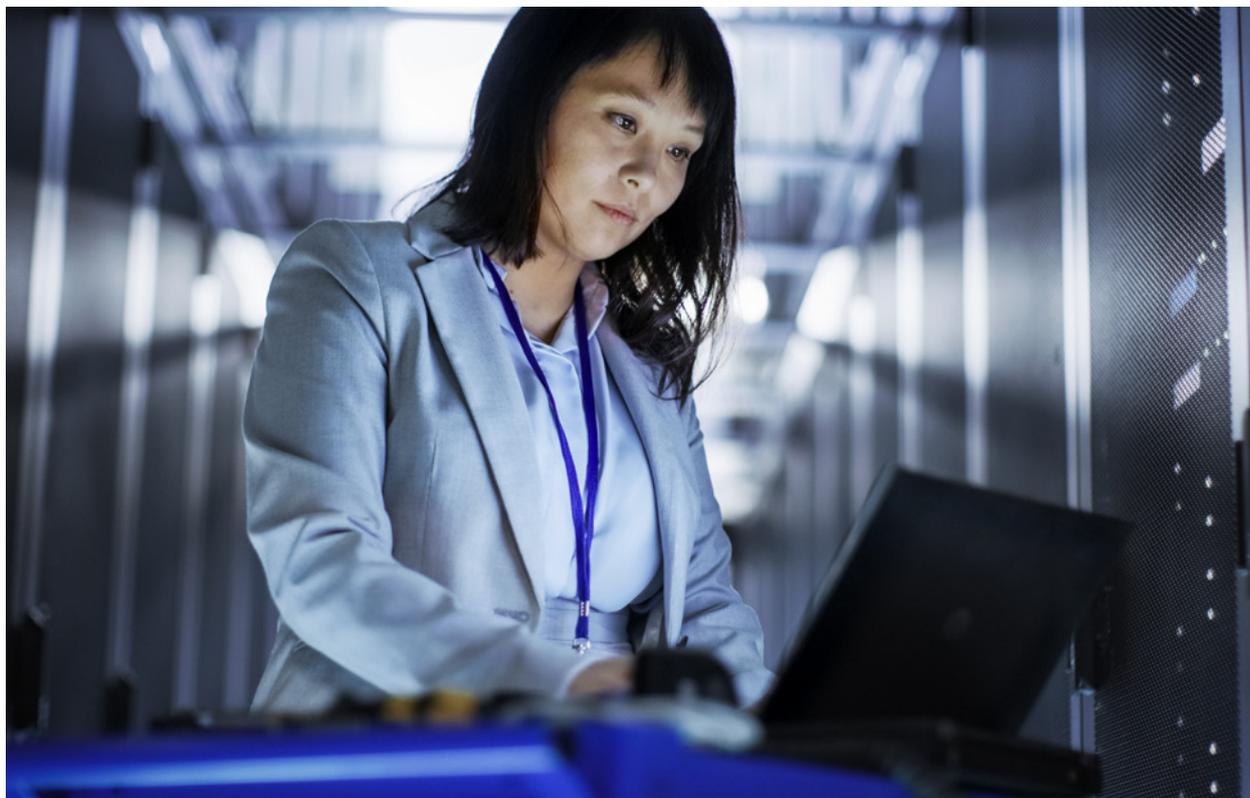
Según los resultados del proyecto, los técnicos tendrán que realizar más tareas a la vez. También deberán tener habilidades sociales adecuadas. Los técnicos de instalaciones necesitarán más habilidades sociales e interpersonales para facilitar relaciones directas con clientes en un sistema de producción descentralizado donde los consumidores finales disponen de pequeñas instalaciones de producción eléctrica conectadas a la red. Además, se prevé que los técnicos adquieran nuevas habilidades técnicas, como el *piloteo de drones*, que se empleará en el mantenimiento, o las habilidades relacionadas con el *aprendizaje automático* (machine learning, en inglés) y la *inteligencia artificial*.

OCUPACIONES DE INGENIERÍA (PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO, INGENIEROS DE INSTALACIONES E INGENIEROS DE REDES)

Las tecnologías relacionadas con el *almacenamiento de energía*, *las redes inteligentes* y *las energías renovables* requerirán mayores habilidades técnicas entre las ocupaciones de ingeniería durante los próximos diez años, según los encuestados. Estos profesionales también necesitarán competencias digitales vinculadas con el *análisis de macrodatos*, la capacidad para recopilar y analizar datos de la red y sistemas de medición, y habilidades de *automatización y control*.

ESPECIALISTAS EN TICs (ANALISTA DE MACRODATOS, TÉCNICO DE TICs)

Las profesiones en TICs son ocupaciones transversales que cobrarán cada vez más relevancia en el nuevo mercado energético. Estos profesionales se verán obligados a ampliar cada vez más sus conocimientos sobre la *seguridad de datos* y la *propiedad de los datos*. Con estas habilidades, ayudarán a mitigar los riesgos de ciberataques y de manipulación de datos sobre el suministro eléctrico o las tarifas a cobrar, y también a proteger la privacidad y la seguridad.



DESPACHADORES Y OPERADORES DE RED

Los despachadores y operadores de red son especialistas muy cualificados que aseguran la distribución y el transporte de electricidad por los sistemas de la red. Los trabajadores que desempeñan estas funciones necesitan adquirir habilidades tecnológicas y digitales avanzadas (*automatización y control, análisis de macrodatos y análisis avanzado*) para controlar y detectar problemas en el funcionamiento de la red. Las habilidades sociales, tales como las *competencias lógicas, críticas y de previsión*, serán más demandadas en estas ocupaciones. Estos especialistas tendrán que disponer de las capacidades para identificar los puntos fuertes y débiles de soluciones y propuestas alternativas para distintos problemas.

GESTORES DE PROYECTOS Y DESARROLLADORES DE NEGOCIOS

Se prevé que el trabajo de oficina requerirá mejores habilidades sociales en comparación con otras ocupaciones. Los oficinistas en el sector tendrán que demostrar una variedad de competencias personales para adaptarse a los cambios en los modelos de negocios en el sector eléctrico. Los gestores de proyectos deberán desarrollar nuevas competencias y habilidades relacionadas a la digitalización del sistema eléctrico. Deberán también tener la capacidad de utilizar la cantidad de datos disponibles para aprovechar ventajas competitivas y desarrollar servicios innovadores orientados al cliente además del simple suministro eléctrico.

ASESORES DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

La expectativa de los encuestados es que los asesores de eficiencia energética necesitarán mayores habilidades técnicas especializadas en el área de *tecnologías de almacenamiento*. También tendrán que utilizar e interpretar grandes flujos de datos eléctricos proporcionados por un sistema energético más descentralizado.

COMERCIO Y ACTIVIDAD COMERCIAL, INGENIERO DE ACTIVOS Y OCUPACIONES ADMINISTRATIVAS

Al igual que los gestores de proyectos, las ocupaciones transversales como las de Comercio y actividad comercial, Ingeniería de activos y Administración requerirán, según los encuestados, mayores habilidades sociales como las del *pensamiento creativo y empresarial y capacidad para la innovación*. Se prevén también necesidades de competencias de *orientación al cliente*, debido a que los cambios en modelos empresariales generarán más oferta de servicios con un mayor nivel de interacción con el consumidor final.





EL SISTEMA DE LA EFP EN EL SECTOR ELÉCTRICO

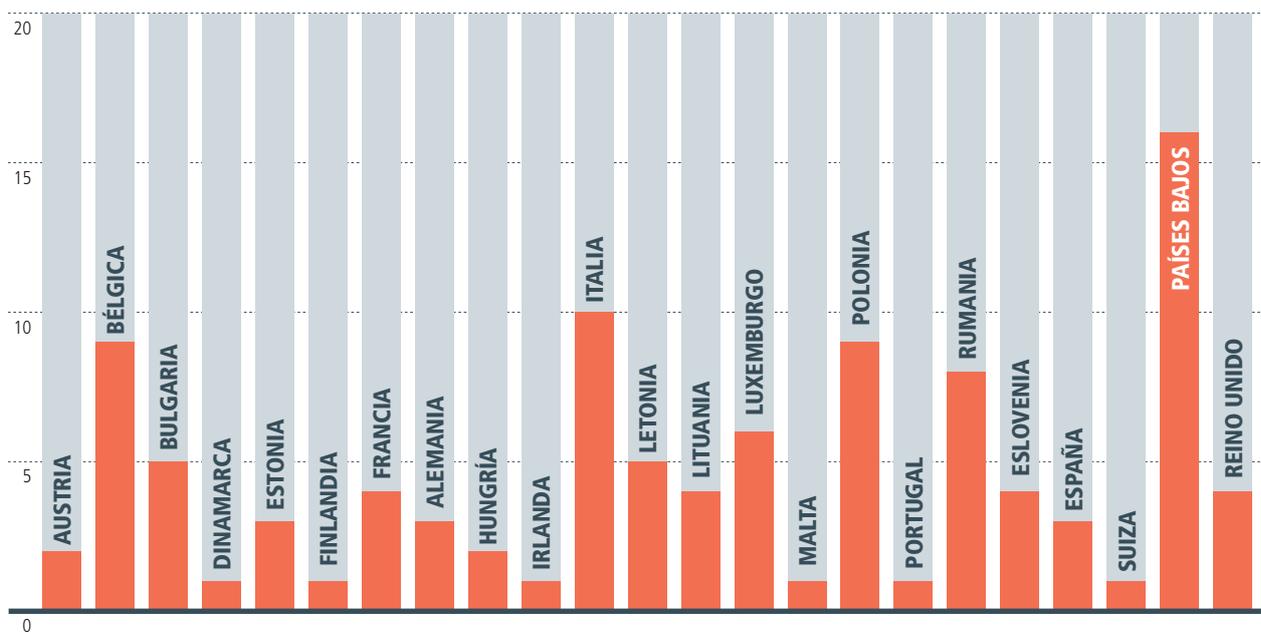
Como un primer paso en las actividades de nuestra investigación, mapeamos unos 188 proveedores de EFP en el sector eléctrico en 23 países europeos. (Fig. 5)

La educación y la formación profesionales (EFP) en el sector eléctrico varían entre países: la educación profesional puede realizarse en escuelas de tiempo completo o dentro del marco del sistema dual, por ejemplo, a través del aprendizaje. Esta es una forma exitosa y reconocida de educación laboral porque facilita la transición de la educación y formación al trabajo. Al mejorar la capacidad futura de inserción laboral de los aprendices también contribuye a bajar la tasa de desempleo juvenil. El tiempo requerido para capacitar nuevos trabajadores es otro desafío actual para mantener el plantel del sector. En Europa, los trabajadores del sector eléctrico se forman a través de una variedad de programas. Sin embargo, los métodos que se centran en la capacitación en el lugar donde se realiza el trabajo para el que se está formando, tales como los aprendizajes y los programas de prácticas, son los más eficaces para capacitar a los futuros empleados del sector.

La información recabada durante los seminarios regionales del proyecto constata que las grandes empresas eléctricas han implementado sus propios programas de aprendizajes debido a la falta de estándares y calificaciones uniformes. Esta situación impide asegurar que los candidatos tengan las competencias necesarias. La sección de buenas prácticas de este informe menciona algunos buenos ejemplos en distintas empresas energéticas.

FIGURA 5

DISTRIBUCIÓN DE PROVEEDORES DE EFP EN EL SECTOR ELÉCTRICO (%)



Fuente: elaboración de datos recopilados durante la investigación del proyecto.

ANÁLISIS DE DEFICIENCIAS – OFERTA DE EFP Y NECESIDADES DE COMPETENCIAS FUTURAS

Un objetivo clave para este estudio fue identificar la deficiencia en la previsión de competencias para enfrentar desarrollos futuros.

Según las respuestas de los proveedores de EFP, la oferta actual de educación y formación solo corresponde a la demanda de futuras necesidades de competencias en el 39% de las competencias analizadas.

La categoría ocupacional de comercio y actividad comercial es la que muestra la deficiencia más alta de oferta de EFP. Esto significa que los programas educativos relevantes en esta categoría no están respondiendo eficazmente a las necesidades de competencias previstas. Las ocupaciones que padecen de las deficiencias más pronunciadas, después de comercio y actividad comercial, son oficinistas, operación y mantenimiento y especialistas de TICs (Fig. 6).

Al analizar los resultados globales desde una perspectiva de categorías de competencias, “tecnología - competencias digitales” parece la categoría con mayor deficiencia de oferta de EFP. “Destrezas técnicas especializadas” no presenta deficiencias pero tiene un alto desequilibrio debido a una oferta de EFP sobrestimada.

En cuanto al panorama general de la oferta de EFP, es preocupante la respuesta a las necesidades de “nuevas competencias” de los proveedores de formación, sobre todo en el caso de habilidades de “marketing y tecnología - digital”.

Parece que la oferta actual de EFP todavía no incluye esta nueva serie de habilidades en sus programas educativos. En nuestra encuesta entre los proveedores de EFP, presentamos las nuevas habilidades como una serie de opciones predeterminadas y preguntamos a los profesores cuáles se incluían en sus programas de formación. Casi el 60% de las habilidades tenía un nivel de respuesta afirmativa abajo del 25%.

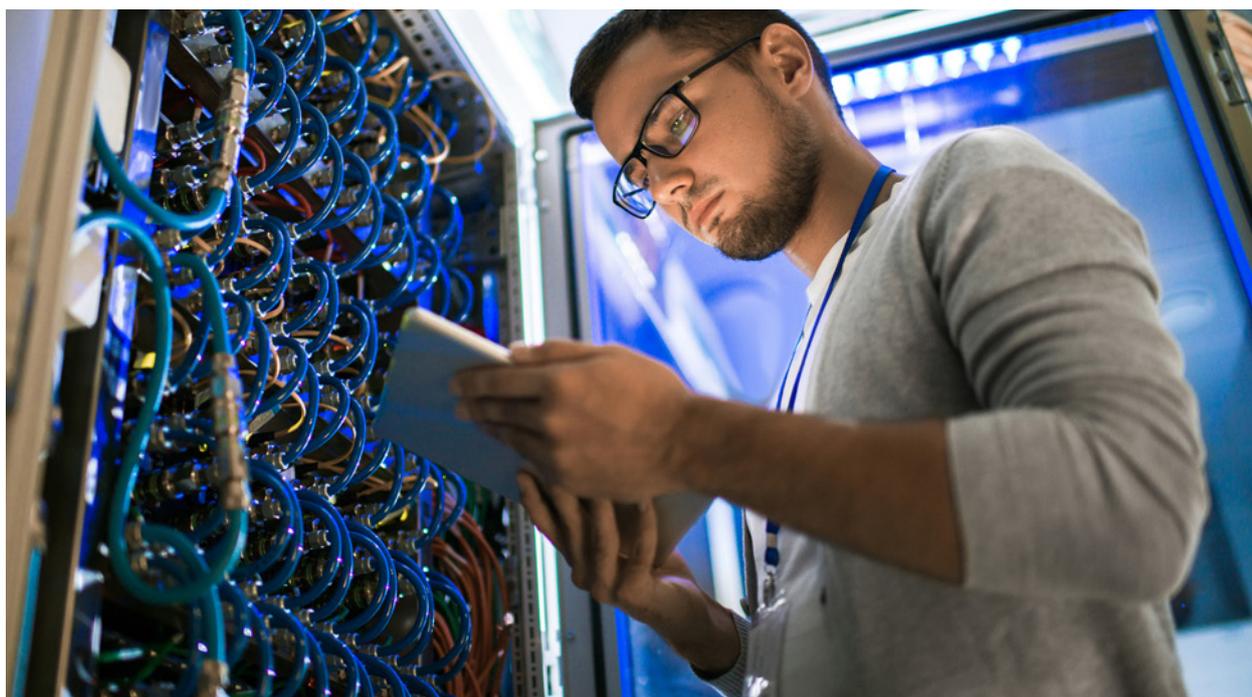
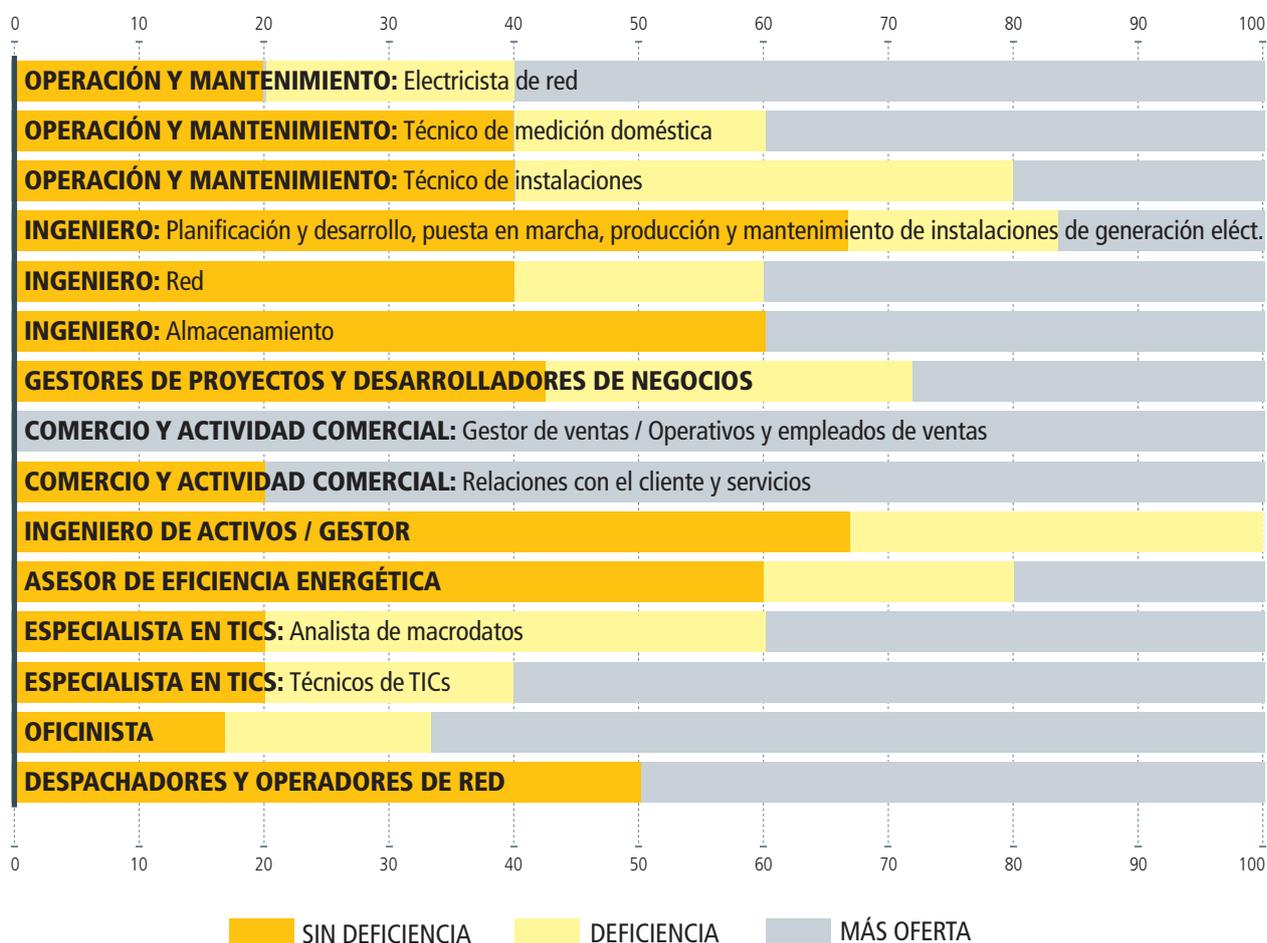


FIGURA 6

NECESIDADES DE COMPETENCIAS Y OFERTA DE EFP: ANÁLISIS DE CORRESPONDENCIA POR OCUPACIÓN (%)



Fuente: Elaboración de datos recopilados durante la actividad investigadora del proyecto.

RECOMENDACIONES POLÍTICAS A LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EUROPEOS

La importancia de este informe radica en su potencial estratégico para orientar los programas y las acciones de los interlocutores sociales europeos del sector eléctrico en la elaboración de una hoja de ruta sobre las competencias.

Para facilitar este empeño, este estudio formula cinco recomendaciones que integran los principales resultados de las discusiones entre los interlocutores sociales al nivel nacional. Además, es importante subrayar que estas recomendaciones también representan un marco para implementar las acciones prioritarias que los interlocutores sociales han identificado para los próximos años de sus actividades.

TABLA 2

Nº	DESCRIPCIÓN BREVE DE LAS RECOMENDACIONES
1	FORTALECER LA INTERACCIÓN ENTRE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES Y LOS PROVEEDORES DE EFP: tanto los seminarios regionales como la actividad investigadora mostraban la necesidad de fortalecer la colaboración entre los proveedores de EFP y los interlocutores sociales al nivel nacional. El desarrollo de capacidades debería enfocarse en actualizar los planes de estudio de los programas de educación y formación en el sector eléctrico a fin de responder a las futuras necesidades de competencias de la industria.
2	MANTENER Y ACTUALIZAR LA INTELIGENCIA SECTORIAL SOBRE LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS CON EL PROPÓSITO DE REVISAR ESTRATEGIAS Y ACCIONES: con el objetivo de orientar periódicamente el trabajo de actualización de planes de estudios desempeñado por los proveedores de EFP, los interlocutores sociales europeos tendrían que mantener inteligencia sectorial sobre las necesidades de competencias requeridas por el mercado eléctrico en la UE.
3	SINTETIZAR LAS BUENAS PRÁCTICAS IDENTIFICADAS POR ESTE PROYECTO Y DEFINIR PROPUESTAS PRÁCTICAS Y PROYECTOS DE DESARROLLO DE CAPACIDADES QUE PUEDAN DIFUNDIRSE POR TODA EUROPA: los interlocutores sociales europeos deberían utilizar aquellos elementos de las buenas prácticas, tanto las identificadas en este informe como aquellas que funcionan bien en otros sectores, para implementar proyectos a nivel nacional.
4	DESARROLLAR UNA ALIANZA SECTORIAL POR LAS COMPETENCIAS CON EL OBJETIVO DE IDENTIFICAR E IMPLEMENTAR ELEMENTOS CLAVES DE COMPETENCIAS (ENTRE OTROS SISTEMAS DE CUALIFICACIÓN Y RECONOCIMIENTO): el reconocimiento de habilidades y competencias en un sector eléctrico como el europeo, que engloba varios países y sistemas, es clave para abordar la deficiencia de competencias antes citada. Los propulsores de cambio que están ejerciendo presión sobre el sector son la causa de esta deficiencia, pero al encontrar sus soluciones también se puede crear valor agregado a través de la educación y la formación en las empresas.
5	DEFINIR E IMPLEMENTAR UNA ESTRATEGIA SISTEMÁTICA PARA ATRAER MÁS EMPLEADOS POTENCIALES AL SECTOR: con un enfoque sistemático, se podrá competir con otros sectores por atraer a los trabajadores jóvenes con la mejor formación. Otros sectores ya están implementando estrategias con el fin de comunicar sus valores y las oportunidades laborales en sus sectores. El sector eléctrico tiene que hacerles competencia.

BUENAS PRÁCTICAS DE EFP

Una parte de esta investigación se enfocó en identificar qué está desarrollándose en cuanto a las herramientas innovadoras en sistemas de EFP. También buscaba destacar tanto los programas de formación efectivos a nivel nacional y regional como los métodos utilizados para controlar las necesidades de competencias, y abordar los desajustes y deficiencias de competencias.

Los encuestados identificaron 28 buenas prácticas y hemos seleccionado ocho para poner de relieve en este informe. Pertenecen a las siguientes categorías:

1. Satisfacer las necesidades de competencias del mercado laboral a través de la educación y la formación
2. Sistemas de EFP: calidad y suficiencia de programas
3. Educación en el lugar de trabajo, aprendizajes

TABLA 3

CAT.	PAÍS	ORGANIZACIÓN	DESCRIPCIÓN BREVE
1	España	<i>Centros de Referencia Nacional (CRN)</i>	Los CRNs son centros públicos de innovación y experimentación en el ámbito de la formación profesional para empleados en el sector eléctrico. Hay dos centros: uno para ingenieros y otro para energías renovables en Navarra. Son un punto de referencia clave para la formación profesional.
1	Países Bajos	<i>Fundación Stichting Blei</i>	Una colaboración pública-privada entre once centros de educación regionales (ROCs por sus siglas en neerlandés) que son activos de manera estructural en la calificación profesional, y que tienen una representación amplia de empresas de red y de contratistas. Los actuales recursos de aprendizaje se adaptan a los requisitos de la nueva cualificación profesional.
1	Bulgaria	<i>Grupo CEZ – Academia para estudiantes universitarios</i>	El Grupo CEZ es un conglomerado de electricidad establecido e integrado con operaciones en varios países de Europa oriental y sudoriental y en Turquía. Tiene su sede en la República Checa. La Academia brinda formación y da seminarios a universitarios que estudian en el área de energía y utilidades públicas. El objetivo es presentarles las realidades del sector de energía y utilidades públicas y atraerlos a la empresa (generalmente para hacer prácticas).
2	Malta	<i>Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST)</i>	Fundado en 2001, el Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST) es la primera institución de educación y formación profesionales del país. El MCAST y la Fundación Reggie Miller (la entidad educativa del Sindicato General de Trabajadores) ofrecen cursos a medida de las necesidades de los empleadores y empleados. La Fundación Reggie Miller puede acreditar cursos hasta el nivel V.
2	Alemania	Sistema dual para trabajadores cualificados	El sistema de aprendizaje alemán ofrece 344 formaciones en ocupaciones certificadas, concebidas por el gobierno y la industria. El periodo promedio de aprendizaje es de 36 meses. La edad promedio de un graduado es de 22 años. La edad promedio de los aprendices al comenzar su formación profesional es de 19,5 años. La empresa les paga una remuneración de aproximadamente un tercio del salario de un trabajador cualificado.
2	Suiza	<i>El sistema de EFP suizo</i>	La provisión de EFP es un empeño colectivo de la Confederación, los cantones y las organizaciones profesionales. Estos actores se comprometen al nivel más alto de calidad posible y aseguran la actualización de competencias basada en las necesidades del mercado.
3	Italia	El modelo escuela-trabajo: aprendizaje en ENEL, Italia	El modelo de aprendizaje en ENEL se regula por un convenio colectivo entre la empresa y los sindicatos. Cubre las condiciones y derechos contractuales y económicos. El programa de aprendizajes que se ha implementado dura tres años durante el 4° y 5° años de la escuela secundaria. Sigue un año de formación profesional en la empresa durante los 12 meses siguientes para los estudiantes que obtuvieron el diploma y un nivel de cualificación fijado por la empresa.
3	Francia	Programas de aprendizaje con el <i>Grupo EDF (EDF, ERDF, EGDF, RTE)</i>	El grupo prioriza los aprendizajes a través de contratos de estudio-trabajo con el propósito de promover el fomento social y reclutar nuevos empleados a todos los niveles de cualificación. Los compromisos en el Acuerdo sobre Formación Profesional (Défi Formation) atestiguan los planes del grupo de desarrollar el sistema de aprendizajes en Francia.





www.epsu.org

Rue Joseph II 40, box 5
1000 Brussels, Belgium
+32 2 25010 80
epsu@epsu.org



www.eurelectric.org

Boulevard de l'Impératrice, 66, bte 2
1000 Brussels, Belgium
+32 2 515 10 00
info@eurelectric.org



www.industrialall-europe.eu

International Trade Union House (ITUH)
Boulevard du Roi Albert II 5 (bte 10) - B
1210 Brussels, Belgium
+32 2 226 00 50
info@industrialall-europe.eu

