

RESUMEN DEL INFORME

REFORZAR EL PAPEL DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES NACIONALES Y LOS PROVEEDORES DE EFP PARA DESARROLLAR INFORMACIÓN SOBRE COMPETENCIAS EN EL SECTOR ELÉCTRICO



2021



PROJECT CONSULTANT

For further information on the Report please contact:

Christian Baio

Christian.Baio@spin360.biz

Elisa Pagliaroli

Elisa.Pagliaroli@spin360.biz

Spin360 supports companies, industrial associations, social partners and institutions in taking advantage of the opportunities for a development model based on prompt and ongoing anticipation of changes. The pillars on which the growth models we propose are based are: Sustainability, Progress, innovation and Network, with a broad 360-degree approach.

with the support of the European Union



1. ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DEL PROYECTO

El sector eléctrico en Europa está inmerso en una profunda transformación: el cumplimiento del objetivo climático europeo para 2030 de reducir en un 55 % las emisiones de gases de efecto invernadero obliga a centrarse en la descarbonización, los avances tecnológicos, la evolución de los modelos de negocio y la atención a las conductas de los consumidores.

Para lograr estos objetivos, es esencial que la mano de obra del sector eléctrico siga equipada con el sólido conjunto de capacidades y competencias que permiten responder rápidamente a estos cambios que están allanando el camino. En este caso, el papel de los interlocutores sociales y de los proveedores de educación y formación resulta aún más esencial, ya que su esfuerzo concertado puede abordar eficazmente tales evoluciones en cuanto a las capacidades y las funciones profesionales, con el fin de elaborar estrategias conjuntas para el seguimiento y la planificación de competencias.

El presente informe pone de relieve los principales resultados del proyecto de la UE **«Reforzar el papel de los interlocutores sociales nacionales y los proveedores de EFP para desarrollar información sobre competencias en el sector eléctrico»** (ref. del proyecto VP/2018/001), coordinado por los interlocutores sociales europeos para el sector eléctrico: la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP), el sindicato europeo industriAll y Eurelectric, en cooperación con sindicatos nacionales y asociaciones industriales, y la empresa de consultoría Spin360 en calidad de socio técnico.

El proyecto pretende aplicar tres recomendaciones estratégicas en cinco países representativos (Francia, Italia, España, Hungría y Suecia) y apoyar a las partes interesadas a diferentes niveles (interlocutores sociales europeos, industria, interlocutores sociales nacionales, proveedores de educación y formación y autoridades públicas pertinentes) en la gestión del cambio en su hoja de ruta de actividades sobre educación y competencias en el sector eléctrico. Estas recomendaciones son las siguientes:



RECOMENDACIÓN 1

reforzar el papel de los interlocutores sociales en la interacción con los proveedores de EFP.



RECOMENDACIÓN 2

mantener y actualizar la información sectorial sobre las necesidades de competencias, con el fin de revisar periódicamente las estrategias y las acciones.



RECOMENDACIÓN 3

resumir las mejores prácticas identificadas durante este proyecto y definir enfoques prácticos y proyectos de desarrollo de capacidades para difundirlas por toda Europa.

Los resultados del anterior proyecto conjunto² (Proyecto ref. VS/2017/0005) demostraron que dos cuestiones cruciales afectan al sector eléctrico, a saber:



DESAJUSTES DE CAPACIDADES

en la oferta de educación y formación respecto a las necesidades de un sector en rápida transformación.



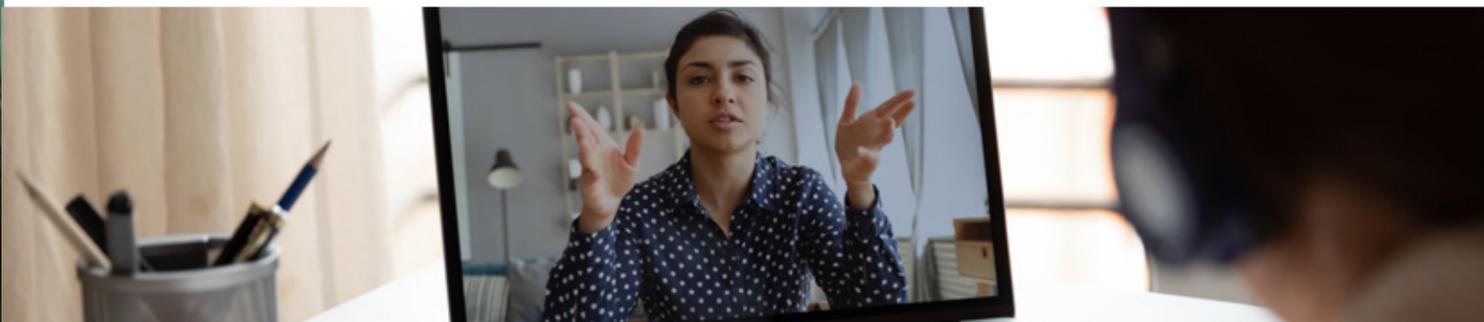
RELACIONES DÉBILES ENTRE LOS PROVEEDORES DE EFP Y LOS INTERLOCUTORES SOCIALES NACIONALES en materia de información de competencias y previsión.

Por lo tanto, es esencial que las partes interesadas sectoriales sean conscientes de las estrategias para anticipar el cambio y garantizar que el sector eléctrico esté siempre equipado con la mano de obra adecuada en términos de capacidades y cualificaciones. Pero, sobre todo, los cambios en las nuevas tecnologías, los nuevos modelos de negocio, la eficiencia energética y las competencias necesarias para la transición energética deben compararse con la formación ofrecida por los proveedores de EFP y ajustarse a ella.

Por este motivo, el núcleo del proyecto se centra en promover el **desarrollo de capacidades** mediante **talleres a escala nacional** en los cinco países representativos, con el fin de estimular el intercambio y el conocimiento mutuo entre las partes interesadas sectoriales nacionales. Esto también les ha ayudado a aumentar la sensibilización sobre la formación y la evolución de las competencias, promoviendo la adopción de nuevos itinerarios de formación y nuevos planes de estudio.

¹ Originalmente, Rumanía también estaba incluida en las actividades del proyecto. Debido a las limitaciones a un nivel político más nacional, los talleres de desarrollo de capacidades no pudieron celebrarse en el país.

² El primer informe del proyecto (VS/2017/0005) está disponible en: <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/REPORT%20VET%20ELECTRICITY.pdf>



2. METODOLOGÍA



El proyecto se basa en un método mixto compuesto por:

- **Análisis estructural** del sector eléctrico a escala de la UE, determinación de sistemas de EFP centrados en los cinco países representativos, así como un análisis de buenas prácticas a escala de la UE en relación con las estrategias de creación de capacidades y la previsión y armonización de la información sobre competencias³.

- **Encuesta externa** sobre empleo, factores impulsores de la evolución del sector, oportunidades de empleo futuras y evolución de las competencias. Esta encuesta, destinada a validar y eventualmente confirmar los resultados de la anterior, se realizó durante el primer proyecto conjunto (Proyecto ref. VS/2017/0005).

- **Taller de alto nivel** celebrado en septiembre de 2019 para validar los resultados del análisis en profundidad y determinar los mejores medios posibles para transferir los resultados a escala nacional. En este taller se analizaron cuatro principios fundamentales que constituyen el punto de partida de los talleres de desarrollo de capacidades a escala nacional en los cinco países.

- **Talleres nacionales de desarrollo de capacidades** en Francia, Hungría, Italia, España y Suecia durante 2019-2021. La selección de los países se basó en los diez que participaban más activamente en el diálogo social sectorial, así como en su interés declarado en participar en el proyecto. Los talleres reunieron a empresas, sindicatos, proveedores de educación y formación, así como autoridades públicas a nivel sectorial. El objetivo principal era intercambiar ideas y proponer soluciones prácticas a escala nacional sobre la base de los resultados propuestos identificados a escala europea, así como promover el intercambio continuo de buenas prácticas sobre estrategias de desarrollo de capacidades respecto a las nuevas necesidades de competencias en el sector. Los talleres en Francia, Italia y España consistieron en un taller de 2 días cada uno, en formato presencial. Debido a la actual pandemia de COVID-19, los seminarios celebrados en Hungría y Suecia reunieron a las partes interesadas en mesas redondas «virtuales». En cada país se celebraron 3 reuniones en línea.

³ Los resultados de este análisis se presentan detalladamente en el informe completo del proyecto

3.

PRINCIPALES CONCLUSIONES



3.1

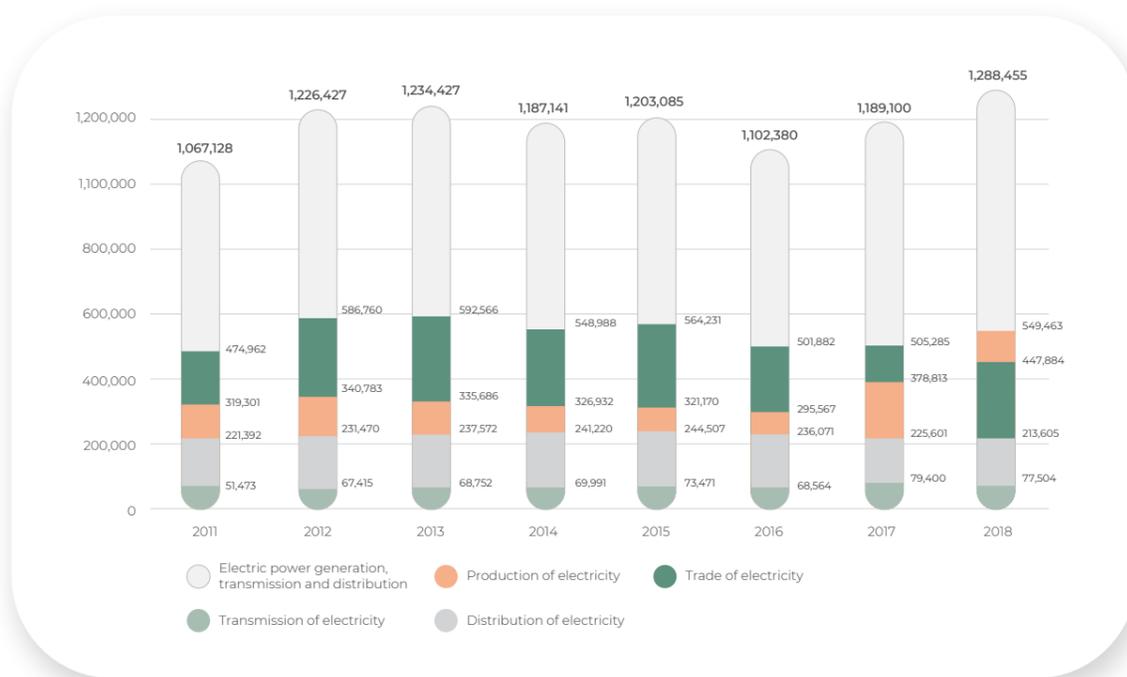
ANÁLISIS ACTUALIZADO DEL SECTOR ELÉCTRICO DE LA UE Y ENCUESTA EXTERNA

La industria eléctrica de la base de datos de Eurostat se denomina «producción, transporte y distribución de energía eléctrica» (NACE D351) y está compuesta por los siguientes subsectores:

- «Producción de energía eléctrica» (NACE D351.1)
- «Transporte de energía eléctrica» (NACE D351.2)
- «Distribución de energía eléctrica» (NACE D351.3)
- «Comercio de energía eléctrica» (NACE D351.4)

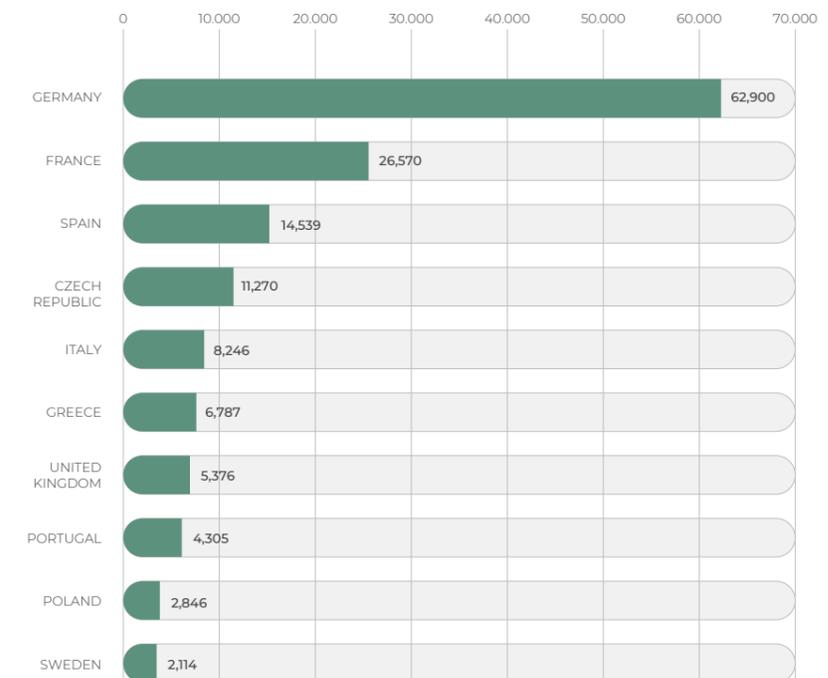
En 2018, la «producción, transporte y distribución de energía eléctrica» generó un volumen de 1 289 millones EUR en toda la UE-28.

GRÁFICO 01: VOLUMEN DE NEGOCIOS DEL SECTOR NACE D351 Y SUBGRUPOS
EUROSTAT DATABASE



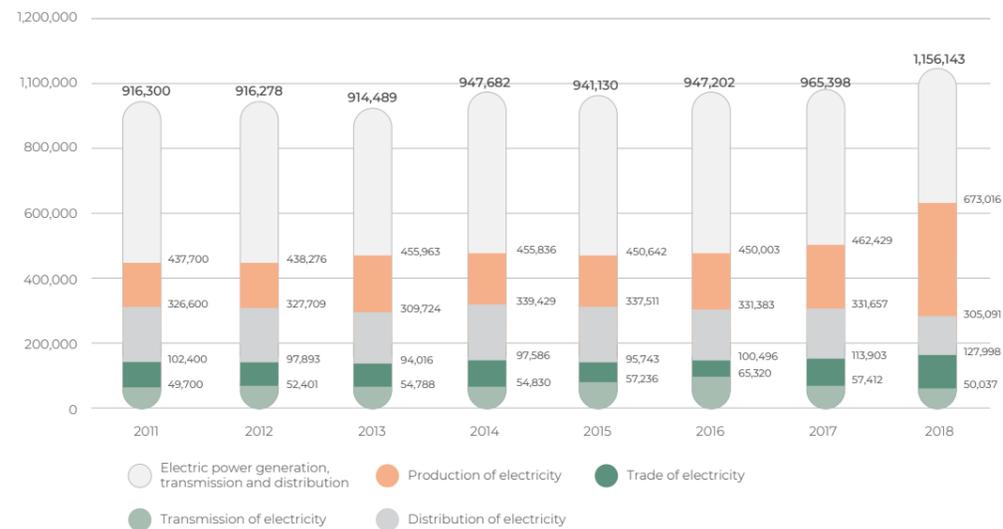
Según el Gráfico 1, el «comercio de energía eléctrica» fue el subsector que tuvo mayor peso en la facturación total del sector hasta 2017 (representando en 2017 casi el 42 % del total), mientras que la «producción de energía eléctrica» ganó velocidad en 2018, superando a los demás y convirtiéndose en el subsector más importante (representando casi el 43 % del total). Entre 2011 y 2018, la tendencia del volumen de negocios del sector «producción, transporte y distribución de energía eléctrica» fue de un aumento del 17 %. Durante 2011-2018 se registró una tendencia casi estable para el subsector de «distribución de energía eléctrica» y un aumento del 34 % para el «transporte de energía eléctrica».

GRÁFICO 02: 10 PRINCIPALES PAÍSES POR NÚMERO DE EMPRESAS, NACE D351 (2018, N°)
EUROSTAT DATABASE



En el Gráfico 2, la distribución de 2018 del número de empresas del sector muestra que Alemania se confirma como la primera, con casi el triple del segundo país (Francia). Aproximadamente el 78 % de las empresas de «producción, transporte y distribución de energía eléctrica» se concentran en cinco países principales (Alemania, Francia, España, República Checa e Italia). Los 10 primeros países representan el 92 % del total. Hungría, que en la práctica participó en el proyecto, no está incluida entre los 10 primeros países, con 716 empresas.

GRÁFICO 03: NOMBRE DE PERSONNES EMPLOYÉES, NACE D351 (2011-2018, N°)
EUROSTAT DATABASE



El número de personas empleadas en el sector (Gráfico 2) experimentó una tendencia positiva del +26 % en el período 2011-2018. Esto se debió a la importante tendencia al alza del subsector de «producción de energía eléctrica» (+54 %) y del subsector de «comercio de energía eléctrica» (+25 %). Las tendencias de los subsectores de «transporte de energía eléctrica» y «distribución de energía eléctrica» fueron casi estables.

La encuesta externa (segundo paso metodológico) se realizó en seis países (Francia, Hungría, Italia, Rumanía, España y Suecia) y se analizaron los siguientes temas:

- Impulsores del cambio
- Necesidades de competencias
- Ocupaciones
- Atractivo del sector

La encuesta obtuvo una tasa de respuesta del 44 %. La mayoría de los encuestados fueron veintidós sindicatos (66 %), seguidos de siete empresas (21 %) y tres asociaciones nacionales de empresarios (10 %). Las organizaciones de educación y formación representan el 3 % (1).



«Cambios estructurales y tecnológicos» se confirma como el impulsor del cambio más importante⁴, seguido del «desarrollo de nuevos modelos de negocio» y la «descarbonización».

⁴Los impulsores del cambio se habían identificado previamente durante el primer proyecto (VS/2017/0005), disponible en: <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/REPORT%20VET%20ELECTRICITY.pdf>

Al analizar el impacto percibido de cada impulsor del cambio en las ocupaciones surgidas de la primera encuesta⁵, los encuestados esperan los impactos más importantes de los impulsores del cambio en las ocupaciones manuales (**O&M** - Operaciones y mantenimiento), seguidos de las ocupaciones semi-manuales (**ingenieros, gerentes de proyecto**) y no manuales (**comercio**). Se espera que los **especialistas en TIC, back office e ingenieros/gestores de activos** sufran el menor impacto.

En relación con las necesidades de competencias, el área «**tecnología/digital**» es la que recibió el mayor número de respuestas (56 %, frente al 40 % de la encuesta anterior) en términos de necesidades percibidas. El área «**técnica especializada**» ocupa la 2.^a posición (15 % en la encuesta actual, 16 % en la anterior), seguida de «**marketing**» (12 % en la encuesta actual y 13 % en la anterior).

Cabe señalar que la baja tasa de respuesta de la encuesta no la hace totalmente representativa, pero es importante comprender y ofrecer algunas orientaciones sobre las que reflexionar. Se obtendrán resultados más legítimos en los talleres de desarrollo de capacidades, que representan los aspectos «cualitativos» del proyecto (véase el capítulo 4).

⁵Del mismo modo, la primera encuesta se realizó durante el primer proyecto.





3.2 BUENAS PRÁCTICAS EN EUROPA

La recopilación de buenas prácticas con el fin de analizar los conocimientos existentes sobre las mejores prácticas en materia de estrategias de desarrollo de capacidades y previsión y armonización de la información sobre competencias en Europa. Los resultados detallados del ejercicio de buenas prácticas están disponibles en el informe completo del proyecto.

Al analizar las mejores prácticas, se han determinado algunos hechos y temas comunes, lo que demuestra que muchos países de la UE están haciendo grandes esfuerzos para:

- **Implicar a un conjunto heterogéneo de partes interesadas** (empresas, interlocutores sociales, proveedores de EFP, autoridades nacionales), aportando así diferentes puntos de vista.
- **Movilizar recursos.** La falta general de recursos financieros y las restricciones de tiempo son, de hecho, los principales obstáculos para:
 - Recopilar/anticipar las necesidades de competencias
 - Impartir formación (perfeccionamiento y reciclaje) / nuevos planes de estudio
 - Crear un proceso de intercambio duradero/regular

- **Disponer de información estructurada y datos sectoriales** sobre la oferta de educación y formación, así como sobre ocupaciones/profesiones y competencias que se necesitan del sector.

Las buenas prácticas recogidas se presentaron a las partes interesadas durante los talleres nacionales de desarrollo de capacidades para facilitar el trabajo de análisis de la situación en el contexto nacional específico en los cinco países destinatarios, así como el desarrollo de una primera hoja de ruta que identifique las acciones que deben llevarse a cabo.



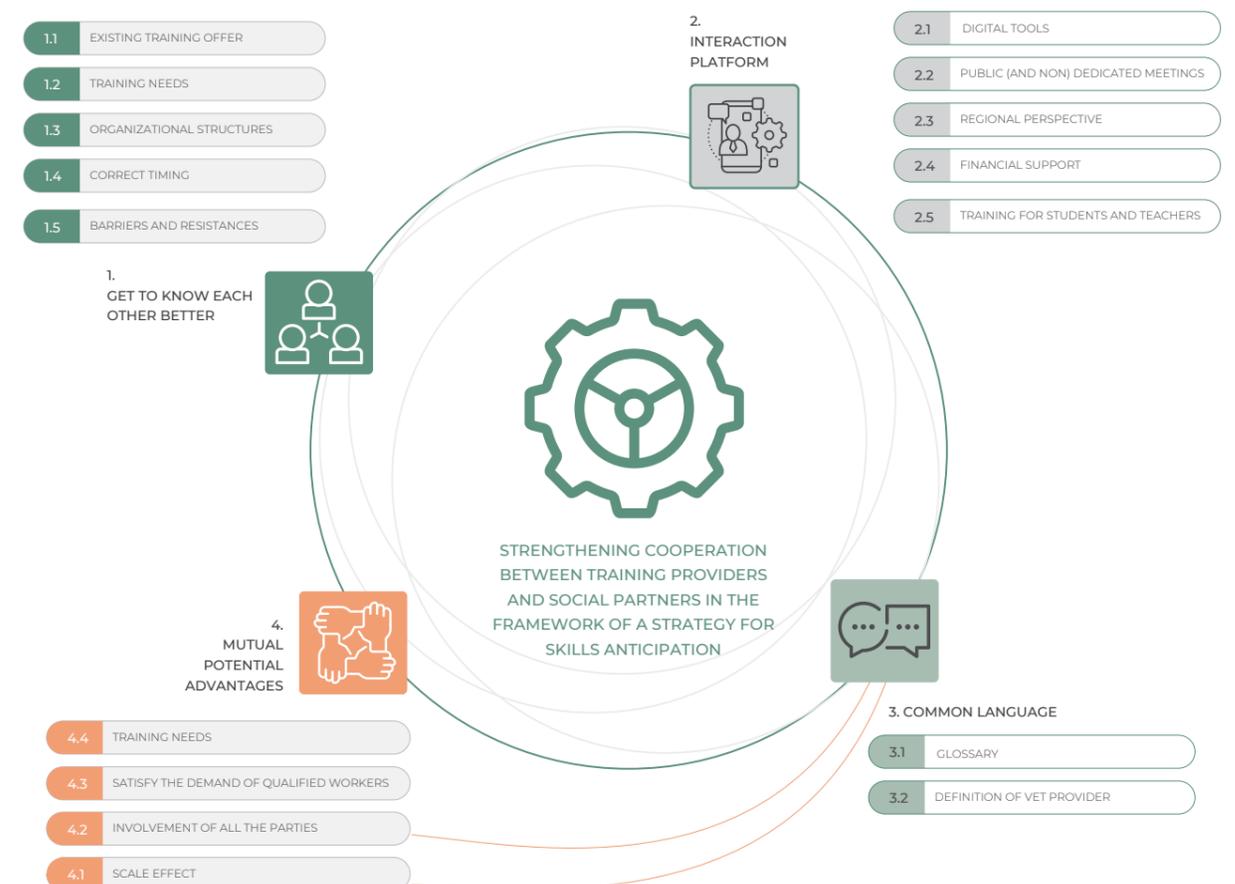
3.3 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Los resultados de las actividades anteriores dieron lugar a la definición y priorización de **cuatro principios fundamentales** sobre el tema del refuerzo de la cooperación entre los proveedores de formación y los interlocutores sociales en el marco de una estrategia para la previsión de capacidades, a saber:

1. **Conocerse mejor:** conocerse mejor para comprender las necesidades, preocupaciones e intereses del otro
2. **Plataforma de interacción:** herramientas (digitales o no digitales) que facilitan el diálogo, el conocimiento mutuo y la transferencia de competencias
3. **Lenguaje común:** establecer un glosario común para entenderse
4. **Ventajas potenciales mutuas:** comprender las necesidades y los requisitos para encontrar buenas soluciones para todos (las denominadas soluciones beneficiosas para todos)

Los cuatro principios fundamentales se han detallado en dieciséis cuestiones clave, que se muestran en el Grafico 04.

GRAFICO 04: : LOS CUATRO PRINCIPIOS FUNDAMENTALES Y LAS DIECISÉIS CUESTIONES CLAVE



4.

TALLERES DE DESARROLLO DE CAPACIDADES: TEMAS CLAVE EN EL SECTOR ELÉCTRICO PARA FRANCIA, HUNGRÍA, ITALIA, ESPAÑA Y SUECIA

Los resultados identificados a escala europea se presentaron en los talleres nacionales de desarrollo de capacidades, que constituyeron la base para el debate y el análisis nacionales. Se invitó a cada país a reflexionar sobre los cuatro «principios fundamentales» previamente identificados y las dieciséis «cuestiones clave» facilitando información sobre a) su pertinencia para cada contexto nacional y b) las posibles prácticas que deben adoptarse. Para cada «cuestión clave», también se mencionó un ejemplo de buenas prácticas asociadas ya identificadas en toda Europa para ayudar a los participantes a entrar en el núcleo del debate.

Una vez recopilados los resultados de los cinco países, se llevó a cabo un análisis comparativo utilizando un enfoque ascendente: se analizaron las contribuciones, sugerencias y problemas y, finalmente, se agruparon en torno a temas comunes para comprender mejor cuál era la «situación» de cada país en relación con la información sobre competencias en el sector eléctrico.

TEMA 1

hacer frente a una oferta de educación y formación fragmentada

TEMA 2

Tener una comprensión coordinada de las necesidades de competencias de las empresas

TEMA 3

Sbordar la carga financiera

TEMA 4

Atraer a los jóvenes y aprender de otros sectores

TEMA 1

HACER FRENTE A UNA OFERTA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN FRAGMENTADA



Todos los países señalaron que la oferta de educación y formación suele ser variada y complicada. Esta heterogeneidad hace que la oferta de educación y formación sea muy difícil de entender y esquematizar para un amplio abanico de partes interesadas, incluidos los jóvenes, los solicitantes de empleo y las empresas a diferentes niveles. Más concretamente, la percepción de todos los países es que dicha oferta debería adaptarse mejor a las necesidades actuales y futuras del sector.

PROBLEMAS PRINCIPALES



- **L'Italia** y **Francia** destacan la fragmentación de la oferta de formación y educación sectorial, que a menudo tiende a reflejar el nivel más regional y no está en consonancia con el sistema nacional más amplio. En Francia, en particular, existe la percepción de que la oferta de formación se orienta más hacia la necesidad de la empresa, y no hacia los beneficios de las profesiones en general.
- En **Hungría**, los proveedores de formación y educación están consolidados, pero no conectados entre sí.
- En **Suecia**, existe una necesidad urgente de una mayor distribución geográfica de los proveedores de formación, así como de una planificación y coordinación a largo plazo: la formación se organiza en función de las necesidades a corto plazo.



POSIBLES SOLUCIONES

Para los cinco países, la provisión de una **interfaz/plataforma/base de datos unificada** en la que se enumeran y se explican todos los cursos sectoriales se percibe como una alternativa muy beneficiosa. Algunos ejemplos en esta dirección son:

- **Hungría**: base de datos nacional de la Oficina Central de Estadística, KSH⁶ (aunque no existe una interfaz única para el sector eléctrico en la que todos los cursos de formación aparezcan por separado).



POSIBLES SOLUCIONES

- **Francia** : plataforma en línea « DATA DOCK »⁷ donde aparecen los proveedores de formación.
- **Italia** : «Atlas of Professions» elaborado por INAPP (Instituto Nacional de Análisis de Políticas Públicas)⁸ En este sentido, la agencia nacional « ANPAL »⁹ puede desempeñar un papel importante en su activación y en la armonización de la información.
- **Espagne** : la oferta formativa se puede encontrar más fácilmente gracias a una plataforma unificada, especialmente para cursos de educación superior. Los informes de viabilidad sobre cualificaciones elaborados por el INCUAL (Instituto Nacional de las Cualificaciones)¹⁰ constituyen un buen ejemplo en este sentido.

Con el fin de disponer de una visión general coherente del sector, estas plataformas no solo recogen a los proveedores de formación y la oferta formativa disponible, sino que también integran más información complementaria, en particular la demanda específica del sector, es decir, lo que necesitan las empresas en términos de capacidades, competencias y profesiones.

⁶ <https://www.ksh.hu/?lang=en>

⁷ <https://www.data-dock.fr/>

⁸ https://atlantelavoro.Enapp.org/atlante_professionni.php

⁹ <https://www.anpal.gov.it/>

¹⁰ <https://Encual.educacion.gob.es/>

TEMA 2

TENER UNA COMPRENSIÓN COORDINADA DE LAS NECESIDADES DE COMPETENCIAS DE LAS EMPRESAS



Un esquema unificado, claro y detallado de la oferta formativa sectorial no puede ser 100 % eficiente y eficaz sin una coordinación adecuada y acorde con la demanda de la industria en términos de capacidades y competencias. La fragmentación de la oferta de formación conduce a menudo a un círculo vicioso, ya que en el ámbito de la educación y la formación no saben lo que se necesita en términos de capacidades y competencias, por lo que les resulta difícil concebir cursos personalizados. De hecho, su resistencia puede depender en gran medida de si saben claramente qué hacer y si hay tiempo suficiente para su aplicación: los profesores deben ser conscientes de los retos y los objetivos para los que trabajan.



PROBLEMAS PRINCIPALES

- En **Suecia**, tanto los sindicatos como los empresarios subrayaron la diferencia entre los modelos de formación y lo que se practica actualmente en el sector. A menudo, la oferta en Suecia está determinada en mayor medida por los intereses de los estudiantes, y no por las necesidades de las empresas.
- En **Hungary**, la previsión de competencias se realiza fundamentalmente a escala empresarial, pero no siempre se permite el intercambio entre las partes interesadas (existen superficies de intranet cerradas).
- En **Italia** y **España**, las empresas no suelen compartir su trabajo y sus buenas prácticas para reforzar el proceso de previsión de capacidades para todo el sector.
- Las empresas de **España** no confían mucho en consolidar sus estrategias.



POSIBLES SOLUCIONES

Es requieren esfuerzos por ambas partes, con el apoyo fundamental de los interlocutores sociales, las autoridades nacionales y las agencias de empleo. Esto requiere inevitablemente la necesidad de **establecer autoridades de coordinación o reforzar las ya existentes** a nivel estratégico/sectorial. Los cinco países han planteado numerosos ejemplos:

- **Italia**, la función de ANPAL como entidad coordinadora.
- **Francia**, la función de «Observatoires» como entidades coordinadoras.
- **Espagne**, la función de FUNDAE¹¹ como entidad coordinadora.
- **Hungría**, la creación de Consejos de Competencias Sectoriales con el apoyo del gobierno.

¹¹ <https://www.fundae.es/>

TEMA 3 ABORDAR LA CARGA FINANCIERA



Como ya se ha mencionado a nivel europeo, las restricciones financieras suelen ser un cuello de botella para todas las partes en diferentes niveles de aplicación.



PROBLEMAS PRINCIPALES

- En **Francia** y **España**, existe una falta general de información y visión general sobre los fondos existentes, así como de conocimientos sobre cómo acceder a las subvenciones europeas y nacionales. Por otra parte, no está claro cómo compartir o maximizar los fondos disponibles y cómo apoyar este proceso.
- En **Suecia**, la financiación de la educación está disponible para los estudiantes a través de préstamos públicos, aunque la formación es realmente cara.
- En **Hungría**, se acaba de establecer la formación dual, pero no es posible a escala sectorial, sino únicamente empresarial. Además, existe una falta de financiación para la investigación y el desarrollo incluso si actualmente existe una forma de formación colaborativa de doctorado: se trata de un nuevo elemento en el que el gobierno ofrece becas para la consecución de niveles académicos y ofrece ayudas tanto para la universidad como para los estudiantes de doctorado.



POSIBLES SOLUCIONES

Todos los países señalaron que **el papel del gobierno** es crucial para establecer un plan de desarrollo de competencias y financiación para el sector. También se puede mejorar el reparto de costes entre empresarios y gobiernos para la formación en el sector. Para garantizar el oferta futura de competencias, los costes de la formación deben distribuirse equitativamente y se pide al gobierno que contribuya a la financiación.

TEMA 4 ATRAER A LOS JÓVENES Y APRENDER DE OTROS SECTORES



Atraer a nuevos trabajadores jóvenes y aprender de las experiencias de otros sectores fueron temas recurrentes planteados por los cinco países.



PROBLEMAS PRINCIPALES

- En cuanto a la conexión con otros sectores, todos los países destacan la necesidad de aprender y coordinarse con otros sectores para compartir experiencias, pero sobre todo para planificar los beneficios de invertir en formación. En efecto, la coordinación y cooperación intersectoriales son insuficientes (por ejemplo, con la construcción, el TLC, la mecánica, la automoción, el sector jurídico, etc.).
- En **Hungría**, se subrayó la importancia de explicar las oportunidades profesionales antes de que los estudiantes se especialicen. También se tendrá en cuenta el aprovechamiento de las becas disponibles.
- En **Italia**, la participación de las familias es clave: se les facilitará más información para generar una cultura generalizada en el sector eléctrico. Por otra parte, las partes interesadas en la orientación profesional deberían participar en mayor medida, y la figura del mentor/tutor debe reforzarse.
- **Francia** necesita la introducción de una medida cualitativa y cuantitativa de la eficacia de estas iniciativas destinadas a atraer a los jóvenes. Al mismo tiempo, el uso de herramientas más interactivas (como la realidad virtual) se percibe como beneficioso para que los jóvenes se interesen por el sector.





POSIBLES SOLUCIONES

En **Suecia**, los empresarios intentan atraer a los estudiantes de secundaria para que elijan cursos de electricidad en la escuela secundaria superior. Energiföretagen está realizando esfuerzos¹² a través de la organización de las denominadas jornadas «EBR (Elbyggnadsrationalisering)».

En **Hungría** la Asociación Electro-Técnica organiza muchas jornadas profesionales y exposiciones¹³, y hay varios concursos estudiantiles y ferias de ciencias.

Las jornadas profesionales también se realizan en **Italia, Francia y España** (esta última a través del «AULA Madrid»¹⁴).

¹² <https://www.energiforetagen.se/>

¹³ <https://www.mee.hu/>

¹⁴ <https://www.ifema.es/en/aula>

PECULIARIDADES: DIMENSIÓN REGIONAL/ NACIONAL

El ámbito de acción para la aplicación de los temas mencionados debe tener en cuenta la geografía de cada país, la distribución de las regiones y el nivel de autonomía que se les atribuye.

- En **Suecia**, la perspectiva regional es importante para evaluar las necesidades de formación y comprender qué formación se ofrece allí, pero al mismo tiempo la coordinación entre regiones es crucial para comprender la posición del país en la dimensión sectorial.
- En **Hungría**, el menor tamaño del país no permite definir las capacidades en una dimensión regional, por lo que se fomenta en mayor medida la cobertura a escala nacional.
- En **Italia**, un problema recurrente es la fusión de la dimensión regional y nacional, ya que son las regiones las que suelen definir las prioridades de formación.
- En **Francia**, las empresas a veces no conocen todos los cursos de formación a nivel regional, y su nivel varía de una región a otra. Además, se da la circunstancia de que la oferta regional y nacional de formación suele solaparse: dada la amplitud del país, la dimensión regional es ciertamente importante, pero es necesario desarrollar ambos niveles en paralelo.
- En **España**, las comunidades autónomas imparten formación profesional. En este sentido, a menudo existe incertidumbre en cuanto al nivel de competencias transferidas a las comunidades autónomas debido a los constantes cambios legislativos. También es necesario establecer regulaciones a nivel nacional.



5. CONCLUSIONES Y PASOS A SEGUIR



En este informe se resumen las diferentes actividades del proyecto. A través de un enfoque de métodos mixtos, el objetivo principal era ayudar a las partes interesadas a diferentes niveles (interlocutores sociales europeos, industria, interlocutores sociales nacionales, proveedores de educación y formación, y autoridades públicas pertinentes) a aplicar estrategias para anticipar el cambio con el objetivo de superar el desajuste entre la demanda y la oferta de competencias y crear estrategias conjuntas para la previsión continua de competencias y la adaptación de la oferta. El núcleo del proyecto estuvo representado por los talleres nacionales de desarrollo de capacidades: estimularon el intercambio y el conocimiento mutuo entre las partes interesadas en el contexto de la EFP en el sector eléctrico, **permitiendo la identificación de temas clave pertinentes que las partes interesadas nacionales pueden seguir como recomendaciones principales a escala nacional:**

- 1 Fomentar un diálogo continuo y exhaustivo entre las distintas partes interesadas para reforzar la información sobre competencias, anticipar las tendencias del mercado laboral y las necesidades de competencias y facilitar la planificación de la oferta de EFP correspondiente.
- 2 Abordar una oferta de formación variada y fragmentada mediante la creación de una interfaz/plataforma/base de datos unificada en la que se enumeran y explican todos los cursos sectoriales. Esta plataforma también debe integrar la información complementaria extraída del propio sector (capacidades, competencias, profesiones, etc.).
- 3 Tener un conocimiento coordinado de las empresas sobre el tipo de capacidades y competencias que buscan. En este caso, el papel de una autoridad coordinadora a escala estratégico/sectorial es clave.
- 4 Abordar la carga financiera: es importante disponer de un depósito de fondos regionales, nacionales y europeos. En este sentido, el papel del Gobierno es importante para proponer un plan de desarrollo de competencias y financiación para el sector.
- 5 Atraer a una nueva mano de obra cualificada y aprender de las mejores prácticas procedentes de otros sectores: es necesario aprender y coordinarse con otros sectores, así como reflexionar sobre estrategias para hacer el sector más atractivo mejorando las herramientas, las estrategias de RR. HH. y las sinergias entre las empresas y los proveedores de formación.
- 6 Considerar la cobertura regional o nacional de las acciones, ya que algunos países tienen una estrategia más nacional, mientras que otros cuentan con mayor autonomía a nivel regional.

Se anima a que este resumen ejecutivo, así como el **informe completo**, se utilicen como hoja de ruta que contiene mensajes prácticos y directrices para el desarrollo de capacidades que no solo se puedan utilizar en los cinco países destinatarios, sino en toda Europa. Esto contribuirá a promover y mejorar el papel de los proveedores de educación y formación, junto con los interlocutores sociales, con el fin de crear una información sobre competencias eficiente y eficaz en beneficio del sector eléctrico.





ANEXO: HOJA DE RUTA NACIONAL

1. CONOCERSE MEJOR EL UNO AL OTRO

Nº	CUESTIÓN CLAVE	RELEVANCIA? (SÍ/NO)	CONTEXTO NACIONAL	PRÁCTICA QUE DEBE ADOPTARSE / OBSTÁCULO
1.1	OFERTA DE FORMACIÓN EXISTENTE	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> · La web todofp.es ofrece la información, recopilada y actualizada por el ministerio · Las Comunidades Autónomas son las que imparten la Formación Profesional · La información a nivel universitario sobre la oferta de educación y formación en el sector de la electricidad no es fácil de encontrar 	<ul style="list-style-type: none"> · Se necesita más coordinación entre las diferentes organizaciones (INCUAL, Centros de referencia, Comunidades, ...). Encuentros previos entre patronal, sindicatos y empresas para detectar las necesidades · Desarrollar una plataforma única
1.2	NECESIDADES DE FORMACIÓN	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> · El INCUAL recoge necesidades de las empresas, de los sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Elabora un informe de viabilidad de esa cualificación · Las empresas no exponen sus estrategias y depende de las mismas para saber las necesidades de formación · Explotación de los datos de FUNDAE 	<ul style="list-style-type: none"> · Promover una base de datos única de profesiones dentro del Ministerio de Trabajo y Educación · Fomentar, en la Comisiones Paritarias Sectoriales, compartir las estrategias
1.3	ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> · La estructura sindical tiene cierta volatilidad al estar asociada a las elecciones sindicales. Otras estructuras sindicales. Otras estructuras también · Utilizar los foros de los grupos, observatorios, reuniones más eficaces 	<ul style="list-style-type: none"> · Con una estructura de base de datos compartiendo la información de todos los agentes, no dependería tanto de las estructuras · Hacer útil la FUNDAE

Nº	CUESTIÓN CLAVE	RELEVANCIA? (SÍ/NO)	CONTEXTO NACIONAL	PRÁCTICA QUE DEBE ADOPTARSE / OBSTÁCULO
1.4	PROGRAMACIÓN CORRECTA	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> · Sería importante conocer todos los calendarios de actividades de los interesados pertinentes 	<ul style="list-style-type: none"> · La Base de datos mencionada anteriormente puede servir para conocer la programación
1.5	BARRERAS Y RENUENCIAS	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> · Incertidumbre por las competencias transferidas a las Comunidades Autónomas y cambios legislativos casi permanentes · El sistema debe dar valor a la Formación Profesional de grado medio. No es necesario cualificar para trabajar 	<ul style="list-style-type: none"> · Potenciar contrataciones (Trabajo) con cualificación



2. PLATAFORMA PARA LA INTERACCIÓN

Nº	CUESTIÓN CLAVE	RELEVANCIA? (SÍ/NO)	CONTEXTO NACIONAL	PRÁCTICA QUE DEBE ADOPTARSE / OBSTÁCULO
2.1	HERRAMIENTAS DIGITALES	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> · En enero se aprobó la creación de una plataforma llamada "Red de alerta" para recopilar información de todos los agentes, relacionados con las necesidades de cualificaciones nuevas o actualización de las existentes 	<ul style="list-style-type: none"> · Poner en marcha la plataforma "Red de Alerta" para las cualificaciones y potenciar FUNDAE
2.2	REUNIONES PÚBLICAS (Y NO PÚBLICAS) ESPECÍFICAS	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> · AULA en Madrid, donde participan los centros educativos y las empresas 	<ul style="list-style-type: none"> · Hacer ferias similares sectoriales y por otras comunidades autónomas

Nº	CUESTIÓN CLAVE	RELEVANCIA? (SÍ/NO)	CONTEXTO NACIONAL	PRÁCTICA QUE DEBE ADOPTARSE / OBSTÁCULO
2.3	PERSPECTIVA REGIONAL	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> · Cualificaciones y certificados a nivel nacional, la competencia de impartirlas de las Comunidades Autónomas · Poca movilidad geográfica de alumnos 	<ul style="list-style-type: none"> · Elaborar una regulación estatal
2.4	AYUDA ECONÓMICA	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> · Existen subvenciones europeas y nacionales, pero dudas de cómo acceder a ellas 	<ul style="list-style-type: none"> · Deberían aprovecharse las aportaciones de las empresas y trabajadores · Un órgano de la administración que lo gestione
2.5	OFFRE DE FORMATION POUR LES ENSEIGNANTS ET LES ÉTUDIANTS	OUI	<ul style="list-style-type: none"> · Problème majeur de tuteur/formateur en entreprise. · Les entreprises sont-elles prêtes à s'ouvrir aux enseignants ? 	<ul style="list-style-type: none"> · Problème majeur de tuteur/formateur en entreprise. · Les entreprises sont-elles prêtes à s'ouvrir aux enseignants ?



3. UN LANGAGE COMMUN

Nº	CUESTIÓN CLAVE	RELEVANCIA? (SÍ/NO)	CONTEXTO NACIONAL	PRÁCTICA QUE DEBE ADOPTARSE / OBSTÁCULO
3.1	GLOSARIO	NO	<ul style="list-style-type: none"> · En España no hay diferencias en cuanto a lenguaje 	<ul style="list-style-type: none"> · Difundir y usar el glosario del INCUAL (https://incual.meecd.es)

Nº	CUESTIÓN CLAVE	RELEVANCIA? (SÍ/NO)	CONTEXTO NACIONAL	PRÁCTICA QUE DEBE ADOPTARSE / OBSTÁCULO
3.2	DEFINICIÓN DE LA NOCIÓN DE PROVEEDOR DE EFP	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> · Sistema que permita identificar proveedores 	<ul style="list-style-type: none"> · Identificación y valoración de proveedores de formación



4. AVANTAGES POTENTIELS

Nº	CUESTIÓN CLAVE	RELEVANCIA? (SÍ/NO)	CONTEXTO NACIONAL	PRÁCTICA QUE DEBE ADOPTARSE / OBSTÁCULO
4.1	EFFECTO DE ESCALA	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> · La Formación Profesional Dual no termina de arrancar en todas las Comunidades Autónomas · Seguir colaborando entre los implicados 	<ul style="list-style-type: none"> · Ejemplo del País Vasco donde las empresas, institutos, padres y administración elaboran un programa conjunto y todos se benefician
4.2	PARTICIPACIÓN DE TODAS LAS PARTES	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> · Las estrategias no son conocidas y compartidas y las necesidades llegan tarde · Acercamiento a otros sectores sin perder el objetivo inicial 	<ul style="list-style-type: none"> · Acercamiento al sector de las STI
4.3	SATISFACER LA DEMANDA DE TRABAJADORES CUALIFICADOS	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> · Convenios de transferencia tecnológica entre las empresas y los centros de formación 	<ul style="list-style-type: none"> · Debería fomentarse el acceso de formadores a los centros de trabajo para conocer la realidad de los mismos, creando convenios
4.4	PROMOVER E IMPULSAR LA INNOVACIÓN	SÍ	<ul style="list-style-type: none"> · Colaboración con Universidades. Convenios. · Acuerdos entre empresas 	<ul style="list-style-type: none"> · Sería necesario realizar más encuentros con otros sectores para compartir experiencias



EPSU

EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

📍 Rue Joseph II 40, box 5
1000 Brussels, Belgium

☎ +32 2 250 10 80

✉ epsu@epsu.org



EURELECTRIC

📍 Boulevard de l'Impératrice, 66, bte 2
1000 Brussels, Belgium

☎ +32 2 515 10 00

✉ info@eurelectric.org



INDUSTRIALL

EUROPE TRADE UNION

📍 Boulevard du Roi Albert II 5 (bte 10) - B
1210 Brussels, Belgium

☎ +32 2 226 00 50

✉ info@industriall-europe-eu