Entrevista a Ernesto García Villalba, experto del Cedefop

«El Desarrollo Profesional Continuo debe ser fomentado de una manera conjunta por los gobiernos y los diferentes agentes sociales»

En la senda de la recuperación de esta crisis no solo económica sino también social y migratoria, las oportunidades de empleo y la movilidad se perfilan como elementos esenciales. Por ello, hemos querido contar con la voz del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Vocacional -CEDEFOP- sobre las perspectivas de empleo y formación en Europa. Ernesto García Villalba, experto de esta institución, nos proporciona, así, las predicciones más recientes sobre el devenir de estos asuntos a nivel europeo.

Elena Córdoba Azcárate
Dpto. Internacional
Unión Profesional

Pregunta: El Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Vocacional (CEDEFOP) se fundó en 1975 como centro de conocimiento que apoya el desarrollo de la Formación Profesional y la formulación de políticas basadas en datos objetivos. ¿Cuál es el valor añadido que su organización aporta a la sociedad europea y, más concretamente, al sector profesional?

Respuesta: El objetivo principal de la política europea de formación profesional es promover la excelencia a través de la formación, es decir conseguir que la formación represente tanto una alternativa de aprendizaje atractiva para los jóvenes y adultos más brillantes como un método efectivo para ayudar a las personas con un bajo nivel de cualificaciones a que desarrollen sus competencias.

Así, el Cedefop centra sus actividades en tres ámbitos prioritarios para satisfacer las necesidades de información de la Comisión Europea, los Estados miembros y los interlocutores sociales: 1) apoyo a la modernización de los sistemas de formación profesional; 2) análisis en que la formación continua, el aprendizaje de adultos y el aprendizaje pueden ayudar a las personas a gestionar de manera más eficaz los cambios en sus carreras profesionales y sus perspectivas laborales; y 3) análisis de las necesidades de cualificaciones para adecuar la oferta de FP. Comprender y prever las competencias que se requerirán en los futuros empleos es fundamental para que la formación se adapte y satisfaga de mejor manera las necesidades del mercado laboral.

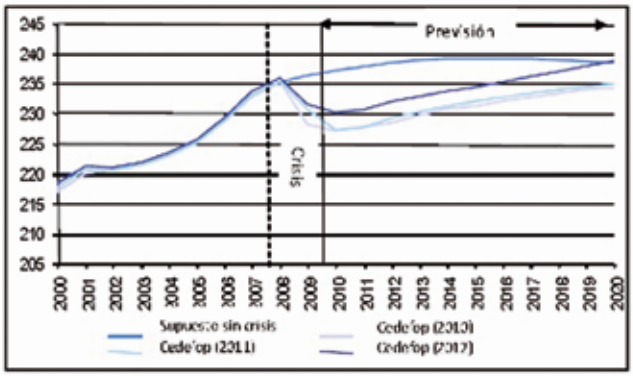
P: Uno de sus últimos estudios comprende las predicciones futuras de necesidades de competencia para el año 2020. ¿Cuál es el papel que jugará España en estas previsiones en comparación con los demás países miembros de la Unión Europea? ¿Cómo está influyendo la crisis que atraviesa la UE en estas estadísticas?

R: Los estudios de predicciones futuras no están enfocados a proporcionar una predicción específica por país, sino que están dirigidos y son más robustos proporcionando predicciones para el conjunto de Europa. Cedefop realiza las predicciones ayudada por expertos de los diferentes países. Estos ayudan en dos momentos importantes: Primero para proporcionar información específica en los desarrollos económicos claves en cada país y luego, para proporcionar una validación de los resultados. En España, Cedefop colabora con el Centro de Iniciativas e Investigaciones Europeas en el Mediterráneo (CIREM). Jordi Potrony es el experto que suele acudir a las reuniones del grupo de trabajo.

Cedefop usa el modelo desarrollado por Cambridge econometrics (E3ME) que lleva bastantes años desarrollándose y se considera un modelo bastante robusto. Los datos que usa Cedefop para llevar a cabo las predicciones son proporcionados por Eurostat y la OCDE. El modelo también toma en consideración las predicciones de crecimiento desarrolladas por DG ECFIN. Además, proporciona resultados de las perspectivas de empleo en 41 sectores en 29 países.

En general, cada año las previsiones se mejoran con datos estadísticos más precisos y teniendo un cuenta los últimos datos. En el periodo entre 2008 y 2010, Europa perdió en torno a 5,5 millones de puestos de trabajo debido a la desaceleración económica(véase el gráfico 1).

Gráfico 1. **Perspectivas laborales pasadas y futuras (EU-27+)**



Las últimas previsiones del Cedefop, sin embargo, asumen que los problemas a los que se enfrenta la zona del euro en la actualidad no desencadenarán en otra crisis y que los Estados miembros experimentarán una ligera recuperación en distintos grados. Como se puede observar en el Gráfico también, la degradación en términos de empleo debida a la crisis ha sido menor de lo esperado en el 2010 y 2011.
Cada país puede influir de una manera diferente dependiendo de la estructura sectorial que presente.

P: Los sistemas de reconocimiento de cualificaciones profesionales en Europa están siendo modernizados a través de la revisión, por las instituciones comunitarias, de la Directiva de reconocimiento de cualificaciones. ¿Qué efectos consideran que puede tener esta modernización sobre la movilidad profesional europea?

R: La modernización de la Directiva de reconocimiento de cualificaciones era necesaria, ya que data del 2005 y desde entonces, la Unión Europea ha avanzado mucho en términos de cualificaciones, especialmente con el desarrollo de los Marcos de Referencia de Cualificaciones nacionales y el marco de referencia Europeo. Estos marcos pueden sentar bases más sólidas para el reconocimiento de cualificaciones y mejorar la movilidad de los ciudadanos en Europa. Además, se ha avanzado bastante también en el uso y adopción de las herramientas europeas como son el ECVET, Europass o las directrices de validación y certificación. Todos estos desarrollos deben de integrarse en la nueva Directiva con el fin de mejorar y facilitar la movilidad.
Dicho esto, es de esperar que si mejora la capacidad de reconocimiento de cualificaciones entre los estados miembros, la movilidad aumente. Sin embargo, la mejora en reconocimiento de cualificaciones no significará un aumento de la movilidad a menos que vaya a acompañada de otras políticas que traten ayuden a mejorar la movilidad europea.

P: La acreditación del Desarrollo Profesional Continuo -DPC- es considerada por las corporaciones profesionales españolas fundamental a la hora de garantizar la calidad en el ejercicio profesional. ¿Cuál es su opinión sobre el fomento del DPC?

R: El Desarrollo Profesional Continuo* -DPC- es, sin lugar a dudas, una herramienta fundamental para salvaguardar la competitividad y mejorar la eficiencia. Especialmente en los últimos años, con la crisis financiera y de deuda, el aumento de paro ha puesto aún más de manifiesto esta necesidad para los ciudadanos, que deben estar preparados para 're-inventar' sus capacidades y competencias. Ya desde hace varios años las organizaciones internacionales, y la Comisión Europea, han sido claros potenciadores de la idea del aprendizaje a lo largo de la vida y de la necesidad del DPC (véase por ejemplo el memorándum en aprendizaje permanente del 2000: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/policy/memo_es.pdf).
Es importante, sin embargo señalar que el DPC debe ser fomentado de una manera conjunta por los gobiernos y los diferentes agentes sociales; y que esta estrategia de fomento no debe recaer solo en el estado o en un agente determinado, pero debe ser una estrategia conjunta que englobe acciones a diferentes niveles y de diferentes ámbitos. Así pues, es necesario que se tenga en cuenta, no sólo un desarrollo profesional estructurado y regulado, que incluya cursos de formación; sino también que se fomente la mejora de las condiciones de trabajo para que estas potencien el aprendizaje informal en el lugar de trabajo. Es también necesario mejorar las conexiones con la educación formal a todos los niveles, de manera que la educación formal no esté planteada solo para momentos iniciales de la vida, sino que las personas puedan estudiar en ámbitos formales en diferentes momentos de la vida, enriqueciendo la base de estudiantes y la experiencia formativa en general, con sus propias experiencias. Para esto, es fundamental que los diferentes ministerios colaboren y trabajen en una misma dirección. ■

*Nota: el DPC es entendido por la CE como el medio por el que una persona mejora constantemente sus conocimientos y técnicas en un área profesional determinada (incluye la formación formal, no formal, informal, y la experiencia y práctica profesionales).