

# Itinerarios de capacitación para un cambio de modelo productivo



# Presentación

- El pasado mes de julio, el Consejo Europeo aprobó el programa de recuperación “Next Generation EU” (NGEU). El NGEU está dotado con un fondo financiero de 750.000 millones de euros, repartido entre 390.000 millones en ayudas no reembolsables y 360.000 millones en préstamos disponibles a través del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR). La relevancia de este programa radica en facilitar que los sectores público y privado impulsen el reto de transformar las economías europeas en dos direcciones: la transición ecológica y la digitalización. Esto implica la preparación de planes específicos para su financiación a través del NGEU.
- El Fondo de Transición Justa concederá subvenciones a las regiones para ayudar a los trabajadores a obtener capacidades y competencias para el mercado laboral del futuro
- Desde CCOO presentamos la siguiente propuesta de Trabajo para ser discutida en la Comisión de Seguimiento de PAE del SNE-NL

# Fundamentación.

- El proyecto pretende mejorar las competencias de los y las trabajadoras con baja cualificación a través de **los Itinerarios de Capacitación** para afrontar un cambio de modelo productivo y los retos que conlleva: la transición energética y la digitalización

## **Los Itinerarios de Capacitación:**

*Son una modalidad de intervención que propone la Unión Europea* encaminada dirigida a personas adultas con bajo nivel de capacidades, conocimientos y competencias, con el fin de que puedan :

- a) adquirir un mínimo nivel de capacidades de lectura, escritura y cálculo y de competencias digitales, y/o
- b) adquirir una amplia gama de capacidades, conocimientos y competencias pertinentes para el mercado laboral y la participación activa en la sociedad

**Se estructuran en tres etapas:** evaluación de las capacidades, oferta de un aprendizaje personalizado, flexible y de calidad, y validación y reconocimiento de las capacidades adquiridas.

**Permiten llevar a la práctica la integración de saberes,** aplicar un **enfoque integral** y preventivo en las políticas activas de empleo que se pongan en marcha en Navarra, actuando sobre colectivos con dificultades que se encuentran en situación de precariedad u ocupados/as que carecen de certificación oficial.

# Fundamentación. Utilidad Pública

- **Necesidad de cualificar a una población activa con baja cualificación** y que no tiene acreditada su competencia profesional: Se estima que el 34% de la población activa carece de certificación oficial de sus competencias.
- **La importancia de desarrollar sectores estratégicos y actividades esenciales en esta crisis sanitaria**, actividades que tienen que ver con el bienestar social (cuidado de las personas) y la urgencia de afrontar el cambio climático, que es una línea estratégica para el cambio de modelo productivo a la que se vienen dedicando, y se aplicarán en el futuro, una parte importante de los fondos europeos.
- **Abordar los déficits en la planificación de las políticas activas** que dan lugar a un problema ‘estructural’ de ‘desajuste’ entre el nivel de formación y/o cualificación de la población (general y/o activa) y las necesidades actuales y, sobre todo futuras del ‘mercado de trabajo’.
- **Potenciar la colaboración público –privada**: el Decreto Foral 66/201 permite que las empresas financien procesos de acreditación para sus trabajadores y trabajadoras.

# Contexto normativo en el que se enmarca la propuesta

- **‘Nueva agenda de capacidades para Europa...’** desarrollar unas capacidades de mayor calidad y más adecuadas; 2. facilitar la visibilidad y la comparabilidad de las capacidades y las cualificaciones; 3. mejorar la información estratégica y la documentación sobre las capacidades para tomar decisiones informadas respecto a la formación y a las carreras profesionales.
- **Recomendación en materia de competencias clave para el aprendizaje permanente. Recomendación del Consejo 17.1.2018**
- **Pilar Europeo de Derechos Sociales**, capítulo I sobre igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo señala como el primero de ellos el ‘derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad...’
- **Recomendación del Consejo relativa a Itinerarios de mejora de las capacidades: nuevas oportunidades para adultos, 19 de diciembre de 2016.**
- **Acuerdo de Políticas Activas de Empleo 2017-2020, alcanzado entre Gobierno de Navarra y Agentes Sociales**

# Objetivos Específicos

- ▶ Identificar sectores y perfiles más afectados por la crisis en los que intervenir a través de los Itinerarios de Capacitación
- ▶ Identificar perfiles profesionales que van a experimentar mayor demanda en los próximos años
- ▶ Identificar las principales barreras que encuentran los/as trabajadores/as con baja cualificación para formarse
- ▶ Diseñar una metodología para desarrollar itinerarios de capacitación a trabajadores/as con baja cualificación
- ▶ Integrar de forma sistemática la formación para el empleo, la acreditación de la experiencia y la orientación en los procesos de aprendizaje
- ▶ Abrir nuevos dispositivos de entrada a la cualificación en las empresas

# Pasos a realizar

- **Analizar principales variables de sector y subsectores** : sector industrial, sector energético, seguridad y medio ambiente, informática y comunicaciones
- **Prospección para identificar los sectores y perfiles profesionales que van a ser claves** a corto, medio y largo plazo para conseguir una Comunidad más verde, más productiva , más inclusiva, más cohesionada,
- **Elaborar propuesta de sectores en los que intervenir** para desarrollar Itinerarios de Capacitación
- **Describir los perfiles profesionales** que necesitan una recualificación
- **Diseñar metodología de intervención** para cualificar a trabajadores/as desempleados/as y ocupados/as con baja cualificación a través de Itinerarios de capacitación.
- **Explorar las posibilidades de aprendizaje permanente con certificados de profesioanalidad** de nivel 1, 2 y/o 3 de la familia y área profesional
- **Implementar más dispositivos de entrada a estos itinerarios:** Empresa, organizaciones sindicales, agencias de empleo, entidades colaboradoras...
- **Ajustar estructuras** (servicios de orientación, acreditación, formación) para facilitar la cualificación y aprendizaje permanente de la población activa con bajo nivel formación
- **Formación a profesionales** del ámbito de la formación y de la orientación profesional.

# METODOLOGÍA INTERVENCIÓN – ITINERARIOS CAPACITACIÓN

TUTORIZACIÓN



PROSPECCIÓN  
INICIAL IDENTIFICACIÓN  
DE SECTORES Y PERFILES

PROSPECCIÓN

PROSPECCIÓN FINAL -  
DIFUSIÓN PERFILES -  
CAPTACIÓN OFERTAS -  
INSERCIÓN