



ECVET goes Business

O1 – Estudio de Investigación – Resumen Ejecutivo

Preparado por la Asociación Meath

Título del Proyecto:	From Push to Pull: ECVET and transparency instruments go Business – Modern Human Resource Management with European transparency instruments
Acrónimo del Proyecto:	ECVET goes Business
Número de Proyecto:	2015-1-AT01-KA202-004976



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Table of Contents

Introducción.....	3
Metodología	5
Perfil de los Participantes de las Sesiones de Grupo	6
Temas de Investigación de las Sesiones de Grupo	7
Ø Tema de Investigación 1: Prácticas Actuales de Selección en tu Empresa	7
Ø Tema de Investigación 2: Evaluación de Habilidades y Formación de los Empleados/as	8
Ø Tema de Investigación 3: Política actual de Pagos en tu Empresa	8
Ø Tema de Investigación 4: Trabajo en una Economía Inteligente / del Conocimiento ...	8
Ø Tema de Investigación 5: Uso de Instrumentos de Transparencia	9
Resultados y Recomendaciones del Estudio de Investigación.....	9
Conclusión.....	12



Introducción

El proyecto ECVET goes Business pretende desarrollar un enfoque para hacer más adecuados los instrumentos de ECVET y otros instrumentos europeos de transparencia a las necesidades de los gestores de RRHH y para mejorar la integración de estas herramientas en los procesos y prácticas comunes de RRHH en las empresas locales de cada país socio. Para lograr este objetivo y aumentar la demanda de instrumentos ECVET y los otros instrumentos europeos de transparencia a nivel de empresas, el equipo del proyecto ECVET goes Business desarrollará y ofrecerá materiales e información en un formato y lenguaje que puedan utilizar de manera efectiva y con facilidad los responsables de RRHH, administradores de empleo y propietarios de negocios. Para cualificar a los responsables de RRHH en la utilización de estas herramientas de manera competente en su práctica de los RRHH, el consorcio del proyecto también desarrollará un programa formativo conciso y completo sobre cómo utilizar ECVET y otros instrumentos en la gestión de RRHH. A fin de garantizar que el currículo y los materiales desarrollados se ajusten a las necesidades de los profesionales de RRHH y los empresarios, es importante que los socios del proyecto asuman el proceso de investigación que está resumido en el Informe Resumen Ejecutivo. Esta investigación también se ha asumido para que todos los socios puedan comprender mejor cómo se pueden situar todos los instrumentos de transparencia europeos, como el ECVET dentro del proceso de RRHH normalizado.

Los socios de ECVET goes Business comprenden que existe una necesidad, en toda Europa, de ampliar y generalizar el uso de ECVET centrado en el mundo empresarial. Aunque ECVET y otros instrumentos y herramientas europeos de transparencia como EQF, NQF, EQAVET y Europass han sido adoptados e integrados ampliamente en el sector de EFP en Europa, siguen siendo bastante desconocidos y no se utilizan en el mundo del trabajo.

Desde que se lanzó ECVET en 2009, ha habido innumerables proyectos piloto, financiados a través de los programas Erasmus+ de Aprendizaje Permanente, destinados a desarrollar descriptores de resultados de cualificación y aprendizaje para la integración de ECVET en la EFP, además de herramientas e instrumentos que sirvan de oportunidades de empleo y educación a lo largo de la Unión Europea.



El consorcio de ECVET goes Business se construirá a partir del trabajo de estos proyectos piloto y se destinará específicamente a las necesidades del mundo empresarial y para estimular la utilización de ECVET y otras herramientas europeas en sus procesos de selección.

El estudio de investigación de ECVET goes Business es el primer resultado intelectual fundamental del proyecto. Los hallazgos de este informe actuarán como base evidente para el desarrollo de los Resultados Intelectuales R2 y R3. Como tal, el proceso de investigación tiene como fundamento los siguientes objetivos:

- a)** Conocer procesos clave en Recursos Humanos en empresas en las que se puedan instaurar y utilizar ECVET e instrumentos europeos de transparencia;
- b)** Difundir la idea del proyecto directamente entre los miembros del grupo objetivo, ayudando a aumentar la concienciación y cultivar el interés en el proyecto y sus resultados, al mismo tiempo que se presenta el tema de ECVET y los instrumentos de transparencia al grupo destinatario;
- c)** Construir la base teórica para los otros dos resultados intelectuales del proyecto, (R2) Manual – Gestión Moderna de los RRHH con ECVET e instrumentos europeos de transparencia; y (R3) Curso de formación ECVET goes Business para los trabajadores/as de RRHH;
- d)** Impulsar las relaciones con el grupo objetivo de manera que los socios puedan establecer una “comunidad de practicantes” que probarán, utilizarán y aprovecharán los resultados del proyecto como los desarrolla el consorcio.

A nivel de aplicación, el consorcio del Proyecto acordó que la metodología de investigación más adecuada para realizar el estudio de investigación de ECVET goes Business era utilizar Sesiones de Grupo. Se ha elegido el Grupo debido a que es uno de los mejores métodos de investigación para obtener resultados cualitativos de investigación. Reunirse directamente con los miembros del grupo destinatario en un entorno informal es el modo más eficaz de desarrollar un entendimiento con el



grupo destinatario, de conseguir que hablen entre ellos y de recoger información acerca de sus ideas, sensaciones y necesidades.

Todas las organizaciones socias acordaron realizar sesiones de grupo y recoger datos directamente de los miembros del grupo objetivo. Este Resumen Ejecutivo ofrece una breve visión del proceso que recorrieron estos socios para realizar esta investigación y además ofrece un breve resumen de las principales conclusiones alcanzadas y las recomendaciones realizadas a partir del análisis de todos los datos de investigación específicos de cada país.

Metodología

Con el fin de presentar y discutir el proyecto con los agentes locales, se celebró una serie de reuniones de grupo con 76 representantes de empresas, agentes sociales y entes públicos en cada país socio en enero de 2016 para tratar los siguientes temas:

- Prácticas de selección
- Evaluación de habilidades y formación para empleados/as
- Política de pagos
- Trabajo en una economía INTELIGENTE / del Conocimiento
- Uso de los instrumentos europeos de transparencia.

Para garantizar un grado de uniformidad y calidad a lo largo del consorcio en términos de organización, selección, celebración e información sobre los diversos grupos, la Asociación Meath, como coordinadora de la investigación, realizó una guía para ayudar a los socios en la planificación e implantación de sus reuniones de grupo. Esta guía contenía consejos útiles sobre cómo planificar una sesión de grupo, invitar a los participantes y obtener el máximo de su participación. Como resultado de esta guía, la metodología para realizar la investigación en cada país participante fue similar. Como se indica en la guía, los socios invitaron a los participantes del grupo de sus redes existentes de profesionales, responsables de RRHH y empresarios. Algunos socios utilizaron la herramienta Doodle para acordar una fecha que fuera adecuada para la mayoría de los participantes. Gracias a la



guía, los socios estuvieron mejor informados a la hora de elegir la localización, momento y facilitador adecuados para el grupo.

Una vez que se hubo finalizado toda la preparación y que el grupo estuvo en marcha, los socios del proyecto siguieron el mismo formato para sus reuniones de grupo. Es decir, empezaron por dar la bienvenida y agradecer a los participantes su asistencia, ofrecieron un breve resumen de los temas a discutir, dejaron tiempo para establecer las normas básicas y redactar un “Contrato de Grupo” que determinaría cómo se comportarían los participantes en el grupo y presentaron las cuestiones a discutir en el grupo.

Al organizar y ser el anfitrión de sesiones grupales en un consorcio internacional, es importante que exista coherencia y consecuencia en las preguntas de investigación realizadas, de manera que los hallazgos sean comparables en todos los países socios. Por ello, en la primera reunión de socios en Trim, Irlanda, se acordaron las cuestiones a plantear a todos los participantes del grupo y se acordó que todos los facilitadores de grupos plantearían dichas preguntas a los miembros de sus grupos de RRHH. Estas cuestiones se presentan como “temas de investigación” más adelante en este resumen ejecutivo.

Perfil de los Participantes de las Sesiones de Grupo

Como parte de este proyecto, las organizaciones trabajan con individuos de la comunidad empresarial. Concretamente, el equipo de proyecto se dirige a los siguientes individuos:

- Responsables y trabajadores de RRHH en empresas
- Administradores/as de Empleos / Tiendas
- Supervisores
- Responsables de líneas
- Agentes sociales
- Otros agentes

Los hallazgos de la investigación de estas sesiones de grupo informarán sobre el desarrollo del currículo y los recursos de aprendizaje de los especialistas en RRHH y empresas para la utilización de ECVET y otras herramientas europeas. Por ello, con el fin de garantizar que la investigación realizada y los datos recogidos en



las sesiones de grupo sean adecuados para las necesidades de estos grupos objetivo, es importante que todas las organizaciones socias seleccionen a miembros de estos grupos para que asistan a las sesiones de grupo. Se incluye un perfil de los participantes de estos grupos en el Informe Resumen del Estudio de Investigación y los informes de investigación nacionales.

Temas de Investigación de las Sesiones de Grupo

Como elemento clave para cualquier desarrollo posterior, este completo estudio de investigación pretende identificar los procesos clave de la gestión de RRHH en empresas (grandes y PYMEs, ambas con un enfoque especial) y descubrir los procesos y aspectos de la Gestión de Recursos Humanos en los que se pueden instaurar ECVET y otros instrumentos de transparencia. Este estudio de investigación pretende identificar las prácticas fundamentales de RRHH (p.ej. selección, política salarial, planificación de carreras, desarrollo del liderazgo, planificación de los recursos personales, motivación, formación corporativa, etc.) y dividir estas prácticas en pasos de procesos individuales en los que ECVET y otros instrumentos pudieran ofrecer apoyo y asistencia. La configuración metodológica de la investigación es cualitativa; y así se ha acordado el formato de grupo entre todos los socios. Para garantizar que todos los socios aborden los mismos temas y recojan datos comparables de estas sesiones de grupo, se establecieron cinco temas de investigación claves. Estos cinco temas se convirtieron entonces en cuestiones de investigación claves, que se llevaron a los miembros del grupo de cada país socio. A continuación, presentamos un resumen de estos cinco temas de investigación:

Ø Tema de Investigación 1: Prácticas Actuales de Selección en tu Empresa

El objetivo de este tema de investigación es conocer cómo las empresas seleccionan a sus empleados/as y descubrir algunos ejemplos de buenas prácticas en relación con la selección de personal en Europa. Conociendo mejor algunos de los procesos y prácticas que utilizan los responsables de RRHH en Europa para seleccionar a sus empleados adecuadamente cualificados, los socios de ECVET goes Business estarán mejor situados para orientar a estos responsables en las



formas de utilizar ECVET y otras herramientas europeas de transparencia en sus prácticas de selección.

Ø **Tema de Investigación 2: Evaluación de Habilidades y Formación de los Empleados/as**

El objetivo de este tema de investigación es descubrir cómo garantizan las empresas que se identifiquen las necesidades formativas de sus empleados/as y que se ofrezcan las oportunidades formativas adecuadas a sus empleados/as. Además, conociendo quien toma las decisiones en las empresas con relación a la identificación y administración de las necesidades formativas de los empleados/as, los socios del proyecto también serán conscientes de a quién deberían dirigirse al desarrollar los recursos formativos y el currículo para cualificar a la plantilla de RRHH en el uso de estas herramientas de transparencia. Este tema de investigación podrá ofrecer los resultados más útiles a los planificadores de proyectos que inicien este trabajo de desarrollo, ya que la oferta de EFP Inicial y EFP Continua ya se han situado dentro de estas herramientas de transparencia europeas y esta puede ser el área a la que se dirijan los socios del proyecto al abordar la integración de dichas herramientas en las prácticas de RRHH.

Ø **Tema de Investigación 3: Política actual de Pagos en tu Empresa**

El objetivo de este tema de investigación es conocer mejor las políticas actuales de pagos en empresas públicas y privadas; pequeñas, medianas y grandes en Europa. El objetivo de plantear esta cuestión a responsables de RRHH y a trabajadores/as experimentados/as es descubrir los factores que determinan cuándo un empleado/a se merece un aumento de sueldo y si esto se basa en la experiencia y cualificaciones del empleado/a, el tiempo que el empleado/a ha trabajado en la empresa o la lista de responsabilidades asociadas con la función del empleado/a.

Ø **Tema de Investigación 4: Trabajo en una Economía Inteligente / del Conocimiento**

El objetivo de este tema de investigación es comprender mejor los retos que deben afrontar las empresas al seleccionar a los candidatos con una cualificación adecuada para los negocios modernos, con las habilidades necesarias para el empleo en una Economía Inteligente / del Conocimiento. Este tema de investigación pretende descubrir si las empresas se esfuerzan en buscar los trabajadores/as adecuados para los puestos modernos en las empresas, con las aptitudes



adecuadas en TI y habilidades sociales para trabajar en un entorno profesional moderno. Este tema de investigación también pretende descubrir si los responsables de RRHH y los responsables en general consideran que ha habido un cambio en la cultura de la empresa y las prácticas de selección como consecuencia de la Economía Inteligente/ del Conocimiento. Al adquirir estos conocimientos, los socios de ECVET goes Business estarán mejor situados para comprender los retos a los que se enfrentan los expertos en RRHH al seleccionar a los empleados/as con las habilidades adecuadas, y los socios también tendrán más información para aconsejar a los expertos en RRHH sobre cómo utilizar las herramientas europeas de transparencia como EURES, Europass y Euroguidance cuando busquen los empleados/as adecuados en el extranjero.

Ø Tema de Investigación 5: Uso de Instrumentos de Transparencia

El objetivo de este tema de investigación es comprender mejor cómo se están utilizando actualmente las herramientas de transparencia en las prácticas de RRHH en Europa, si se utilizan siquiera; y también determinar qué herramientas se utilizan con más frecuencia, si hay alguna; y cómo se pueden integrar mejor estas herramientas en las prácticas de RRHH en el futuro. Este tema de investigación es básico para los objetivos principales del proyecto; es muy importante que los socios comprendan el estado actual de estas herramientas en las prácticas de RRHH para que se puedan desarrollar los recursos adecuados y útiles de manera que satisfagan las necesidades de los trabajadores/as de RRHH que deseen utilizar estas herramientas con más frecuencia en sus prácticas diarias.

Resultados y Recomendaciones del Estudio de Investigación

Los participantes en las sesiones grupales celebradas por el consorcio provienen de diversos sectores económicos y las empresas representadas son de diversos tamaños. Se pueden extraer algunas conclusiones de la revisión de los resultados del proceso de investigación; por ejemplo que las empresas pequeñas son más flexibles tanto en sus procedimientos de selección como en sus políticas de pagos. Las pequeñas empresas tienden a tener una política de pagos menos centrada en los resultados, niveles de producción y desempeño de los empleados/as; sin embargo, las pequeñas empresas también prefieren normalmente contratar a individuos que pueden asumir diversas tareas en distintos departamentos de la



empresa. Por el contrario, las grandes empresas prefieren individuos con habilidades más concretas y específicas y también tienden a seguir una estructura más estricta en el seguimiento del desempeño del empleado/a al establecer y revisar las políticas de pagos. Además, en términos de formación y desarrollo del empleado/a, las grandes empresas están mejor situadas para poder ofrecer a los empleados oportunidades de formación y desarrollo; mayor variedad de oportunidades formativas y bien traer a la empresa a expertos para impartir formación o enviar a los empleados/as a seminarios y talleres temáticos externos a la empresa, según las necesidades formativas identificadas. Las empresas pequeñas tienden a ser más receptivas al cambio y más abiertas a adaptarse a nuevos métodos y el uso de nuevos recursos en sus prácticas de RRHH. Esto es algo que los socios del proyecto deberían considerar al contratar participantes para la fase de prueba piloto del proyecto ECVET goes Business.

En términos del conocimiento y uso de las herramientas europeas de transparencia, según esta investigación, está claro que las herramientas más conocidas y utilizadas en Europa son los documentos Europass, como la plantilla de CV, el Pasaporte de Lenguas y el Suplemento al Título. De estas herramientas, la más utilizada es la plantilla de CV, pero incluso esta ha sido criticada por expertos en RRHH por ser demasiado uniforme y no permitir a los candidatos reflejar su personalidad.

Entre las empresas entrevistadas existió un acuerdo en que el hecho de que la comunidad empresarial no conozca ECVET y otros instrumentos europeos de transparencia implica que estas herramientas deben de haberse desarrollado sin consultar previamente a la comunidad empresarial para averiguar qué desean estos de los instrumentos, cómo los usarían y qué les habría beneficiado que se incluyera en las herramientas en términos de prácticas de contratación, política de pagos y gestión de recursos humanos. Por este motivo, la comunidad empresarial no ha apoyado en algunos países la integración de estas herramientas en sus procesos y procedimientos de RRHH.

A pesar de estos comentarios algo negativos, los expertos en RRHH que asistieron a las sesiones de grupo estuvieron de acuerdo en que una campaña de amplia difusión que promueva el uso y valor de las herramientas en la comunidad empresarial podría ser efectiva a la hora garantizar una mejor acogida de la



comunidad empresarial del uso de estas herramientas. Además de la promoción de estas herramientas, los expertos destacaron la necesidad de crear y difundir recursos formativos fáciles de usar para formar a los profesionales de las empresas o de la EFP en el uso de estas herramientas. Otra recomendación sobre cómo asegurar el uso extendido de ECVET y las herramientas europeas de transparencia ha sido hacer una campaña para que se presenten las herramientas en un enfoque de arriba abajo, de manera que su uso sea obligatorio y respaldado por los gestores correspondientes. Al no ser esto jurisdicción de este proyecto, el trabajo de desarrollo que asumirá el equipo del proyecto en relación con estas herramientas podría actuar como un ejemplo de buena práctica para la futura implantación de estas herramientas en Europa.

Al inicio de esta fase de investigación, los socios del proyecto conocían poco acerca de la concienciación y el uso de ECVET y las herramientas europeas de transparencia por parte de la comunidad empresarial en cada país socio; especialmente en cuanto a cómo o si se utilizan en prácticas y procedimientos de RRHH. Siguiendo la conclusión de la investigación y la revisión de los hallazgos de la investigación, se pueden hacer las siguientes recomendaciones, que informarán sobre el futuro trabajo de desarrollo del equipo del proyecto:

- ∅ La primera consideración afecta a aumentar el conocimiento de las herramientas europeas en la comunidad empresarial: qué son y cómo se pueden utilizar.
 - Queda claro a partir de los resultados de la investigación que las herramientas europeas de transparencia no se conocen en el área de RRHH y que no se utilizan. Donde se conocían las herramientas, normalmente eran los documentos de Europass, lo que no sorprende considerando que estas plantillas de documento están directamente relacionadas con la movilidad de los trabajadores por Europa y ayudan a estos trabajadores a encontrar trabajo en el extranjero;
- ∅ La información que se ofrece a los profesionales de RRHH debe ser de naturaleza práctica; sin la jerga y el lenguaje teórico de la UE y debe explicar claramente cómo se pueden utilizar estas herramientas en los RRHH y cómo puede beneficiar a las prácticas de RRHH en Europa;



- Ø Debe existir un enfoque estándar para toda Europa en la implantación de estas herramientas; algunos participantes incluso sugirieron que hacer obligatorio el uso de las herramientas en prácticas de RRHH podría ayudar;
- Ø Algunas empresas ven el beneficio de las herramientas UE, pero otros no estaban convencidos de su importancia – por este motivo, los socios deben subrayar el valor de la utilización de las herramientas en Gestión de RRHH para las empresas con las que trabajan;
- Ø Sobre todo, la mayoría de los participantes estaban interesados en el tema y solicitaron información y apoyo adicional en esta área, lo que es un signo alentador para el consorcio del proyecto.

Conclusión

En resumen, el estudio de investigación llevado a cabo por las organizaciones asociadas ha sido un gran éxito. En total, se entrevistó a 76 empresas y se les dieron a conocer las herramientas de transparencia. De estos 76 participantes, la mayoría se mostraron abiertos y receptivos a saber acerca de las herramientas europeas de transparencia y desearon mantenerse informados sobre el progreso del proyecto. Esto es un resultado muy positivo para el consorcio del proyecto; ya que da importancia y valida el trabajo asumido por el equipo de ECVET goes Business. A lo largo del estudio de investigación, los socios del proyecto han podido reunirse y hablar con los principales grupos objetivo del proyecto y obtener visiones reales y valiosas de los procesos que siguen en sus vidas laborales diarias; además de desarrollar un mejor conocimiento de cómo podrían ECVET y los otros instrumentos europeos de transparencia integrarse en estos procesos para apoyar su trabajo como gestores de RRHH.

Basándose en los resultados de la investigación presentados aquí y en el Informe Resumen de Estudio de Investigación, los socios del proyecto empezarán a identificar cómo se pueden situar los instrumentos de transparencia en los diversos procesos de RRHH. Esta localización formará la base del Manual de RRHH de *ECVET goes Business* y el Programa Formativo que se distribuirá a partir del otoño de 2016.

