



Bruselas, 10.6.2016
COM(2016) 381 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE
LAS REGIONES**

UNA NUEVA AGENDA DE CAPACIDADES PARA EUROPA

Trabajar juntos para reforzar el capital humano, la empleabilidad y la competitividad

{SWD(2016) 195 final}

UNA NUEVA AGENDA DE CAPACIDADES PARA EUROPA

Trabajar juntos para reforzar el capital humano, la empleabilidad y la competitividad

1. INTRODUCCIÓN

La adquisición de capacidades¹ es una vía hacia la empleabilidad y la prosperidad. Con las capacidades adecuadas, las personas están equipadas para ocupar puestos de trabajo de calidad y pueden desarrollar todo su potencial como ciudadanos activos y seguros de sí mismos. En un contexto económico global en rápida evolución, las capacidades determinan, en gran medida, la competitividad y el talento para impulsar la innovación. Son un factor de atracción de la inversión y un catalizador en el círculo virtuoso del crecimiento y la creación de empleo, además del papel fundamental que desempeñan para la cohesión social.

Pero la situación en Europa exige una actuación. Setenta millones de europeos carecen de capacidades suficientes de lectura y escritura, y un número aún mayor tiene escasas capacidades de cálculo y digitales, situación que los aboca a un riesgo de desempleo, pobreza y exclusión social². Más de la mitad de los doce millones de desempleados de larga duración se consideran trabajadores con un nivel bajo de capacidades. Las instituciones de educación superior deben garantizar que los titulados universitarios tengan unas capacidades adecuadas y al día.

Es sorprendente la cantidad de carencias y desfases que existen en el terreno de las capacidades. Muchas personas ocupan puestos de trabajo que no se corresponden con su talento. Al mismo tiempo, el 40 % de los empleadores en Europa tienen problemas para encontrar a personas con las capacidades que necesitan para crecer e innovar. Los proveedores de educación, por un lado, y los empleadores y los estudiantes, por otro, tienen distintas percepciones sobre la adecuada preparación de los titulados para el mercado laboral. Son muy pocas las personas que tienen una mentalidad emprendedora y las capacidades necesarias para crear su propia empresa.

Si bien los mercados de trabajo y los sistemas de educación y formación nacionales y regionales se enfrentan a retos concretos, todos los Estados miembros deben afrontar problemas parecidos y tienen oportunidades similares:

- La adquisición y el desarrollo de capacidades son cruciales para el funcionamiento y la modernización de los mercados laborales a fin de ofrecer nuevas formas de flexibilidad y seguridad para los demandantes de empleo, los trabajadores y los empleadores.
- Los desfases de capacidades ponen trabas al crecimiento y la productividad y afectan a la resiliencia de los Estados miembros en épocas de perturbaciones económicas.
- La transformación digital de la economía está reconfigurando la manera de vivir y hacer negocios en nuestras sociedades. Han aparecido nuevas modalidades de trabajo que afectan a los tipos de capacidades que se precisan, lo que incluye la

¹ El término «capacidades» se utiliza en un sentido amplio, para hacer referencia a aquello que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer.

² En el documento de trabajo adjunto se recogen pruebas de la información expuesta en la presente Comunicación.

innovación y el espíritu empresarial. Muchos sectores están sometidos a rápidos cambios tecnológicos y se requieren capacidades digitales para todos los puestos de trabajo, desde el más sencillo al más complejo. Disponer de unas capacidades de alto nivel facilita que las personas puedan adaptarse a los cambios imprevistos. Del mismo modo, la transición hacia una economía circular e hipocarbónica implica la creación y adaptación de los modelos empresariales y de los perfiles de los puestos de trabajo.

- El envejecimiento y la disminución de la mano de obra de la UE ha dado lugar a una escasez de capacidades en algunos casos. Para compensar este fenómeno, es preciso aumentar la participación en el mercado laboral y mejorar la productividad. Las mujeres representan el 60 % de los nuevos titulados, pero su tasa de empleo sigue estando por debajo de la masculina y las mujeres y los hombres tienden a trabajar en sectores distintos. Unos mercados de trabajo inclusivos deben aprovechar las capacidades y los talentos de toda la población, sin excluir a las personas con un nivel bajo de capacidades ni a otros grupos vulnerables. En la carrera mundial por el talento, se impone defender a nuestros trabajadores con capacidades y reducir la fuga de cerebros, al tiempo que se facilita la movilidad de los ciudadanos de la UE, se atraen talentos de terceros países y se aprovechan mejor las capacidades de los inmigrantes.
- La calidad y la pertinencia de la educación y la formación que se ofrecen, especialmente la calidad de la enseñanza que se imparte, varían considerablemente. Este hecho contribuye a incrementar las desigualdades en los rendimientos económicos y sociales de los Estados miembros, mientras que potenciar las políticas de educación y desarrollo de capacidades, que resulta fundamental para configurar la innovación, podría facilitar una convergencia al alza hacia los países con mejores resultados.
- Las percepciones no siempre se asientan en la realidad; por ejemplo, si se conocieran más los buenos resultados, en términos de empleo, de la educación y la formación profesionales (EFP), estas podrían ser una auténtica primera opción para un mayor número de personas. Del mismo modo, aumentar el atractivo de la profesión docente incitaría a jóvenes con talento a elegir esta profesión.
- Cada vez más personas adquieren conocimientos en entornos fuera de la enseñanza formal, ya sea a través de internet, en el trabajo, mediante cursos de formación profesional, actividades sociales o voluntariado, y este tipo de experiencias, a menudo, no gozan de ningún reconocimiento.

Hacer frente a los retos que presentan las capacidades requerirá importantes esfuerzos y reformas sistémicas en la educación y la formación, al igual que se necesitarán inversiones inteligentes en capital humano, procedente tanto de fuentes públicas como privadas, en consonancia con el Pacto de Estabilidad y Crecimiento. La necesidad de potenciar y actualizar las capacidades también se pone de relieve en el primer esbozo preliminar del pilar europeo de derechos sociales, que se presentó el 8 de marzo³.

Si bien los Estados miembros son competentes a la hora de decidir sobre el contenido de la enseñanza y la organización de los sistemas de educación y formación, es necesario realizar un esfuerzo concertado para lograr unos resultados significativos y sostenibles. La UE ya contribuye notablemente a reforzar la base europea de capacidades, en particular en el marco del Semestre Europeo, la Estrategia Europa 2020, con su doble

³ Apertura de una consulta sobre un pilar europeo de derechos sociales, COM(2016) 127.

objetivo de educación, el Plan de Inversiones para Europa, el marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020), así como las intervenciones de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos. Tan solo el Fondo Social Europeo y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional tienen previsto inyectar más de 30 000 millones EUR para apoyar el desarrollo de capacidades en el periodo 2014-2020, y el programa Erasmus+ promueve el desarrollo de capacidades en el terreno de la educación y la formación con una asignación de casi 15 000 millones EUR.

La nueva Agenda de Capacidades que se presenta hoy ocupa el primer puesto en la lista de iniciativas importantes en el programa de trabajo de la Comisión de 2016. Asimismo, preconiza un compromiso compartido y trabaja en pro de una visión común acerca de la importancia estratégica de las capacidades para apoyar el empleo, el crecimiento y la competitividad. La presente Agenda de Capacidades refuerza y, en algunos casos, simplifica las iniciativas existentes con vistas a ser de mayor ayuda a los Estados miembros en sus reformas nacionales, así como a provocar un cambio de mentalidad en las personas y las organizaciones. La Agenda, que busca un compromiso compartido para reformar una serie de ámbitos en los que la acción de la Unión aporta un mayor valor añadido, se centra en tres áreas principales:

1. 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.

Sin embargo, la acción a escala de la UE no bastará por sí sola. El éxito depende del compromiso y la experiencia de numerosos actores: los gobiernos nacionales, las regiones, las autoridades locales, las empresas y los empleadores, los trabajadores y la sociedad civil, así como de las propias personas cuando aprovechan las oportunidades de sacar el máximo partido a su talento. Los interlocutores sociales, en particular, desempeñan una función fundamental a la hora de garantizar que la Agenda se desarrolle y se ponga en marcha con éxito, como también de que sea capaz de seguir el ritmo vertiginoso que caracteriza a la evolución de las necesidades de nuestro mercado de trabajo y de nuestra sociedad.

2. SUBIR EL LISTÓN: PRIORIDADES DE ACTUACIÓN

2.1. DESARROLLAR UNAS CAPACIDADES DE MAYOR CALIDAD Y MÁS ADECUADAS

Las personas necesitan un amplio conjunto de capacidades para desarrollar plenamente su potencial en el trabajo y en la sociedad. A escala de la UE, el hecho de que las políticas se hayan centrado en los resultados educativos ha aportado grandes logros. En 2014, terminaron la enseñanza superior alrededor de 10 millones de personas más que en 2010, y el número de jóvenes con un abandono temprano de la educación-formación descendió de los 6 millones registrados en 2010 a 4,5 millones de personas. Estas cifras suponen unos avances considerables hacia los objetivos de Europa 2020.

Sin embargo, cada vez se pone más de manifiesto que concentrarse exclusivamente en las medidas para lograr unos niveles educativos más altos es insuficiente: ahora la prioridad reside en la calidad y la utilidad de lo que se aprende. Muchos jóvenes abandonan la educación y la formación sin estar suficientemente preparados para incorporarse al mercado de trabajo y sin las capacidades o la mentalidad de crear su propia empresa.

La adquisición de capacidades es un proceso que dura toda la vida, ya sea un aprendizaje formal o informal, y comienza desde muy jóvenes. Los efectos positivos a largo plazo de una educación temprana de buena calidad son importantes, están bien documentados, y sientan las bases de unas futuras destrezas y motivaciones para aprender.

Más allá de buscar capacidades específicas ligadas a ocupaciones determinadas, los empleadores demandan cada vez más unas capacidades transferibles, tales como el trabajo en equipo, la resolución de problemas y el pensamiento creativo. Esta combinación de capacidades es también esencial para las personas que están pensando en poner en marcha su propia empresa, y sin embargo, no suele hacerse hincapié en este tipo de capacidades en los planes de estudios, y es inusual que se evalúen formalmente en muchos Estados miembros. Los perfiles interdisciplinares —personas con capacidad para combinar el trabajo en ámbitos diferentes—, son cada vez más valorados por los empleadores, pero se constata una escasa presencia de estos perfiles en el mercado laboral.

Fortalecer las bases: capacidades básicas

Europa se enfrenta a un desafío en materia de capacidades básicas. Las personas necesitan un nivel mínimo de capacidades básicas, incluidas las destrezas lingüísticas, de cálculo y digitales elementales, para poder acceder a un empleo de calidad y participar plenamente en la sociedad. Estas capacidades son también el fundamento de cualquier formación o desarrollo profesional futuro. Alrededor de una cuarta parte de la población adulta europea tiene problemas de comprensión lectora y de redacción, y escasas nociones digitales y de cálculo. Más de 65 millones de personas en la UE no han alcanzado ninguna cualificación correspondiente a la segunda etapa de la educación secundaria. Este porcentaje varía considerablemente entre los países de la UE, en algunos de los cuales puede alcanzar el 50 % o más de la población.

Como la mayoría de los puestos de trabajo cada vez exigen capacidades más complejas, las personas poco cualificadas tienen menos oportunidades de empleo a su disposición. Son también más vulnerables a empleos precarios y tienen el doble de probabilidad que las personas más cualificadas de sufrir desempleo de larga duración. Asimismo, las personas con capacidades insuficientes también son, a menudo, consumidores vulnerables, especialmente en unos mercados cada vez más complejos.

- 1. Para mejorar las posibilidades de empleo de los adultos con un nivel bajo de capacidades en Europa, los Estados miembros deben poner en marcha vías de capacitación a través de una Garantía de Capacidades que hayan establecido en colaboración con los interlocutores sociales y los proveedores de educación y formación, así como con las autoridades locales, regionales y nacionales. La capacitación, entendida como la adquisición o mejora de capacidades, debería estar abierta a todas las personas, independientemente de que estén ejerciendo una actividad laboral. Es preciso ayudar a mejorar los niveles lingüísticos, de cálculo y digitales de los adultos poco capacitados y, si es posible, desarrollar un conjunto de capacidades más amplio que conduzcan hacia una cualificación de segunda etapa de educación secundaria o equivalente.*

*La Comisión propone que se establezca una **Garantía de Capacidades** [véase el documento de referencia COM(2016) 382] con el fin de proporcionar:*

- ✓ una evaluación de las capacidades de los adultos poco cualificados, que permita identificar las capacidades que poseen y las que necesitan;*
- ✓ una oferta de formación que responda a las necesidades específicas de las personas y de los mercados de trabajo locales;*
- ✓ unas posibilidades de validación y reconocimiento de sus capacidades.*

Potenciar la resiliencia: competencias clave y capacidades superiores y más complejas

La educación y la formación formales deberían dotar a todos los ciudadanos de una amplia gama de capacidades que les abran las puertas a la realización y el desarrollo personal, la inclusión social, la ciudadanía activa y el empleo. Entre ellas, cabe citar las capacidades lingüísticas y de cálculo, en ciencias e idiomas, así como capacidades transversales y competencias clave, como las competencias digitales, el espíritu empresarial, el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la habilidad de aprender a aprender y los conocimientos financieros.

La adquisición de estas capacidades constituye el fundamento para el desarrollo de otras superiores y más complejas, que son necesarias para impulsar la creatividad y la innovación. Estas capacidades deben reforzarse a lo largo de toda la vida, y permitir que las personas puedan prosperar en unos puestos de trabajo cambiantes y en una sociedad en rápida evolución, así como para hacer frente a la complejidad y la incertidumbre que la caracterizan.

Si bien algunas de estas competencias ya tienen un lugar establecido en los sistemas educativos, este no es el caso típico de las competencias clave, como son el espíritu empresarial y la ciudadanía, o las capacidades transversales. Algunos Estados miembros han tomado medidas para incorporarlas a los planes de estudios, pero esto no siempre se ha hecho de manera coherente. A fin de promover una visión común sobre dos de estas competencias, la Comisión ha elaborado marcos de referencia para las competencias digitales⁴ (que se ha adoptado actualmente en trece Estados miembros) y para el espíritu empresarial⁵, que se han publicado recientemente.

La Comisión seguirá trabajando con las partes interesadas para desarrollar instrumentos destinados a la evaluación y la validación de estas competencias. Tales instrumentos permitirán a las autoridades públicas y a los organismos privados mejorar sus servicios de orientación, formación y tutoría para los jóvenes, los solicitantes de empleo y las personas en general. La Comisión también respaldará a los países, las regiones y las instituciones de educación y formación de la UE para que ayuden a los jóvenes a adquirir las competencias empresariales que sean de utilidad a la hora de crear su propia sociedad o empresa social. Los programas de la UE como Erasmus+, COSME y el Fondo Social Europeo ya están prestando apoyo financiero a tal fin.

⁴ <https://ec.europa.eu/jrc/digcomp/>.

⁵ <https://ec.europa.eu/jrc/entrecomp>.

2. *Para ayudar a más personas a adquirir un núcleo de capacidades, la Comisión tiene la intención de revisar en 2017 el **marco de competencias clave**⁶. Se trata de tener una visión común de las competencias clave y de fomentar su introducción en los planes de estudios de la educación y la formación. La revisión ofrecerá también apoyo para mejorar la elaboración y la evaluación de estas capacidades. Se prestará una atención especial al fomento de la **mentalidad emprendedora y orientada a la innovación**, incluida la promoción de las experiencias empresariales prácticas.*

Hacer que la EFP sea la primera opción

El valor de la educación y formación profesionales (EFP) reside en fomentar unas capacidades transversales y específicas para un empleo determinado, de modo que se facilita la transición al empleo y se mantienen y actualizan las capacidades de la mano de obra en función de las necesidades locales, regionales y sectoriales. Aunque hay más de 13 millones de estudiantes de EFP todos los años, las previsiones realizadas en varios Estados miembros indican que habrá en el futuro una oferta insuficiente de personas con cualificaciones de EFP.

Para muchos jóvenes y sus padres, la EFP sigue siendo una segunda opción. Además, la coordinación entre empleadores y proveedores de educación y formación es, en ocasiones, difícil. La EFP debe incrementar su atractivo a través de una oferta de calidad y una organización flexible, de manera que permita el paso a la formación profesional de grado superior o a la universidad y que tenga una mayor vinculación con el mundo del trabajo.

La oferta de EFP de grado superior, que está en constante expansión, es valorada por los estudiantes y los empleadores, ya que proporciona las capacidades que se necesitan en el mercado laboral. Es preciso fomentar en mayor medida esta evolución y que se integre adecuadamente en los marcos y sistemas de cualificaciones.

Las empresas y los interlocutores sociales deberían participar en la concepción y la enseñanza de la EFP a todos los niveles, tal como se demuestra en el «sistema dual» de aprendizaje. La EFP debe recoger una fuerte dimensión basada en el trabajo y combinada, en la medida de lo posible, con una experiencia internacional.

⁶ Recomendación sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (DO L 394 de 30.12.2006, p. 10).

3. *La Comisión, en cooperación con los Estados miembros, los interlocutores sociales y los proveedores de educación y formación, apoyará la aplicación de las Conclusiones de Riga, que abogan por unas capacidades y cualificaciones profesionales de calidad apropiadas para el mercado de trabajo:*

- ✓ *contribuyendo a que se ofrezcan experiencias de aprendizaje basadas en el trabajo a los estudiantes de la EFP como parte de sus estudios;*
- ✓ *ofreciendo mayores oportunidades a los estudiantes de la educación y formación profesionales para combinar experiencias de aprendizaje adquiridas en distintos contextos, partiendo de los instrumentos vigentes de la EFP relativos a la garantía de la calidad⁷ y el sistema de créditos⁸, y en consonancia con la Recomendación revisada sobre el Marco Europeo de Cualificaciones;*
- ✓ *apoyando el desarrollo y la visibilidad de las oportunidades de la EFP de grado superior a través de colaboraciones entre los proveedores de enseñanza, la investigación y las empresas, haciendo especial hincapié en las necesidades en materia de capacidades de nivel superior a escala sectorial;*
- ✓ *mejorando la disponibilidad de los datos sobre los resultados en el mercado laboral de la EFP;*
- ✓ *explorando la manera de racionalizar la actual gobernanza a nivel de la UE del sector de la EFP, lo que incluye una coordinación más explícita del papel desempeñado por el Comité Consultivo de Formación Profesional;*
- ✓ *poniendo en marcha una **primera semana europea de las capacidades de EFP** en 2016 y aumentando la cooperación con la **Organización Mundial de Capacidades** para mostrar los cursos de formación profesional como una opción de primera categoría.*

En busca de la conexión: centrarse en las competencias digitales

La rápida transformación digital de la economía implica que casi todos los puestos de trabajo requieren ahora un cierto nivel de capacidades digitales, al igual que la participación en la sociedad en general. La economía colaborativa está cambiando los modelos empresariales, está ofreciendo oportunidades y nuevas vías en el trabajo, está demandando distintos conjuntos de capacidades, y está planteando desafíos como ofrecer posibilidades de capacitación. La robotización y la inteligencia artificial están sustituyendo puestos de trabajo rutinarios, no solo en las propias plantas industriales, sino también en las oficinas. El acceso a los servicios, incluidos los servicios electrónicos, está evolucionando y exige que tanto los usuarios, como los proveedores y las administraciones públicas tengan suficientes capacidades digitales. La salud electrónica, por ejemplo, está cambiando la forma en la que el ciudadano accede a la asistencia sanitaria y se beneficia de ella.

La demanda de profesionales de las tecnologías de la información y las comunicaciones ha crecido un 4 % anual durante los últimos diez años, y no obstante, aún faltan capacidades digitales en Europa a todos los niveles. A pesar de un crecimiento fuerte y sostenido del empleo para los profesionales de las TIC, se prevé casi la duplicación del

⁷ Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales (1) (DO C 155 de 8.7.2009, p. 1).

⁸ Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (ECVET) (DO C 155 de 8.7.2009, p. 11).

número de vacantes sin cubrir (hasta 756 000 personas) para 2020. Por otra parte, casi la mitad de la población de la UE carece de las capacidades digitales básicas, y aproximadamente el 20 % de la población no posee ninguna en absoluto. Los Estados miembros, las empresas y las personas individuales deben estar a la altura del reto e invertir más en el desarrollo de capacidades digitales (incluida la codificación o la informática) en todo el espectro de la educación y la formación.

Europa necesita personas con una buena formación en TIC que no solo sean capaces de utilizar estas tecnologías, sino que también puedan innovar y liderar su aplicación. Sin ellas, Europa no tendrá éxito a la hora de adaptarse a esta transformación digital. La adquisición de nuevas capacidades es fundamental para seguir el ritmo de la evolución tecnológica y la industria ya está introduciendo métodos de formación innovadores. Los centros de investigación y de innovación también pueden ayudar a desarrollar y transferir dichas capacidades, que actúan como catalizadores para la inversión, la actividad empresarial y la creación de empleo.

4. *La Comisión está poniendo en marcha la **Coalición por las capacidades y los empleos digitales** para desarrollar una reserva de talento y garantizar que las personas y la mano de obra en Europa estén equipados con capacidades adecuadas en este campo.*

*Basándose en los resultados positivos obtenidos con la Gran Coalición para el Empleo Digital y la Estrategia sobre cibercapacidades de la UE, y en coordinación con las labores desarrolladas en el marco Educación y Formación 2020, se pide a los Estados miembros que **desarrollen, de aquí a mediados de 2017, unas estrategias nacionales globales de capacidades digitales a partir de unos objetivos fijados, a más tardar, a finales de 2016, lo cual incluye:***

- ✓ *el establecimiento de coaliciones nacionales en el ámbito de las capacidades digitales que reúnan a los poderes públicos, las empresas, la educación, la formación y las partes interesadas del mercado laboral;*
- ✓ *el desarrollo de medidas concretas para adaptar las capacidades y competencias digitales a todos los niveles de la educación y la formación, de modo que se apoye a los profesores y educadores y se promueva la participación activa de las empresas y de otras organizaciones.*

La Comisión reunirá a los Estados miembros y las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, para que se comprometan a actuar y determinen y compartan las mejores prácticas, de modo que estas puedan reproducirse y ampliarse más fácilmente. Además, mejorará la difusión de información sobre los fondos de la UE disponibles para estos fines (los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, la Iniciativa de Empleo Juvenil y Erasmus+) y estudiará las posibilidades de financiación, por ejemplo a través de bonos de formación.

La Comisión supervisará anualmente los progresos logrados a través de su Informe sobre los avances digitales en Europa (EDPR)⁹.

⁹ Informe sobre los avances digitales en Europa (2016), doc. SWD(2016) 187.

2.2. FACILITAR LA VISIBILIDAD Y LA COMPARABILIDAD DE LAS CAPACIDADES Y LAS CUALIFICACIONES

Las cualificaciones indican a los empleadores lo que los demandantes de empleo saben y son capaces de hacer, pero rara vez recogen las capacidades adquiridas fuera de los cauces formales de las instituciones de enseñanza, que, por tanto, corren el riesgo de ser infravaloradas. La posibilidad de identificar y validar estas capacidades es especialmente importante para las personas poco cualificadas, las personas desempleadas o en riesgo de desempleo, las que deben cambiar de trayectoria profesional y los inmigrantes. Ello puede ayudar a los ciudadanos a presentar y utilizar mejor su experiencia y su talento, identificar nuevas necesidades en materia de formación y aprovechar las oportunidades para el reciclaje.

Las diferencias entre los sistemas de educación y formación en la UE, sin embargo, hacen que sea difícil para los empleadores evaluar los conocimientos y las capacidades de las personas con una cualificación procedente de otro país distinto del suyo.

La movilidad transfronteriza puede contribuir a un buen funcionamiento de los mercados laborales y a que se ofrezcan mayores oportunidades a las personas. Pero si no se comprenden ni reconocen bien las cualificaciones, los trabajadores de la UE y de terceros países que se trasladan a vivir al extranjero a menudo se enfrentan a más obstáculos para encontrar un empleo o reciben un salario inferior que el de los trabajadores con cualificaciones comparables adquiridas en el país de acogida.

Mejorar la transparencia y la comparabilidad de las cualificaciones

A nivel de la UE, la Directiva 2005/36/CE facilita el reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales y contribuye al acceso a las profesiones reguladas y, desde enero de 2016, se ofrece el primer procedimiento electrónico a escala de la UE para el reconocimiento de las cualificaciones profesionales (la denominada tarjeta profesional europea)¹⁰ en relación con cinco profesiones. También se creó el Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (MEC) a fin de facilitar la comprensión y comparación de los conocimientos que se hayan adquirido individualmente (los denominados «resultados del aprendizaje») con la obtención de las cualificaciones.

El MEC instó a los participantes de diversos sectores educativos nacionales a trabajar juntos para diseñar marcos nacionales de cualificaciones coherentes basados en los «resultados del aprendizaje». No obstante, se precisa un nuevo impulso para que el MEC consiga llegar plenamente a las personas y las organizaciones, y a fin de que sirva de base para la toma de decisiones cotidianas sobre contratación o acceso a la formación, teniendo en cuenta las distintas maneras en las que tiene lugar el aprendizaje.

Varios países no europeos han manifestado su interés en el MEC para que sus cualificaciones puedan compararse con las europeas, lo cual contribuiría a atraer a investigadores altamente capacitados y a profesionales de fuera de la UE de modo que se garanticen las capacidades necesarias en nuestra economía y, viceversa, se facilite a los investigadores y profesionales de la UE trabajar fuera de la Unión. Esto está en consonancia con la ambición de tener una política de inmigración legal más inteligente y

¹⁰ Reglamento de Ejecución (UE) 2015/983 de la Comisión, de 24 de junio de 2015, sobre el procedimiento de expedición de la tarjeta profesional europea y la aplicación del mecanismo de alerta con arreglo a lo dispuesto en la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (DO L 159 de 25.6.2015).

que esté bien gestionada¹¹. La revisión de la Directiva sobre la denominada «tarjeta azul» es especialmente importante en este sentido¹². Una revisión del MEC facilitaría la comprensión de las cualificaciones adquiridas en el extranjero y la integración de los inmigrantes (tanto de los recién llegados como de los que ya residen en la Unión) en el mercado laboral de la UE.

5. *Con miras a que sea más fácil entender las cualificaciones y las capacidades vinculadas y contribuir a su mejor utilización en el mercado de trabajo de la UE, la Comisión presenta una propuesta para la revisión del **Marco Europeo de Cualificaciones**¹³ [véase el doc. de ref. COM (2016) 383]. La revisión:*

- ✓ *respalda una actualización periódica de los sistemas nacionales de cualificaciones;*
- ✓ *garantiza que las cualificaciones con un nivel del MEC se basen en principios comunes relativos a la garantía de la calidad¹⁴;*
- ✓ *vela por la aplicación de principios comunes para los sistemas de créditos cuando las cualificaciones integradas en un nivel del Marco Europeo de Cualificaciones se basen en créditos;*
- ✓ *fomenta la utilización del MEC por los interlocutores sociales, los servicios públicos de empleo, los proveedores de educación y los poderes públicos para apoyar la transparencia y la comparabilidad de las cualificaciones;*
- ✓ *promueve la comparabilidad de las cualificaciones entre los países incluidos en el MEC y otros países, en particular, los países vecinos y otros Estados que hayan desarrollado marcos de cualificaciones, con arreglo a los acuerdos internacionales de la UE.*

Elaborar un perfil inicial de las capacidades y las cualificaciones de los inmigrantes

Un número menor de nacionales de terceros países residentes en la UE que de ciudadanos de la Unión posee una cualificación de segunda etapa de educación secundaria (o incluso de la primera etapa). Y alrededor del 25 % de los nacionales de países no pertenecientes a la UE están altamente capacitados. Sin embargo, en el grupo de los altamente capacitados, alrededor de dos terceras partes están inactivos, desempleados o excesivamente cualificados para la labor que desempeñan. Además, es probable que algunos inmigrantes que residen ya en la UE, así como los recién llegados, especialmente los refugiados, tengan un conocimiento limitado de la lengua del país de acogida.

Comprender las capacidades, las cualificaciones y la experiencia profesional de los inmigrantes recién llegados es todo un desafío para muchos países de la UE. Las

¹¹ Agenda Europea de Migración [COM(2015) 240] y Hacia una reforma del sistema europeo común de asilo y una mejora de las vías legales a Europa [COM(2016) 197].

¹² Propuesta de Directiva del Consejo relativa a las condiciones de entrada y residencia de los nacionales de terceros países para fines de empleo de personas altamente capacitadas [COM(2016) 378].

¹³ Recomendación sobre el Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (DO C 111 de 6.5.2008, p. 1).

¹⁴ Los principios de garantía de calidad a escala europea para la enseñanza general están siendo objeto actualmente de debate en el contexto del marco estratégico ET 2020.

herramientas desarrolladas a través de Europass¹⁵, el Marco Europeo de Cualificaciones, el aprendizaje entre pares y el intercambio entre los Estados miembros y las autoridades competentes pueden ayudar a la elaboración de perfiles de capacidades y a la integración de los inmigrantes. Identificar las capacidades de los inmigrantes en una fase temprana puede ayudar a determinar los primeros pasos necesarios para su inserción en la sociedad de acogida y en el mercado laboral. Ello puede incluir dirigirles hacia una formación apropiada (incluido el estudio de idiomas, una formación empresarial o aprendizajes disponibles a través de la Alianza Europea para la Formación de Aprendices), o bien a los servicios de empleo.

6. *Para integrar más rápidamente a los nacionales de terceros países, la Comisión:*

- ✓ *pondrá en marcha una «herramienta para los perfiles de capacidades de los nacionales de terceros países». Esta herramienta ayudará a los servicios correspondientes en los países de acogida a identificar y documentar las capacidades y cualificaciones, así como la experiencia de los nacionales de terceros países recién llegados.*
- ✓ *colaborará con las autoridades nacionales para respaldar el reconocimiento de las capacidades y las cualificaciones de los inmigrantes, especialmente de los refugiados, contribuirá a la formación del personal de los servicios de acogida en el país de entrada en la UE para agilizar los procedimientos de reconocimiento, y fomentará el intercambio de información y de las mejores prácticas sobre la comprensión y el reconocimiento de capacidades y cualificaciones.*
- ✓ *pondrá a disposición cursos de idiomas para los inmigrantes recién llegados, en particular para los refugiados, a través del apoyo lingüístico en línea de Erasmus+ (en tres años se pondrán a disposición de los refugiados 100 000 licencias para cursos de idiomas en línea)¹⁶.*

2.3. IMPULSAR LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA Y LA DOCUMENTACIÓN SOBRE LAS CAPACIDADES, Y POTENCIAR LA TOMA DE DECISIONES SOBRE CARRERAS PROFESIONALES CON CONOCIMIENTO DE CAUSA

Los proveedores de educación y los responsables políticos necesitan pruebas sólidas de las capacidades que serán necesarias en el futuro para ayudarles a tomar las decisiones adecuadas en relación con políticas y reformas, planes de estudios e inversiones. Pero el ritmo imparable del cambio en el mercado laboral hace que sea difícil facilitar una información fiable. Además, no existe una única solución válida. Los mercados de trabajo locales y regionales configuran las necesidades de capacidades en paralelo a las tendencias a escala mundial, lo que da lugar a variaciones en la demanda de cualificaciones más específicas, para determinadas ocupaciones, en las diversas regiones o sectores económicos.

Estar mejor informados para elegir con criterio

Ya sea para buscar trabajo o decidir qué se va a estudiar y dónde, las personas necesitan tener acceso a la información estratégica disponible sobre capacidades y poder

¹⁵ Decisión n.º 2241/2004/CE relativa a un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (Europass) (DO L 390 de 31.12.2004, p. 6).

¹⁶ En el plan de acción sobre la integración de los nacionales de terceros países, se presenta toda la gama de actuaciones destinadas a facilitar la integración de los nacionales de terceros países [COM(2016) 377].

interpretarla. También necesitan medios adecuados para (auto)evaluar sus capacidades y presentarlas de manera efectiva junto con sus cualificaciones. Del mismo modo, los empleadores y otras organizaciones se beneficiarían de formas más eficaces y efectivas de identificación y selección de personal con las capacidades adecuadas.

La efectividad de la información estratégica sobre capacidades varía entre los países de la UE. En algunos, las colaboraciones entre interlocutores sociales, administraciones y proveedores de educación ya están determinando efectivamente las necesidades de capacitación y adaptando los planes de estudios en consecuencia. En otros, este tipo de colaboraciones no son aún la norma.

La cooperación es más efectiva cuando se basa en los puntos fuertes y las especialidades regionales y locales. Una mejor interacción local entre la educación y formación, por un lado, y el mercado de trabajo, por otro, con la ayuda de inversiones específicas, también puede servir para limitar la fuga de cerebros y ayudar a desarrollar, atraer y retener los talentos necesarios en determinadas regiones e industrias.

7. *Con objeto de contribuir a que se tomen decisiones informadas sobre la carrera profesional y los estudios, la Comisión propondrá una **revisión del marco Europass**¹⁷ para crear una plataforma de servicios en línea integrada e intuitiva. Esta plataforma proporcionará herramientas basadas en internet para documentar y compartir información sobre las capacidades y las cualificaciones, como también herramientas de autoevaluación gratuitas.*

Se mejorarán los datos sobre las tendencias y las necesidades de capacidades a través de robots de búsqueda en la red y del análisis de macrodatos, y se respaldarán los resultados con pruebas procedentes de distintos sectores que reúnan datos precisos y en tiempo real en el servicio que ofrece el actual instrumento «Panorama de cualificaciones de la UE» como parte de un servicio integrado de Europass.

8. *La Comisión seguirá analizando el problema de la **fuga de cerebros** y fomentará el intercambio de las mejores prácticas en lo tocante a formas eficaces de abordar este problema.*

Mejorar la información estratégica sobre capacidades y la cooperación en los sectores económicos

Las necesidades actuales y futuras de capacidades varían en los diversos sectores de la economía. Hay nuevos sectores que surgen y otros que cambian radicalmente, sobre todo, pero no exclusivamente gracias a los avances tecnológicos. La transición que impulsa la innovación hacia una economía circular e hipocarbónica, así como las tecnologías facilitadoras esenciales, tales como la nanotecnología, la inteligencia artificial y la robótica, están transformando un número creciente de sectores. Disponer de una oferta de las capacidades adecuadas en el momento oportuno es esencial para permitir el desarrollo de la competitividad y la innovación. La disponibilidad de capacidades de alto nivel también es un factor fundamental en las decisiones de inversión. Con el ritmo del cambio tecnológico, el reto principal para la industria, especialmente las pymes, es anticipar y gestionar mejor el cambio transformacional en relación con las necesidades de capacidades.

¹⁷ Decisión n.º 2241/2004/CE relativa a un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (Europass) (DO L 390 de 31.12.2004, p. 6).

Se han puesto en marcha muchas iniciativas sectoriales y regionales destinadas a promover las capacidades, que cuentan con la participación de entes y organizaciones públicos y privados. Pero estos proyectos suelen quedarse fragmentados y su impacto en los sistemas de educación y formación es limitado. Por este motivo, la movilización de la industria, incluidos los interlocutores sociales, es indispensable para el diseño y la aplicación de soluciones. Se requiere, por tanto, un enfoque estratégico dirigido a mercados sectoriales bien definidos y a las necesidades de capacidades.

Para garantizar unos resultados duraderos con una repercusión real, la cooperación sectorial sobre capacidades puede vincularse perfectamente con las estrategias de crecimiento de los sectores en cuestión y contar con el respaldo del compromiso político y la participación de las partes interesadas a escala, nacional, regional y de la UE.

9. *Para mejorar la información estratégica sobre capacidades y abordar las carencias que se han puesto de manifiesto en los diversos sectores de la economía, la Comisión está poniendo en marcha un **Plan general de cooperación sectorial sobre capacidades**, que contribuirá a movilizar y coordinar a los principales actores, fomentar la inversión privada y promover una mayor utilización estratégica de los programas de financiación europeos y nacionales.*

Se establecerán alianzas de capacidades sectoriales en la industria y los servicios a escala de la UE que se plasmarán posteriormente a escala nacional (o, en su caso, a nivel regional) a fin de:

- ✓ *trasladar las estrategias sectoriales de los próximos cinco a diez años a una determinación de las necesidades de capacidades y al desarrollo de soluciones concretas, tales como el desarrollo conjunto de oportunidades para los titulados de la EFP superior y colaboraciones entre las empresas, las instituciones educativas y los centros de investigación;*
- ✓ *apoyar, cuando proceda, la celebración de acuerdos para el reconocimiento de cualificaciones y certificaciones sectoriales.*

*El Plan, cuyos trabajos preparatorios comenzarán en 2016, contará con el apoyo de instrumentos financieros actuales de la UE¹⁸ y, en una fase inicial, se probará en el marco de un proceso orientado hacia la demanda, en seis sectores concretos: **automovilístico, de tecnologías marítimas, espacial, de defensa, textil y turístico**. Se estudiará la posibilidad de añadir otros campos (construcción, acero, salud, tecnologías verdes y energías renovables) en una segunda fase de aplicación que está previsto comenzar en 2017. La selección de los sectores incluye tecnologías punta con vistas a garantizar la competitividad a largo plazo, y también sectores más tradicionales que se enfrentan a retos concretos a corto y medio plazo.*

Conocer mejor las salidas que tienen los titulados en el mercado laboral

Las universidades y los proveedores de EFP preparan a los jóvenes para la vida laboral. Por tanto, deben comprender las tendencias del mercado laboral, estar informados de la

¹⁸ *La Comisión ha iniciado el diálogo con sectores específicos para recoger pruebas del déficit de capacidades y su impacto potencial en el empleo, el crecimiento, la innovación y la competitividad. A partir de este análisis y teniendo en cuenta el firme compromiso político de las partes interesadas a nivel nacional y de la UE, se han seleccionado seis sectores determinados para la fase inicial.*

facilidad o dificultad con la que sus antiguos alumnos encuentran trabajo, y adaptar sus programas en consecuencia. Los estudiantes y sus familias también necesitan esta información para tomar decisiones informadas sobre qué y dónde estudiar. No obstante, adaptar los planes de estudios lleva su tiempo y es un proceso complejo.

Debería disponerse con facilidad de más información sobre la progresión del aprendizaje de los titulados de la educación superior, ya sea de grado universitario o ciclos superiores de la educación y formación profesionales, y las salidas que tienen en el mercado laboral, y que esta información fuera comparable. Además, debería basarse en indicadores de garantía de la calidad, datos administrativos (incluidos los impuestos y la seguridad social) y en enfoques basados en encuestas que utilicen plataformas o redes sociales, cuando proceda.

En varios Estados miembros, se han desarrollado mecanismos de seguimiento profesional para los titulados de la educación terciaria. En cambio, están menos desarrollados los sistemas de seguimiento profesional a gran escala de los titulados de EFP de grado medio, y también en este caso, hay margen para apoyar a los Estados miembros en la mejora de la información.

10. *Con objeto de ayudar a los estudiantes y los proveedores de educación a valorar la utilidad de los estudios que ofrecen, la Comisión planea proponer, como primer paso en 2017, una **iniciativa de seguimiento profesional de los titulados de la educación terciaria** para ayudar a los Estados miembros a mejorar la información sobre la situación de estos titulados en el mercado laboral.*

3. LABORES EN CURSO: ACELERAR EL RITMO

Las diez principales iniciativas que acaban de mencionarse forman parte de una estrategia ambiciosa y a largo plazo que pretende garantizar que las personas adquieran las capacidades que precisan para prosperar en el mercado laboral, en particular, y en la sociedad, en general.

Existen otros trabajos en curso a nivel nacional y de la UE que también contribuirán a que avance la Agenda de Capacidades, de modo que mejoren las oportunidades de aprendizaje y se garantice una educación y formación adecuadas para el siglo XXI. Es necesario realizar un mayor esfuerzo para ayudar a salvar la distancia entre la educación y la formación y el mercado laboral. Debemos invertir más en la modernización de la EFP y la educación superior, y aprovechar plenamente su potencial como motores del desarrollo regional.

3.1. INCREMENTAR LAS OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE

Más aprendizaje centrado en el trabajo y colaboraciones entre las empresas y el mundo educativo

La formación en el trabajo, como el aprendizaje profesional, constituye un trampolín demostrado para obtener un buen empleo y adquirir capacidades acordes a las necesidades del mercado laboral, entre las que figuran capacidades transversales y básicas. En este ámbito, los interlocutores sociales desempeñan habitualmente un papel fundamental. Pero sería preciso que más personas pudieran beneficiarse de esta forma de

aprendizaje. Actualmente, solo una cuarta parte de los estudiantes que cursan enseñanzas aplicadas participan en este tipo de formación en alternancia, y los programas generales y de enseñanza superior rara vez incluyen una experiencia laboral. Las colaboraciones entre las empresas y las instituciones de enseñanza, con la participación de todos los sectores y niveles de la educación y formación, pueden explotar este potencial.

Algunas iniciativas de éxito están mostrando el camino que debe seguirse, implicando a los agentes del mercado de trabajo en la educación y la formación y ayudando a los jóvenes a dar un primer paso en el camino del empleo. La Alianza Europea para la Formación de Aprendices ha movilizado, hasta ahora, 250 000 ofertas de formación en la empresa y de empleo para los jóvenes. Mediante el Pacto Europeo para la Juventud, un millón de jóvenes recibirán formación en capacidades digitales, y un programa de «aulas inteligentes» acogerá a 100 000 estudiantes. A través de la Gran Coalición para el Empleo Digital, las empresas y otras organizaciones han ofrecido millones de oportunidades adicionales de formación¹⁹.

En lo referente a la educación superior y de posgrado, el Instituto Europeo de Innovación y Tecnología (EIT) es un ejemplo de cómo la cooperación con las empresas y los institutos de investigación puede promover el desarrollo de planes de estudios, programas de movilidad y acceso a infraestructuras industriales y de investigación para la formación práctica en un entorno de vida real.

Todo esto son señales positivas, pero resultan claramente insuficientes. A fin de ayudar a que los estudiantes tengan más contacto con el mundo del trabajo, **la Comisión desarrollará un conjunto de servicios de apoyo para facilitar el intercambio de conocimientos, la creación de redes y la cooperación en la formación de aprendices.** Se propone respaldar reformas estructurales a través del asesoramiento entre pares y del intercambio de buenas prácticas, también vía las redes sociales.

Los interlocutores sociales en varios sectores, como el comercio, la construcción y las telecomunicaciones, han alcanzado posiciones comunes sobre las capacidades, entre las que cabe citar iniciativas específicas sobre los periodos de aprendizaje profesional en empresas. Varios interlocutores sociales de la UE procedentes de distintos sectores económicos también se han comprometido, en el marco de la Alianza Europea para la Formación de Aprendices, a proporcionar más y mejores posibilidades de formación de aprendices. Esta es también una prioridad de los interlocutores sociales europeos en su programa de trabajo conjunto para el periodo 2015-2017. La Comisión ayudará a los interlocutores sociales a sacar adelante los resultados de sus proyectos conjuntos, por ejemplo estudiar la relación entre coste y eficacia de la formación de aprendices y, posiblemente, crear un marco de calidad para el aprendizaje profesional.

Un mayor apoyo a la movilidad de los estudiantes

Sería conveniente que un número mayor de estudiantes pudiera beneficiarse de una experiencia de formación en el extranjero. Los datos muestran que los jóvenes que estudian o se forman en el extranjero encuentran empleo mucho más rápidamente que los que carecen de experiencia internacional. Son personas que se adaptan con mayor rapidez a nuevas situaciones y que resuelven mejor los problemas. Recientemente, la UE adaptó

¹⁹ <http://www.linkedpolicies.eu/pledge>.

su marco jurídico para los estudiantes e investigadores de terceros países²⁰, sobre todo con vistas a facilitar que se atraiga y retenga a las personas con talento.

La movilidad de los estudiantes de la enseñanza superior tiene ya una larga tradición. Hasta la fecha, más de tres millones de estudiantes han participado en el programa Erasmus. En el marco de Erasmus+, se ofrecen ayudas a la movilidad a estudiantes de la formación profesional inicial, tanto para la formación en un centro educativo como para el aprendizaje en una empresa. No obstante, las oportunidades de movilidad que se ofrecen a los estudiantes resultan insuficientes para cubrir la demanda actual. Solo unos pocos países incluyen las oportunidades de movilidad en sus sistemas nacionales de educación, formación y juventud.

Los aprendices profesionales también se benefician de aprender y trabajar en el extranjero. Con el fin de mejorar las condiciones de su movilidad, la Comisión está llevando a cabo un proyecto piloto, encomendado por el Parlamento Europeo, destinado a evaluar la viabilidad y los beneficios de unos periodos de movilidad más largos en el extranjero (de seis a doce meses) para los aprendices profesionales.

El apoyo presupuestario de la UE por sí solo sería insuficiente. Si los Estados miembros incluyeran en sus programas nacionales ayudas a la movilidad, sería de gran utilidad para que una gran parte de los jóvenes pudieran beneficiarse de una experiencia formativa en el extranjero.

En este contexto, es esencial la calidad de las plazas de estudios en los centros educativos y de los puestos de formación en las empresas. La financiación debe ir acompañada con unas políticas y medidas nacionales que favorezcan y valoren el aprendizaje adquirido, y que garanticen la utilidad y la calidad de la formación. **En 2016, se pondrá en marcha un cuadro de indicadores para la movilidad en la EFP que ofrezca un panorama de las medidas de apoyo existentes en toda la UE y una base sólida para determinar los ámbitos en los que es necesario hacer más.**

Más formación en el puesto de trabajo

La mayor parte de la mano de obra europea de las próximas dos décadas ya son adultos hoy en día que necesitan una formación continuada para actualizar sus capacidades y aprovechar nuevas oportunidades profesionales.

Pero solo uno de cada diez adultos participa actualmente en algún tipo de formación organizada. Este es el caso, especialmente, de las personas altamente capacitadas y los trabajadores de las grandes empresas. En 2010, aproximadamente un tercio de las empresas de la UE no facilitó ningún tipo de formación a su personal, mientras que únicamente alrededor de un tercio de los trabajadores por cuenta ajena había participado en algún tipo de curso o seminario. Más recientemente, una cuarta parte de los trabajadores han indicado que no habían desarrollado sus capacidades desde el comienzo de su empleo.

Puede hacerse más por apoyar unos entornos de aprendizaje en el lugar de trabajo y por que las pymes, en particular, ofrezcan formación, por ejemplo mejorando las posibilidades de poner en común recursos e infraestructuras para ofrecer cursos

²⁰ Directiva (UE) 2016/801, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación *au pair*.

conjuntos. Ya están disponibles Fondos Estructurales y de Inversión Europeos para apoyar la modernización de las infraestructuras de educación y formación. **La Comisión está explorando, junto con el Fondo Europeo de Inversiones (FEI), la posibilidad de seguir apoyando los préstamos bancarios a tipos favorables para las pymes, con un instrumento financiero específico dirigido al desarrollo de las capacidades.**

Más oportunidades para validar el aprendizaje no formal e informal

Las personas deben ser capaces de utilizar toda la gama de sus capacidades para su carrera profesional o cualquier formación posterior. Cada vez se aprenden y desarrollan más capacidades en una gran variedad de contextos fuera del sistema formal de educación y formación, ya sea a través de la experiencia laboral, la formación en la empresa, los recursos digitales o las actividades de voluntariado. Estas capacidades pueden validarse a través de la identificación y documentación, la evaluación y la certificación, con opciones que conduzcan a una cualificación completa o parcial.

Sin embargo, en muchos países se conocen poco las posibilidades de validación y hay una aceptación muy reducida del concepto. En algunos de ellos, la validación solo puede tener lugar en el marco de proyectos concretos; en otros, los costes administrativos son prohibitivos.

Para ayudar a que los responsables políticos y los profesionales establezcan modalidades nacionales de validación a más tardar en 2018²¹, la Comisión y el Cedefop publicaron unas directrices sobre validación a principios de 2016 que se actualizarán periódicamente. La actualización del inventario europeo sobre la validación del aprendizaje no formal e informal, que proporciona una instantánea de la situación en Europa y presenta ejemplos de buenas prácticas, se publicará a finales de 2016.

3.2. PROSEGUIR LOS ESFUERZOS DE MODERNIZACIÓN

Apoyar a los profesores y los formadores

Los estudiantes de todas las edades necesitan unos educadores excelentes para desarrollar el amplio conjunto de capacidades y actitudes que requieren tanto para la vida como el trabajo en el futuro. Las diferencias en los resultados que obtienen los alumnos en la educación y formación dependen principalmente de las características individuales y el entorno familiar. Sin embargo, en los centros de enseñanza, son los profesores y formadores quienes más influyen en los resultados de los estudiantes, ya que pueden inspirar a los alumnos y ayudarles a adquirir capacidades más desarrolladas y adecuadas. También desempeñan una función clave en la implantación de nuevos métodos de aprendizaje y enseñanza, en el fomento de la creatividad y la innovación, en la superación de prejuicios y en sacar el máximo partido de las clases en unas aulas cada vez más heterogéneas.

El envejecimiento del personal docente es una tendencia alarmante en muchos países. Según se van jubilando, aumenta el riesgo de pérdida de experiencia y de escasez de personal. Se requieren contrataciones innovadoras, unas condiciones laborales atractivas y políticas de retención profesional para crear una nueva generación de profesionales de

²¹ Validación del aprendizaje no formal e informal (DO C 398 de 22.12.2012, p. 1).

la enseñanza. Desarrollar las competencias del personal docente, especialmente de las personas que ejercen la profesión durante mucho tiempo, es también una prioridad continua y cada vez más urgente en toda la UE.

La Comisión apoyará el intercambio de buenas prácticas en este ámbito entre los Estados miembros y las partes interesadas ofreciendo posibilidades de cooperación y movilidad. Se prestará especial atención a la innovación pedagógica, lo cual implicará el respaldo a los planes de estudio flexibles, la promoción de enfoques interdisciplinarios y colaborativos dentro de las instituciones, así como el apoyo al desarrollo profesional para potenciar unas prácticas pedagógicas innovadoras, especialmente por lo que se refiere al modo de integrar y utilizar las herramientas digitales en las aulas y fomentar la mentalidad empresarial.

Modernización de la enseñanza superior

En 2025 casi la mitad de todos los nuevos puestos de trabajo de la UE requerirán cualificaciones de nivel superior, que se habrán concedido a través de programas académicos y profesionales de nivel terciario. Las capacidades desarrolladas a través de estos programas suelen considerarse los motores de la productividad y la innovación. Los titulados de este nivel tienen más oportunidades de empleo y salarios más elevados que los que solo han obtenido cualificaciones de la segunda etapa de educación secundaria.

Una reciente consulta pública en torno a la «Agenda para la modernización de los sistemas de educación superior en Europa»²² pone de relieve que más de dos tercios de los estudiantes y titulados recientes perciben un desajuste entre la oferta de titulados y la demanda de conocimientos y capacidades de la economía. Casi la mitad de los proveedores de enseñanza superior comparten esta apreciación. También se destacó la necesidad de que las instituciones de educación superior desempeñen un papel activo a nivel regional y nacional, no solo en lo que respecta al suministro de personas cualificadas para el mercado laboral, sino también en lo relativo al fomento de la innovación.

Entre otros retos importantes señalados por las partes interesadas, cabe citar el impacto de la tecnología y la globalización en la educación superior y la necesidad de mejorar el aprendizaje de los titulados y sus resultados en relación con el empleo, para poder ofrecer una orientación mejor a los futuros estudiantes y fomentar más el carácter multidisciplinar de los estudios.

La Comisión colaborará con las partes interesadas para apoyar la modernización de la enseñanza superior, basándose en los resultados de la consulta pública. Ello incluirá, en particular, el desarrollo de marcos de evaluación de competencias para las diversas disciplinas de la enseñanza superior a fin de posibilitar la evaluación comparativa de las capacidades de los estudiantes y titulados.

4. PUESTA EN PRÁCTICA DE LA AGENDA

La nueva Agenda de Capacidades establece una planificación común para la UE, los Estados miembros y las partes interesadas a todos los niveles. El objetivo es llegar a una visión común y al compromiso de cooperar a la hora de desarrollar unas capacidades de

²² Apoyar el crecimiento y el empleo – una agenda para la modernización de los sistemas de educación superior en Europa [COM(2011) 567 final].

mayor calidad y más adecuadas que puedan adaptarse a la rápida evolución de las necesidades de capacitación del mercado de trabajo, dotar a todo el mundo de un conjunto mínimo de capacidades básicas y hacer más comprensibles las cualificaciones, ayudando de este modo a los trabajadores y estudiantes a desplazarse más fácilmente dentro de la UE.

Los interlocutores sociales desempeñarán un papel fundamental en el desarrollo satisfactorio de esta Agenda a partir de iniciativas a nivel europeo y nacional, aprovechando los conocimientos sectoriales específicos y trabajando en los diversos sectores y en la industria.

El Semestre Europeo para la coordinación de políticas económicas seguirá siendo fundamental a la hora de supervisar las reformas de las políticas sobre educación, formación y capacidades. La UE evaluará los esfuerzos de reforma de los Estados miembros mediante sus análisis específicos por país, el fomento del aprendizaje mutuo y la elaboración de políticas basadas en datos. Para contribuir a diseñar y aplicar las reformas, la Comisión, en colaboración con la OCDE, ayudará a los Estados miembros a desarrollar estrategias nacionales y planes de acción en el terreno de las capacidades que cuente con la participación general de todas las administraciones.

Uno de los principales objetivos de la nueva Agenda de Capacidades es sensibilizar a las administraciones de la gran importancia que tienen las capacidades para las perspectivas de empleo y crecimiento en Europa, y que se aborde esta cuestión al más alto nivel político. Para mantener el impulso político, la Comisión examinará distintas maneras de informar periódicamente sobre los progresos realizados. Estos informes pueden servir de orientación para la preparación del Semestre Europeo, así como los debates sobre esta materia que se celebren en el seno del Consejo Europeo.

La Comisión también participará en un diálogo más profundo con los Estados miembros sobre la mejor manera de aprovechar las oportunidades que ofrecen los actuales programas de financiación para cumplir los objetivos del programa. Los principales instrumentos en cuestión son el Fondo Social Europeo (FSE), el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader), el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP), el Fondo de Asilo, Migración e Integración (FAMI), Horizonte 2020 y Erasmus+. El potencial del BEI y de otros organismos y productos financieros —entre ellos el Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas— también debe utilizarse plenamente para estimular la inversión del sector privado en el desarrollo de capacidades.

Con ocasión de la revisión intermedia del marco financiero plurianual 2014-2020, la Comisión estudiará posibles ajustes necesarios para alcanzar los objetivos de la Agenda. A más largo plazo, más allá de 2020, la Comisión fomentará un debate sobre los distintos instrumentos financieros para apoyar las capacidades.

La simplificación de las estructuras de gobernanza actuales favorecerá una aplicación más coordinada de algunas de las iniciativas propuestas en la presente Agenda. Un primer paso en esa dirección será la racionalización de varios grupos de expertos a nivel de la UE relacionados con las capacidades y cualificaciones, sin perjuicio de la gobernanza vigente para las profesiones reguladas. Está previsto tomar otras medidas en función de una evaluación de las estructuras de gobernanza actuales. Se velará también por la coordinación y la coherencia con el marco estratégico para la cooperación europea

en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020)²³ y sus prioridades políticas recientemente adoptadas²⁴. Del mismo modo, se intensificará la coordinación entre los centros de contacto nacionales que apoya la UE en relación con el MEC, Europass y Euroguidance a efectos de fomentar una interfaz única para varias iniciativas europeas sobre las capacidades de cara a las partes interesadas nacionales y con el fin de facilitar el acceso de los usuarios. Esta simplificación se llevará a cabo en consulta con los Estados miembros.

La Comisión pide al Parlamento Europeo y al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones que refrenden la presente Agenda y apoyen activamente su aplicación, en estrecha cooperación con todas las partes interesadas pertinentes. La Comisión se compromete a promover una consulta continua y a buscar el diálogo en relación con la Agenda de Capacidades, con una amplia gama de partes interesadas y el público en general.

²³ Marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación («ET 2020») (DO C 119 de 28.5.2009, p. 2).

²⁴ Nuevas prioridades para la cooperación europea en educación y formación (DO C 417 de 15.12.2015, p. 25).

ANEXO

LISTA DE MEDIDAS Y CALENDARIO INDICATIVO

ACCIÓN		CALENDARIO
Desarrollar unas capacidades de mayor calidad y más adecuadas		
Fortalecer las bases: capacidades básicas	Propuesta de la Comisión de Recomendación del Consejo sobre el establecimiento de la Garantía de Capacidades [véase el doc. de ref. COM(2016) 382]	Junio de 2016
Potenciar la resiliencia: competencias clave y capacidades superiores y más complejas	Propuesta de la Comisión relativa a la revisión de las competencias clave para el aprendizaje permanente, haciendo especial hincapié en el fomento de la mentalidad empresarial, y del marco europeo de referencia correspondiente	Cuarto trimestre de 2017
Hacer que la EFP sea la primera opción	Propuestas de la Comisión de modernización de la EFP, como la posible revisión del Marco de Referencia Europeo de Garantía de la calidad en la Educación y Formación Profesionales (Eqavet) y el Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET)	Segundo trimestre de 2017
En busca de la conexión: centrarse en las competencias digitales	Puesta en marcha de la «Coalición por las capacidades y los empleos digitales»	Finales de 2016
Facilitar la visibilidad y la comparabilidad de las capacidades y las cualificaciones		
Mejorar la transparencia y la comparabilidad de las cualificaciones	Propuesta de la Comisión para la revisión del Marco Europeo de Cualificaciones [véase el doc. de ref. COM(2016) 383]	Junio de 2016
Elaborar un perfil inicial de las capacidades y las cualificaciones de los inmigrantes	Puesta en marcha de la «herramienta para los perfiles de capacidades de los nacionales de terceros países».	Junio de 2016
Impulsar la información estratégica y la documentación sobre las capacidades, y potenciar la toma de decisiones sobre carreras profesionales con conocimiento de causa		
Mejorar la información estratégica y la recopilación de datos para tomar decisiones informadas respecto a la formación y a las carreras	Propuesta de la Comisión de revisión del marco Europass para la prestación de mejores servicios en relación con las capacidades y las cualificaciones	Tercer trimestre de 2016

profesionales		
Mejorar la información estratégica y la recopilación de datos para tomar decisiones informadas respecto a la formación y a las carreras profesionales	Profundizar en el análisis e intercambiar las mejores prácticas para luchar contra la fuga de cerebros	Finales de 2016
Mejorar la información estratégica sobre capacidades en los sectores económicos	Puesta en marcha de un Plan general de cooperación sectorial sobre capacidades	Junio de 2016
Conocer mejor las salidas que tienen los titulados en el mercado laboral	Propuesta de la Comisión de una iniciativa de seguimiento profesional de los titulados	Segundo trimestre de 2017