

Bruselas, 10.7.2026  
COM(2026) 363 final

## **INFORME DE LA COMISIÓN AL CONSEJO**

**relativo a la puesta en práctica de la Recomendación del Consejo sobre la educación y formación profesionales para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia**

{SWD(2026) 181 final}

## 1. Introducción: finalidad, alcance y metodología del informe

**La cooperación en materia de educación y formación profesionales (EFP) a escala europea, de conformidad con los artículos 165 y 166 del TFUE, ha desempeñado un papel importante a lo largo de los años.** La Recomendación del Consejo de 2020, sobre la educación y formación profesionales para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia (en adelante, la «Recomendación del Consejo de 2020 sobre la EFP») establece una visión de la EFP con principios pertinentes de reforma a largo plazo. La Declaración de Osnabrück, adoptada en noviembre de 2020 como parte del proceso de Copenhague, complementó la Recomendación del Consejo de 2020 sobre la EFP con acciones más concretas y a más corto plazo, tanto a escala nacional como de la UE. Su objetivo específico era modernizar la EFP de manera que pudiera adaptarse rápidamente a las necesidades del mercado laboral, mejorase la flexibilidad de los itinerarios de aprendizaje y preparase al alumnado para las transiciones ecológica y digital. La Recomendación del Consejo de 2020 sobre la EFP, junto con la Declaración de Osnabrück, creó el marco de políticas de la UE en materia de EFP para el período 2020-2025, en combinación con otros documentos y políticas estratégicos, como el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, la Agenda de Capacidades Europea, la Década Digital y el Espacio Europeo de Educación (EEE).

La Recomendación del Consejo de 2020 sobre la EFP abarca las prioridades siguientes:

- que la EFP se adapte con agilidad a los cambios del mercado laboral,
- que la flexibilidad y las oportunidades de progresión constituyan el núcleo de la EFP,
- que la EFP sea un motor para la innovación y el crecimiento que prepare al alumnado para la doble transición ecológica y digital, así como para empleos muy demandados,
- que la EFP sea una opción atractiva basada en la oferta moderna y digitalizada de formación y competencias,
- que la EFP promueva la igualdad de oportunidades,
- que la EFP se sustente en una cultura de garantía de la calidad.

**Las prioridades de la Recomendación del Consejo de 2020 sobre la EFP encajan en una arquitectura política más amplia que vincula la EFP con el empleo, el desarrollo económico y la competitividad, a menudo con un enfoque sectorial.** El informe anual sobre el mercado único y la competitividad de 2026<sup>1</sup> destaca explícitamente que es esencial fomentar el desarrollo de competencias, también a través de la formación profesional, para hacer frente a la escasez de mano de obra. Desde 2020, la escasez de mano de obra y de competencias se ha intensificado en sectores vinculados a programas de formación profesional como la construcción, el transporte, la asistencia sanitaria, la industria manufacturera, las tecnologías limpias y la defensa, lo que hace que la EFP sea aún más importante a la hora de proporcionar las competencias necesarias en el mercado laboral. En todos los sectores, los retos relacionados con las competencias son uno de los obstáculos al

---

<sup>1</sup> Comisión Europea (2026): Informe anual sobre el mercado único y la competitividad de 2026. Puede consultarse en: [https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/2026-annual-single-market-and-competitiveness-report\\_en?prefLang=es](https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/2026-annual-single-market-and-competitiveness-report_en?prefLang=es).

crecimiento detectados por las pymes, y la EFP es clave para ofrecer las competencias que necesitan las empresas europeas necesitan.

Según el informe EURES de 2024 sobre la escasez y el excedente de mano de obra, nueve de cada diez de las principales ocupaciones con escasez de mano de obra en la UE<sup>2</sup> requieren cualificaciones profesionales. Por lo tanto, varias políticas de la UE ilustran la importancia de la EFP. Los programas de EFP y la formación de aprendices son fundamentales para las estrategias sectoriales en materia de competencias en el marco del Pacto por las Capacidades en ámbitos como la industria manufacturera, la construcción, el turismo, la energía sostenible y los sectores digitales<sup>3</sup>. Del mismo modo, la [Alianza Europea para la Formación de Aprendices \(EAfA\)](#) organiza actividades con vistas a apoyar a determinados sectores económicos (por ejemplo, la construcción, el turismo y la industria hotelera, los cuidados y la asistencia a las personas dependientes) en la promoción y el refuerzo de los programas sectoriales de formación de aprendices.

En la Comunicación sobre la Unión de las Competencias de 2025<sup>4</sup> y la Recomendación del Consejo de 2026 sobre el capital humano en la Unión Europea<sup>5</sup>, se pone de relieve la importancia de los sistemas de EFP que están estrechamente vinculados a las necesidades del mercado laboral para abordar el desfase de las competencias. El Pacto por una Industria Limpia de 2025<sup>6</sup> hace referencia a la necesidad de abordar la escasez de competencias en sectores clave para respaldar la transición hacia una economía hipocarbónica. La Estrategia Europea para la Construcción de Viviendas en el marco del paquete de vivienda<sup>7</sup>, en el marco de su acción 7, pretende aumentar la disponibilidad de mano de obra cualificada en la construcción, en particular favoreciendo las asociaciones entre universidades, proveedores de EFP, empresas, interlocutores sociales e institutos de investigación aplicada. La Comunicación de la Nueva Bauhaus Europea de 2025 también anunció el apoyo a la formación de aprendices y la formación profesional dirigidas a los jóvenes<sup>8</sup>. Los planes de acción para la automoción, el acero y los metales, y para los productos químicos también destacan la importancia de las competencias y de la dimensión social para garantizar la

---

<sup>2</sup> Operadores de soldadura y oxicorte, profesionales de la enfermería, cocineros, electricistas de la construcción y afines, fontaneros e instaladores de tuberías, conductores de camiones pesados y camioneros, trabajadores de chapas, montadores y operadores de máquinas herramienta para trabajar el metal, carniceros, pescaderos y manipuladores de alimentos afines.

<sup>3</sup> Comisión Europea (sin fecha). *Industrial ecosystems and partnerships* [«Ecosistemas industriales y asociaciones», documento únicamente disponible en inglés]. Pacto por las Capacidades. Puede consultarse en: [https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships\\_en?prefLang=es](https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships_en?prefLang=es).

<sup>4</sup> Comisión Europea (sin fecha), Unión de las Competencias. Puede consultarse en: [https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/union-skills\\_es](https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/union-skills_es).

<sup>5</sup> Consejo de la Unión Europea (2026). Combatir la escasez de capacidades: el Consejo adopta una Recomendación sobre el capital humano. Puede consultarse en: <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2026/03/09/tackling-the-skills-shortage-council-adopts-recommendation-on-human-capital/>.

<sup>6</sup> Comisión Europea (sin fecha), Pacto por una Industria Limpia. Puede consultarse en: [https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/clean-industrial-deal\\_es](https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/clean-industrial-deal_es).

<sup>7</sup> Comisión Europea (sin fecha), Plan Europeo de Vivienda Asequible. Puede consultarse en: [https://housing.ec.europa.eu/european-affordable-housing-plan\\_es](https://housing.ec.europa.eu/european-affordable-housing-plan_es).

<sup>8</sup> Comisión Europea (sin fecha), Nueva Bauhaus Europea: de la visión a la implementación. Puede consultarse en: [https://new-european-bauhaus.europa.eu/new-european-bauhaus-vision-implementation\\_es](https://new-european-bauhaus.europa.eu/new-european-bauhaus-vision-implementation_es).

competitividad de estos sectores. La EFP también contribuye a los objetivos del Reglamento sobre la Industria de Cero Emisiones Netas, mientras que las academias para las industrias de cero emisiones netas<sup>9</sup> ayudan a la EFP a adaptarse a la innovación tecnológica y a mejorar la competitividad, especialmente mediante el desarrollo de programas de aprendizaje en sectores específicos diseñados conjuntamente con la industria.

**En este contexto político, el presente informe presenta las reformas y medidas aplicadas por los Estados miembros tras la adopción de la Recomendación del Consejo de 2020 sobre la EFP.** El presente informe no tiene por objeto evaluar dichas medidas y reformas ni su repercusión. Su objetivo es más bien hacer balance de las medidas pertinentes cinco años después de la adopción de la Recomendación del Consejo de 2020 sobre la EFP, de conformidad con su artículo 36, sobre la base de los datos disponibles a escala nacional y europea y del seguimiento anual llevado a cabo por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop). Desde 2020, el Cedefop y la Fundación Europea de Formación (ETF) llevan a cabo un ejercicio de seguimiento integrado, propuesto por la Comisión Europea y acordado por el Comité Consultivo de Formación Profesional (CCFP), para cubrir las prioridades de la Recomendación del Consejo de 2020 sobre la EFP, así como de la Declaración de Osnabrück. El informe se basa en gran medida en este seguimiento y en los planes nacionales de ejecución de los Estados miembros, que se elaboraron tras la adopción de la Recomendación del Consejo de 2020 sobre la EFP<sup>10</sup>. En particular, en 2022 los Estados miembros elaboraron planes nacionales de ejecución en los que se describían las actividades que llevarían a cabo para abordar las prioridades de la UE en materia de EFP en los años siguientes. El presente informe consiste, en buena medida, en hacer balance de estas actividades llevadas a cabo los Estados miembros.

El informe ha sido consolidado por la Comisión Europea y se basa en numerosos intercambios entablados con los Estados miembros en el marco del CCFP y en datos estadísticos, en particular sobre la situación de los tres objetivos cuantitativos establecidos en la Recomendación del Consejo de 2020 sobre la EFP. También se han utilizado varios documentos de políticas y estudios para fundamentarlo. Asimismo, el informe abarca acciones a escala de la UE para apoyar los esfuerzos de los Estados miembros por modernizar los sistemas de EFP, lo que incluye la aportación de datos sobre la aplicación de las medidas y reformas respaldadas y financiadas por la UE. Puede encontrarse más información en el documento de trabajo de los servicios de la Comisión adjunto.

**El presente informe constituye una aportación importante para fundamentar la próxima estrategia europea para la EFP, tal como se anunció en la Comunicación sobre la Unión de las Competencias de 5 de marzo de 2025.** La Declaración de Herning sobre una educación y formación profesionales atractivas e inclusivas para aumentar la competitividad y

---

<sup>9</sup>Comisión Europea (sin fecha), *Industrial ecosystems: strengthening EU competitiveness through partnerships* [«Ecosistemas industriales: reforzar la competitividad de la UE a través de asociaciones», documento únicamente disponible en inglés]. Puede consultarse en: <https://ec.europa.eu/newsroom/growth/items/823315/en>.

<sup>10</sup> Todos los Estados miembros de la UE, excepto Chequia e Irlanda, han elaborado su plan nacional de ejecución, que se publicó en el sitio web correspondiente de la Comisión.

el empleo de calidad durante el período 2026-2030, recientemente adoptada, y la próxima estrategia europea para la EFP conformarán, junto con la actual Recomendación del Consejo de 2020 sobre la EFP, el nuevo marco político europeo en materia de EFP para el período posterior a 2025.

## 2. Situación actual de la consecución de los tres objetivos cuantitativos

Con el fin de supervisar los avances en la aplicación, la Recomendación del Consejo de 2020 sobre la EFP estableció objetivos cuantitativos sobre el acceso al aprendizaje en el trabajo, el empleo de los titulados de EFP y la movilidad en la EFP, definidos como valores medios de la UE que los Estados miembros de la UE deben alcanzar colectivamente de aquí a 2025.

Por término medio en la UE, según los últimos datos disponibles:

1. el porcentaje de titulados recientes de EFP de entre 20 y 34 años que se beneficiaron del aprendizaje en el trabajo alcanzó el **66,0 % en 2025<sup>11</sup>** y superó el **objetivo del 60 %**;
2. el porcentaje de titulados con empleo en EFP de entre 20 y 34 años alcanzó el **80,2 % en 2025<sup>12</sup>** y se aproxima al **nivel objetivo del 82 %**;
3. la tasa objetivo de movilidad en la EFP se situó en el **2,1 % en 2021**, lejos del **valor objetivo del 8 % fijado para 2025** en la Recomendación del Consejo de 2020 sobre la EFP. La Recomendación del Consejo «Europa en movimiento» de 2024 estableció un nuevo objetivo del 12 % que debe alcanzarse de aquí a 2030 (y que incluye un conjunto más amplio de experiencias de movilidad), con una última estimación del 5,3 % en 2023<sup>13</sup>.

**El nivel de consecución de los objetivos y los avances a lo largo del tiempo varían considerablemente de un país a otro.** Si bien se ha alcanzado el objetivo a escala de la UE para el aprendizaje en el trabajo, en toda Europa los distintos países registran avances diversos en la ampliación de la participación en el aprendizaje en el trabajo (gráfico 1). Mientras que países como los Países Bajos (95,4 %), Francia (93,2 %) y Alemania (93,0 %) ya superan con creces los objetivos de aprendizaje en el trabajo, otros países como Rumanía (9,1 %), Chequia (15,2 %) e Italia (22,0 %) siguen estando muy por debajo del valor de referencia.

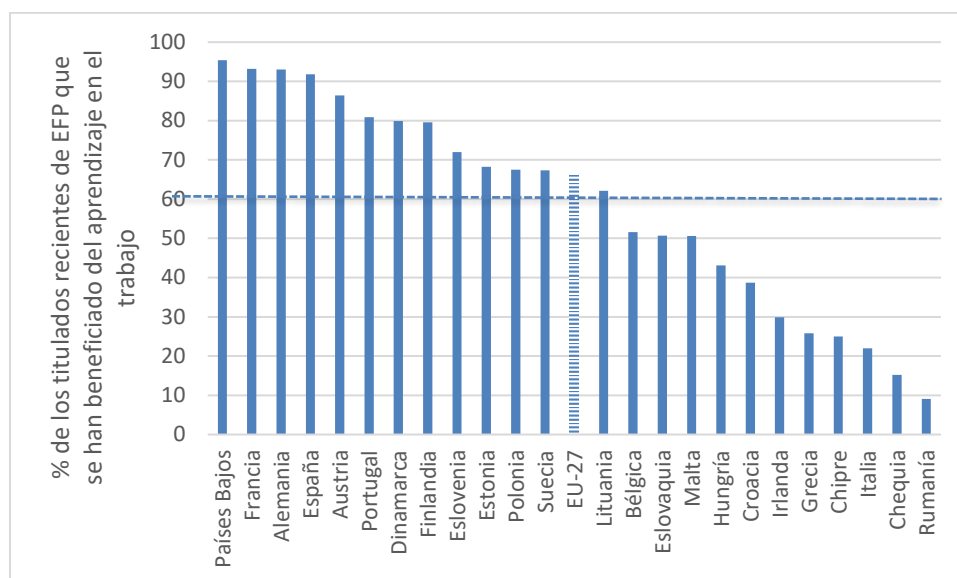
---

<sup>11</sup> Eurostat (Encuesta de Población Activa de la UE). [\*Exposure of VET graduates to work-based learning\* \[«Acceso de los titulados de EFP al aprendizaje en el trabajo», página web en inglés\]](#) (tps00215).

<sup>12</sup> Eurostat (Encuesta de Población Activa de la UE). [\*Employment rates of young persons not in education and training by educational attainment level and years since completion of highest level of education\* \[«Tasas de empleo de los jóvenes que ni estudian ni reciben formación, por nivel de estudios alcanzado y años transcurridos desde la finalización del nivel más alto de educación», página web en inglés\]](#) (edat\_lfse\_24).

<sup>13</sup> Cálculos de la Comisión Europea basados en datos del cuadro de indicadores de Erasmus+. Fecha de extracción: junio de 2025.

**Gráfico 1. Acceso de los titulados de EFP al aprendizaje en el trabajo, 2025**



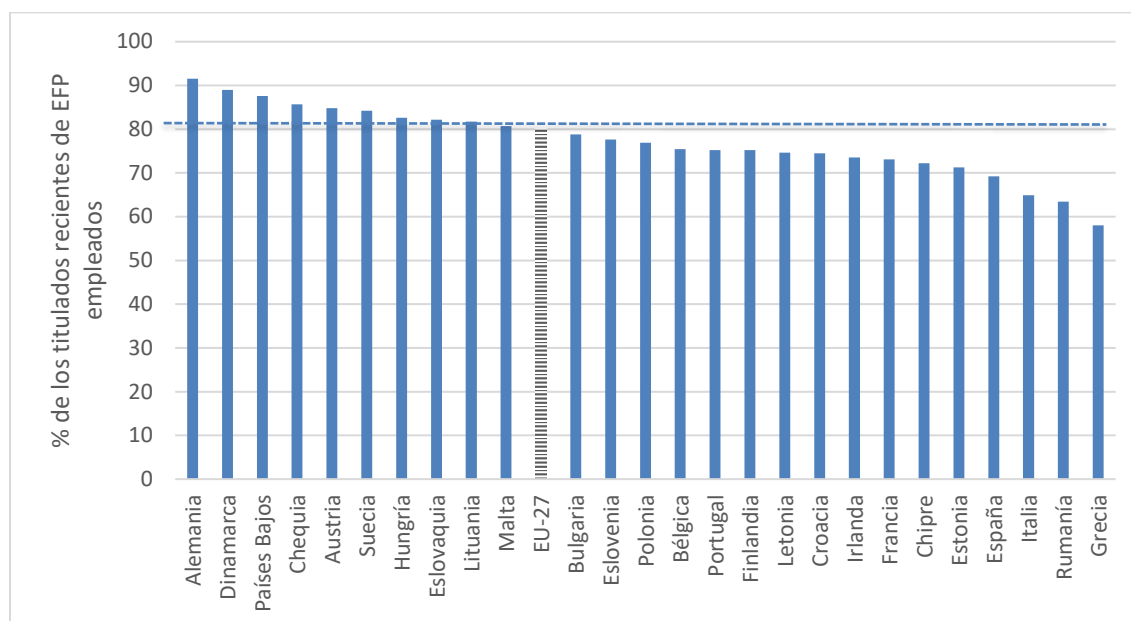
Fuente: Eurostat (Encuesta de Población Activa de la UE). [Exposure of VET graduates to work-based learning \[«Acceso de los titulados de EFP al aprendizaje en el trabajo»\] \(tps00215\)](#).

Nota: Los países se enumeran en orden decreciente sobre la base de los datos de 2025. Poca fiabilidad en el caso de Alemania, España, Polonia, Malta, Hungría, Irlanda y Chipre. No hay datos de Bulgaria, Letonia y Luxemburgo.

**Los países han realizado avances desiguales hacia la consecución del objetivo de la tasa de empleo de los titulados de EFP (gráfico 2).** Los avances que se han registrado en algunos casos se deben a factores como una mejor adaptación de los programas de formación profesional a las necesidades del mercado laboral y la recuperación del mercado laboral en los últimos años, lo cual ha propiciado una elevada demanda de perfiles de vocación profesional<sup>14</sup>, así como por el cambio demográfico. Al fuerte aumento entre 2021 y 2023 (del 76,0 al 80,9 %) le siguieron un ligero descenso y una estabilización en los años siguientes, con lo que se alcanzó el 80,2 % en 2025. Este patrón sugiere que ha habido retos específicos para los jóvenes, en particular para los titulados de EFP, a la hora de incorporarse al mercado laboral desde la educación en un contexto de ralentización más general del crecimiento global del empleo.

<sup>14</sup> Comisión Europea (2025), *Education and training monitor 2025: Comparative report* [«Monitor de la Educación y la Formación de 2025: informe comparativo», documento únicamente disponible en inglés]. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Puede consultarse en: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/30c1ccaa-bfdd-11f0-a612-01aa75ed71a1>.

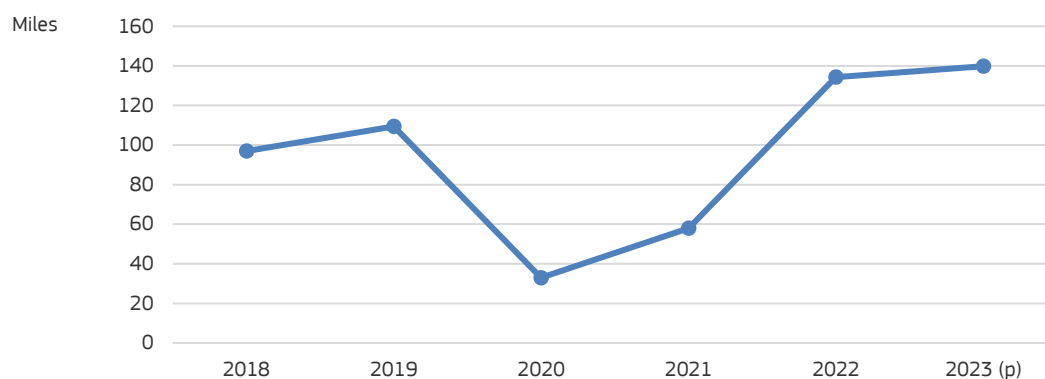
**Gráfico 2. Tasas de empleo de los titulados recientes de EFP, 2025**



*Fuente:* Eurostat (Encuesta de Población Activa de la UE). [Employment rates of young persons not in education and training by educational attainment level and years since completion of highest level of education \[«Tasas de empleo de los jóvenes que ni estudian ni reciben formación, por nivel de estudios alcanzado y años transcurridos desde la finalización del nivel más alto de educación»\]](#) (edat\_lfse\_24) Nota: El indicador refleja las tasas de empleo de las personas de entre 20 y 34 años que ya no estudian ni reciben formación y que se graduaron entre 1 y 3 años antes de la EFP secundaria superior y postsecundaria no terciaria. Los países se muestran en orden decreciente sobre la base de los valores de 2024. Baja fiabilidad de los datos de Malta, Bulgaria, Eslovenia y Chipre. No se dispone de datos para Luxemburgo. La definición difiere en el caso de Francia y España.

**Sigue siendo un reto alcanzar el objetivo de movilidad en la EFP en cuanto a experiencias de movilidad para titulados de EFP de nivel medio.** La tasa de movilidad en la UE se situó en el 5,3 % y en 140 000 movilizaciones en 2023 (gráfico 3), lo cual supone un ligero aumento con respecto al año anterior, en el que se situó en el 5,0 % y en 134 000 movilizaciones. Sin embargo, esta cifra sigue estando lejos del valor del 12 % que se fijó para 2030 en la Recomendación del Consejo «Europa en movimiento» de 2024.

**Gráfico 3. Número de movilizaciones de estudiantes de EFP que tuvieron lugar en 2023**



*Fuente:* Cálculos de la Comisión Europea basados en datos del cuadro de indicadores de Erasmus+. Fecha de extracción: junio de 2025. Nota: los datos se refieren al número de alumnos de EFP de nivel medio que han

iniciado experiencias de movilidad en el extranjero en el período de referencia, notificados en el cuadro de indicadores de Erasmus+. Debido a la transición entre los antiguos y los nuevos programas Erasmus+, las estimaciones de 2022 y 2023 solo están disponibles a escala de la UE e incluyen proyecciones basadas en datos históricos; los datos de 2023 son provisionales.

Esto puede explicarse en parte por las restricciones presupuestarias a escala europea y nacional. Por ejemplo, el presupuesto disponible en el marco de Erasmus+ solo pudo cubrir el 57 % de la demanda de movilidad de alumnos y personal en 2024, lo que representa un porcentaje inferior al de años anteriores, debido al creciente número de solicitudes<sup>15</sup>. El documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña a la Recomendación «Europa en movimiento» también destacó retos concretos que afectan a la voluntad de viajar al extranjero, como la edad temprana del alumnado de EFP y las barreras psicológicas que limitan su capacidad para pasar un tiempo en el extranjero. Los obstáculos estructurales relacionados con las normativas nacionales y las limitaciones administrativas también están limitando la movilidad en la EFP. A pesar de estos retos, el nivel actual de demanda ya permitiría avanzar significativamente hacia la consecución de los objetivos de movilidad en la EFP. Algunos Estados miembros también muestran resultados prometedores. Por ejemplo, en 2024, la tasa global de movilidad entre los alumnos de EFP inicial de entre 16 y 25 años en Finlandia alcanzó el 9 % tras la puesta en marcha de una nueva actividad de movilidad en grupo para la EFP en el marco del programa Erasmus+<sup>16</sup>.

### **3. Avances de los Estados miembros en la aplicación de la Recomendación**

#### **3.1 Retos generales en la aplicación de las reformas de la EFP**

**El análisis de la aplicación de las prioridades en materia de EFP en todos los Estados miembros de la UE revela algunas barreras institucionales, financieras y culturales transversales que obstaculizan el progreso de los sistemas de EFP.** Algunos retos transversales impiden que se dé una respuesta ágil a los cambios en el mercado laboral, o la ralentizan. Las responsabilidades en materia de EFP y de mejora de las capacidades y reciclaje profesional se reparten con frecuencia entre múltiples ministerios, instituciones y niveles de gobernanza y exigen unos marcos y acciones de coordinación sólidos que a menudo no existen o, de existir, son ineficientes. Aunque la configuración institucional exacta difiere de un país a otro, las responsabilidades en materia de EFP se reparten entre los Ministerios de Educación, Trabajo/Empleo/Asuntos Sociales y Economía/Industria. Un trabajo fragmentado y descoordinado, junto con unos procesos burocráticos gravosos y largos y una resistencia al cambio, puede retrasar las reformas y la innovación e impedir que se responda con agilidad a la evolución de los retos.

La información estratégica sobre las competencias constituye una parte importante de la gobernanza de la EFP, pero solo unos pocos países están invirtiendo en este ámbito, lo que dificulta la flexibilidad a la hora de responder a los rápidos cambios que se producen en el

---

<sup>15</sup> Datos del cuadro de indicadores de Erasmus+ (noviembre de 2025).

<sup>16</sup> Cedefop (2025), *Finland: VET learner mobility on the rise* [«Finlandia: la movilidad del alumnado de EFP va en aumento», artículo en inglés]. Puede consultarse en: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/finland-vet-learner-mobility-rise>.

mercado laboral. El desarrollo de sistemas de información estratégica sobre competencias que incluyan también el uso sistemático del seguimiento de los titulados a efectos de las políticas de EFP y la garantía de la calidad requiere un esfuerzo más concentrado<sup>17</sup>. Aunque los países han trabajado para crear o desarrollar marcos y procesos de garantía de la calidad en consonancia con los principios del Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales (EQAVET), la garantía de la calidad en el aprendizaje en el trabajo y la formación de aprendices en la EFP inicial se encuentran aún en fase de desarrollo. Además, la investigación demuestra que la disparidad entre el progreso de la industria y la rigidez de los planes de estudios existentes constituye un obstáculo importante para la integración de las competencias digitales y ecológicas en la EFP<sup>18</sup>.

Los sistemas de EFP experimentan limitaciones de capacidad persistentes y cambiantes en su personal docente y formador. Esto se debe en parte a los salarios más bajos y al valor percibido de la profesión de profesor y formador de EFP<sup>19</sup>, así como a la presión que supone el envejecimiento de la población docente<sup>20</sup>. Según el Cedefop, solo uno de cada dos profesores de EFP cree que su centro les ayuda a participar en el desarrollo profesional continuo<sup>21</sup>. Esta falta de apoyo impide a los profesores aplicar eficazmente nuevos planes de estudios, enseñar nuevas competencias, como las digitales o las ecológicas, y adoptar pedagogías innovadoras, especialmente las que se basan en tecnologías avanzadas, como la realidad virtual o la inteligencia artificial (IA).

La disponibilidad y la sostenibilidad de los recursos financieros representan otro reto. Muchas iniciativas (como los centros de excelencia profesional) destinadas a modernizar la EFP y desarrollar enfoques innovadores dependen en gran medida o en su totalidad de la financiación de la UE y no disponen de financiación a largo plazo una vez finalizada la financiación de la UE.

En el período 2021-2027, el programa Erasmus+ está destinando un presupuesto indicativo de 400 000 000 EUR a la creación y el desarrollo de centros de excelencia profesional (CEP),

<sup>17</sup> Solo BE-NL, CY, EE, FR, HR, HU, LV, MT, PL, RO, SI y SK incluyen e informan sobre los avances en las medidas dedicadas al desarrollo de sistemas de información estratégica sobre las competencias, en particular el seguimiento de los titulados en sus planes nacionales de ejecución.

<sup>18</sup> Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. *et al.* (2025), *Supporting the digital transformation of vocational education and training* [«Apoyar la transformación digital de la educación y formación profesionales», documento únicamente disponible en inglés]. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Puede consultarse en: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

<sup>19</sup> Según el estudio piloto de la Encuesta Europea de Profesores de Formación Profesional (EVTS) del Cedefop, solo alrededor del 9 % de los profesores de EFP consideran que se valora su profesión. El documento de investigación de la OCDE (2020) *Education at a Glance 2020: OECD Indicators* [«Panorama de la Educación 2020: Indicadores de la OCDE», documento disponible en inglés] también revela que los profesores de EFP ganan casi un 11 % menos por término medio que otros trabajadores con educación superior.

<sup>20</sup> Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. *et al.* (2025), *Supporting the digital transformation of vocational education and training* [«Apoyar la transformación digital de la educación y formación profesionales», documento únicamente disponible en inglés]. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Puede consultarse en: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

<sup>21</sup> Psifidou, I., Papazoglou, M. y Pouliakas, K. (2025), *Europe's first survey for VET teachers: Listening, learning, acting* [«La primera encuesta europea dirigida a profesores de EFP: escuchar, aprender, actuar», documento únicamente disponible en inglés].

una iniciativa emblemática europea para reforzar y desarrollar los sistemas de EFP en Europa, lo que supone un firme compromiso con la excelencia en la formación profesional en toda Europa.

Además de Erasmus+, se calcula que, durante el período 2021-2027, hay previstos 62 200 000 000 EUR junto con la cofinanciación nacional en todos los Estados miembros de la UE, incluida una contribución de la UE de 40 400 000 000 EUR procedente del Fondo Social Europeo Plus (FSE+), y de 12 100 000 000 EUR del FEDER (en particular Interreg), incluidos también 8 600 000 000 EUR de aportaciones de la UE, para financiar inversiones, infraestructuras y reformas destinadas a las políticas de educación, formación y competencias, incluida la EFP.

Los estereotipos y la continua percepción de que la EFP está menos valorada en la sociedad siguen limitando el atractivo y las matriculaciones de la EFP. Para ilustrar este punto, la revisión de los sistemas de EFP realizada por la OCDE en 2023 puso de manifiesto que, a pesar de los resultados generalmente sólidos de los estudiantes de EFP en el mercado laboral, el 70 % de los entrevistados cree que la EFP consiste simplemente en un trabajo manual, a pesar de la diversidad de puestos de trabajo a los que conduce actualmente la EFP. El Eurobarómetro especial 569 sobre el atractivo de la EFP (de próxima publicación, pendiente de publicación) también muestra que, si bien el 50 % de los residentes de la UE recomendarían la EFP a un joven antes de acceder a la educación secundaria postobligatoria, el 75 % estaba de acuerdo con la afirmación de que, en su país, la educación general en el segundo ciclo de la enseñanza secundaria tiene una imagen más positiva que la EFP inicial. Algunos países han trabajado para promover la igualdad de género, pero existen menos pruebas de inclusión de género y de lucha contra los estereotipos de género a la hora de elegir profesiones, en función de sus contextos y necesidades nacionales. La participación de los adultos en la EFP continua (EFPC) se ve obstaculizada por estereotipos similares a los mencionados anteriormente y por un conocimiento limitado de las oportunidades disponibles.

La internacionalización y la movilidad, que tienen el potencial de fomentar la innovación y aumentar el atractivo de la EFP, están aumentando en cierta medida<sup>22</sup>, pero siguen estando fragmentadas con unas oportunidades de movilidad poco desarrolladas<sup>23</sup>. Los estudios realizados han demostrado que los titulados de EFP con experiencia de movilidad extranjera informan de que las competencias adquiridas en el extranjero fueron útiles en sus carreras profesionales, y contribuyeron a su empleabilidad<sup>24</sup>. Además, según el Cedefop, las oportunidades internacionales (incluida la movilidad) se asocian a un mayor atractivo de la

<sup>22</sup> Solo AT, CY, DE, DK, EE, EL, HR, LV, PT y PL informan de medidas destinadas a aumentar la internacionalización en sus planes nacionales de ejecución.

<sup>23</sup> Solo AT, BE-NL, DE, DK, FR, HR, LT, LV, MT, NL y PL informan de medidas destinadas a aumentar la movilidad de los alumnos y del personal en sus planes nacionales de ejecución.

<sup>24</sup> Fassl, A., Kirsch, M., Pachocki, M. y Zabko, O. (2020), *Tracing VET graduates with foreign mobility experience* [«Rastreo de titulados de EFP con experiencia de movilidad extranjera», estudio únicamente disponible en inglés]. Varsovia: Fundación para el Desarrollo del Sistema Educativo (FRSE). Puede consultarse en: <https://erasmusplusresearch.eu/research/tracing-vet-graduates-foreign-mobility-experience>.

EFP<sup>25</sup>. La movilidad del personal de EFP, como los profesores, los formadores y los profesionales de la orientación, está menos desarrollada que la del alumnado. Aunque se han notificado algunas iniciativas y proyectos, la internacionalización sigue siendo desigual y está poco integrada en los sistemas nacionales de EFP, a pesar de su importancia estratégica para el atractivo y la excelencia, tal como se establece en la Recomendación del Consejo de 2020 sobre la EFP.

### 3.2. Evaluación global de los avances y los ámbitos prioritarios para el futuro

**Se han producido avances notables de los Estados miembros de la UE hacia la consecución de las prioridades comunes establecidas en la Recomendación del Consejo de 2020 sobre la EFP y confirmadas en los planes nacionales de ejecución.** A pesar del papel fundamental que desempeña la EFP para abordar tanto la inclusividad como los retos del mercado laboral, que incluyen la escasez de mano de obra y de competencias, el envejecimiento de la mano de obra, así como la capacidad para garantizar unas transiciones ecológica y digital justas, todavía existen algunos retos. Esto sigue socavando el potencial de la EFP para impulsar el crecimiento inclusivo y sostenible y la competitividad. Otra cuestión acuciante que limita la contribución de la EFP al crecimiento económico son las persistentes brechas en el acceso a la EFP y sus resultados, ya sea a la hora de garantizar la inclusión de género, apoyar eficazmente a los grupos vulnerables o ampliar el aprendizaje permanente.

**Los Estados miembros han realizado grandes esfuerzos para que los sistemas de EFP sean ágiles y resilientes a la hora de adaptarse a los rápidos cambios del mercado laboral (prioridad 1), pero siguen existiendo algunos retos.** Se ha avanzado principalmente gracias a la modernización de las normas, los planes de estudios y los programas de EFP a fin de incorporar una combinación equilibrada de competencias profesionales y competencias clave, al tiempo que se presta especial atención a la integración sistemática de las capacidades digitales. Se necesitan mayores esfuerzos para adaptar plenamente los programas y planes de estudios de EFP a las necesidades del mercado laboral, especialmente en vista de megatendencias como el aumento de la digitalización y la automatización, así como la transición hacia una economía de cero emisiones netas. Estos esfuerzos seguirán siendo importantes, especialmente en el contexto de la creciente digitalización y el uso generalizado de la IA. Según un análisis reciente del Cedefop de los anuncios de empleo en línea en todos los Estados miembros de la UE, se ha registrado un aumento de vacantes en las profesiones que dependen de la presencia física, los conocimientos técnicos manuales y las competencias técnicas aplicadas, como las profesiones técnicas en el ámbito de las ingenierías, la mecánica de maquinaria, los oficios de la construcción y los trabajadores del transporte<sup>26</sup>. Esto indica

---

<sup>25</sup> Cedefop (sin fecha), *VET mobility prospects increases VET attractiveness* [«La perspectiva de la movilidad en la EFP aumenta el atractivo de la EFP», encuesta únicamente disponible en inglés]. Puede consultarse en: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/resources/vet-toolkit-upskilling-pathways/best-practices/vet-mobility-prospects>.

<sup>26</sup> Cedefop (2026) *Reverse gear: how AI is bringing vocational occupations back* [«Marcha atrás: cómo la IA está recuperando las profesiones de formación profesional», artículo únicamente disponible en inglés]. Puede consultarse en: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/reverse-gear-how-ai-bringing-vocational-occupations-back>.

que, si bien la adquisición de competencias de alfabetización digital y en materia de IA es importante para seguir el ritmo de los cambios en el mercado laboral, algunas profesiones relacionadas con la EFP han seguido teniendo demanda, incluso a medida que ha aumentado la adopción de la IA.

Los países de toda la UE están redoblando sus esfuerzos para garantizar que los alumnos adquieran competencias básicas sólidas en toda la EFP. Sin embargo, la aplicación sigue siendo desigual, y muchos alumnos siguen entrando y saliendo de la EFP sin un dominio adecuado de las capacidades de lectura, escritura, cálculo, ciencia y competencias digitales y ciudadanas, en particular la alfabetización mediática y en materia de información, que son esenciales tanto para la empleabilidad como para la participación activa en la sociedad. Al mismo tiempo, la escasez de profesores y formadores de EFP cualificados, en particular de aquellos capaces de integrar las competencias básicas en el aprendizaje profesional, limita la eficacia de la impartición. Los datos de PISA también sugieren que muchos alumnos acceden a la EFP con peores competencias de base que los compañeros de la educación secundaria general<sup>27</sup>. En los países en los que es posible realizar comparaciones, los alumnos de programas de formación profesional suelen obtener resultados sustancialmente inferiores a los de sus compañeros que siguen los programas de educación general, a veces por razones como el seguimiento temprano.

Además, los avances siguen siendo desiguales en la provisión de competencias en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM). En la EFP de nivel medio, solo el 36,3 % de todos los estudiantes de la UE están matriculados en programas de CTIM, lo que se sitúa 8,7 puntos porcentuales por debajo del objetivo propuesto a escala de la UE para 2030 de al menos el 45 %. En los ámbitos CTIM, la mayoría de los estudiantes de EFP se concentran en la ingeniería, la fabricación y la construcción. Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) representan una parte significativa de la matriculación en CTIM en países como Portugal, Malta, Polonia e Italia. Por el contrario, el ámbito de las ciencias naturales, las matemáticas y la estadística atrae a una proporción muy pequeña de estudiantes de EFP en toda la UE.

A pesar de la expansión del aprendizaje en el trabajo y de las oportunidades de formación de aprendices, algunos países informan de que el número de aprendices ha disminuido o es escaso<sup>28</sup>, a diferencia de los períodos anteriores, en los que la escasez de plazas disponibles era el principal problema. La ampliación de la formación de aprendices a los adultos y a la educación superior ha avanzado, pero la participación sigue siendo limitada. El aprendizaje en el trabajo en la EFP también está más extendido en determinados ámbitos de estudio (en

---

<sup>27</sup> OCDE (2023) *Education at a glance 2023: OECD indicators* [«Panorama de la Educación 2023: Indicadores de la OCDE», documento únicamente disponible en inglés]. París: OECD Publishing. Puede consultarse en: <https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/>.

<sup>28</sup> Países como DE, FR, IT y AT informan, en algunos sectores, de una disminución o una utilización limitada de las plazas de formación de aprendices. EL, HU, CZ y RO también se encuentran entre los países con una lenta adopción del aprendizaje en el trabajo, incluida la formación de aprendices.

particular, la salud y la agricultura) que en otros<sup>29</sup>. Las políticas podrían abordar mejor los desequilibrios y desajustes entre la oferta y la demanda de puestos de trabajo e invertir en el desarrollo profesional de los formadores dentro de las empresas en materia de pedagogía y apoyo a los alumnos de grupos vulnerables. Otro ámbito que podría seguir desarrollándose es la cooperación entre la EFP y la industria. Esto podría ayudar a aumentar tanto la adopción de la formación de aprendices como la armonización entre la prestación de EFP y las competencias necesarias en el mercado laboral.

**Los países han demostrado su compromiso con la mejora de la flexibilidad y las oportunidades de progresión en la EFP (prioridad 2) y con el aumento de las oportunidades de mejora de las capacidades y reciclaje profesional, pero muchas iniciativas siguen en una fase exploratoria.** Esta flexibilidad se promueve mediante la adopción de enfoques basados en los resultados del aprendizaje, la modularización de los planes de estudios y los programas, el establecimiento de microcredenciales y cualificaciones parciales, así como el aumento de las oportunidades para la validación y el reconocimiento de los resultados del aprendizaje adquiridos fuera de los sistemas formales. Los países están diversificando los modos de aprendizaje mediante el refuerzo de las infraestructuras para el aprendizaje digital y mixto y explorando tecnologías educativas de vanguardia, como la realidad virtual y la IA. Esta integración de las tecnologías emergentes en la EFP puede mitigar eficazmente la brecha entre la oferta de formación y la evolución del mercado laboral, pero existen limitaciones, como la necesidad de seguir el rápido ritmo de la evolución tecnológica en la industria y de invertir en equipos, entre otras cosas<sup>30</sup>. Las medidas sobre las microcredenciales y el uso de tecnologías avanzadas se encuentran aún en una fase temprana y todavía no han alcanzado su pleno potencial en la EFP. Los países que aún no han avanzado en estos ámbitos se beneficiarían de una aceleración de los avances normativos, la puesta a prueba de plataformas digitales que proporcionen contenidos de formación y recursos interactivos y la promoción del reconocimiento mutuo de las microcredenciales en toda la UE<sup>31</sup>.

Las herramientas europeas de transparencia tienen por objeto que los empleadores y otras partes interesadas comprendan mejor la EFP. Una de las principales conclusiones de la evaluación del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) en 2024 fue que este marco es un punto de referencia bien establecido que goza de amplia aceptación entre las instituciones que

---

<sup>29</sup> Comisión Europea (2025) *Education and training monitor 2025: Comparative report* [«Monitor de la Educación y la Formación de 2025: informe comparativo», documento únicamente disponible en inglés]. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Puede consultarse en: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/30c1ccaa-bfdd-11f0-a612-01aa75ed71a1>.

<sup>30</sup> Herrero, C., Arroyo Sagasta, A., Castaño Muñoz, J., Centeno, C., Coenen, J. et al. (2025), *Supporting the digital transformation of vocational education and training* [«Apoyar la transformación digital de la educación y formación profesionales», documento únicamente disponible en inglés]. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Puede consultarse en: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC141881>.

<sup>31</sup> Solo BE-NL, DE, FI, HR, HU, LV, MT, NL, PL, PT y SK comunican avances en las medidas de sus planes nacionales de ejecución dedicadas a promover las microcredenciales y las cualificaciones parciales, mientras que solo AT, BE-FR, BE-NL, BG, CY, DE, DK, ES, HU, LU, NL, PL y PT informan de avances en el desarrollo de plataformas digitales y recursos de aprendizaje.

trabajan con cualificaciones<sup>32</sup>. El MEC y los marcos nacionales de cualificaciones (MNC) conexos son herramientas fundamentales para hacer que las cualificaciones de EFP sean más transparentes dentro y fuera de las fronteras en lo que respecta a su nivel y contenido. Europass, una herramienta de la UE para la gestión de la carrera profesional y el aprendizaje permanente, ayuda a los alumnos de EFP a comunicar sus cualificaciones y competencias, también en un contexto de movilidad laboral. Sin embargo, la aplicación desigual de estos instrumentos dificulta la transparencia y la comprensión de las cualificaciones y competencias en los distintos lugares de la UE. Una de las lecciones extraídas de la evaluación de Europass de 2024 es que podrían seguir desarrollándose el análisis de datos y la IA en Europass, de manera que contribuyan a hacer frente a la escasez de competencias y mano de obra, que afecta especialmente a las ocupaciones de EFP<sup>33</sup>.

Las tasas de participación de los adultos en actividades de formación siguen siendo bajas en muchos países<sup>34</sup>. Si bien los Estados miembros se están centrando cada vez más en el aprendizaje permanente, la tasa de participación se situó en solo el 39,5 % en 2022, según la encuesta sobre la educación de adultos (AES), con una elevada variabilidad entre países. Esta cifra está por debajo del objetivo fijado a nivel de la UE<sup>35</sup> de alcanzar al menos el 60 % para 2030. Es importante que la EFPC aborde las necesidades de aprendizaje y desarrollo de todos los adultos. Además, una mayor aplicación de la orientación permanente, la validación del aprendizaje previo, las microcredenciales y las cualificaciones parciales, junto con incentivos bien diseñados tanto para las personas como para los empleadores, podrían reforzar la participación de los alumnos y el apoyo que se les brinda. También es fundamental supervisar la participación y garantizar las sinergias y la coordinación entre los distintos proveedores.

**Se han observado algunos avances en el fomento de la innovación y el crecimiento y en la preparación de los alumnos para la doble transición ecológica y digital (prioridad 3).** Algunos países están modernizando las infraestructuras de EFP invirtiendo tanto en plataformas digitales para la formación y el aprendizaje como en instalaciones físicas<sup>36</sup>, adaptándolas a las necesidades actuales de la industria. Esto incluye la inversión en infraestructuras de TIC y equipos modernos, así como la integración de tecnologías avanzadas

---

<sup>32</sup> Comisión Europea (2024) *European Commission publishes evaluations of Europass and the European Qualifications Framework* [«La Comisión Europea publica evaluaciones de Europass y del Marco Europeo de Cualificaciones», artículo únicamente disponible en inglés]. Puede consultarse en: [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/european-commission-publishes-evaluations-europass-and-european-qualifications-framework-2024-03-27\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/european-commission-publishes-evaluations-europass-and-european-qualifications-framework-2024-03-27_en).

<sup>33</sup> Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación y el impacto de la Decisión (UE) 2018/646 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de abril de 2018, relativa a un marco común para prestar mejores servicios en materia de competencias y cualificaciones (Europass). Puede consultarse en: [EUR-Lex - 52024DC0135 - ES - EUR-Lex](https://eur-lex.europa.eu/lexUri.do?uri=EUR-Lex:52024DC0135-ES-EUR-Lex).

<sup>34</sup> Según los últimos datos disponibles de la encuesta sobre la educación de adultos (2022), BG, EL, RO, PL, CZ, HR, SI, LT, CY, IT, PT, LV, ES, BE, MT, ET y LU se mantienen por debajo del objetivo a nivel de la UE para 2025 de que el 47 % de los adultos de entre 25 y 64 años hayan participado en actividades de aprendizaje durante los últimos 12 meses.

<sup>35</sup> Objetivo derivado de las Conclusiones del Consejo de 2021 sobre un nuevo plan europeo de aprendizaje de adultos 2021-2030. Véase también el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

<sup>36</sup> AT, BE-NL, BG, CY, DE, DK, EL, HU, LT, LV, PL, PT y SI informan de los avances logrados en las medidas centradas en la modernización de las infraestructuras en sus planes nacionales de ejecución.

en la EFP. El apoyo a los centros de excelencia profesional (CEP) sigue siendo limitado, pero se está ampliando mediante la creación de nuevos centros o el desarrollo de los existentes, a menudo a través del apoyo y la financiación de la UE.

Un informe analítico reciente sobre una selección de proyectos de CEP Erasmus+ muestra que estos pueden actuar como facilitadores estructurales de la transformación en la EFP, por ejemplo, mediante la innovación en la enseñanza y el aprendizaje, la adaptación de la EFP a las necesidades del mercado laboral y de capacidades y el refuerzo de la cooperación entre las principales partes interesadas. Para seguir desarrollando la iniciativa y su impacto, el informe presenta algunas recomendaciones con respecto a la participación de las autoridades públicas y una mayor participación de los alumnos y los trabajadores, así como a la diversificación de la financiación, el refuerzo de los vínculos con otras iniciativas y organismos, como el Pacto por las Capacidades y el CCFP, el aumento de la innovación pedagógica y la integración equilibrada de las competencias digitales y ecológicas en todos los sectores de la economía.

**Los Estados miembros han aplicado medidas para garantizar que la EFP sea una opción atractiva basada en una oferta de competencias moderna y digitalizada (prioridad 4).**

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos y las acciones específicas en todos los países, la percepción de una situación inferior de la EFP en comparación con la educación general y académica sigue suponiendo un obstáculo fundamental para una mayor participación en la EFP tanto inicial como continua. El apoyo a la innovación y la internacionalización puede ser un factor clave para aumentar el atractivo de la EFP. El refuerzo de la imagen positiva de la EFP y, por ende, la mejora de su atractivo también pueden respaldarse en mayor medida mediante la promoción específica de sus beneficios y de las perspectivas de empleo de los titulados. Esto podría incluir campañas de sensibilización, la participación en concursos internacionales de capacidades, una orientación permanente y oportunidades de movilidad.

Los países han trabajado para apoyar a los profesores y formadores de EFP, pero el escaso atractivo de la profesión sigue ejerciendo presión sobre los sistemas de EFP. Las medidas que han adoptado los Estados miembros incluyen ampliar los programas de EFP a niveles de cualificación superiores (MEC 5-8), mejorar la permeabilidad entre la EFP y la educación superior e invertir en el desarrollo profesional continuo de profesores y formadores de EFP. Sin embargo, las pruebas disponibles apuntan a una falta de enfoques sistémicos para cubrir las necesidades de aprendizaje tan complejas de profesores y formadores, lo que incluye el seguimiento sistemático de su desarrollo profesional en términos de contenido e impacto en las prácticas docentes.

Aumentar las capacidades y competencias de los profesores y formadores requeriría un desarrollo profesional continuo sistémico y polifacético, que a menudo es desigual y no abarca todos los ámbitos. Con el fin de hacer frente a la escasez de profesores y mejorar la imagen de la profesión, los países podrían trabajar en la simplificación de las vías de acceso a la docencia, facilitando la validación y el reconocimiento de las cualificaciones, mejorando las condiciones de trabajo y ajustando los salarios, explorando las puertas giratorias entre el empleo profesional y la docencia, en particular los modelos de «profesores mixtos» que hasta ahora no se han explorado ampliamente, así como ofreciendo oportunidades de desarrollo

profesional diversas y suficientes, en particular períodos de prácticas en empresas y acceso a experiencias internacionales a través de la movilidad del personal. La Declaración de Herning también pide que se preste atención al bienestar mental de los profesores y formadores, un ámbito que no se ha explorado suficientemente.

**Aunque los avances en la promoción de la igualdad de oportunidades y los sistemas de EFP inclusivos desde el punto de vista del género se consideran modestos (prioridad 5), los países están aplicando medidas específicas para los grupos vulnerables.** Erasmus+ apoya el desarrollo de competencias transversales, como la comunicación, la adaptabilidad y las capacidades interculturales a través de la movilidad del alumnado y el personal de EFP, las asociaciones de cooperación y las actividades de desarrollo de competencias. Por otra parte, hay menos indicios de avances en materia de inclusión de género y lucha contra los estereotipos de género a la hora de elegir profesiones. La falta de equilibrio de género y la infrarrepresentación de las mujeres en los ámbitos de las CTIM y en la EFP tienen importantes consecuencias en el mercado laboral, como la persistente escasez de competencias, la limitada productividad económica y el refuerzo de las desigualdades estructurales en el empleo y los salarios. Abordar la inclusión en la EFP es crucial para garantizar que los grupos vulnerables (por ejemplo, los desempleados de larga duración, las personas con discapacidad, los jóvenes que ni estudian ni reciben formación) puedan completar una formación pertinente y adecuada de modo que estén bien equipados para incorporarse al mercado laboral, aumentando así las tasas generales de empleo y la productividad, y reduciendo las tasas de pobreza. Para garantizar la inclusión, debe haber unos sistemas de EFP eficaces que presten un apoyo específico basado en las necesidades de los alumnos, refuercen los vínculos con empleos estables y de calidad y ofrezcan mayores oportunidades de aprendizaje inclusivo basado en el trabajo.

**Los países que se han centrado en la garantía de la calidad en la EFP (prioridad 6) también han realizado algunos avances.** Alrededor de la mitad de los países han trabajado en crear nuevas estrategias para armonizar los sistemas nacionales de garantía de la calidad con las prioridades del EQAVET, reforzando la autoevaluación por parte de los proveedores de EFP (por ejemplo, mediante procesos de evaluación interna, la mejora continua y los bucles de retroalimentación), así como mejorando la participación de las partes interesadas en la gobernanza. La continuidad y el aumento de las inversiones son fundamentales para alcanzar los objetivos de esta prioridad y liberar todo su potencial para los alumnos y los sistemas de EFP.

**Los interlocutores sociales son fundamentales para la gobernanza y la aplicación de las políticas de EFP, ya que contribuyen al desarrollo de políticas, al diseño de planes de estudios, a la garantía de la calidad, a las decisiones de financiación y a la orientación profesional.** Hay margen para seguir ampliando su función, dentro del pleno respeto de su autonomía, en la aplicación de las medidas. Este es el caso, en particular, de la información estratégica sobre competencias y la determinación de las necesidades en materia de capacidades, la oferta de formación de aprendices y oportunidades de empleo para los grupos vulnerables, el reciclaje profesional y la mejora de las competencias, así como el reconocimiento y la validación del aprendizaje no formal e informal.

## 4. Conclusión

Los informes sobre la aplicación de la Recomendación del Consejo de 2020 sobre la EFP en los distintos Estados miembros revelan un panorama heterogéneo de los avances y los retos persistentes, y destacan el potencial, aunque también algunas deficiencias, de la EFP para impulsar un desarrollo inclusivo y sostenible que esté en estrecha consonancia con las necesidades del mercado laboral. Si bien muchos Estados miembros han puesto en marcha reformas importantes que suelen aprovechar el apoyo y las oportunidades de financiación de la UE, el ritmo de modernización y progreso es desigual. Siguen existiendo brechas en la digitalización, en particular en la integración de tecnologías como la IA, así como en la información estratégica sobre las competencias, el aprendizaje en el trabajo y la formación de aprendices, la capacidad de profesores y formadores de EFP, y la percepción y el atractivo sociales persistentemente bajos de la EFP, lo que da lugar a desajustes de competencias. Para aprovechar al máximo el potencial de la EFP para apoyar la competitividad de la UE, es necesario promover la excelencia en la EFP y reforzar las asociaciones con las empresas y los interlocutores sociales. También deben reforzarse las oportunidades de movilidad para los estudiantes de EFP y la internacionalización. Otro ámbito que requiere una mayor atención es la provisión de capacidades básicas y competencias ciudadanas, así como de competencias en CTIM, que son fundamentales para fomentar la empleabilidad de los titulados de EFP<sup>37</sup> y garantizar la adecuación a las necesidades del mercado laboral. La próxima estrategia europea para la EFP allanará el camino para abordar todos estos retos.

---

<sup>37</sup> Confederación Alemana de Asociaciones de Empresarios (BDA) (2025), *For our democracy – democracy education throughout all levels of education* [«Por nuestra democracia: educación para la democracia en todos los niveles educativos», artículo en inglés]. Puede consultarse en: <https://www.arbeitgeber.de>.