



Bruselas, 1.7.2020
COM(2020) 274 final

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

**Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y
la resiliencia**

{SWD(2020) 121 final} - {SWD(2020) 122 final}

«La mejor inversión en nuestro futuro es la inversión en nuestra gente. Las capacidades y la educación impulsan la competitividad y la innovación en Europa. Pero Europa aún no está plenamente preparada. Velaré por que utilicemos todos los instrumentos y fondos a nuestra disposición para restablecer este equilibrio».

Presidenta Von der Leyen

«Toda persona tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral».

Principio 1 del pilar europeo de derechos sociales

Vivimos en una era de transiciones. La doble transición, verde y digital, está reconfigurando nuestra forma de vivir, trabajar e interactuar. Se espera que el avance de la UE hacia una economía eficiente en el uso de los recursos, circular, digitalizada y climáticamente neutra, así como el amplio despliegue de la inteligencia artificial y la robótica creen nuevos puestos de trabajo¹, mientras que otros empleos cambiarán o incluso desaparecerán. Los cambios demográficos harán que Europa necesite aprovechar todos sus talentos y su diversidad. Al mismo tiempo, también generarán nuevas oportunidades de empleo en la economía plateada y en la asistencial. Estas transiciones muestran la necesidad de **un cambio sin precedentes en los conjuntos de capacidades** para aprovechar todo su potencial.

La pandemia de COVID-19 ha acelerado la transición digital. Si bien el teletrabajo y la formación a distancia se han hecho realidad para millones de personas en la UE, a menudo también se han puesto de manifiesto las limitaciones de nuestra preparación digital actual. La pandemia ha acentuado la brecha en materia de capacidades digitales ya existente y están surgiendo nuevas desigualdades, ya que muchas personas no tienen el nivel exigido de capacidades digitales o están en lugares de trabajo o escuelas menos desarrollados en materia de digitalización.

La pandemia también ha afectado de manera significativa a las oportunidades profesionales de muchas personas en la UE. En la actualidad, se calcula que el PIB de la UE disminuirá en más del 7 % en 2020 y el desempleo alcanzará el 9 %, frente al 6,6 % a finales de 2019, y algunos países incluso se verán más afectados. Las estimaciones de la Comisión² muestran que se prevé que algunos sectores experimenten las mayores pérdidas del valor añadido bruto real en 2020, que irían del 20 % al 40 % en comparación con los niveles de 2019. Además, determinados sectores podrían ver una caída de más del 70 % de la cifra de negocios en el segundo trimestre de 2020. Los países y regiones en los que la economía depende en gran medida de estos sectores tendrán mayores dificultades para recuperarse.

¹ Antes del estallido de la pandemia de COVID-19, se preveía la creación de un millón de puestos de trabajo de aquí a 2030. Evolución del empleo y de la situación social en Europa, 2019. Del mismo modo, se estima que estas tecnologías crearán casi sesenta millones de nuevos puestos de trabajo en todo el mundo en los próximos cinco años.

² *Identifying Europe's recovery needs* (Determinar las necesidades de recuperación de Europa, documento en inglés); SWD (2020) 98 final.

Con el fin de hacer frente a este desafío y de impulsar la doble transición, la Comisión ha propuesto un ambicioso paquete de recuperación con vistas a construir una Europa más sostenible, resiliente y equitativa para la próxima generación³. A medida que Europa inicia su camino hacia la recuperación, la necesidad de mejorar y adaptar las capacidades se hace imperativa. Esto también será fundamental para que la UE, como actor geopolítico, pueda ejercer su liderazgo en pos de la recuperación mundial.

Ahora, más que nunca, la UE necesita un cambio de paradigma en materia de capacidades. Uno que ofrezca una ambiciosa agenda de capacidades para el empleo que impulse la doble transición y garantice la recuperación del impacto socioeconómico de la pandemia del COVID-19, con el fin de:

- **Reforzar la competitividad sostenible:** Las capacidades y el aprendizaje permanente son fundamentales para el crecimiento, la productividad y la innovación sostenibles y a largo plazo, por lo que son un factor clave para la competitividad de las empresas de todos los tamaños, en particular las pequeñas y medianas empresas (pymes)⁴. Proporcionar a las personas las capacidades adecuadas les permite trabajar con mayor eficacia y aprovechar las tecnologías avanzadas⁵, elimina el principal obstáculo detectado para la inversión empresarial⁶, evita los desajustes en el mercado laboral⁷ y sienta las bases para la investigación y el desarrollo (I+D) y la innovación basada en la empresa. Europa solo podrá reforzar su posición ante la competencia mundial y mantener un nuevo impulso económico orientado hacia las transiciones verde y digital si tiene las capacidades adecuadas. Esto significa, en particular, cumplir el Pacto Verde Europeo, que es la estrategia de crecimiento de la UE, y alcanzar sus objetivos en los sectores y ecosistemas estratégicos señalados en la nueva estrategia industrial de la UE.
- **Garantizar la equidad social:** El acceso a las oportunidades de capacitación y reciclaje profesional es vital para las decenas de millones de trabajadores obligados a reducir su tiempo de trabajo o condenados al desempleo, con independencia de su nivel actual de capacidades o área de cualificaciones. La recuperación de Europa solo será un éxito si se mantiene la cohesión y nadie se queda atrás. Teniendo las capacidades adecuadas es más fácil conservar el puesto de trabajo y cambiar de empleo con éxito. Esto requiere ofrecer igualdad de acceso a las oportunidades adicionales de capacitación para todas las personas, independientemente del género, el origen racial o étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, e incluir a adultos poco cualificados o capacitados y a personas de origen migrante. Del mismo modo, todos los territorios deben estar cubiertos, desde las grandes ciudades hasta las zonas rurales, costeras o remotas de toda la UE.
- **Reforzar nuestra resiliencia:** en los últimos meses varias profesiones han soportado una gran presión. Este es el caso, en particular, de los profesionales de la salud y la asistencia sanitaria, así como de los trabajadores de primera línea en el comercio minorista, el transporte, los servicios sociales o de saneamiento y los profesores y formadores. Contar con suficientes trabajadores cualificados en estos sectores estratégicos es crucial para garantizar un acceso efectivo a los servicios sanitarios, sociales o educativos básicos para los ciudadanos en un período de crisis. Para la persona, la mejora de la resiliencia a través de las capacidades supone reducir su dependencia de las condiciones del mercado y aumentar su

³ COM(2020) 442 final.

⁴ Comisión Europea: *Investment in Human Capital – Assessing the Efficiency of Public Spending on Education* («Inversión en capital humano. Evaluación de la eficiencia del gasto público en educación», documento en inglés), nota para el Eurogrupo de 6 de noviembre de 2017.

⁵ Woessmann, L.: *The Economic Case for Education* («Argumentos económicos a favor de la educación», documento en inglés), informe analítico n.º 20 de la EENEE, Instituto Ifo y Universidad de Múnich, 2017.

⁶ En la encuesta de inversión de 2017 del Banco Europeo de Inversiones, casi el 80 % de las empresas mencionaron la falta de personal capacitado como un obstáculo para su inversión.

⁷ Comisión Europea: *The Economic Case for Education* («Argumentos económicos a favor de la educación», documento en inglés), 2014. Documento informativo preparado por los servicios de la Comisión para el debate político del Consejo del 12 de diciembre de 2014.

potencial para gestionar las transiciones personales y profesionales. Además, la pandemia de COVID-19 también ha demostrado la necesidad de estar preparado digitalmente para continuar con la actividad educativa y empresarial. Los retos a los que se han enfrentado la infraestructura informática y los sistemas electrónicos han puesto de manifiesto la necesidad de mejorar nuestra capacidad humana para la preparación y respuesta en materia de ciberseguridad.

Para tener éxito, el aprendizaje permanente para todos debe hacerse realidad en Europa. Todos los europeos deben tener acceso a programas de aprendizaje atractivos, innovadores e inclusivos, ya que las capacidades se quedan obsoletas con mayor rapidez. La educación a una edad temprana sigue siendo fundamental, pero es solo el principio de una vida de constante aprendizaje: desde la educación infantil y la atención a la infancia, pasando por la enseñanza primaria y secundaria y por la enseñanza técnica, la educación y formación profesionales y la educación terciaria, hasta el aprendizaje de adultos. **El aprendizaje a lo largo de la vida**, incluso a una edad más avanzada, es lo que marcará la diferencia. Sin embargo, menos de dos de cada cinco adultos participan en actividades de aprendizaje cada año. Esto no basta para relanzar nuestra economía y aprovechar todas las ventajas de las transiciones verde y digital. Debe facultarse a todas las personas en la UE para capacitarse y reciclarse profesionalmente, y deben ser recompensadas cuando lo hagan.

La capacitación para un puesto de trabajo debe ser el principio rector de este esfuerzo. Esto significa que se debe partir de un inventario del conjunto de capacidades de cada persona, ofrecerle una formación específica que responda a necesidades de capacitación y reciclaje profesional concretas, y ayudarla a encontrar un puesto de trabajo demandado en el mercado laboral.

Si bien la mayor parte de las responsabilidades de actuación en materia de capacidades están repartidas a nivel nacional, regional y local, Europa tiene un papel importante que desempeñar. Muchas personas trabajan para empresas pequeñas pertenecientes a cadenas de valor que se extienden por toda Europa. En todos los sectores, desde el sector del automóvil hasta el textil, desde el farmacéutico hasta el de la energía, existe una cadena europea de talento. Reforzar esta cadena reforzará el mercado único y la resiliencia de nuestra economía. La UE puede alentar y apoyar a los Estados miembros para que adopten políticas que vayan en la misma dirección, aborden eficazmente la doble transición y refuercen la resiliencia de nuestra economía y nuestra sociedad.

Europa también presta un valioso apoyo a través de su presupuesto. La propuesta de la Comisión relativa al instrumento **Next Generation EU**⁸ aprovecha el presupuesto de la UE para apoyar la recuperación de los Estados miembros y reactivar la economía. Con un nuevo presupuesto a largo plazo de 1,1 billones de euros, reforzado por el instrumento específico de carácter temporal «Next Generation EU», dotado con 750 000 millones EUR, la UE se está movilizand para invertir en una recuperación sostenible, integradora y equitativa. Las inversiones en capacidades constituyen el núcleo de estas propuestas. Ponen a disposición de los Estados miembros oportunidades sin precedentes para la financiación de políticas en materia de capacidades que refuercen la resiliencia frente a los choques económicos y la capacidad de recuperarse más rápidamente de la actual desaceleración económica y de avanzar hacia la doble transición.

Empezando por la Agenda de Capacidades⁹ adoptada en 2016 y que liberó el potencial del Plan de Recuperación para Europa, esta nueva Agenda de Capacidades cubre los siguientes cinco componentes básicos:

⁸ COM(2020) 441 final/2.

⁹ COM(2016) 381 final.



Pide que se lleve a cabo una acción colectiva, que movilice a las empresas, a los interlocutores sociales y a las partes interesadas, para que se comprometan a trabajar juntos, en particular en el marco de los ecosistemas industriales de la UE y en todas las cadenas de valor



Define una estrategia clara que garantiza que las capacidades generen empleo



Ayuda a la gente a desarrollar sus capacidades a lo largo de la vida en un entorno en el que el aprendizaje permanente sea la norma



Determina los **medios financieros para fomentar la inversión en capacidades**



Fija objetivos ambiciosos para la capacitación y el reciclaje profesional para los próximos cinco años

La nueva Agenda de Capacidades cumple el pilar europeo de derechos sociales y, en particular, su primer principio, que define el derecho a una educación, una formación y un aprendizaje permanente inclusivos y de calidad. También está firmemente vinculado al **Pacto Verde Europeo**¹⁰, la nueva **Estrategia Digital**¹¹ y las nuevas **estrategias para la industria y las pymes**¹², puesto que las capacidades son clave para su éxito. Por otra parte, apoya la propuesta de Recomendación del Consejo relativa a un «**Puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil**», que la Comisión ha adoptado hoy y que tiene en cuenta las conclusiones del reciente **Informe sobre el impacto del cambio demográfico**¹³. El **Nuevo Plan de Acción para la Economía Circular** y la **Estrategia de la UE sobre Biodiversidad para 2030** también destacan el papel clave de las capacidades en la transición hacia una economía verde.

Enlaza con otras iniciativas de actuación que apoyan el enfoque del aprendizaje permanente. Le seguirán otras propuestas que den un nuevo impulso en el ámbito de la educación, en particular una iniciativa que convierta el **Espacio Europeo de Educación** en una realidad para 2025, eliminando en toda la Unión las barreras al aprendizaje y promoviendo una educación y una formación innovadoras e inclusivas para todos. El **Espacio Europeo de Investigación** también promueve la capacitación y el reciclaje profesional del talento, especialmente en el ámbito académico. En conjunto, estas iniciativas contribuirán a crear una cultura del aprendizaje permanente en Europa, fomentarán un enfoque basado en la demanda para reforzar la cooperación con la industria e impulsarán la empleabilidad de los ciudadanos.

¹⁰ Comunicación de la Comisión sobre el Pacto Verde Europeo, COM(2020) 640 final.

¹¹ Estrategia digital europea, 2020. <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/content/european-digital-strategy>

¹² COM(2020) 102 final y COM(2020) 103 final.

¹³ COM(2020) 241 final.

1. TRABAJAR JUNTOS EN EL MARCO DE UN PACTO POR LAS CAPACIDADES

Impulsar la acción conjunta tiene un gran potencial para maximizar el impacto de la inversión en capacidades. En las políticas y las acciones en materia de capacidades intervienen muchos agentes. Los ministerios, los proveedores de educación y formación, la propia industria, las organizaciones de investigación, los interlocutores sociales, las cámaras de comercio y las agencias de empleo son solo una parte de quienes contribuyen a hacer realidad la capacitación y el reciclaje profesional. Los esfuerzos concertados pueden aportar claridad a las personas y las empresas a lo largo de toda la cadena de valor, reducir los costes y centrarse en las prioridades.

Los programas de capacidades de éxito combinan las distintas fases para acompañar a cada trabajador en su reciclaje profesional o su capacitación: la determinación de las capacidades necesarias para la doble transición, el desarrollo de estas capacidades a través de programas de formación específicos y el apoyo a su utilización en el lugar de trabajo o la creación de nuevos puestos de trabajo.

Un primer componente básico de la Agenda de Capacidades consiste en fomentar la cooperación a través de un Pacto por las Capacidades.

Acción 1: Pacto por las Capacidades

El Pacto movilizará un esfuerzo concertado de inversión de calidad en capacidades para todas las personas en edad de trabajar en toda la Unión.

El Pacto por las Capacidades reunirá a todas las partes interesadas, privadas y públicas, que comparten el objetivo de ofrecer capacitación y reciclaje profesional a la población activa de Europa para que las personas puedan participar en la doble transición. Todas estas partes interesadas firmarán una **Carta**, que definirá los principios clave¹⁴ que son esenciales para la capacitación y el reciclaje profesional de la mano de obra, dentro de sus organizaciones, pero también a lo largo de su cadena o ecosistema de valor. La Carta será creada conjuntamente con las partes interesadas.

El Pacto facilitará la cooperación entre el sector público y el privado. En particular, establecerá **asociaciones a gran escala**, también a nivel regional, en ecosistemas industriales estratégicos¹⁵ y ámbitos prioritarios señalados en el Pacto Verde Europeo para alcanzar compromisos ambiciosos. Estas asociaciones involucrarán a todas las partes interesadas, en particular a las pymes que tienen dificultades para acceder a las capacidades. Se animará a las partes interesadas a poner en común los conocimientos especializados, los recursos (por ejemplo, los centros de formación dentro de la cadena de valor) y la financiación para acciones concretas de capacitación y reciclaje profesional que tengan un compromiso claro de permitir a las personas conservar o cambiar sus puestos de trabajo o encontrar otros nuevos.

El Pacto también **facilitará el acceso a la información sobre los instrumentos de financiación de la UE** para las capacidades, ofreciendo una ventanilla única a nivel de la UE.

La **puesta en marcha del Pacto** durante la Semana Europea de las Capacidades Profesionales en noviembre de 2020 contará con la participación de los interlocutores sociales europeos, el Parlamento Europeo, la Presidencia del Consejo de la Unión Europea, la Comisión Europea, las partes interesadas del ecosistema industrial estratégico y otras partes interesadas.

Miguel gestiona una pequeña empresa que suministra piezas especializadas para coches eléctricos, un sector en el que el desarrollo tecnológico es rápido. Gracias al Pacto por las

¹⁴ Entre otros, la lucha contra la discriminación y las consideraciones de género.

¹⁵ Como se indica en la estrategia industrial de la UE adoptada en marzo de 2020.

Capacidades, su empresa se incorporó a una amplia asociación empresarial que abarcaba toda la cadena de suministro. Ahora su personal puede beneficiarse de una formación de vanguardia, concebida conjuntamente con un instituto de investigación, en instalaciones propiedad de empresas más grandes.

Los interlocutores sociales de un sector acuerdan introducir en cada una de las empresas en cuestión una serie de «**embajadores de la formación**». Se trata de empleados que informan a sus colegas sobre sus posibilidades de formación y sobre sus derechos de formación, y que les motivan para ejercerlos. En particular, las personas poco capacitadas pueden ser reacias a hablar con sus supervisores sobre sus necesidades de formación. Los embajadores ayudarían a superar este obstáculo.

El Pacto por las Capacidades tenderá puentes entre las iniciativas de cooperación de la UE ya existentes y se convertirá, cuando proceda, en la ventanilla única para:

- **Los planes de cooperación sectorial sobre capacidades** definen la información estratégica sobre capacidades a nivel sectorial, hacen un inventario de qué oficios clave son necesarios, definen los perfiles profesionales y despliegan los programas de formación. La idea de capacitarse para un puesto de trabajo está arraigada en el ADN de los planes y se ampliará, se abrirá a más sectores y se beneficiará de un presupuesto reforzado. Se acelerará considerablemente el proceso de los planes para garantizar que consigan resultados oportunos acordes con las necesidades en materia de capacidades de las empresas y las personas. Los planes renovados también añadirán un vínculo a las oportunidades de empleo al final del programa de formación.
- **La Alianza Europea para la Formación de Aprendices, reforzada.** Como se explica en la Comunicación «Apoyo al empleo juvenil: un puente hacia el empleo para la próxima generación¹⁶», movilizará nuevos compromisos para mantener las ofertas de formación de aprendices, a pesar de la desaceleración económica actual, y para desarrollar programas de formación de aprendices. La Alianza renovada pondrá en marcha nuevas coaliciones nacionales de formación de aprendices, dando voz a los aprendices y reforzando el diálogo social.
- **La Coalición por las Capacidades y los Empleos Digitales** solicitará compromisos de los Estados miembros, las empresas, los interlocutores sociales, las organizaciones sin ánimo de lucro y los proveedores de educación para los nuevos programas de formación, de contratación o de reciclaje profesional de la población activa existente para mejorar las capacidades digitales. Una reciente convocatoria de compromisos en el contexto de la COVID-19 ha recibido más de setenta nuevos compromisos¹⁷. Al reforzar el apoyo administrativo a la Coalición, la Comisión proporcionará una ventanilla única que permita compartir contenidos digitales, mejores prácticas y oportunidades de formación, especialmente para las pymes.

El Pacto por las Capacidades abarca todos los sectores y está abierto a todas las partes interesadas. **Inicialmente se centrará en los ecosistemas industriales fuertemente afectados por la crisis actual y en los ámbitos prioritarios señalados en el Pacto Verde Europeo, para los que serán esenciales estrategias ambiciosas de capacitación y de reciclaje profesional para impulsar la recuperación, cubriendo otros ecosistemas y ámbitos más adelante:**

¹⁶ COM(2020) 276 final.

¹⁷ Con estos compromisos, las organizaciones privadas o públicas se comprometen a hacer una aportación directa para reducir las brechas en capacidades digitales a las que se enfrenta Europa, por ejemplo ofreciendo formación en capacidades, colocaciones o acceso a oportunidades de desarrollo de capacidades digitales. Estos compromisos pueden consultarse en la siguiente dirección: <https://pledgeviewer.eu/>

- **Sanidad:** la pandemia de COVID-19 nos recuerda cuánto dependemos del personal sanitario, que necesita adquirir capacidades y seguir formación en contención de infecciones, protocolos de cuarentena, uso de equipos de protección y responsabilidades de gestión clínica. Aunque el sector de la asistencia sanitaria y social representa el 10 % del empleo total en la UE, las previsiones apuntan a un aumento de más de ochocientos treinta mil nuevos puestos de trabajo, lo cual, junto con las necesidades de sustitución, supone ocho millones de puestos de trabajo en los próximos diez años¹⁸. Además, para satisfacer las necesidades de las organizaciones sanitarias de desplegar con éxito las nuevas tecnologías digitales, como la inteligencia artificial, que mejoran la calidad de la asistencia y aumentan la eficiencia en los sistemas sanitarios de los Estados miembros, la demanda de capacidades digitales básicas y avanzadas aumentará considerablemente de aquí a 2030¹⁹. Esto revela una importante brecha de capacidades que no se verá sino agravada por el envejecimiento de la población y el aumento de las enfermedades crónicas. Cerrar esta brecha es fundamental para garantizar un alto nivel de resiliencia y equidad de los sistemas nacionales de protección social en toda la UE.
- **Construcción:** la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto importante en el sector²⁰, compuesto principalmente por pequeñas empresas y microempresas que ofrecen empleo local (más del 90 % son pymes²¹). Este sector de doce millones de trabajadores tiene dificultades para atraer a personas jóvenes y cualificadas²². Las brechas en materia de capacidades son visibles en el diseño, las tecnologías y los materiales verdes. A medida que se inicia la recuperación, se hace evidente que es necesario que la capacitación se centre en la eficiencia energética y de recursos, las soluciones de energías renovables descentralizadas, la circularidad, la digitalización y la renovación de las construcciones existentes, cumpliendo los requisitos de accesibilidad²³. La disponibilidad de trabajadores cualificados para la construcción es clave para el éxito de la Ola de Renovación del Pacto Verde Europeo.
- **Automóvil y transporte:** las restricciones de viaje aplicadas en el marco de la pandemia de COVID-19 han tenido un impacto significativo en los sectores aéreo, ferroviario, marítimo, de navegación interior y de transporte por carretera, y han afectado considerablemente al sector del transporte, que emplea a más de nueve millones de personas en la UE²⁴. Las medidas de contención también perturbaron considerablemente la industria del automóvil y su amplia cadena de suministro, con al menos 1,1 millones de puestos de trabajo afectados por cierres de fábricas²⁵. El sector del automóvil, que representa el 7 % del PIB de la UE, ya se enfrentó a importantes cambios estructurales y a la necesidad imperiosa de invertir en la

¹⁸ Cedefop, Skills Panorama, Health professionals and associate professionals (Panorama de capacidades de profesionales sanitarios y profesionales relacionados con la salud).

¹⁹ EIT Health y McKinsey, 2020: *Transforming healthcare with AI: The impact on the workforce and organisations* («Transformar la asistencia sanitaria con la inteligencia artificial: el impacto en la mano de obra y las organizaciones», documento en inglés).

²⁰ OCDE: *Evaluating the initial impact of COVID-19 containment measures on economic activity* («Evaluación del impacto inicial de las medidas de contención de la COVID-19 sobre la actividad económica», documento en inglés), figura 1.

²¹ En 2017, el 94 % de las empresas de la construcción eran pymes, Eurostat [sbs_sc_con_r2].

²² European Builders Construction, página web sobre capacidades.

²³ Directiva (UE) 2019/882, sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios.

²⁴ *Transport in Figures 2019* («El Transporte en cifras, 2019»); documento en inglés) <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0f3e1b7-ee2b-11e9-a32c-01aa75ed71a1>

²⁵ Asociación Europea de Fabricantes de Automóviles (ACEA): *Employment impact of COVID-19 on the European auto industry* («Impacto de la COVID-19 en el empleo de la industria automovilística europea», documento en inglés).

digitalización, en la tecnología verde (por ejemplo, baterías²⁶ para la electrificación del transporte y otras soluciones de combustibles alternativos) y en una mayor conectividad y automatización, así como en transformar los modelos de negocio y las cadenas de valor existentes. El transporte, y en particular el sector del automóvil, necesita una agenda clara para impulsar una serie de nuevas capacidades, que incluya el análisis de macrodatos, el desarrollo de *software*, la inteligencia artificial, la robótica, la química, la ingeniería electrónica y una nueva gama de capacidades interpersonales. Debe fomentarse la maximización del uso de estas capacidades en el ecosistema y las cadenas de suministro, por ejemplo en el despliegue de la infraestructura de recarga eléctrica.

- **Turismo:** la pandemia de COVID-19 ha reducido la actividad en un 80 % y si no se toman medidas urgentes hay seis millones de puestos de trabajo en peligro²⁷. Las capacidades necesarias van desde la comercialización en línea, el reciclaje y la gestión de los residuos y los servicios de suministro de agua y energía para la transición hacia un turismo más sostenible, hasta el entendimiento y la comunicación transculturales, así como nuevos protocolos de higiene²⁸. La optimización de la experiencia de los viajeros se basará en una combinación de datos digitales y servicio humano. El Plan actual²⁹ ya ha señalado estas brechas en capacidades y nuevos perfiles de empleo. Ahora debe ampliarse, ya que la innovación tecnológica y las tendencias sociales están cambiando demasiado rápido para algunas empresas. El personal tendrá que ser capaz de trabajar en distintos departamentos y a distintos niveles, y de utilizar diversas herramientas y aplicaciones.

2. CAPACITACIÓN PARA UN PUESTO DE TRABAJO: ARMONIZAR LAS POLÍTICAS PARA PRODUCIR RESULTADOS

La idea de «capacidades para el empleo», el segundo componente básico de la Agenda de Capacidades, lleva aparejado un enfoque global de la capacitación y el reciclaje profesional, que abarca toda la cadena de valor.

Empieza con información estratégica fiable sobre capacidades a fin de impartir la formación pertinente para el mercado de trabajo. Esto debe integrarse en las estrategias nacionales de capacidades y en los sistemas de formación y educación. Las empresas también deben desarrollar procesos internos para detectar brechas de capacidades y medidas para abordar la capacitación de su propia mano de obra.

Esta sección presenta los principales componentes del enfoque de «capacidades para el empleo», que tiene por objeto apoyar a la mano de obra de la UE a la hora de aprovechar plenamente las transiciones verde y digital.

2.1. Mejorar la información estratégica sobre capacidades: la base para la capacitación y el reciclaje profesional

El primer paso para garantizar que las personas puedan adquirir las capacidades que necesitan para un trabajo actual o futuro es la información actualizada sobre

²⁶ Se ha puesto en marcha un proyecto de plan sobre las capacidades necesarias para el sector de las baterías (ALBATTTS), que será importante no solo para el sector del automóvil, sino también para el sector en crecimiento del almacenamiento de energía.

²⁷ COM(2020) 550 final. El turismo y el transporte en 2020 y en adelante.

²⁸ C (2020) 3251 Orientaciones de la UE para la reanudación progresiva de los servicios turísticos y para los protocolos sanitarios en los establecimientos de hostelería: COVID-19. 2020/C 169/01.

²⁹ <https://nexttourismgeneration.eu/>

las necesidades en materia de capacidades. No obstante, a menudo la información estratégica sobre capacidades llega demasiado tarde para ser útil en la toma de decisiones. Es necesario que la información estratégica sobre capacidades sea accesible, fácil de comprender y específica, y que esté actualizada. Además de las encuestas de seguimiento de los titulados y de la comparación de datos administrativos, la inteligencia artificial y el análisis de macrodatos tienen un gran potencial. La inteligencia artificial y los macrodatos pueden utilizarse para definir nuevos perfiles profesionales en distintos sectores sobre la base de los conjuntos de capacidades específicas requeridas.

La Agencia de la UE Cedefop está llevando a cabo un estudio piloto sobre el uso del análisis de macrodatos en los anuncios de empleo en línea para examinar las capacidades exigidas por los empleadores a nivel regional³⁰, mientras que los planes de cooperación sectorial sobre capacidades se han centrado en las necesidades de capacidades en sectores clave. Sobre la base de estos logros, es necesario redoblar los esfuerzos para profundizar en la información estratégica sobre capacidades, teniendo en cuenta las dimensiones tanto regionales como sectoriales, así como hacerlo de forma conjunta y presentarla de manera accesible, también para las instituciones y las organizaciones educativas y de formación.

Acción 2: Reforzar la información estratégica sobre capacidades

Para reforzar y difundir la información estratégica sobre capacidades, la Comisión:

- Apoyará el desarrollo de información estratégica sobre capacidades nueva y más profunda, también a nivel regional y sectorial. A partir del estudio piloto del Cedefop sobre el análisis de macrodatos, se creará una herramienta permanente en línea en la que se publicará información en «tiempo real» para que todas las partes interesadas puedan utilizarla³¹. Se estudiará la formación de asociaciones con el fin de utilizar los datos procedentes de los portales de empleo privados y de la información estratégica nacional sobre capacidades.
- Centralizará y difundirá ampliamente la información estratégica sobre capacidades a través del Pacto por las Capacidades, en sinergia con el Espacio Europeo de Investigación.
- Promoverá la participación de los interlocutores sociales en las proyecciones del mercado de trabajo y la determinación de las necesidades de formación para desarrollar la información estratégica sobre capacidades.
- Fomentará el uso de la información estratégica sobre capacidades por los servicios de empleo públicos y privados y, en particular, animará a la red de servicios públicos de empleo a que promueva la detección temprana de carencias de capacidades y de las tendencias relacionadas con el aumento de las oportunidades de empleo, también para aprovechar mejor el potencial de la movilidad dentro de la UE y de la migración procedente de terceros países.
- Presentará información estratégica sobre capacidades adaptada a las necesidades individuales en Europass, la plataforma de la UE que permite a las personas gestionar su aprendizaje y sus carreras profesionales. Esto ayudará a las personas en sus elecciones en materia de estudios, formación y trabajo, y ayudará a los asesores y a los mentores, entre otros, en los servicios públicos de empleo.

³⁰ Cedefop, Skills Ovate, herramienta en línea de análisis de las capacidades en las ofertas de empleo de Europa, nivel NUTS 2.

³¹ La herramienta en línea proporcionará información estratégica minuciosa y actualizada sobre capacidades, especialmente a nivel regional y sectorial, la cual ofrecerá una perspectiva en tiempo real de la demanda de capacidades en el mercado laboral, que pueda repetirse a intervalos muy cortos y que permita conocer las tendencias en las necesidades de capacidades y detectar las nuevas necesidades de capacidades emergentes.

2.2. Fomentar las estrategias nacionales de capacidades, el papel de los servicios de empleo y la migración legal

La capacitación para un puesto de trabajo requiere estrategias nacionales en materia de capacidades, con la participación de todas las partes interesadas. Estrategias nacionales en materia de capacidades, diseñadas y ejecutadas conjuntamente por toda la Administración, que armonicen los esfuerzos en las políticas de empleo, educación, investigación, industria y desarrollo regional. Deben implicar a los interlocutores sociales, la sociedad civil y las partes interesadas de los sectores de la educación, la formación y el mercado laboral, y basarse en las estrategias nacionales de capacidades ya existentes.

A la luz de la crisis actual y de su repercusión en el desempleo, especialmente en el juvenil, los servicios de empleo, públicos y privados, en colaboración con los organismos y los proveedores públicos de educación y formación, así como con las coaliciones nacionales sobre capacidades y empleos digitales, tienen que hacer una contribución crucial en la elaboración de estrategias nacionales de capacidades. Los servicios públicos de empleo pueden desempeñar un papel más importante a la hora de orientar a las personas hacia una mayor y mejor capacitación y reciclaje profesional, así como a la hora de aumentar la pertinencia de los sistemas de educación y formación con respecto al mercado de trabajo. Las estrategias nacionales de capacidades armonizan las políticas nacionales y regionales y las inversiones en los grandes retos acordados en común. También orientan a los Estados miembros en los proyectos que cofinancian con fondos europeos.

Tener las capacidades adecuadas para la doble transición y responder a los retos demográficos también puede abordarse con un enfoque más estratégico de la migración legal, orientado a atraer y mantener mejor el talento. Los Estados miembros siguen siendo competentes para decidir el número de trabajadores migrantes que admiten, pero un marco sólido de la UE puede ayudarles a atraer a los migrantes laborales que la UE necesita y a garantizar que la migración laboral beneficie a todos. La canalización de la migración legal hacia regiones y ocupaciones que sufren escasez de capacidades requiere una mejor correspondencia y unos procedimientos claros. Debe hacerse más para mejorar las vías legales hacia la UE y el reconocimiento de las competencias de los nacionales de terceros países en el mercado laboral de la UE. Esto debería hacerse en cooperación con los terceros países con el fin de promover tanto el desarrollo como la movilidad mediante el aumento de las inversiones en capacidades. Por último, es igualmente importante hacer un uso más estratégico del potencial y las capacidades de los migrantes de terceros países que ya residen en la UE. A pesar de un nivel creciente de educación, siguen enfrentándose a unos niveles de cualificación medios más bajos, lo que supone un obstáculo para su inclusión a largo plazo en el mercado laboral.

Acción 3: Apoyo de la UE a las acciones estratégicas nacionales de capacitación

La Comisión apoyará a todos los Estados miembros en la preparación de estrategias integrales de capacidades nacionales, que involucren al conjunto de la Administración. Esto se basará en el trabajo ya realizado con la OCDE en once Estados miembros, así como en otras estrategias de capacidades existentes en los Estados miembros. La Comisión apoyará el establecimiento o la revisión de estrategias cuando sea necesario y ayudará a supervisar los avances en su aplicación. La Comisión fomentará la superación de los estereotipos de género y otros estereotipos discriminatorios. Hará especial hincapié en la importancia de las capacidades transversales y de emprendimiento, así como de las capacidades que acompañan las transiciones digital y verde, como las que se imparten a través de estudios en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas

(CTIM).

La Comisión aunar  fuerzas con la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo con el fin de desarrollar actividades de aprendizaje entre iguales para destacar las capacidades necesarias en el mercado de trabajo, en particular para los desempleados y los trabajadores que han visto reducido su tiempo de trabajo. Las actividades seguirá centrándose en aumentar la prestaci3n de servicios de orientaci3n, también para las personas con empleo y, en particular, para grupos vulnerables de personas, y en cerrar las brechas de capacidades, en particular las brechas de capacidades digitales. Además, se estudiará aprovechar plenamente las oportunidades de cooperaci3n transfronteriza.

Mediante el pr3ximo Pacto sobre Migraci3n y Asilo, la Comisi3n intentar  mejorar las vías legales hacia la UE, en particular mediante la reanudaci3n de las negociaciones relativas a la Directiva sobre la tarjeta azul para atraer a trabajadores altamente capacitados. El Pacto también proporcionará ofertas creíbles de plazas para la migraci3n legal como parte de nuevas asociaciones en materia de talentos con terceros países y explorar  nuevos instrumentos de migraci3n legal.

Debido al porcentaje muy alto de adultos poco capacitados en un Estado miembro, su Estrategia Nacional de Capacidades ha arrojado luz sobre la necesidad de fomentar una cultura de aprendizaje de adultos y de mejorar la participaci3n y la coherencia. En consecuencia, **Peter**, que trabaja en el sector hotelero y turístico, ha podido acceder a un nuevo programa de formaci3n profesional para adultos en su regi3n de origen. El programa hace hincapié en las capacidades digitales y transversales cada vez más necesarias entre los trabajadores del sector turístico.

2.3. Hacer que la educaci3n y formaci3n profesionales (EFP) tengan perspectivas de futuro

Los proveedores de educaci3n y formaci3n deben ofrecer capacidades pertinentes a lo largo de todo el aprendizaje permanente, que es un proceso continuo. Desde los primeros días de la cooperaci3n europea, la educaci3n y la formaci3n profesionales han ocupado un lugar central en el proyecto de la UE y desde entonces han pasado a formar parte del marco más amplio de la cooperaci3n europea en materia de educaci3n y formaci3n y del Espacio Europeo de Educaci3n. En la actualidad, alrededor de la mitad de los estudiantes j3venes de la UE son alumnos de EFP, cada vez más de niveles superiores³². Europa necesita sistemas de EFP  giles, resilientes y con perspectivas de futuro, que puedan ayudar a los j3venes a gestionar su acceso a un mercado laboral cambiante y garantizar que los adultos accedan a programas de formaci3n profesional adaptados a las transiciones verde y digital.

Acci3n 4: Propuesta de Recomendaci3n del Consejo en materia de educaci3n y formaci3n profesionales para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia

La Comisi3n adopta hoy una propuesta de Recomendaci3n del Consejo en materia de educaci3n y formaci3n profesionales para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia. La iniciativa:

- Propone una visi3n modernizada de la política de la UE para la EFP, con el fin de dotar a los j3venes y adultos de las capacidades necesarias para prosperar en el mercado laboral y

³² Los programas de EFP se superponen con distintos niveles educativos y de formaci3n. En cifras absolutas, el mayor número de estudiantes de EFP (8,5 millones de alumnos) est n matriculados en programas de educaci3n secundaria alta. Esta cifra contrasta con los 1,5 millones de estudiantes de educaci3n postsecundaria no terciaria, los 1,2 millones de educaci3n terciaria de ciclo corto, los 1,2 millones de estudiantes de licenciatura y los 0,7 millones de estudiantes de programas profesionales a nivel de maestría. Fuente: Recogida conjunta de datos Unesco-OCDE-Eurostat sobre educaci3n y formaci3n.

apoyar las transiciones verde y digital, incluidas las capacidades transversales, garantizando la inclusión y la igualdad de oportunidades, y estableciendo una EFP europea como punto de referencia global para el desarrollo de capacidades.

- Presenta los principios para aplicar esta visión, incluida una mayor atención a la permeabilidad con otros sectores de la educación, así como una mayor movilidad en el aprendizaje y el trabajo en estrecha asociación con los empleadores. También promueve la EFP como una opción atractiva para mujeres y hombres por igual, y promueve la inclusión de grupos vulnerables.
- Establece objetivos para los sistemas de EFP a fin de mejorar la disponibilidad de oportunidades de aprendizaje y movilidad en el trabajo, así como la empleabilidad de los titulados en formación profesional.
- Presenta una serie de medidas que deben aplicarse a nivel de la UE para apoyar la reforma de la EFP, en particular sobre la mejora de la preparación digital de las instituciones de EFP, en particular para los profesores de EFP, los programas de formación de aprendices y los centros de excelencia profesional vinculados a estrategias de especialización inteligente o a estrategias regionales de innovación y crecimiento.³³

¿Qué es un centro de excelencia profesional?

Existen muchos tipos de centros de excelencia profesional. A pesar de esta diversidad, es posible señalar dos tipos generales de centros de excelencia profesional: 1. Centros que han sido construidos a tal efecto o entidades designadas como parte de acuerdos nacionales o regionales para la excelencia profesional. 2. Centros que son proveedores de EFP individuales para una región, subregión o sector³⁴. Apoyan iniciativas de emprendimiento y sirven de centros de conocimiento e innovación para las empresas, en particular para las pymes. La Recomendación propuesta tiene la ambición de apoyar el establecimiento de cincuenta centros de excelencia profesional³⁵ como puntos de referencia de categoría mundial, tanto para la formación inicial de los jóvenes como para la capacitación y el reciclaje profesional continuos de los adultos³⁶.

Por ejemplo, un centro de EFP que opera en el sector de las industrias culturales y creativas, financiado por Erasmus, está creando una red de productores de conocimiento (proveedores de investigación y EFP) y empresas con socios de otros países. La red establece centros de innovación para apoyar a las pymes del sector, a los profesionales cualificados y a los estudiantes de EFP. Desarrolla y despliega un programa de formación centrado en el espíritu de emprendimiento, la resolución de problemas, el pensamiento crítico y la innovación en materia de procesos y productos, así como viveros de empresas para los estudiantes de EFP, el personal de esas industrias y los formadores.

2.4. Desplegar la Iniciativa sobre Redes de Universidades Europeas y de la capacitación de científicos

La educación superior es un vehículo esencial para proporcionar a los estudiantes las capacidades que necesitarán en el futuro. Las universidades generan los conocimientos y capacidades avanzados que ayudan a la sociedad a innovar para afrontar sus grandes retos. Dotan a las personas de capacidades de alto nivel que les permiten impulsar su desarrollo profesional, social y personal. La rápida evolución del mercado de trabajo y las transiciones sociales requieren una transformación de las instituciones de

³³ Con el objetivo de apoyar la excelencia y la internacionalización de la EFP, los perfiles básicos profesionales europeos definirán una parte determinada de un contenido común de formación a nivel europeo. Los perfiles (como parte de la plataforma Europass y complementados, cuando sea posible, con herramientas de formación profesional digitales) tienen potencial para facilitar significativamente la movilidad de los estudiantes y los trabajadores, el reconocimiento automático de las cualificaciones y el desarrollo de planes de estudios, cualificaciones y microcredenciales de educación y formación profesionales conjuntos.

³⁴ Estudio de la Comisión Europea sobre el Análisis de los Centros de Excelencia Profesional: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=es&pubId=8250&furtherPubs=yes>

³⁵ Esta ambición se basa en la propuesta de la Comisión para el próximo marco financiero plurianual.

³⁶ Esta acción se coordinará con el Espacio Europeo de Investigación.

educación terciaria y mejorar su armonización con el entorno económico, a fin de garantizar que los titulados tengan la educación y las capacidades requeridas por el mercado laboral y, en particular, las necesarias para la doble transición.

Los investigadores están a la vanguardia de la ciencia y la innovación y requieren un conjunto específico de capacidades. Pero aún puede hacerse más para definir este conjunto y otras capacidades básicas necesarias para una carrera exitosa dentro y fuera del mundo académico, y también para fomentar la movilidad de los científicos en toda Europa.

Acción 5: Puesta en marcha de la Iniciativa sobre Redes de Universidades Europeas y de la capacitación de científicos

Para **desplegar la Iniciativa sobre Redes de Universidades Europeas**, la Comisión, en estrecha cooperación con las partes interesadas y los Estados miembros:

- Participará en el pleno despliegue de la Iniciativa sobre Redes de Universidades Europeas en el marco del programa Erasmus (2021-2027) y Horizonte Europa, en particular suprimiendo los obstáculos a una cooperación transnacional efectiva y más profunda entre las instituciones de educación superior y profundizando en la cooperación con los operadores económicos, en particular para fomentar la doble transición. Las universidades europeas establecerán normas para la transformación de las instituciones de educación superior en el Espacio Europeo de Educación y en el Espacio Europeo de Investigación, haciendo realidad el aprendizaje permanente y la circulación de talentos.
- Explorará las opciones derivadas de su dimensión de investigación e innovación para ayudar a eliminar los obstáculos a una cooperación transnacional efectiva entre centros de educación superior, aprovechando la experiencia adquirida durante las convocatorias piloto en el marco de Erasmus+ y Horizonte 2020. La Comisión determinará ámbitos de apoyo para las acciones de los Estados miembros y estudiará un enfoque concreto para un «título europeo», así como la viabilidad de un estatuto universitario europeo (para abordar las cuestiones jurídicas transfronterizas) y de un sistema europeo de reconocimiento y aseguramiento de la calidad.
- Colaborará con el Instituto Europeo de Innovación y Tecnología (EIT) y con otras iniciativas de innovación basadas en el Espacio Europeo de Investigación para reunir a las organizaciones líderes del ámbito de las empresas, la educación y la investigación, en particular a través de las comunidades de conocimiento e innovación para desarrollar métodos innovadores de enseñanza y aprendizaje, formar a la próxima generación de innovadores y acompañar la transición de las instituciones de educación superior a organizaciones más emprendedoras.
- Reunirá al mundo académico y de la industria ensayando un nuevo intercambio de conocimientos tipo «talento a la carta» para satisfacer las necesidades de investigación e innovación de las empresas, complementando la colaboración entre universidades y empresas.

A fin de **capacitar a los científicos**, en estrecha cooperación con las partes interesadas y los Estados miembros, la Comisión:

- Desarrollará un marco europeo de competencias para investigadores y apoyará el desarrollo de un conjunto de capacidades básicas para los investigadores.
 - Definirá una taxonomía de capacidades para los investigadores, que permita el seguimiento estadístico de la circulación de cerebros y acordará con los Estados miembros un conjunto de indicadores que permitan el seguimiento y el análisis estadístico.
 - Desarrollará planes de estudios abiertos sobre ciencia y gestión científica para los investigadores.
-

2.5. Capacidades para acompañar las transiciones verde y digital en el empleo y en otros ámbitos

Los puestos de trabajo del futuro requieren capacidades para la doble transición.

La transición verde requiere invertir en las capacidades de las personas para aumentar el número de profesionales que construyen y dominan las tecnologías verdes, incluidas las digitales, que desarrollan productos, servicios y modelos de negocio verdes, que crean soluciones innovadoras basadas en la naturaleza y que ayudan a minimizar la huella ambiental de las actividades³⁷. Además, Europa solo se convertirá en un continente climáticamente neutro, una sociedad que utilice eficazmente los recursos y una economía circular si cuenta con una población informada y una mano de obra que sabe cómo pensar y actuar en verde.

Por otra parte, lograr una transición digital centrada en el ser humano requiere un cambio radical en las capacidades digitales. Los europeos, hombres y mujeres por igual, ya necesitan capacidades digitales en la vida y el trabajo: en algunas categorías de empleo, más del 90 % de los puestos de trabajo requieren tipos específicos de capacidades digitales³⁸. La pandemia y sus consecuencias en nuestras vidas y economías han puesto de relieve la importancia de la digitalización en todos los ámbitos de la economía y la sociedad de la UE. De hecho, casi cuatro de cada diez trabajadores comenzaron a teletrabajar durante las medidas de contención³⁹. Además, el 40 % de los nuevos puestos de trabajo se crearon en sectores intensivos desde el punto de vista digital entre 2005 y 2016⁴⁰. Sin embargo, no puede cubrirse la demanda de expertos digitales debido a lo rápido que crece. Por ejemplo, hay un déficit de 291 000 profesionales en ciberseguridad⁴¹.

Además, el despliegue de tecnologías digitales en todos los sectores económicos, incluidos los sectores no relacionados con la tecnología, requerirá una mano de obra más capacitada en todos los niveles de capacidades y a todas las edades. La pandemia de COVID-19 y las medidas de contención resultantes fueron un duro recordatorio de que la mano de obra europea —y, en general, el conjunto de la población— debe aumentar rápidamente su nivel de capacidades digitales⁴². Esto fue especialmente visible en el sector de la educación, tanto para los estudiantes como para los profesores y los formadores.

Acción 6: Capacidades para apoyar la doble transición

La Comisión apoyará la adquisición de **capacidades para la transición verde** de la manera siguiente:

- Definirá una taxonomía de capacidades para la transición verde, que permitirá el
-

³⁷ El despliegue de la Estrategia de Bioeconomía de la UE es un buen ejemplo en esta dirección, con acciones que permiten el desarrollo de capacidades y sinergias con la educación y el aprendizaje permanente.

³⁸ *ICT for work: Digital skills in the workplace* («Las TIC para el trabajo: capacidades digitales en el lugar de trabajo», documento en inglés); estudio elaborado para la Comisión Europea por Ecorys y el Instituto de Tecnología Danés, 2017

³⁹ Eurofound: Vida, trabajo y COVID-19, abril de 2020

⁴⁰ OCDE (2019), *Going Digital: Shaping Policies, Improving Lives* («Digitalización: configurar políticas, mejorar vidas», documento en inglés) OECD Publishing, París. Véase: *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work, box 2.1.* («Perspectivas de Empleo de la OCDE para 2019: El futuro del trabajo», recuadro 2.1., documento en inglés)

⁴¹ ENISA: *Cybersecurity skills development in the EU* («Desarrollo de capacidades en materia de ciberseguridad en la UE», documento en inglés), marzo de 2020.

⁴² El Índice de la Economía y la Sociedad Digitales de la Comisión hace un seguimiento anual del nivel de capacidades digitales básicas y avanzadas en cada Estado miembro y en la UE.

seguimiento estadístico de la ecologización de nuestras profesiones.

- Acordará con los Estados miembros un conjunto de indicadores para permitir el seguimiento y el análisis estadístico de la evolución de las capacidades verdes.
- Desarrollará un marco europeo de competencias en materia de educación para el cambio climático, las cuestiones medioambientales, la transición hacia una energía limpia y el desarrollo sostenible, en el que se detallarán los distintos niveles de competencia verde.
- Apoyará el desarrollo de un conjunto de capacidades verdes básicas para el mercado laboral a fin de orientar la formación en toda la economía con vistas a crear una generación de profesionales con conciencia climática, medioambiental y sanitaria y de operadores económicos verdes.
- Ayudará a integrar las consideraciones medioambientales y climáticas en la escuela, la educación superior y la educación y formación profesionales, así como en la formación en empresas.

La Comisión apoyará las **capacidades digitales para todos**, en particular:

- Actualizará el Plan de Acción de Educación Digital y presentará una perspectiva para mejorar la alfabetización digital, las capacidades y los recursos en todos los niveles de la educación y la formación, así como para todos los niveles de capacidades digitales (de básicos a avanzados). Basándose en las enseñanzas extraídas de la crisis de la COVID-19 en ámbitos como el aprendizaje en línea, el Plan de Acción apoyará el desarrollo de capacidades digitales sólidas y de recursos organizativos en los sistemas de educación y formación (incluido el aprendizaje a distancia), aprovechando plenamente el potencial de las tecnologías emergentes, los datos, los contenidos, las herramientas y las plataformas para que la educación y la formación se adapten a la era digital.
- Aplicará el programa Europa Digital, cuyo objetivo es desarrollar las capacidades digitales estratégicas de la UE y reforzar las inversiones en supercomputación, inteligencia artificial, ciberseguridad y desarrollo de capacidades digitales avanzadas.
- Apoyará los cursos digitales intensivos para las pymes y el programa de «voluntarios digitales» para capacitar a la mano de obra actual en las áreas digitales, como ya se anunció en la estrategia de la UE para las pymes. La Comisión también apoyará y pondrá en contacto a intermediarios de pymes, como agrupaciones, la Red Europea para las Empresas y los centros de innovación digital, para ayudar a capacitar al personal de las pymes, también en el ámbito de la sostenibilidad.
- Apoyará los cursos del programa *Jump-Start* de TIC de la UE para ofrecer formación intensiva de duración corta para hacer frente a la escasez de capacidades relacionadas con las TIC, centrándose en la participación equilibrada desde el punto de vista del género.

Anna gestiona una pequeña empresa logística. Al participar en un curso *Jump-Start* de TIC , ella y su equipo han adquirido las nuevas capacidades que necesitan para planificar y ejecutar rutas de suministro respetuosas con el clima.

Los capacidades en CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) son fundamentales para impulsar la doble transición. En una era de rápida innovación tecnológica, las empresas necesitan personas con capacidades de alto nivel en CTIM. Estas capacidades son necesarias para utilizar las nuevas tecnologías, y un nivel alto de capacidades en CTIM es fundamental para fomentar la innovación en ámbitos punteros de las TIC, como la inteligencia artificial o la ciberseguridad. Sin embargo, solo uno de cada cinco jóvenes europeos se gradúa en educación terciaria en CTIM, es decir, menos de dos millones de titulados en CTIM al año⁴³. Este número debe aumentar, lo que podría lograrse promoviendo los itinerarios de CTIM, en particular entre las mujeres jóvenes. En la actualidad, solo la mitad de mujeres que de hombres se gradúan en CTIM en la UE,

⁴³ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tertiary_education_statistics/es

aunque con enormes variaciones entre los Estados miembros⁴⁴. Matricularse en CTIM en lugar de otros programas de educación superior a menudo depende de los resultados en los centros de educación secundaria⁴⁵, pero, visto que las chicas superan a los chicos en alfabetización digital⁴⁶, resulta evidente que las percepciones y actitudes sociales generalizadas también desempeñan un papel⁴⁷. Es necesario explicar mejor a los estudiantes jóvenes, y especialmente a las chicas, las oportunidades que ofrece la elección de un itinerario en CTIM.

Un número considerable de personas en Europa tienen **aspiraciones emprendedoras**, incluida una tendencia creciente hacia el emprendimiento social. Ambas cosas fomentan la creación de empleo y contribuyen al crecimiento económico mediante el aumento de la competencia, la productividad y la innovación. Para hacer realidad estas aspiraciones, es necesario un cambio radical que centre la atención en el desarrollo de las capacidades emprendedoras. Los sistemas y prácticas de orientación profesional deben abarcar adecuadamente la dimensión del emprendimiento. La sensibilización sobre el emprendimiento social y otros modelos de negocio de la economía social también pueden contribuir a aumentar su atractivo y el interés en el emprendimiento. La economía social es pionera en la creación de empleo, por ejemplo, vinculado a la economía circular, y apoya también la inclusión social y la transición verde.

Más allá de las capacidades técnicas, el mercado laboral necesita cada vez más capacidades transversales como el trabajo en equipo, el pensamiento crítico y la resolución creativa de problemas. La creciente influencia de los robots y los algoritmos en nuestros mercados laborales incrementa aún más la necesidad de capacidades distintivamente «humanas», como la empatía y la adaptación al cambio en entornos complejos. Estas capacidades son también especialmente importantes a la vista del crecimiento de la economía plateada y asistencial debido al cambio demográfico, y están muy demandadas en el mercado de trabajo. Aunque las escuelas tienen un papel que desempeñar, estas capacidades a menudo se desarrollan fuera del aprendizaje formal, en el trabajo y a lo largo de la vida. Puede ser difícil determinar, reconocer y comunicar estas capacidades, por lo que en la próxima fase de la acción de la UE en materia de capacidades transversales debe hacerse más para consignarlas.

Acción 7: Aumentar el número de titulados en CTIM y fomentar las capacidades emprendedoras y transversales

Para contribuir al aumento requerido de los **titulados en CTIM**, la Comisión:

- Aumentará el atractivo de los estudios y carreras de CTIM, con acciones específicas para atraer a las chicas y a las mujeres, y fomentando un enfoque interdisciplinar e innovador de la enseñanza y el aprendizaje en las escuelas, la EFP y la educación superior.
- Como parte de la Comunicación sobre el Espacio Europeo de Educación, introducirá actividades para los profesores, ayudando a abordar la escasez de profesores de CTIM en los países y regiones de la UE.
- Fomentará la educación científica en acciones de investigación e innovación, mediante, por ejemplo, el desarrollo de un marco clave de competencias y evaluación; la difusión de los resultados de las investigaciones en materia de educación científica, en colaboración con la

⁴⁴ Datos de Eurostat sobre titulados terciarios en CTIM [educ_uoe_grad-04].

⁴⁵ OCDE: *Why don't more girls choose STEM careers* («¿Por qué no hay más chicas que elijan carreras en CTIM?»), documento en inglés).

⁴⁶ 2018 *International Computer and Information Literacy Study (ICILS)* (Estudio internacional sobre alfabetización informática, documento en inglés)

⁴⁷ Comisión Europea: *Does the EU need more STEM graduates?* («¿Necesita la UE más titulados en CTIM?»), documento en inglés), 2016, sección 3.3.1.

Red Escolar Europea; y la utilización de portales socialmente habilitados que reúnen a centros escolares de distintos países europeos, en particular los que tienen experiencia con la cultura de escuelas abiertas.

- Promoverá un marco integrado y un proceso continuo de aprendizaje, entre otros, entre los sistemas de educación secundaria y superior y entre la educación y las empresas, en asociación con profesionales del mundo empresarial, y proseguirá con las escuelas abiertas y los métodos basados en la investigación, los concursos y la ciencia ciudadana.

Con el fin de fomentar las **capacidades emprendedoras**, la Comisión pondrá en marcha una acción europea sobre las capacidades de emprendimiento, centrada en el desarrollo de la mentalidad emprendedora y de una mano de obra más resiliente. Con esta acción:

- Movilizará y conectará las redes existentes para ofrecer un apoyo europeo en materia de emprendimiento a los futuros emprendedores, que se centre en las jóvenes emprendedoras y en las oportunidades de autoempleo en la economía verde y digital, y que incorpore una plataforma de conocimientos de recursos en línea sobre capacidades emprendedoras y oportunidades de colaboración⁴⁸.
- Apoyará financiar los programas para actividades relacionadas con las capacidades emprendedoras, la movilidad europea para emprendedores y el uso sistemático de EntreComp: el Marco Europeo de Competencias de Emprendimiento.
- Fomentará las capacidades de emprendimiento en todos los niveles de la educación y la formación, desde la educación primaria y secundaria, hasta la EFP y la educación superior, para proporcionar a los estudiantes el conocimiento y la motivación necesarios para fomentar las actividades de emprendimiento.

Esta acción complementará el próximo Plan de Acción para la Economía Social de la Comisión, que, entre otras cosas, promoverá las oportunidades de emprendimiento que ofrece la economía social, como ayudar a las comunidades locales, alcanzar acuerdos verdes locales y activar a los grupos vulnerables.

Para fomentar las **capacidades transversales**, la Comisión:

- Proporcionará un marco estratégico para el reconocimiento de las capacidades transversales a fin de apoyar a los profesionales de la validación en Europa.
- Desarrollará recursos para apoyar la validación de las capacidades transversales por parte de los empleadores y los servicios de empleo. Esto incluirá la exploración de los cursos en línea y las microcredenciales a nivel de la UE para los profesionales de la validación, así como el establecimiento de una red de organizaciones de validación pioneras que puedan compartir las mejores prácticas.

El **Concurso anual de la Unión Europea para Jóvenes Científicos (EUCYS)** es uno de los principales eventos de Europa para presentar a los jóvenes talentos científicos. Pone en marcha concursos científicos nacionales (jóvenes de entre 14 y 20 años de edad) y reúne a los ganadores para competir con sus homólogos europeos.

La pandemia de COVID-19 y las medidas de contención relacionadas han subrayado la importancia de las capacidades para la vida y nuestra capacidad de adaptación, gestión del cambio y asistencia mutua como comunidad. La resiliencia, la alfabetización mediática, la competencia cívica, así como la alfabetización financiera, medioambiental y sanitaria son fundamentales en este contexto. Las sociedades abiertas y democráticas dependen de los ciudadanos activos, que pueden discernir información procedente de diversas fuentes, detectar la desinformación, tomar decisiones con conocimiento de causa, ser resilientes y actuar con responsabilidad.

⁴⁸ [La estrategia para la igualdad de género destaca el respaldo al espíritu empresarial de las mujeres en el marco de la política de cohesión de la UE.](#)

El **Plan Europeo de Aprendizaje de Adultos** ha facilitado la cooperación europea en este ámbito durante la pasada década. Debe hacerse más para ayudar a las personas a adquirir estas capacidades y para reforzar los itinerarios de mejora de las capacidades⁴⁹ para adultos, en particular para aquellos con niveles más bajos de capacidades y cualificaciones. Esto va más allá de la capacitación para un puesto de trabajo, e incluye también el trabajo voluntario y a las personas de más edad, que igualmente necesitan nuevas capacidades.

Acción 8: Capacidades para la vida

La Comisión, junto con los Estados miembros, trabajará sobre las nuevas prioridades del Plan Europeo de Aprendizaje de Adultos para complementar el marco europeo renovado de cooperación en el ámbito de la educación y la formación y para apoyar la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Su objetivo será crear unos sistemas de aprendizaje de adultos integrales, de calidad e inclusivos, que lleguen a todos, incluidas las personas mayores y, en particular, a los más necesitados de acceso al aprendizaje, en particular a través del aprendizaje a distancia y en línea. Priorizará el aprendizaje no formal en todas las facetas de la vida, así como el aprendizaje intergeneracional, intercultural y comunitario. Apoyará a los centros locales de aprendizaje, las bibliotecas y la comunidad y la sociedad civil en general para que colaboren con el fin de motivar y capacitar a los adultos para que aprendan, apoyando así la resiliencia frente a las crisis.

Krzysztof, de 74 años de edad, se apuntó a un curso de capacidades digitales en su biblioteca local. En él le enseñaron a concertar una cita con su médico y comprar un billete de tren en línea. Su nueva pasión es el grupo de chat sobre las relaciones de la comunidad local, en el que está organizando actualmente una campaña para aumentar los espacios verdes.

3. DESARROLLO DE HERRAMIENTAS QUE FACULTEN A LAS PERSONAS PARA ADQUIRIR CAPACIDADES DURANTE TODA LA VIDA

El tercer componente básico de la Agenda de Capacidades desarrollará las herramientas necesarias para facultar a todas las personas, estén empleadas, desempleadas o inactivas, para adquirir capacidades a lo largo de su vida. Las capacidades pueden ayudar a la persona a progresar en su carrera y a gestionar con éxito las transiciones laborales. Solo inculcando una auténtica cultura del aprendizaje permanente podemos garantizar una economía competitiva y una sociedad cohesionada y hacer efectivo el derecho a una educación, una formación y un aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, como se establece en el principio 1 del pilar europeo de derechos sociales.

3.1. Hacer posible que todos participen en el aprendizaje: cuentas de aprendizaje individuales

La falta de tiempo para la formación, el coste de la formación, así como la falta de concienciación sobre la necesidad o las oportunidades de formarse son obstáculos importantes a la capacitación y al reciclaje profesional⁵⁰. Los incentivos directos para que las personas se formen, como las cuentas de aprendizaje individuales, pueden hacer realidad el aprendizaje permanente. Proporcionan financiación para adaptarse a la evolución de las necesidades de capacidades en un puesto de trabajo, o para cambiar de

⁴⁹ DO C 484 de 24.12.2016, p. 1.

⁵⁰ Basado en los datos de la encuesta sobre la educación de adultos de la UE.

profesión o sector, incluido el traslado a otro Estado miembro. Las cuentas de aprendizaje individuales podrían garantizar que los derechos de formación sean transferibles de un puesto de trabajo a otro (o de un puesto de trabajo al desempleo, y de este a otro puesto de trabajo) y su introducción podría combinarse con mejoras significativas en los sistemas de orientación y validación, así como en la calidad y la transparencia de las ofertas de formación.

Cuando existen, la financiación de las cuentas de aprendizaje individuales difiere de un país a otro, de conformidad con las decisiones estratégicas tomadas a nivel nacional. Por ejemplo, en Francia se financian principalmente a través de un impuesto exigido a los empleadores, mientras que los Países Bajos tienen previsto recurrir a la financiación pública. A la hora de examinar estas cuentas, la Comisión tratará este elemento esencial, prestando especial atención a garantizar que sea adecuado para las pymes.

Las cuentas de aprendizaje individuales también podrían garantizar la disponibilidad de fondos suficientes para la formación durante las desaceleraciones económicas. Permiten a las personas acumular derechos de formación durante períodos más largos, de modo que puedan utilizarlos durante períodos de baja actividad económica, por ejemplo, durante los períodos de reducción del tiempo de trabajo, cuando disponen de más tiempo para la formación. Esto evita la depreciación de las capacidades por la inactividad involuntaria y ayuda a las personas a adquirir las capacidades que necesitan para llevar a cabo con éxito las transiciones laborales.

Acción 9: Iniciativa sobre las cuentas de aprendizaje individuales

La Comisión evaluará cómo una posible iniciativa europea sobre cuentas de aprendizaje individuales puede ayudar a cerrar las brechas existentes en el acceso a la formación para los adultos en edad laboral y facultarles para gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral.

La Comisión también evaluará qué servicios facilitadores y otros factores podrían apoyar las cuentas de aprendizaje individuales. Esto podría incluir orientaciones, validación y transparencia sobre la calidad de las oportunidades de formación, así como disposiciones en materia de permisos educativos o de formación. En su trabajo, la Comisión emprenderá amplias consultas con los Estados miembros, los interlocutores sociales y todas las partes interesadas pertinentes.

3.2. Valoración de los resultados del aprendizaje: microcredenciales

Facultar a los trabajadores para la capacitación y el reciclaje profesional a lo largo de su vida también supone garantizar que todas las experiencias de aprendizaje se valoren adecuadamente. Cada vez más, los trabajadores asisten a cursos cortos y hechos a la medida y necesitan que les sean reconocidos. Estos cursos pueden ser ofrecidos por diversos proveedores de educación y formación (por ejemplo, instituciones de educación superior, proveedores de EFP, organizaciones de investigación, la industria, interlocutores sociales, cámaras de comercio, industria o artesanía, organizaciones de la sociedad civil).

Las **microcredenciales**⁵¹ reconocen los resultados de estos cursos de corta duración, a menudo en el ámbito digital, y consignan sus resultados. Pueden incrementar la permeabilidad entre diferentes itinerarios/sistemas educativos y aumentar la flexibilidad.

⁵¹ Las microcredenciales pueden definirse como declaraciones documentadas que reconocen los resultados del aprendizaje de una persona, que están relacionados con pequeños volúmenes de aprendizaje y que se hacen visibles para el usuario en forma de certificados, distintivos o anotaciones (expedidos en formato digital o en papel).

Pueden hacer que el aprendizaje se adapte mejor a las necesidades individuales, fomentando enfoques más innovadores e inclusivos y facilitando el acceso al mercado de trabajo y las transiciones laborales. También pueden facilitar que se prosiga el aprendizaje, ya que pueden acumularse para obtener una credencial mayor, lo que permitirá a las personas acumular resultados de aprendizaje a lo largo del tiempo, en todas las instituciones y sectores y a través de las fronteras, y también en línea a través de programas de aprendizaje electrónico. Sin embargo, hasta la fecha no existen normas europeas que respalden la calidad, la transparencia y la adopción de microcredenciales en toda la UE.

Acción 10: Un enfoque europeo de las microcredenciales

La Comisión propondrá una nueva iniciativa que respalde la calidad, la transparencia y la adopción de microcredenciales en toda la UE. En particular:

- Desarrollará, junto con todas las partes interesadas (proveedores de educación y formación públicos o privados, interlocutores sociales, cámaras de comercio, empleadores), normas europeas que aborden los requisitos mínimos de calidad y transparencia. Esto generará confianza en las microcredenciales y facilitará su portabilidad y reconocimiento en toda la UE.
- Explorará la inclusión de las microcredenciales en los marcos de cualificaciones, de común acuerdo con las autoridades nacionales de cualificación.
- Facilitará a las personas el almacenamiento, y la presentación ante los empleadores, de las microcredenciales conseguidas a través de Europass y sus credenciales digitales.

Esta iniciativa se basa, entre otras cosas, en los resultados de la evaluación de la Recomendación del Consejo de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal, que se publican junto con la presente Agenda de Capacidades.

Ivana es una experimentada gestora de existencias de un supermercado. Gracias a un nuevo *software*, es posible reducir los desperdicios, si ella y su personal saben cómo utilizarlo. Tras un breve módulo de formación específica impartido por la Federación de su industria, obtendrá una microcredencial como prueba de sus nuevas capacidades, listas para utilizar con su empleador actual o futuro.

3.3. Presentación de capacidades: la nueva plataforma Europass

Una vez que la persona disponga de un certificado que acredite sus capacidades, ha de poder comunicarlas al demandar un empleo o al proseguir su aprendizaje. Las nuevas tecnologías ofrecen posibilidades para comunicar las capacidades más allá del CV tradicional y para conectar a las personas con las oportunidades de aprendizaje y de empleo.

Puesto en marcha junto con la Agenda de Capacidades, el nuevo Europass se ha desarrollado para convertirse en la herramienta en línea de la UE que ayude a las personas a comunicar eficazmente sus capacidades y cualificaciones y que las oriente de forma proactiva hacia una oportunidad de empleo o de aprendizaje. Ofrece herramientas e información gratuitas en todas las lenguas oficiales de la UE para los estudiantes, los trabajadores y los demandantes de empleo a fin de gestionar cada una de las etapas de su carrera profesional y de su aprendizaje.

Acción 11: Nueva plataforma Europass

La nueva plataforma Europass ayudará a las personas a gestionar sus carreras en un mercado de trabajo que cambia rápidamente. Con herramientas e información modernizadas sobre el aprendizaje y el trabajo en Europa, la herramienta mejorada:

- guiará a los usuarios para evaluar y describir sus capacidades y para comunicar sus cualificaciones y experiencia a los proveedores de formación y a los empleadores, de modo que puedan dar el siguiente paso en la formación o el trabajo;
- sugerirá a los usuarios de Europass puestos de trabajo pertinentes (a través de los portales de empleo EURES⁵² y Euraxess⁵³) y oportunidades de aprendizaje;
- utilizará la información estratégica sobre capacidades para proporcionar información personalizada a los usuarios sobre la evolución de las capacidades y las necesidades a la hora de planificar un cambio de carrera o mudarse a otro país;
- permitirá a las instituciones de educación y formación expedir diplomas y certificados digitales a los alumnos en un formato digital de ámbito europeo de «credenciales digitales Europass», fomentando un reconocimiento más sencillo;
- apoyará una «vía rápida» para el reconocimiento, reduciendo la carga administrativa y el fraude mediante el apoyo a la autenticación automática de las cualificaciones por parte de los empleadores y los proveedores de formación; y
- ayudará a los migrantes con residencia legal a presentar sus capacidades y cualificaciones y facilitará su reconocimiento merced a una mejor información⁵⁴; la herramienta de la UE de creación de perfiles de capacidades para nacionales de terceros países utilizada actualmente en centros de acogida y por organizaciones que guían y apoyan la integración de los solicitantes de asilo y los refugiados estará vinculada al nuevo Europass.

Daniela ha estado trabajando en varios puestos de trabajo como mecánica de automóviles desde que dejó el instituto y no está segura de qué hacer ahora con su carrera. Gracias al nuevo Europass, Daniela puede crear un perfil personal Europass para registrar todas sus capacidades y experiencia y almacenar sus títulos y certificados. Europass propondrá puestos de trabajo y cursos a Daniela, que podrá acceder a información sobre servicios de orientación que tenga cerca de ella y a información sobre estudios y trabajo en toda la UE.

4. ESTABLECER OBJETIVOS DE CAPACIDADES AMBICIOSOS

Con esta Agenda, la Comisión establece un enfoque nuevo y dinámico de la política de capacidades a escala de la UE, con el objetivo de orientar a los Estados miembros y de ayudar a impulsar la doble transición, así como de garantizar la recuperación tras el impacto socioeconómico de la pandemia de COVID-19. **Para tener éxito, el aprendizaje permanente para todos debe hacerse realidad en Europa, en cada Estado miembro y en cada región.**

A fin de ofrecer resultados, y teniendo en cuenta el impulso generado por la recuperación y la aceleración de las transiciones, la Comisión propone fijar

⁵² EURES es el portal europeo de la movilidad profesional, que facilita la libre circulación de los trabajadores en toda la UE. Ofrece una base de datos de empleo en línea y ofrece abundante información sobre la movilidad en el interior de la UE para los demandantes de empleo y los empleadores. <https://ec.europa.eu/eures/public/es/homepage>

⁵³ EURAXESS: Red Europea de Centros de Movilidad <https://euraxess.ec.europa.eu/> proporciona servicios de información y apoyo a los investigadores profesionales, apoyando la movilidad de los investigadores y el desarrollo de su carrera, al tiempo que se refuerza la colaboración científica entre Europa y el mundo.

⁵⁴ Los migrantes con residencia legal siguen encontrando dificultades para presentar sus capacidades y cualificaciones adquiridas fuera de la UE. Véase Centro Común de Investigación: *Foreign Degrees, Region of Birth and Under-utilisation of Tertiary Education in the EU* (Títulos extranjeros, región de nacimiento y subutilización de la educación terciaria en la UE), 2020.

objetivos cuantitativos basados en indicadores existentes⁵⁵, que deberán ser objeto de seguimiento de aquí a 2025.

En primer lugar, tenemos que aumentar significativamente la proporción de adultos que participan en el aprendizaje en general, solo esto garantiza un enfoque de aprendizaje permanente. Además, con vistas a garantizar que la recuperación y la doble transición sean socialmente equitativas, la Comisión también propone objetivos específicos sobre la participación en el aprendizaje de los adultos poco cualificados y los desempleados.

- Para 2025, ciento veinte millones de adultos en la UE deberían participar en actividades de aprendizaje cada año. Esto corresponde al 50 % de la población adulta y a alrededor de quinientos cuarenta millones de actividades de formación para este grupo durante el período de cinco años.**
- De aquí a 2025, catorce millones de adultos poco cualificados en la UE deberían participar en actividades de aprendizaje cada año. Esto corresponde al 30 % de este grupo y a alrededor de sesenta millones de actividades de formación para este grupo durante el período de cinco años.**

El seguimiento de este indicador, en combinación con las medidas expuestas en la presente Comunicación, también contribuirá positivamente a reducir el porcentaje de adultos poco cualificados, que se sitúa en el 22 % (2019), y con respecto al cual Europa se sitúa por detrás de sus competidores mundiales.

- De aquí a 2025, dos millones de demandantes de empleo, o uno de cada cinco, deberían tener una experiencia reciente de aprendizaje. Esto corresponde a alrededor de cuarenta millones de actividades de formación para este grupo durante el período de cinco años⁵⁶.**

Por lo que se refiere al contenido del aprendizaje, será necesaria una amplia variedad de capacidades para garantizar que la recuperación y la doble transición sean un éxito. Las capacidades digitales tienen un valor crítico para el trabajo, el aprendizaje y la interacción social, situación exacerbada por las medidas de contención debidas a la COVID-19. Esta es la razón por la que el cuarto objetivo que debe ser objeto de seguimiento es la proporción de adultos con al menos capacidades digitales básicas.

- De aquí a 2025, doscientos treinta millones de adultos deberían tener al menos capacidades digitales básicas, lo que representa el 70 % de la población adulta de la UE.**

La transición verde debe ser justa y debe prestar especial atención a los trabajadores y regiones especialmente afectados. Las capacidades son cruciales para este esfuerzo. En estos momentos, no existen indicadores cuantitativos sobre las capacidades verdes. La Comisión desarrollará estos indicadores (acción 6).

Se pide a los Estados miembros, a los proveedores de educación y formación, a los interlocutores sociales, a las empresas, a los representantes de los alumnos y a todas las partes interesadas pertinentes que debatan, en el contexto del Semestre Europeo de coordinación de las políticas económicas, la manera de alcanzar estos objetivos.

⁵⁵ Los indicadores disponibles a menudo no permiten captar el aspecto cualitativo de la formación. Evidentemente, la presente Agenda de Capacidades impulsa un cambio radical, también en términos de calidad, poniendo de relieve el principio de «capacitación para un puesto de trabajo».

⁵⁶ Suponiendo una duración media de las actividades de aprendizaje de tres meses.

Los avances hacia los objetivos se someterán a seguimiento periódico en el Semestre Europeo⁵⁷. Se publicarán en el informe conjunto anual sobre el empleo y servirán como base de análisis para formular recomendaciones más específicas para cada país sobre las capacidades, la educación y la formación. Siempre que sea posible, la Comisión hará un seguimiento de los objetivos por género y zona geográfica y en relación con los grupos vulnerables además de los poco cualificados y los desempleados, como son las personas con discapacidad.

Indicadores	Objetivos para 2025	Nivel actual (último año disponible)	Aumento (en %)
Participación de adultos de 25 a 64 años en actividades de formación durante los últimos doce meses (en %) ⁵⁸	50 %	38 % (2016)	+ 32 %
Participación de adultos poco cualificados de 25 a 64 años en actividades de aprendizaje durante los últimos doce meses (en %) ⁵⁹	30 %	18 % (2016)	+ 67 %
Proporción de adultos desempleados de 25 a 64 años con una experiencia de aprendizaje reciente (en %) ⁶⁰	20 %	11 % (2019)	+ 82 %
Porcentaje de adultos de 16 a 74 años con al menos capacidades digitales básicas (en %) ⁶¹	70 %	56 % (2019)	+ 25 %

Además, deben seguir potenciándose las oportunidades de movilidad por motivos de aprendizaje para los estudiantes de EFP en toda la UE, tal como se propone en el nuevo programa Erasmus+ y se anuncia en la Recomendación del Consejo sobre la EFP, en la que la Comisión propone aumentar la movilidad en la UE de los estudiantes de EFP del 6 % al 8 %.

⁵⁷ Los cuatro indicadores enlazan con el cuadro de indicadores sociales que acompaña al pilar europeo de derechos sociales. Además de los dos indicadores sobre la participación de adultos en el aprendizaje durante los últimos doce meses y las capacidades digitales básicas, que ya figuran en el cuadro de indicadores sociales, se proponen otros dos indicadores sobre la participación en la educación y la formación de adultos poco cualificados y desempleados. Estos indicadores también están bien reconocidos, fueron respaldados por el Comité de Empleo en 2018 (Informe conjunto sobre el empleo de 2019) y han sido utilizados desde entonces en el Semestre Europeo. El indicador sobre capacidades digitales es el mismo que se utiliza en el Índice de la Economía y la Sociedad Digitales.

⁵⁸ El indicador muestra la proporción de adultos de 25 a 64 años que han participado en al menos una actividad de educación o formación formal o no formal (pero excluyendo las actividades de formación en el puesto de trabajo) durante los doce meses previos a la entrevista de la encuesta. La fuente actual de los datos de este indicador es la encuesta de la UE sobre la educación de adultos. A partir de 2022, los datos de este indicador procederán de la encuesta de población activa de la UE.

⁵⁹ La definición y las fuentes del indicador son similares al primer indicador sobre la participación de adultos en el aprendizaje. La principal diferencia es que se centra en los adultos poco cualificados, es decir, los adultos que han obtenido a lo sumo una cualificación de educación secundaria baja (o inferior) como mayor cualificación de educación formal. Así pues, el indicador mide la proporción de adultos poco cualificados que informan de haber participado en actividades educativas y de formación, formales o no formales durante un período de doce meses.

⁶⁰ Los datos están disponibles en la encuesta de población activa de la UE. «Experiencia de aprendizaje reciente» se refiere a la participación en educación y formación formales o no formales durante las últimas cuatro semanas.

⁶¹ La fuente de los datos para este indicador es la encuesta comunitaria sobre el uso de las TIC en los hogares y por los particulares.

5. PASAR DE LAS PALABRAS A LA ACCIÓN: DESBLOQUEAR LA INVERSIÓN

Cumplir estos ambiciosos objetivos para 2025 exige una considerable movilización de la inversión privada y pública en capacidades. El objetivo global de participación en el aprendizaje de adultos requeriría una inversión adicional estimada de **48 000 millones EUR anuales**⁶².

Además, la aplicación de la Agenda de Capacidades exigirá financiación adicional para garantizar el despliegue de las distintas acciones a nivel de la UE, nacional, regional y local.

5.1. El presupuesto de la UE para apoyar y desbloquear la inversión en capital humano⁶³

La propuesta de la Comisión para el instrumento Next Generation EU proporciona considerables recursos como parte de una importante iniciativa presupuestaria para abordar las consecuencias económicas y sociales de la crisis. La Comisión garantizará el buen uso de sus instrumentos para apoyar y desbloquear la inversión en capital humano, promoviendo la igualdad de género y la inclusividad. Se animará a los Estados miembros a utilizar los recursos financieros de la UE para aplicar los sistemas nacionales de capacitación y reciclaje profesional de la población activa.

A corto plazo, la iniciativa **REACT-EU**, financiada por el instrumento **Next Generation EU** y la propuesta de un marco financiero actual adaptado para 2020, dotarán a la financiación de la política de cohesión de 55 000 millones EUR para el período 2020-22. Esto permitirá que el **Fondo Social Europeo** destine financiación adicional a oportunidades de capacitación que acompañen a las transiciones verde y digital.

Por otra parte, el **Mecanismo de Recuperación y Resiliencia**, con una dotación de 560 000 millones EUR en subvenciones y préstamos, ofrece a los Estados miembros amplias oportunidades para financiar las acciones de capacitación y reciclaje profesional. La propuesta de la Comisión de recomendaciones específicas por país en 2020 se ha centrado en las medidas inmediatas para atenuar el impacto socioeconómico de la pandemia y ha señalado las capacidades, la educación y la formación como prioridades a corto plazo para veintidós Estados miembros. **Los planes nacionales de recuperación y resiliencia que los Estados miembros van a preparar para acceder a la financiación de este Instrumento deben reflejar las capacidades como una prioridad para la programación.**

Durante el período 2021-2027, el **Fondo Social Europeo Plus**, con un presupuesto propuesto de 86 000 millones EUR, seguirá siendo una importante fuente de financiación para las actividades nacionales de capacitación y reciclaje profesional.

Además, los 24 600 millones EUR propuestos para **Erasmus+** contribuirán al desarrollo de capacidades y a la financiación de algunas de las acciones mencionadas anteriormente, como la Iniciativa sobre Redes de Universidades Europeas, los centros de excelencia profesional y los planes de cooperación sectorial sobre capacidades. Además, Erasmus+ puede apoyar un aumento sustancial de la movilidad educativa física y virtual en toda la

⁶² Esta estimación se basa en el número adicional de alumnos adultos necesarios en cada país para alcanzar la marca de participación del 50 % (en comparación con los niveles de participación actual), combinado con las cantidades fijas de cada país por hora de formación de empleados para los reembolsos del Fondo Social Europeo conforme al Reglamento Delegado 2019/2170 de la Comisión y suponiendo una duración de la educación o formación de cien horas al año.

⁶³ Los importes de esta sección se mencionan a precios de 2018.

UE, lo que abre nuevas oportunidades de aprendizaje que pueden no ser accesibles en el país de origen.

Horizonte Europa desempeñará un papel clave en la recuperación, en particular la doble transición, la industria y las pymes, pero también apoyando a las universidades y a los investigadores y sustentando la circulación y la movilidad de cerebros. El nuevo **programa Europa Digital** invertirá en el desarrollo de la oferta académica en áreas digitales, así como en oportunidades de formación especializada en ámbitos como los datos, la ciberseguridad y la inteligencia artificial, para abordar la actual escasez de estos profesionales.

Otros recursos pueden apoyar directamente la capacitación y el reciclaje profesional de la mano de obra europea. **Las inversiones de los Estados miembros en «infraestructuras de elevado impacto social»** para la educación y la formación, incluida la infraestructura digital, pueden recibir más apoyo del **Fondo Europeo de Desarrollo Regional** y de **InvestEU**, que, en el marco de su componente de Inversión y Capacidades Sociales (con una garantía presupuestaria propuesta de 3 600 millones EUR), puede apoyar, entre otras cosas, las inversiones en infraestructuras críticas en el ámbito de la educación y la formación.

En el contexto de la transición verde, la Comisión señaló la inversión en capacidades para una transición verde como una prioridad para los veintisiete Estados miembros en la utilización del **Fondo de Transición Justa y su propuesta de presupuesto total de 40 000 millones EUR**. El instrumento de préstamo al sector público, en el marco del Mecanismo para una Transición Justa, que se espera que movilice entre 25 y 30 000 millones EUR, también puede invertir en capacidades⁶⁴. Se ha propuesto duplicar el límite máximo del **Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización** en el futuro marco financiero para apoyar la capacitación de los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia que pierdan su puesto de trabajo en una reestructuración industrial masiva. Otros programas, como el **Fondo de Modernización**, también financian programas de capacitación y reciclaje profesional para ayudar a los trabajadores de las regiones y sectores afectados por la transición verde.

La Comisión insta a los Estados miembros a que intensifiquen su apoyo a la capacitación y al reciclaje profesional, y a que aprovechen la oportunidad única de movilizar decenas de miles de millones de euros del futuro presupuesto de la UE a tal efecto y den prioridad a las operaciones mencionadas a continuación, incluidas reformas que mejoren la oferta y la adopción de programas para crear capacidades.

La Comisión colaborará activamente con las autoridades nacionales y otras partes interesadas a fin de garantizar que se asignen los recursos adecuados de la UE para apoyar los diversos aspectos de la Agenda de Capacidades expuestos en la presente Comunicación. En particular, la Comisión animará y apoyará a los Estados miembros para que den prioridad a las inversiones en capacidades en el marco del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y hará un seguimiento de los avances a través del Semestre Europeo.

⁶⁴ Propuesta de Reglamento relativo al instrumento de préstamo al sector público en el marco del Mecanismo para una Transición Justa, COM (2020) 453 final.

Un panorama no exhaustivo de las operaciones que pueden recibir apoyo con el futuro presupuesto de la UE para cumplir con la Agenda de Capacidades, incluido el Pacto por las Capacidades, en particular utilizando los recursos del instrumento Next Generation EU, incluye:

Inversión en centros de formación entre empresas, en los que las empresas de una cadena de valor pueden poner en común recursos para una formación a medida del personal.
Pleno despliegue de planes ampliados de cooperación sectorial sobre capacidades a nivel nacional y regional.
Desarrollo y administración de sistemas de previsión de capacidades, que proporcionen información sobre las necesidades de capacitación y reciclaje profesional a nivel nacional, regional y sectorial, también para la doble transición, que abarquen todas las fases de la recogida, el análisis y la difusión de la información.
Desarrollo y aplicación de estrategias nacionales de capacidades, diseñadas y ejecutadas mediante un enfoque intergubernamental, que acompañen a la doble transición, aúnen esfuerzos en una serie de políticas y tengan una intensa participación de las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, la sociedad civil y los agentes del mercado laboral y el sector de la educación y la formación.
Aplicación de reformas de la EFP y de la formación de aprendices, lo cual puede incluir inversiones en reformas de los planes de estudios para aumentar la pertinencia respecto del mercado de trabajo, la integración de las capacidades verdes y digitales, la flexibilidad y la modularización, la expansión de los programas de EFP superior, el establecimiento de sistemas de aseguramiento de la calidad y de seguimiento de titulados, la formación de profesores y formadores de EFP, el apoyo a la movilidad de los alumnos, los profesores y los formadores de EFP, así como la creación de centros de excelencia profesional vinculados a estrategias de especialización inteligente o a estrategias regionales de innovación y crecimiento.
Subvenciones directas para aprendices en las pymes, incluidas la remuneración, las primas de contratación y la cobertura temporal de las cotizaciones sociales (hasta doce meses), así como los salarios de los formadores o sus cotizaciones sociales para estabilizar e incrementar la oferta de una formación de aprendices eficaz y de calidad.
Inversiones en equipos y tecnologías para el aprendizaje digital y en tecnologías y equipos industriales de vanguardia para los proveedores de educación y formación.
Incentivos para el desarrollo de contenidos y módulos curriculares básicos de aprendizaje digital en consonancia con las necesidades del mercado laboral, centrándose en las capacidades digitales y verdes, en particular a través de plataformas de formación en línea.
Diseño e impartición de cursos cortos para el reciclaje profesional de los trabajadores hacia trabajos emergentes y requisitos de nuevas capacidades relacionadas con las transiciones verde y digital, incluida la creación de cursos <i>Jump-Start</i> en TIC y de cursos intensivos digitales dirigidos a las pymes para ofrecer formación intensiva de duración corta que les permita abordar las carencias de capacidades en TIC.
Diseño e impartición de cursos de máster para formar a expertos digitales en las capacidades digitales avanzadas necesarias para la transformación digital y de cursos de máster para formar a expertos en capacidades verdes para la economía verde.
Centros de capacidades emprendedoras a escala regional y local para apoyar a las empresas emergentes, a los empleados con espíritu emprendedor y a los innovadores.
Inversión en la calidad, la equidad y la pertinencia para el mercado de trabajo de los sistemas de educación y formación para garantizar que las personas estén equipadas con las competencias clave necesarias en el mercado de trabajo y en la sociedad.
Inversión en centros comunitarios de aprendizaje de adultos, donde las personas de todas las edades puedan aprender e interactuar, construyendo una sociedad resiliente y cohesionada.
Creación, experimentación y administración de un sistema para ofrecer cuentas de aprendizaje individuales.
Incentivos para apoyar la participación en actividades de formación, por ejemplo, préstamos o

subvenciones de estudios para adultos, financiación de permisos de formación, asignaciones de formación para desempleados.

Apoyo a los programas de formación que acompañan a los sistemas de reducción del tiempo de trabajo para proteger a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, en particular, contra el riesgo de desempleo.

5.2. Mejorar el marco facilitador para desbloquear las inversiones de los Estados miembros y las inversiones privadas en capacidades

Los fondos de la UE pueden actuar como un catalizador, pero las inversiones en capacidades deben ser financiadas por otras inversiones públicas y privadas. Esto compensa: 1 euro invertido en actividades de capacitación y reciclaje profesional supone un mínimo de 2 euros en ingresos o ahorros⁶⁵. Con este fin, y en paralelo a oportunidades concretas de financiación a través de programas de la UE, la Comisión llevará a cabo una serie de acciones para apoyar la inversión pública y privada en capacidades y capital humano.

Acción 12: Mejorar el marco facilitador para desbloquear las inversiones de los Estados miembros y las inversiones privadas en capacidades

Para incentivar la inversión en capacidades, la Comisión:

- Seguirá buscando formas en que los **marcos presupuestarios** pueden contribuir a crear sociedades más resilientes, apoyar las reformas y la inversión en capital humano y en capacidades como parte del debate público en curso iniciado por la Comisión en su revisión de la gobernanza económica y con vistas a la recuperación, salvaguardando al mismo tiempo la sostenibilidad presupuestaria.
- Tratará de mejorar la **presentación de informes sobre el capital humano** por parte de las grandes empresas, en particular sobre el desarrollo de las capacidades de los trabajadores. Además, la Comisión estudiará otras formas de aumentar la transparencia del gasto de las empresas en capital humano, por ejemplo, presentándolo de forma más visible en sus cuentas.
- Elaborará **estadísticas sobre inversión pública y privada en capacidades para adultos** junto con los institutos nacionales de estadística, en particular mediante el desarrollo de «cuentas satélite» para mejorar la transparencia de la información sobre las capacidades en las cuentas y presupuestos nacionales.
- Evaluará **mecanismos de financiación innovadores que puedan activar inversiones adicionales en capacidades**. El programa InvestEU mejorado propuesto prevé la posibilidad de financiar las capacidades y las actividades de educación y formación, en particular a través de proyectos piloto de contratación con base en resultados sociales, como forma de potenciar la inversión privada en favor de objetivos sociales. Por lo tanto, la Comisión, junto con el Grupo del Banco Europeo de Inversiones y otros socios ejecutantes, explorará el potencial de diversos tipos de programas de contratación con base en resultados sociales, por ejemplo, **los bonos de impacto social**, para impulsar la inversión en capacidades.

¿Qué es un bono de impacto social?

Un bono de impacto social es un mecanismo de financiación innovador en el que las Administraciones celebran acuerdos con proveedores de servicios sociales, como las empresas

⁶⁵ PwC: *A Strategist's Guide to Upskilling* («Guía de un estratega para la capacitación», documento en inglés), 15 de julio de 2019.

sociales o las organizaciones sin ánimo de lucro, y con inversores que pagan por la entrega de resultados sociales predefinidos, por ejemplo en materia de capacidades⁶⁶. El objetivo es financiar los servicios sociales. En particular, los que se centran en soluciones innovadoras para retos sociales o medidas de prevención.

A través de este mecanismo, la Administración o un intermediario captan fondos de inversores privados, organizaciones benéficas o fundaciones. Estos fondos se distribuyen entre los proveedores de servicios para cubrir sus gastos de funcionamiento. Si se alcanzan los resultados mensurables acordados previamente, la Administración realiza pagos al intermediario o directamente a los inversores.

⁶⁶ *Understanding Social Impact Bonds* («Entender los bonos de impacto social», documento en inglés), documento de trabajo OCDE, 2016, p. 4.

CONCLUSIÓN

Ahora es el momento de actuar. Con este llamamiento a la acción, la Comisión pretende situar las capacidades en el centro de la agenda de actuación europea durante los próximos cinco años para hacer realidad el derecho al aprendizaje permanente y aplicar el principio 1 del pilar europeo de derechos sociales. La recuperación de nuestra economía, reforzar la competitividad de Europa a escala mundial y seguir avanzando en las transiciones verde y digital requieren una política de capacidades audaz. Para ello, la Comisión:

- Propondrá a las empresas, los interlocutores sociales y otras partes interesadas **TRABAJAR JUNTOS**, en el marco de un ambicioso Pacto por las Capacidades.
- Desarrollará **CAPACIDADES PARA EL EMPLEO**, gracias a un enfoque del desarrollo de las capacidades orientado al futuro y basado en información estratégica sólida sobre las capacidades y a una prestación moderna y dinámica de educación y formación estrechamente vinculada con el mercado de trabajo y las necesidades sociales.
- **FACULTARÁ A LOS CIUDADANOS** para que mejoren sus capacidades mediante el desarrollo de herramientas innovadoras y haciendo más flexibles y accesibles los itinerarios de aprendizaje.

Para hacer realidad esta ambición, la Comisión propone ambiciosos objetivos cuantitativos que permitirán medir anualmente los avances realizados. La Comisión insta a los Estados miembros y a todas las partes interesadas a contribuir a la **revolución de las capacidades** y a aprovechar plenamente las oportunidades sin precedentes que ofrece el instrumento Next Generation EU.