



Bruselas, 7 de marzo de 2025  
(OR. en)

6463/25

SOC 91  
EMPL 63  
EDUC 49  
MI 121  
COMPET 124  
JAI 285  
GENDER 23

#### NOTA DE TRANSMISIÓN

---

De: Por la secretaria general de la Comisión Europea, D.<sup>a</sup> Martine DEPREZ, directora

Fecha de recepción: 6 de marzo de 2025

A: D.<sup>a</sup> Thérèse BLANCHET, secretaria general del Consejo de la Unión Europea

---

N.º doc. Ción.: COM(2025) 90 final

---

Asunto: COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES  
La Unión de las Competencias

---

Adjunto se remite a las delegaciones el documento COM(2025) 90 final.

---

Adj.: COM(2025) 90 final



Bruselas, 5.3.2025  
COM(2025) 90 final

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

**La Unión de las Competencias**

## **La Unión de las Competencias**

La fuerza competitiva de Europa reside en sus ciudadanos. Nuestro capital humano es un elemento esencial para la prosperidad de la Unión, su resiliencia económica y su economía social de mercado única. Es fundamental para aumentar el crecimiento de nuestra productividad, hacer que nuestras industrias sean más competitivas e innovadoras, atraer inversiones adicionales y lograr un mercado interior dinámico así como una mayor seguridad económica. Los beneficios de dar prioridad a las personas e invertir en sus capacidades y competencias superan con creces el esfuerzo necesario. En el contexto de la competencia global por el talento y de la disminución de la población en edad laboral en la Unión, la competitividad de Europa depende de competencias con proyección de futuro que contribuyan a la cohesión económica, social y territorial. El capital humano también es esencial para promover la preparación y la seguridad en la actual situación geopolítica.

Para ser competitiva y estar preparada para el futuro, la Unión debe apoyar y dotar a sus ciudadanos de las capacidades y competencias necesarias para el éxito en el aprendizaje, el trabajo y la vida, como destaca la Brújula para la Competitividad para la UE<sup>1</sup>. La economía social de mercado europea, fuertemente asentada en los pilares de la educación, la formación, la investigación, la innovación y la democracia, puede aportar una base sólida.

### **1. El problema: la necesidad de más y mejores competencias**

La Unión de las Competencias<sup>2</sup> tiene por objeto apoyar el desarrollo de sistemas de educación, formación y competencias de calidad, inclusivos y adaptables para aumentar la competitividad de la Unión. En este contexto, la mejora de la inteligencia estratégica en el ámbito de las competencias a escala de la UE será de vital importancia para desarrollar unas políticas eficaces y específicas.

**La falta y brechas de competencias, la insuficiente velocidad de transformación y la gobernanza fragmentada e ineficiente obstaculizan la competitividad de la Unión**, como subrayan los informes Draghi<sup>3</sup>, Letta<sup>4</sup> y Niinistö<sup>5</sup>. Constituyen un obstáculo para el crecimiento de la productividad y la innovación, ya que dificultan los esfuerzos de descarbonización y digitalización.

---

<sup>1</sup> [Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Una Brújula para la Competitividad de la UE», COM\(2025\) 30 final.](#)

<sup>2</sup> Las competencias deben entenderse en un sentido amplio en todo el texto de la Comunicación, que abarca capacidades, conocimientos y competencias para la vida que van mucho más allá de las necesarias para el mercado laboral.

<sup>3</sup> *The future of European Competitiveness*, [«El futuro de la competitividad europea», no disponible en español], informe de Mario Draghi.

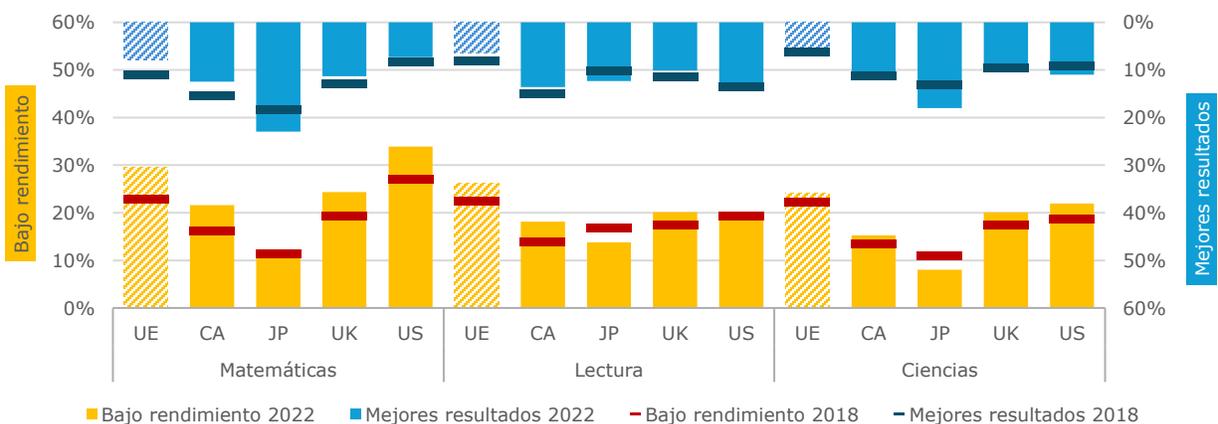
<sup>4</sup> *Much more than a market – Speed, Security, Solidarity, Empowering the Single Market to deliver a sustainable future and prosperity for all EU Citizens* [«Mucho más que un mercado. Velocidad, seguridad, solidaridad: empoderar el mercado interior para lograr un futuro sostenible y prosperidad para toda la ciudadanía de la UE», no disponible en español], informe de Enrico Letta.

<sup>5</sup> *Safer Together: Strengthening Europe’s Civilian and Military Preparedness and Readiness* [«Más seguros juntos: fortalecimiento de la respuesta y la preparación civil y militar de Europa», no disponible en español], Informe de Sauli Niinistö, expresidente de la República de Finlandia, en su calidad de asesor especial de la presidenta de la Comisión Europea.

## 1.1 Falta y brechas de competencias

Europa no produce suficientes titulados en educación superior y educación y formación profesionales ni brinda a suficientes personas posibilidades de mejora de las competencias y reciclaje profesional a lo largo de su vida laboral. Además, en la competencia mundial por el talento, Europa no logra ser un destino atractivo. La falta de competencias suele ser más acentuada en las regiones menos desarrolladas, remotas y ultraperiféricas. Las personas con discapacidad o de origen migrante se enfrentan a menudo a obstáculos adicionales para desarrollar sus competencias, lo que da lugar a un potencial sin explotar en la mano de obra de la Unión.

*Comienza en la escuela:* Europa se está quedando rezagada en cuanto a competencias básicas. El rendimiento de los jóvenes de quince años en matemáticas, lectura y ciencias ha disminuido, continuando así una tendencia a la baja, como muestran los últimos datos de PISA<sup>6</sup>. Asimismo, casi la mitad de los jóvenes de Europa carecen de capacidades y competencias digitales básicas.



Fuente: Comisión Europea 2024: <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/d9d9adad-c71b-11ee-95d9-01aa75ed71a1/language-es>.

*En la educación y formación profesionales:* la educación y formación profesionales (EFP) han sido tradicionalmente una vía para lograr empleos de calidad y carreras profesionales satisfactorias en profesiones de cualificación media. La demanda de cualificaciones profesionales es elevada, especialmente en aquellos casos en los que persiste una fuerte escasez de mano de obra<sup>7</sup>. Las competencias verdes se encuentran entre las muchas competencias muy necesarias desarrolladas a través de la EFP y son fundamentales para el éxito de la transición ecológica y la economía circular. Del conjunto de las ocupaciones con una escasez más generalizada de mano de obra en la UE, dos tercios son profesiones artesanales que normalmente requieren educación y formación profesionales<sup>8</sup>. La escasez en estos ámbitos, y en otros sectores clave como la agricultura y la pesca, puede incluso agravarse, ya que la proporción de trabajadores jóvenes (menores de treinta años) que desempeñan estas profesiones es baja, lo que agudiza la necesidad de relevo generacional.

<sup>6</sup> El informe del estudio PISA 2022 refleja el empeoramiento del rendimiento educativo y una mayor desigualdad.

<sup>7</sup> EURES Report on labour shortages and surpluses 2023 [«Informe EURES sobre la escasez y los excedentes de mano de obra 2023», no disponible en español]: <https://www.ela.europa.eu/en/publications/labour-shortages-and-surpluses-europe-2023>.

<sup>8</sup> El aumento del déficit de competencias también es un problema que debe abordarse para preservar el patrimonio cultural.

*En la educación superior:* más de la mitad de las nuevas ofertas de empleo de aquí a 2035 se producirán en profesiones altamente cualificadas. Sin embargo, Europa no produce suficiente talento altamente cualificado. Europa debe invertir y apoyar la puesta en común de recursos en la educación superior para aumentar el acceso a la innovación, los conocimientos de vanguardia y las competencias de alto nivel, en particular a través de programas de estudio conjuntos en el marco de alianzas entre instituciones de educación superior, como las alianzas de universidades europeas.

*Continúa en la edad adulta:* la mejora de las competencias y el reciclaje profesional serán esenciales a lo largo de la vida y la carrera profesional de las personas, pero uno de cada cinco adultos tiene dificultades para leer y escribir<sup>9</sup>, y menos del 40 % de la población adulta participa en actividades de educación o formación<sup>10</sup>, muy por debajo del objetivo del 60 % fijado para 2030. Este porcentaje es mucho menor entre los adultos con baja cualificación (18,4 %). Casi la mitad de la población adulta carece de capacidades y competencias digitales básicas, a pesar de que más del 90 % de los puestos de trabajo las requieren<sup>11</sup>. Entre los obstáculos que impiden a los adultos participar en la educación continua se encuentran las limitaciones de tiempo, las consideraciones financieras, las responsabilidades de cuidado y la motivación.

*Brecha de género:* aunque, en general, entre los jóvenes más mujeres que hombres obtienen una titulación de educación superior, el número de hombres que estudian ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM) casi dobla al de mujeres, tanto en la educación superior como en la educación y formación profesionales. Esto repercute considerablemente en la segregación de género en el mercado laboral y restringe el potencial de innovación de la Unión.

*Déficit de competencias financieras y de emprendimiento:* los europeos carecen de las competencias financieras y de emprendimiento necesarias para invertir más y poner en marcha y hacer crecer empresas emergentes de éxito. Esto limita significativamente el potencial de innovación y crecimiento de la Unión.

*Competencia mundial por el talento:* la Unión es menos atractiva para los talentos de terceros países que otros miembros de la OCDE, como Canadá, Estados Unidos y Australia<sup>12</sup>. Además, algunos de los mejores talentos de la Unión encuentran mejores oportunidades en el extranjero para poner en marcha empresas o alcanzar la excelencia académica.

*Déficit grave de competencias y riesgo de escasez de mano de obra en sectores en rápida transformación y durante las crisis:* Europa se enfrenta a un déficit de competencias y a una posible escasez de mano de obra en sectores críticos en caso de catástrofes y crisis. No se conocen suficientemente las necesidades de mano de obra y formación de nuevos segmentos de la población activa ni existe una afluencia suficiente de trabajadores cualificados.

---

<sup>9</sup> *Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?, Survey of Adult Skills 2023* [«Tienen los adultos las capacidades que necesitan para prosperar en un mundo cambiante? Encuesta sobre las Competencias de la Población Adulta 2023», no disponible en español], OCDE: [https://www.oecd.org/en/publications/do-adults-have-the-skills-they-need-to-thrive-in-a-changing-world\\_b263dc5d-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/do-adults-have-the-skills-they-need-to-thrive-in-a-changing-world_b263dc5d-en.html).

<sup>10</sup> Estadísticas sobre aprendizaje de adultos, Eurostat: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult\\_learning\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics).

<sup>11</sup> El informe sobre el estado de la Década Digital 2024 destaca que solo el 55,6 % de la población de la Unión dispone al menos de capacidades y competencias digitales básicas (frente al objetivo del 80 %) y, al ritmo actual, el número de especialistas en TIC alcanzará solo 12 millones de aquí a 2030, muy por debajo del objetivo de 20 millones.

OCDE, <sup>12</sup> «Talent attractiveness 2023» [«Atracción del talento 2023», no disponible en español], <https://www.oecd.org/en/data/tools/talent-attractiveness-2023.html>.

## **1.2. Insuficiente velocidad de transformación**

Los sistemas de educación y formación en Europa van a la zaga de las rápidas transformaciones tecnológicas y los cambios en las competencias necesarias para impulsar la descarbonización de la economía<sup>13</sup> y reducir las dependencias en sectores estratégicos.

Europa se enfrenta a un reto cada vez mayor a la hora de satisfacer la demanda de talento cualificado en los ámbitos de las CTIM, especialmente en sectores estratégicos como las tecnologías limpias y circulares, las tecnologías digitales, los sectores aeroespacial y de defensa, incluidos los sectores tradicionales que dependen cada vez más de herramientas digitales que requieren competencias CTIM. Aunque producimos profesionales altamente cualificados, su cantidad es insuficiente para colmar las lagunas. Casi cuatro de cada cinco pymes de la Unión tienen dificultades para encontrar trabajadores con las competencias necesarias —cosa que afecta gravemente a las empresas emergentes y en expansión— en particular en tecnologías punteras como la IA, los semiconductores y la computación cuántica. Esta escasez afecta a todos los sectores, incluidos los del transporte, la alimentación y la energía, limitando el crecimiento económico y frenando la innovación.

La disminución de las competencias básicas entre los jóvenes de quince años está estrechamente ligada a la falta de profesores especializados en matemáticas y ciencias, lo que pone de relieve la urgente necesidad de atraer a profesores y formadores y brindarles un mejor apoyo a través del desarrollo profesional continuo en estos ámbitos críticos. Asimismo, a medida que evolucionan las necesidades y expectativas de las generaciones más jóvenes, puede ser necesaria una nueva visión de los itinerarios educativos y profesionales para adaptarse al cambiante panorama del trabajo y la innovación.

No menos importante es dotar a las personas —de todos los rincones de Europa y de todas las generaciones— de las capacidades y competencias necesarias para hacer frente a retos sociales acuciantes, como el cambio climático, las presiones sobre las instituciones democráticas y las amenazas a nuestra seguridad interior, especialmente la ciberseguridad y las amenazas híbridas, garantizando al mismo tiempo que puedan aprovechar las oportunidades que ofrece la transición ecológica y digital.

En última instancia, Europa debe utilizar mejor las competencias existentes mejorando el reconocimiento transfronterizo de las cualificaciones, así como de las competencias adquiridas fuera de la educación formal. Muchas personas tienen dificultades para que se reconozcan sus competencias cuando se desplazan dentro de la Unión o llegan de terceros países, lo que se traduce en una infrautilización del talento.

## **1.3. Gobernanza fragmentada e inteligencia estratégica en el ámbito de las competencias**

Las políticas en materia de competencias están estrechamente interrelacionadas con la educación, el trabajo, la política económica y financiera y la inclusión social. Sin embargo, estos ámbitos suelen estar regidos por distintos ministerios o departamentos, tanto a nivel nacional como regional, cada uno con sus propias prioridades.

---

<sup>13</sup> El Plan de Acción industrial para el sector europeo del automóvil tiene por objeto abordar los retos en materia de innovación y liderazgo en las tecnologías futuras, la transición limpia y la descarbonización, así como las competencias necesarias para alcanzarlos.

Además, un gran número de partes interesadas abordan las competencias desde diversas perspectivas y sin suficiente coordinación entre sí: sistemas de educación y formación, industria, servicios públicos de empleo, interlocutores sociales y sociedad civil.

Esta fragmentación obstaculiza la inversión inteligente e impide la obtención de inteligencia estratégica adecuada en el ámbito de las competencias.

La falta de consolidación, previsión y colaboración eficaz entre diferentes agencias con conocimientos especializados en materia de inteligencia estratégica en el ámbito de las competencias dificulta la adecuación de estas a la demanda y la oferta futuras, también con vistas a facilitar la migración legal.

**Si bien los esfuerzos de los Estados miembros en materia de educación y competencias han aumentado, los retos son demasiado grandes y urgentes para que los aborden los Estados miembros por sí solos.** La acción a escala de la Unión puede acelerar la transformación de las competencias y la educación que Europa necesita para solventar el déficit de competencias, la falta de rapidez y las lagunas en la toma de decisiones. También es fundamental asociar estrechamente a los países candidatos, así como a los posibles candidatos y de la vecindad europea, a las reformas y a las iniciativas pertinentes establecidas en la Unión de las Competencias, ya que estos países también se enfrentan a retos similares.

Estas son las tres razones por las que Europa necesita un cambio radical en cuanto a ambición y actuación. La Unión de las Competencias es una estrategia ambiciosa cuyo cometido es ofrecer educación y capacitación en la Unión, en el marco de un nuevo modelo de cooperación para aportar soluciones audaces, basadas en un conjunto de objetivos claros (sección 2), acciones clave (sección 3), medios financieros (sección 4) y una gobernanza más eficaz (sección 5).

## **2. La Unión de las Competencias: objetivos**

La Unión de las Competencias tiene por objeto garantizar que **todas las personas de Europa**, independientemente de dónde se encuentren, **estén facultadas para adquirir bases sólidas de competencias y participar en la mejora de las competencias y el reciclaje profesional a lo largo de toda la vida**, en consonancia con el pilar europeo de derechos sociales. Su propósito es apoyar los sistemas europeos de educación y formación a fin de ofrecer igualdad de oportunidades a todos, incluidos todos los jóvenes, independientemente de su origen y lugar de residencia, para acceder a la educación, el aprendizaje permanente y el empleo de calidad y capear las transiciones y las crisis. El refuerzo de las bases y competencias educativas también sustenta valores de la Unión como la democracia, los derechos humanos, la solidaridad, la inclusión social y la diversidad, ayudando de este modo a las personas a ser más resilientes frente a la información errónea y la desinformación, la radicalización y la captación de delincuentes y capacitándolas para contribuir a una Europa más ecológica, justa y cohesionada.

El segundo objetivo es ayudar a las **empresas a ser competitivas** y resilientes, facilitando a los empleadores y, en particular, a las pymes encontrar a personas con las competencias que necesitan para crear crecimiento sostenible y empleos de calidad. También es un llamamiento para que las empresas inviertan en la mejora de las competencias y el reciclaje profesional de sus trabajadores de todas las generaciones para adaptarse a retos y oportunidades en constante cambio. Al mismo tiempo, reconoce que las empresas, especialmente las pymes y las empresas emergentes y en expansión, necesitan los incentivos y el apoyo adecuados para hacer viables estas inversiones.

Por último, la Unión de las Competencias velará por que **las competencias y cualificaciones — independientemente del lugar de Europa en que se adquieran— sean transparentes, fiables y reconocidas** en todo el mercado único, de manera que las personas puedan ejercer su derecho a la libre circulación y los empleadores, en particular las pymes, puedan contratar eficazmente a trabajadores dentro y fuera de sus fronteras. También es un llamamiento a los Estados miembros para que trabajen en pro del rápido reconocimiento de las competencias y cualificaciones adquiridas fuera de la Unión.

### 3. Principales elementos de la Unión de las Competencias

Para alcanzar los objetivos establecidos anteriormente, la Unión de las Competencias se propone:

- **Adquirir las competencias oportunas para lograr empleos y vidas de calidad** a través de una sólida base educativa, con un enfoque inclusivo de aprendizaje permanente.
- **Mejorar las competencias y reciclar profesionalmente** a una mano de obra dinámica y que domine la transición digital y ecológica, en particular aquellos con baja y media cualificación.
- **Poner en circulación competencias** aprovechando la libre circulación de personas por toda la Unión y desplegar el pleno potencial del mercado único.
- **Atraer, desarrollar y retener** el talento.



La Unión de las Competencias se basará en las medidas adoptadas ya en el marco del **Espacio Europeo de Educación**<sup>14</sup>, la **Agenda Europea de Competencias**<sup>15</sup> y el **Espacio Europeo de Investigación**. Sobre esta base, la Comisión colaborará con los agentes de los ámbitos de la educación y la formación, el empleo y el mercado laboral, los interlocutores sociales y otras partes interesadas para incorporar la gobernanza de la educación y las competencias a la Unión de las Competencias. La Comisión reconoce plenamente el papel primordial de los Estados miembros en esta materia, tal como se establece en los artículos 165 y 166 del TFUE, y actuará dentro de sus competencias en la ejecución de estas acciones.

### A. Adquirir las competencias para la vida a través de una sólida base educativa

El pronunciado declive de las **competencias básicas** de nuestros jóvenes, incluidas las digitales, es un problema acuciante que repercute en nuestros sistemas educativos y en la competitividad de Europa. El informe PISA de 2022 pone de relieve tendencias preocupantes: El 30 % de los jóvenes de quince años de la Unión carecen de una competencia mínima en matemáticas, mientras que alrededor del 25 % tienen dificultades en lectura y ciencias<sup>16</sup>. Alrededor del 43 % de los alumnos de primer ciclo de secundaria tienen dificultades con la alfabetización digital básica, lo que confirma una tendencia a la baja<sup>17</sup>.

Si bien, por término medio, la Unión está en vías de alcanzar su objetivo para 2030 de reducir el abandono escolar prematuro por debajo del 9 % en toda la Unión, los niños varones, los jóvenes con discapacidad y los alumnos de origen migrante están expuestos a un mayor riesgo de abandonar prematuramente los estudios. Además, la Unión se encuentra más lejos del objetivo de la Unión para 2030 de reducir por debajo del 15 % el número de alumnos con bajo rendimiento en comparación con hace diez años. El **contexto socioeconómico** sigue siendo un factor fiable de predicción de los resultados educativos, ya que los alumnos desfavorecidos están expuestos a un riesgo 6,1 veces mayor de bajo rendimiento grave en las competencias básicas que sus compañeros más favorecidos<sup>18</sup>. Existen **brechas de género** en la lectura, y las niñas tienen más probabilidades de encontrarse entre los mejores resultados en todos los países de la Unión. Asimismo el bajo rendimiento es ligeramente más común entre los niños en las ciencias. Puede observarse una brecha entre las **zonas rurales** y las urbanas, en detrimento de las primeras, en particular en relación con la lectura<sup>19</sup> y las capacidades y competencias digitales<sup>20</sup>. La proporción de jóvenes rurales con un título de educación superior es menor que en las zonas urbanas<sup>21</sup>.

---

<sup>14</sup> Resolución relativa al marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación para el periodo 2021-2030. [DO C 497 de 10.12.2021](#).

<sup>15</sup> Agenda Europea de Competencias: [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/european-skills-agenda\\_es](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/european-skills-agenda_es).

<sup>16</sup> *The twin challenge of equity and excellence in basic skills in the EU: An EU comparative analysis of the PISA 2022 results* [«El doble reto de la equidad y la excelencia en las capacidades básicas en la UE: análisis comparativo de la UE sobre los resultados de PISA 2022», no disponible en español].

<sup>17</sup> *International Computer and Information Literacy Study (ICILS) in Europe, 2023* [«Estudio Internacional de Alfabetización Informática y de la Información (ICILS) en Europa»], 2023.

<sup>18</sup> [Monitor de la Educación y la Formación 2024](#).

<sup>19</sup> Para más información sobre la educación escolar en las zonas rurales, véase OCDE (2021), *Delivering quality education in rural communities* [«Impartir una educación de calidad en las comunidades rurales», no disponible en español].

<sup>20</sup> Aunque ha mejorado en los últimos años, sigue habiendo una diferencia del 15 % [COM(2024) 450 final].

<sup>21</sup> Eurostat (2022).

Esto pone a la Unión en riesgo de quedarse más rezagada en la carrera tecnológica mundial, en la que las necesidades de inteligencia artificial (IA), automatización y ciberseguridad están reconfigurando las industrias y las sociedades. En las tecnologías de defensa, aeroespacial y de fusión, las competencias CTIM avanzadas son esenciales para reducir la dependencia de proveedores de terceros países y desarrollar capacidades de próxima generación. No obstante, entre 2015 y 2022 se produjo una disminución general (– 7 %) de doctorados en ámbitos de las CTIM como las ciencias naturales, las matemáticas y la estadística (– 13,1 %) y las TIC, esto es, las tecnologías de la información y la comunicación (– 25,5 %); Solo aumentaron en ingeniería, fabricación y construcción (+ 9,4 %).

Además, el fomento de los enfoques CTIAM, que integran la ciencia, la tecnología, la ingeniería, las artes y las matemáticas y suponen una eliminación de las barreras entre disciplinas, fomenta el pensamiento creativo. Este conjunto de competencias es muy demandado por los empleadores<sup>22</sup>. También facilita la alfabetización digital y financiera al dotar a los estudiantes de las competencias necesarias para comprender cómo funcionan los sistemas digitales y financieros.

Al mismo tiempo, existe una necesidad urgente de abordar las **disparidades de género**, ya que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en muchos ámbitos de las CTIM, como la ingeniería y la informática, y los hombres lo están en sectores como los de la salud, el bienestar y la docencia.

Es fundamental hacer que la **docencia** sea más atractiva y equilibrada desde el punto de vista del género, hacer frente a la escasez de profesorado, en particular en las CTIM, y retener el talento, así como garantizar que los docentes estén mejor equipados para gestionar el bajo rendimiento y el cambio tecnológico. Por ejemplo, solo el 40 % de los docentes están preparados para utilizar las tecnologías digitales en la enseñanza. Si bien el 68 % de los adolescentes ya utilizan la IA, los sistemas educativos carecen de los marcos necesarios para integrarla eficazmente en el aprendizaje<sup>23</sup>.

La adquisición de competencias para la vida en ámbitos como los de los medios de comunicación, la alfabetización digital, el pensamiento crítico o la ciberseguridad básica es vital para la **preparación** general de Europa ante las crisis, también en lo que respecta a resiliencia democrática. En este contexto, los alumnos también necesitan competencias básicas y avanzadas sólidas, en particular en las CTIM, así como conocimientos y competencias en materia de civismo. Es necesario mejorar la preparación frente a los riesgos en los sistemas de educación y formación para garantizar que la Unión y sus Estados miembros puedan seguir funcionando en cualquier circunstancia y proporcionar funciones sociales clave.

El aprendizaje no formal e informal, el trabajo en el ámbito de la juventud, las iniciativas culturales, la participación en deportes y el voluntariado también pueden ofrecer valiosas oportunidades para que las personas desarrollen conocimientos, competencias, actitudes y comportamientos para crecer y convertirse en ciudadanos activos.

---

<sup>22</sup> Foro Económico Mundial (2023), informe *The Future of Jobs* [«El futuro del empleo», no disponible en español]: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023>.

<sup>23</sup> Fundación Vodafone, «La IA en los centros educativos europeos», 2025.

## Principales resultados concretos a escala de la Unión, nacional, regional y local

### ★ Desarrollar bases sólidas en el ámbito de la educación y la formación

- Redoblar el apoyo a la competencia lingüística básica, las matemáticas, las ciencias, las capacidades y competencias digitales y la ciudadanía a través de un **Plan de Acción para las Competencias Básicas**. La Comisión llevará a cabo una experiencia piloto con un **Plan de Apoyo a las Competencias Básicas** y colaborará con los Estados miembros interesados en un marco de medidas de intervención eficaces, apoyadas por la financiación de la Unión, destinadas a niños y jóvenes que tengan dificultades para adquirir competencias básicas. Un **Premio Europeo a la Escuela Innovadora** reconocerá a aquellos centros de enseñanza que demuestren una innovación excepcional al cambiar los currículos para la enseñanza de competencias CTIM y ciudadanas, también a través de la cooperación con las empresas y las autoridades locales. La Comisión propone complementar el objetivo existente en materia de competencias básicas como sigue: **de aquí a 2030**,
  - **el porcentaje de bajo rendimiento en competencia lingüística, matemáticas, ciencias y capacidades y competencias digitales debe ser inferior al 15 %, mientras que los mejores resultados en competencia lingüística, matemáticas y ciencias deben alcanzar al menos el 15 %.**
- Sobre la base de una revisión del Plan de Acción de Educación Digital, la Comisión presentará una **hoja de ruta de 2030 para el futuro de la enseñanza y las competencias en el ámbito digital** para promover la igualdad de acceso a la educación digital para todos. Un ecosistema educativo digital sólido preparará a la Unión para el futuro y establecerá asociaciones duraderas con empresas de tecnología educativa de la Unión y soluciones europeas desarrolladas de forma independiente. Una iniciativa sobre la **IA en la educación y la formación** establecerá un marco de alfabetización en materia de IA y apoyará la integración de esta en la oferta educativa y formativa para abordar la necesidad de seguridad en línea y bienestar digital, combatir la desinformación y la información errónea y promover al mismo tiempo la innovación en la educación. El Marco de Competencias Digitales se actualizará a finales de 2025 para tener en cuenta nuevas tecnologías emergentes, como la IA.
- Prestar apoyo a través de un **Plan Estratégico para la Enseñanza de las CTIM** para invertir la tendencia a la baja del rendimiento en las competencias CTIM en los centros educativos y atraer a más estudiantes a itinerarios educativos y carreras en CTIM. Atraer a más niñas y mujeres a los estudios de CTIM, incluidos los estudios y carreras digitales, es un objetivo fundamental de este plan. Asimismo, la Comisión propone un objetivo estratégico en materia de matriculación en CTIM: **de aquí a 2030**,
  - **el porcentaje de estudiantes matriculados en materias CTIM en EFP inicial de grado medio debe ser de al menos el 45 %<sup>24</sup>, y al menos uno de cada cuatro estudiantes deben ser mujeres<sup>25</sup>.**

---

<sup>24</sup> El porcentaje de estudiantes matriculados en materias CTIM en la EFP inicial de grado medio era del 36,2 % en 2022 (datos más recientes disponibles). El nivel en la Unión en 2030 se alcanzará a razón de un aumento medio anual de alrededor de 1,1 puntos porcentuales.

<sup>25</sup> El porcentaje de mujeres matriculadas en materias CTIM en la EFP inicial de grado medio (del total de matrículas en CTIM) fue del 16,1 % en 2022 (últimos datos disponibles). El nivel en la Unión en 2030 se alcanzará a razón de un aumento medio anual de alrededor de 1,1 puntos porcentuales.

- **el porcentaje de estudiantes matriculados en materias CTIM de nivel terciario debe ser de al menos el 32 %<sup>26</sup>, y al menos dos de cada cinco estudiantes deben ser mujeres<sup>27</sup>.**
- **la proporción de estudiantes matriculados en programas de doctorado en TIC debe ser de al menos el 5 %<sup>28</sup>, con al menos uno de cada tres estudiantes mujeres.**
- Abordar el atractivo de las **carreras de docencia y académicas** mediante:
  - una **Agenda de la UE para profesores y formadores**, que ayude a los Estados miembros a hacer frente a la escasez de docentes y mejore las condiciones de trabajo de estos y sus perspectivas profesionales.
  - un **marco europeo de competencias para el personal académico** en la educación superior que complemente al actual Marco Europeo de Competencias para los Investigadores (ResearchComp). Para revalorizar las funciones pedagógicas en el mundo académico, es necesario un reconocimiento adicional para la enseñanza innovadora, el desarrollo de oportunidades de aprendizaje y formación permanentes a través de microcredenciales, la creación de oportunidades educativas transnacionales o el establecimiento de cooperación con los empleadores<sup>29</sup>.
- ★ **Desarrollar un sistema de educación y formación profesionales (EFP) atractivo e innovador**

**Aumentar el atractivo, la excelencia y la inclusividad de la EFP con una Estrategia Europea para la EFP.** La Estrategia se centrará en la función de la EFP como apoyo a la competitividad y la innovación de la Unión, así como su cohesión económica, territorial y social y la renovación generacional, abordando la falta y los desfases de competencias, reforzando el atractivo, la calidad y la pertinencia para el mercado laboral de la EFP y fomentando la movilidad y la internacionalización. La Estrategia también abordará los estereotipos de género, entre otros, en la toma de decisiones en materia de estudios y se basará en los beneficios y los resultados en el mercado laboral de la EFP para que esta se convierta en un itinerario de aprendizaje igual de valorado que la educación superior, también en el caso de las mujeres.

★ **Crear un sistema de educación superior inclusivo y con proyección de futuro**

- Presentar una iniciativa para **aumentar la accesibilidad de la educación superior** a una variedad más amplia de aprendientes y edades —para satisfacer la creciente demanda de titulados de educación superior en el mercado laboral, una tendencia que se prevé que se acentúe drásticamente con los trabajos futuros— y promover servicios de apoyo al bienestar de los estudiantes que proporcionen un apoyo específico para procurar su éxito, que ayudará a las instituciones de educación superior y a su personal a aplicar los principios, directrices e

---

<sup>26</sup> El porcentaje de estudiantes matriculados en materias CTIM en EFP de nivel terciario era del 27,1 % en 2022 (datos más recientes disponibles). El nivel en la Unión en 2030 se alcanzará a razón de un aumento medio anual de alrededor de 0,6 puntos porcentuales.

<sup>27</sup> El porcentaje de mujeres matriculadas en materias CTIM en la EFP de nivel terciario (del total de matrículas en CTIM) fue del 31,8 % en 2022 (últimos datos disponibles). El nivel en la Unión en 2030 deberá alcanzarse a razón de un aumento medio anual de alrededor de 1 punto porcentual.

<sup>28</sup> Un aumento respecto al 3,7 % de 2022.

<sup>29</sup> [Recomendación del Consejo de 25 de noviembre de 2024 sobre carreras atractivas y sostenibles en la educación superior.](#)

indicadores relativos a un acceso más amplio a la educación superior y su dimensión social adoptados en el marco del proceso de Bolonia en 2024.

- o Impulsar la **educación en materia de emprendimiento** a todos los niveles, con más módulos específicos, incluidos los de carácter transfronterizo, en las universidades, en cooperación con su ecosistema innovador. Esto ayuda a los estudiantes a desarrollar las competencias y la mentalidad necesarias para crear empresas y generar empleo.

#### **Principales resultados concretos**

Plan de Acción para las Competencias Básicas [primer trimestre de 2025]

Plan de Apoyo a las Competencias Básicas (proyecto piloto) [2026]

Hoja de ruta de 2030 para el futuro de la enseñanza y las competencias en el ámbito digital [cuarto trimestre de 2025]

Iniciativa sobre la IA en la educación [2026]

Plan Estratégico para la Enseñanza de las CTIM [primer trimestre de 2025]

Agenda de la UE para profesores y formadores [2026]

Marco europeo de competencias para el personal académico [2026]

Estrategia europea para la educación y formación profesionales (EFP) [2026]

Aumentar la accesibilidad de la educación superior [2027]

Estrategia de equidad intergeneracional [primer trimestre de 2026]

### **B. Mejora de las competencias y reciclaje profesional para garantizar competencias con proyección de futuro**

**El ritmo y el alcance de las transformaciones que estamos viviendo no tienen precedentes.** La capacitación siempre ha sido una de las ventajas competitivas de Europa. Contar con las herramientas adecuadas para la mejora de las competencias y el reciclaje profesional, llevados a cabo de manera responsable y efectiva, ayudará a las empresas y los empleadores europeos a ser competitivos, facilitará las transiciones entre empleos y garantizará que no se deje a nadie atrás.

**La mejora de las competencias y el reciclaje profesional son una responsabilidad compartida.** Las autoridades públicas a nivel local, regional, nacional y de la Unión deben desempeñar su papel, pero también las empresas, los interlocutores sociales, los proveedores de educación y formación, las organizaciones de la sociedad civil, las comunidades locales y los ciudadanos.

**Las proyecciones futuras del mercado laboral corroboran la urgencia de actuar para asegurar las competencias que Europa necesita.** La Comisión ya ha determinado cuarenta y dos ocupaciones para las que existe escasez de mano de obra en toda la Unión. La mayor escasez se registra en los sectores de la construcción, el transporte, algunas profesiones sanitarias, como

enfermería y especialidades médicas, y los cuidadores profesionales<sup>30</sup>. Es probable que aumente con la IA, la robótica, los procesos basados en datos y las industrias necesarias para garantizar la transición hacia una energía limpia<sup>31</sup>.

La participación en el aprendizaje de adultos sigue siendo insuficiente, ya que solo el 39,5 % de los adultos participa anualmente en actividades de formación<sup>32</sup>, muy por debajo del objetivo principal de la UE del 60 % para 2030. Entre los adultos poco cualificados, que son los que más necesitan formarse, la participación es aún más baja. Las tasas de participación también son, en promedio, más bajas en las regiones menos desarrolladas y en las regiones en transición. Las mujeres y los grupos vulnerables, como las personas con discapacidad, se enfrentan a obstáculos adicionales que dificultan su participación en la formación. En este contexto, la hoja de ruta sobre los derechos de la mujer promoverá la igualdad de oportunidades y el acceso a la mejora de las competencias y al reciclaje profesional.

Tenemos que capacitar a los ciudadanos de mayor edad que estén dispuestos a seguir contribuyendo al mercado laboral. Además, es preciso apoyar iniciativas políticas que beneficien simultáneamente a varias generaciones. Los lugares de trabajo multigeneracionales responden a necesidades diversas y suponen una inversión en la transferencia bidireccional de conocimientos y competencias entre los jóvenes y los ciudadanos de mayor edad y, en última instancia, son beneficiosos para la sociedad en su conjunto.

La mejora de las competencias se lleva a cabo en gran medida mediante la provisión de formación por parte de los empleadores. En 2020, el 67,4 % de las empresas ofrecieron formación, pero la participación varía considerablemente entre sectores, industrias y países. Los servicios públicos de empleo no cubren suficientemente las necesidades de formación de los adultos para que estos puedan reciclarse profesionalmente y adaptarse a profesiones o sectores en constante cambio.

Uno de los principales obstáculos a la formación de los adultos poco cualificados es la falta de motivación<sup>33</sup>. Las experiencias negativas con el aprendizaje en los centros escolares pueden tener un «efecto cicatriz». Deben adoptarse enfoques alternativos en los que participen un conjunto más amplio de agentes para estimular la participación de los adultos en actividades de aprendizaje en entornos de confianza o nuevos.

El **diálogo social** a todos los niveles —europeo, nacional y local— es fundamental para configurar el desarrollo de competencias a través de la negociación colectiva, la gestión de fondos de formación y desarrollo, los servicios de orientación y la adecuación de los puestos de trabajo a las competencias. Esto se seguirá promoviendo.

---

<sup>30</sup> Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se establece una Reserva de Talentos de la UE [COM(2023) 716].

<sup>31</sup> La mano de obra en el sector de la energía tendrá que aumentar en un 50 % de aquí a 2030 para desplegar las energías renovables, la red y las tecnologías de eficiencia energética.

<sup>32</sup> *VET Data insights: what is happening with vocational education and training and adult learning in the European Union*, [«Datos sobre la EFP: qué ocurre con la formación y educación profesionales y el aprendizaje de adultos en la Unión Europea», no disponible en español], Cedefop: <https://www.cedefop.europa.eu/es/data-insights/what-happening-vocational-education-and-training-and-adult-learning-european-union>.

<sup>33</sup> La falta de motivación entre los adultos fue un problema recurrente detectado por todos los Estados miembros durante el Año Europeo de las Competencias.

## Principales resultados concretos del sector público a escala regional, nacional o de la Unión

### ★ Mejora de las competencias y reciclaje profesional de adultos

- **Seguir apoyando la aplicación de cuentas de aprendizaje individuales**<sup>34</sup> para facultar a las personas para la mejora de las competencias y el reciclaje profesional, independientemente de su situación laboral. Las cuentas de aprendizaje individuales pueden ayudar a las personas afectadas por las transiciones a adquirir las competencias necesarias para desempeñar otro empleo. Muchos Estados miembros están poniendo a prueba estos sistemas, que deberán seguir desplegándose, evaluándose y consolidándose en los próximos años.
- **Ampliar el uso de microcredenciales** como soluciones de aprendizaje flexibles, en consonancia con el enfoque europeo<sup>35</sup>, para garantizar que sean fiables, comprensibles y comparables en todos los sectores y países y se emitan digitalmente. Esto requerirá la participación activa de todos los tipos de proveedores de microcredenciales, en particular los proveedores de formación privados, además de los centros de educación y formación. Cuando proceda, las microcredenciales deben estar vinculadas a marcos de cualificaciones nacionales y europeos. Las orientaciones sobre los instrumentos de garantía de la calidad propiciarán una mayor confianza y la incorporación de las microcredenciales a los procesos de contratación. El objetivo también es aumentar el número de microcredenciales conjuntas expedidas por los centros de excelencia profesional, las alianzas de universidades europeas y las Academias de Competencias de la UE, así como incrementar su uso empresarial en la contratación y la promoción profesional, centrándose en particular en sectores estratégicos.
- **Apoyar las actividades de aprendizaje entre iguales para los Estados miembros sobre espacios comunitarios de aprendizaje innovadores** para involucrar y motivar a los adultos con bajas competencias básicas a mejorar sus competencias en entornos en los que se sientan cómodos. Alentar a los Estados miembros a trabajar con los servicios públicos de empleo y los servicios sociales para ayudar a los adultos a mejorar sus competencias básicas y activarlas según proceda. En este contexto, podrían probarse enfoques intergeneracionales.
- Desarrollar y **crear un** proyecto piloto de **Garantía de Capacitación** para que los trabajadores de sectores en proceso de reestructuración o en riesgo de desempleo tengan la oportunidad de seguir desarrollando sus carreras profesionales en otros sectores o empresas. Al promover la mejora de sus competencias y su reciclaje profesional, en consonancia con las estrategias de transición nacionales, regionales o sectoriales pertinentes, la Garantía de Capacitación apoyará sus perspectivas de empleo y su seguridad laboral.
- Evaluar, como parte de la revisión del Reglamento general de exención por categorías<sup>36</sup>, si es necesario actualizar **las normas sobre ayudas estatales aplicables a la formación** a fin de ofrecer mejores incentivos a la industria, en particular la economía social, para invertir en la mejora de las competencias y el reciclaje profesional de los trabajadores en aras de una transición justa.

---

<sup>34</sup> Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a las cuentas de aprendizaje individuales (2022/C 243/03).

<sup>35</sup> Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad (2022/C 243/02).

<sup>36</sup> Reglamento (UE) n.º 651/2014 de la Comisión, de 17 de junio de 2014, por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior en aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado, en su versión modificada, texto consolidado, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:02014R0651-20230701>.

★ **Aprovechar las asociaciones público-privadas y promover la cooperación en sectores estratégicos**

- **Reforzar y racionalizar el Pacto por las Capacidades** para apoyar a los sectores estratégicos en la mejora de las competencias y el reciclaje profesional, en particular a través de las asociaciones a gran escala y en consonancia con la Brújula para la Competitividad, el Pacto por una Industria Limpia y la futura Estrategia de Preparación de la Unión. El refuerzo de las asociaciones a gran escala apoyará el desarrollo de soluciones sectoriales<sup>37</sup>. El Pacto reforzado abordará la fragmentación de las iniciativas y mejorará los vínculos entre ellas, por ejemplo, entre las Academias de Competencias de la UE, la Alianza Europea para la Formación de Aprendices, los centros de excelencia profesional y las alianzas de universidades europeas. Se mejorarán las sinergias intersectoriales entre los miembros del Pacto, el intercambio de conocimientos y recursos a lo largo de la cadena de valor (inteligencia estratégica en el ámbito de las competencias, perfiles profesionales, planes de estudios, módulos de formación, etc.). Los miembros del Pacto se han comprometido a mejorar las competencias de 25 millones de trabajadores de aquí a 2030. La Comisión pide a los miembros del Pacto que, como mínimo, dupliquen sus compromisos.
- **Revisar e implantar determinadas Academias de Competencias de la UE específicas.** Se llevará a cabo una revisión de las academias existentes, incluidas las academias para una industria de cero emisiones netas, a fin de evaluar los factores de éxito. Partiendo de este análisis, se desplegará un número específico de academias, inspiradas en los modelos de mayor éxito, para proporcionar las competencias que necesita la industria para la transición ecológica y digital y el Pacto por una Industria Limpia. Deben centrarse en sectores estratégicos como los de la defensa, la automoción, la economía circular, la energía eólica, las redes, la alimentación, los ámbitos digitales como la IA, la tecnología cuántica, los mundos virtuales y los semiconductores. La Comisión pondrá en marcha la red Industria-Academia de la Academia de Competencias en Ciberseguridad en junio de 2025 y promoverá los cibercampus para las competencias en materia de ciberseguridad en varios Estados miembros y regiones. De aquí a 2028, el Instituto Europeo de Innovación y Tecnología (EIT) dotará a un millón de alumnos de las competencias necesarias en sectores estratégicos, en colaboración con las empresas y prestando especial atención a una participación equilibrada desde el punto de vista del género.
- Acciones piloto, en particular a través de Erasmus+, el programa Europa Digital y el EIT, para establecer **asociaciones transnacionales entre universidades y empresas** destinadas a formar a las personas en sectores con déficits graves de competencias. Estas asociaciones podrían, por ejemplo, apoyar programas conjuntos específicos o desarrollar microcredenciales conjuntas, así como apoyar el emprendimiento y la mentoría para las empresas emergentes y en expansión. La Estrategia de la UE para las Empresas Emergentes y en Expansión establecerá medidas adicionales para ayudar a las empresas emergentes y en expansión a retener y atraer el talento que necesitan para iniciar su actividad y crecer en la Unión.

---

<sup>37</sup> Existen asociaciones a gran escala en los siguientes sectores: industrias aeroespacial y de defensa, agroalimentación, construcción, industrias creativas y culturales, digitales, de gran consumo de energía, sanidad, electrónica, movilidad y automoción, economía de proximidad y social, energías renovables, comercio minorista, textil y turismo.

- Ampliar la **Alianza Europea para la Formación de Aprendices** hasta alcanzar los 700 compromisos de aquí a 2030, incluyendo a las personas fuera del mercado laboral y las prácticas para la mejora de competencias y reciclaje profesional de adultos.

#### **Principales resultados concretos**

Proyecto piloto con una Garantía de Capacitación para los Trabajadores [2025]

Desplegar determinadas Academias de Competencias de la UE específicas, tras una revisión de las existentes [2026]

Experiencia piloto con asociaciones transnacionales entre universidades y empresas para sectores con déficits graves de competencias [2026]

### **C. Poner en circulación y asignar competencias de modo que se libere todo el potencial del mercado interior**

El mercado único proporciona un marco único para la «circulación» (el libre movimiento de personas), y con ellas, de sus capacidades. La UE ha elaborado legislación para la libre circulación de profesiones reguladas, así como una serie de instrumentos de transparencia y del mercado laboral, como el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC), Europass, ESCO<sup>38</sup> y EURES<sup>39</sup>. Además, se ha desarrollado el Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos para la enseñanza postsecundaria en el marco del Proceso de Bolonia.

Sin embargo, siguen existiendo barreras que obstaculizan la portabilidad y el reconocimiento fluidos de las capacidades y cualificaciones de las personas. Al facilitar la validación de las competencias y el reconocimiento de las cualificaciones y reforzar la cooperación transnacional, la Unión de las Competencias promoverá una movilidad transfronteriza equilibrada y la libre circulación de conocimientos y competencias. De este modo aumentará la correspondencia entre el conjunto de competencias de las personas y los puestos de trabajo que ocupan cuando se desplazan dentro de la Unión, reduciendo la fuga de cerebros y contrarrestando las tendencias de despoblación en las regiones en riesgo de declive demográfico.

En colaboración con los Estados miembros y con el fin de lograr un título europeo reconocido por todos los Estados miembros, la Unión de las Competencias ofrecerá educación y formación de la máxima calidad, poniendo en común recursos a través de la cooperación transnacional e interdisciplinaria apoyada por Erasmus+.

#### **Principales resultados concretos a escala de la Unión, nacional, regional y local**

##### **★ Facilitar la portabilidad de las capacidades y cualificaciones**

- Desarrollar una **Iniciativa de Portabilidad de Competencias** para ampliar las oportunidades de los trabajadores y las empresas a fin de aprovechar plenamente el potencial del mercado único. En primer lugar, estudiar la necesidad de una posible **propuesta legislativa** para abordar los obstáculos a la movilidad de los trabajadores, también en las profesiones no reguladas. Para ello podrían emplearse las herramientas de transparencia existentes destinadas a garantizar la comprensión, la comparabilidad, la confianza y la aceptación de las competencias y

<sup>38</sup> Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones.

<sup>39</sup> Red Europea de Servicios de Empleo.

cualificaciones en todos los Estados miembros. También podría promover formatos europeos comunes para las credenciales digitales interoperables a fin de permitir la comprensión y la aceptación de las competencias y cualificaciones. En segundo lugar, sobre la base del informe de aplicación de la Directiva sobre cualificaciones profesionales, la Comisión estudiará medidas para seguir facilitando, ampliando y modernizando los procesos de reconocimiento de las profesiones reguladas, en particular aprovechando las herramientas digitales. En tercer lugar, contemplará estudiar la posibilidad de proponer normas comunes para unos procedimientos más sencillos de gestión del reconocimiento y validación de las cualificaciones y competencias de los nacionales de terceros países.

- **Desarrollar un marco europeo común para el reconocimiento automático de las cualificaciones de estudios y los períodos de aprendizaje en el extranjero** en educación primaria, EFP y educación superior. Estudiar la posibilidad de **adhesión de la Unión al Convenio sobre reconocimiento de cualificaciones relativas a la educación superior en la Región Europea** («Convenio de reconocimiento de Lisboa») <sup>40</sup>. Su objetivo será reducir la incertidumbre de los alumnos que se desplazan con respecto al reconocimiento de sus cualificaciones y sus resultados de aprendizaje, al evitar procedimientos administrativos largos e impredecibles y crea unas condiciones de competencia equitativas para todos los alumnos, independientemente de su sector de educación y formación y de su país de origen.

#### ★ **Cualificaciones europeas con proyección de futuro**

- **Facilitar el desarrollo de programas de estudio europeos conjuntos innovadores**, también en **disciplinas para sectores estratégicos** y ámbitos tecnológicos clave como la IA, la tecnología cuántica, los semiconductores, los datos o la ciberseguridad, posiblemente a través de un **título o sello europeos** <sup>41</sup> basados en criterios acordados de común acuerdo. Esta iniciativa fomentará las competencias con proyección de futuro y pondrá en común la experiencia y los conocimientos de las instituciones de educación superior de toda la Unión, en mucha mayor medida de lo que puede ofrecer una sola institución.
- **Facilitar la movilidad de los estudiantes y trabajadores de EFP** iniciando el trabajo para el desarrollo de un posible **diploma o sello europeo de EFP**. El título podría cubrir la EFP inicial en la enseñanza secundaria superior y en la enseñanza postsecundaria. Con el apoyo de Erasmus+, un proyecto piloto implicará a los Estados miembros y a los proveedores de EFP para que prueben dicho diploma o sello europeo de EFP en 2025-2026.

#### ★ **Intensificación de la cooperación transnacional para ofrecer capacidades y competencias con proyección de futuro**

- Explorar el desarrollo de un **estatuto jurídico europeo** adecuado para las **alianzas de instituciones de educación superior**; y una **vía de inversión para las alianzas de universidades europeas**, a fin de garantizar una cooperación y financiación sostenibles, poner en común recursos y reforzar las asociaciones con empresas y departamentos de investigación dentro de su ecosistema de innovación.
- Reforzar la cooperación transnacional en el marco de los **centros de excelencia profesional** y contribuir a las reformas nacionales de la EFP a través de asociaciones público-privadas. Seguir

---

<sup>40</sup> [STCE 165 - Convenio sobre Reconocimiento de Cualificaciones Relativas a la Educación Superior en la Región Europea](#).

<sup>41</sup> [Comunicación de la Comisión titulada «Un plan rector para el título europeo»](#).

apoyando la creación de centros de excelencia profesional en 2026-2029, sobre la base de una evaluación.

- Experiencias piloto con **alianzas para las escuelas europeas** en 2026 para aumentar la movilidad de alumnos y profesores, la cooperación transfronteriza entre escuelas y autoridades educativas y la innovación. Estas alianzas servirán como bancos de pruebas para métodos de enseñanza, currículos y marcos de competencias innovadores, en particular en lo que respecta a las competencias básicas. Las alianzas ayudarán a los centros escolares participantes a convertirse en organizaciones de aprendizaje para una enseñanza eficaz de las competencias básicas, también en cooperación con las autoridades locales.

★ **Impulsar la movilidad de todos los alumnos**

- Reforzar **Erasmus+** para que sea más inclusivo y accesible para todos, prestando especial atención a los alumnos con menos oportunidades, también en la EFP. Un mayor alcance supondrá un mayor margen para el desarrollo de las competencias y, de este modo, contribuirá de manera más decisiva a construir una Europa resiliente, competitiva y cohesionada.

**Principales resultados concretos**

Iniciativa de Portabilidad de Competencias [2026]

Marco europeo común para el reconocimiento automático de las cualificaciones de estudios y los períodos de aprendizaje en el extranjero en educación primaria, EFP y educación superior [2027]

Puesta en marcha de programas de estudios europeos conjuntos innovadores con un título o sello europeo [2026]

Un estatuto jurídico para las alianzas de universidades europeas [2027]

Experiencia piloto con un diploma europeo de EFP [2025-2026]

Experiencia piloto con Alianzas de Escuelas Europeas [2026]

**D. Atraer y retener competencias de terceros países para hacer frente a la falta de competencias y desarrollar los mejores talentos en Europa**

Se espera que la población europea en edad laboral disminuya en un millón de adultos cada año hasta 2050. Son necesarios esfuerzos para fomentar la participación en el mercado laboral del mayor número posible de personas en edad laboral, eliminando las barreras persistentes y llegando a grupos con menos oportunidades. Sin embargo, incluso así, el declive demográfico implica que la población de la Unión no será suficiente para hacer frente a la escasez de mano de obra y optimizar el potencial de innovación de la Unión. La integración gradual de los países candidatos en partes del mercado único reforzará la competitividad de la economía de la Unión en el actual contexto de intensa competencia mundial. El apoyo estratégico a la educación y la formación en los países socios en el marco de la Global Gateway tiene un impacto transformador y permite impulsar la sostenibilidad, al tiempo que contribuye a mejorar la competitividad de las empresas europeas, especialmente en los países receptores de inversión.

Como complemento de las medidas para activar y mejorar las competencias de la mano de obra de la Unión, esta debe convertirse en un imán mundial para el talento, capaz tanto de atraerlo como

de retenerlo. Para mantener y reforzar su posición en el ámbito de la educación, la investigación y la innovación, Europa debe reforzar su atractivo para los mejores investigadores, académicos y estudiantes de todo el mundo, así como para especialistas en ámbitos estratégicos, como los vinculados a la próxima generación de tecnologías de vanguardia. La capacidad de la Unión para competir a escala mundial depende no solo de conseguir retener el talento propio, sino también de atraer activamente el procedente de fuera de Europa. Al ofrecer infraestructuras educativas y de investigación de categoría mundial, perspectivas profesionales competitivas y un entorno normativo y de financiación favorable, la Unión puede convertirse en un destino de elección para las mentes más brillantes. Las subvenciones a la investigación en las fronteras del conocimiento del Consejo Europeo de Investigación pueden ser fundamentales para atraer y retener en la Unión a investigadores brillantes de todo el mundo, proporcionando financiación flexible y a largo plazo para llevar a cabo la investigación en las fronteras del conocimiento en Europa.

Esta ambición irá acompañada de la misma atención para garantizar el acceso a trabajos de calidad, en particular en sectores en los que los trabajadores están expuestos a un mayor riesgo de condiciones de trabajo injustas, poco saludables e inseguras. La correcta aplicación de las normas de movilidad laboral, con el apoyo de la Autoridad Laboral Europea (ALE), es de vital importancia para construir un mercado único que funcione correctamente. Esto incumbe a todos los trabajadores, incluidos los nacionales de terceros países, especialmente en casos de desplazamiento de trabajadores y de cadenas de subcontratación largas y complejas.

Los nacionales de terceros países que residan legalmente en la Unión deben recibir apoyo para integrarse y aprovechar al máximo su talento, además de disfrutar de unas buenas condiciones de trabajo. También debe reforzarse la cooperación con los países socios en materia de movilidad laboral internacional y desarrollo de competencias.

La Unión de las Competencias garantizará que Europa sea uno de los principales polos de atracción de talento para la innovación a nivel mundial y promueva la diversidad y la inclusión, teniendo en cuenta la necesidad de evaluar las implicaciones en materia de seguridad para sectores estratégicos como la ciberseguridad, el sector aeroespacial y la defensa.

### **Principales resultados concretos a escala nacional, regional, local y de la Unión**

#### **★ Un marco europeo de imán para el talento**

- Una vez adoptada por los legisladores, crear la **Reserva de Talentos de la UE, una plataforma a escala de la Unión para facilitar la contratación internacional** de demandantes de empleo de terceros países que residan fuera de la Unión y que posean las capacidades necesarias para trabajar en ocupaciones con escasez de mano de obra a escala de la Unión, **a todos los niveles de competencias.**
- **Hacer que Europa resulte atractiva para los mejores investigadores del mundo**, previniendo y contrarrestando la fuga de cerebros de la Unión, tanto entre los investigadores europeos como entre los internacionales mediante:
  - **el ofrecimiento de excelentes condiciones de trabajo y empleo y perspectivas profesionales en el ámbito de la ciencia**, con especial atención a evitar la precariedad al inicio de las carreras de investigación, a través de una acción Marie Skłodowska-Curie «**MSCA Choose Europe**». En 2025 se pondrá en marcha un proyecto piloto. Los solicitantes podrán vincular las subvenciones de las acciones Marie Skłodowska-Curie a

concursos que den lugar a puestos de larga duración en universidades e instituciones de investigación una vez finalizado el proyecto.

- El Apoyo a la aplicación del **nuevo marco de las carreras de investigación**<sup>42</sup> y de la Carta Europea del Investigador, especialmente pertinentes para retener a los investigadores en Europa y para traer de vuelta a la diáspora científica.
- **Hacer que los sistemas europeos de educación y formación sean atractivos para los estudiantes brillantes.**
  - La Comisión propone un nuevo objetivo: **De aquí a 2030, el número anual de alumnos de fuera de la Unión que vengan a estudiar y obtener un título de nivel terciario en la Unión debe ser de al menos 350 000**<sup>43</sup>.
  - Experiencia piloto con **ferias de estudios virtuales**, en particular en CTIM y otras disciplinas estratégicas, y organizar actividades de promoción física bajo el lema «**Study in Europe**» («Estudiar en Europa»), para atraer a estudiantes de instituciones punteras de terceros países a estudiar en Europa en disciplinas clave, con el incentivo de las becas **Erasmus Mundus** y del **programa Europa Digital** y las **alianzas de universidades europeas**.
- **Facilitar la atracción e integración de nacionales de terceros países cualificados.**
  - La Comisión presentará en fechas posteriores de este año una **estrategia de visados** que incluirá medidas para **apoyar la llegada de los mejores estudiantes, investigadores y trabajadores cualificados de terceros países**, por ejemplo con una mejor aplicación de la Directiva sobre los estudiantes y los investigadores<sup>44</sup> y la Directiva sobre la tarjeta azul. También es necesario un mayor apoyo a los Estados miembros y a sus consulados, a fin de garantizar que los visados para estancias de larga duración y los permisos de residencia puedan expedirse de manera oportuna. La financiación de la Unión facilitará una mejor coordinación entre las autoridades de migración y de educación.
  - Un factor clave para atraer talento es crear las condiciones adecuadas en Europa para su integración y apoyar la vida familiar. La Comisión revisará en fechas posteriores de este año el **Plan de Acción de la UE sobre Integración e Inclusión** y estudiará formas de apoyar mejor las medidas de integración y reagrupación familiar, en particular para los trabajadores cualificados y los investigadores.
  - Los programas «formar para contratar» son fundamentales para abordar las necesidades de mano de obra en Europa y contribuir al desarrollo de competencias de los países socios. Estos programas se están desarrollando en el marco de las **asociaciones en materia de talentos** y deben seguir desarrollándose como parte de las **oficinas polivalentes de la pasarela jurídica** creadas conjuntamente con los Estados miembros interesados para

---

<sup>42</sup> Propuesta de Recomendaciones del Consejo relativas a una agenda de políticas del EEI para 2025-2027.

<sup>43</sup> El objetivo a escala de la Unión para 2030 se refiere al número de titulados universitarios móviles procedentes de fuera de la Unión. Esta cifra era de 248 827 en 2022 (últimos datos disponibles), lo que significa que el objetivo a escala de la Unión para 2030 exige un aumento aproximado del 41 % de aquí a 2030. Una previsión lineal sugiere una cifra para 2030 de aproximadamente 328 000; por tanto el objetivo a escala de la Unión para 2030 requiere una mejora de aproximadamente el 7 % con respecto a la progresión lineal.

<sup>44</sup> Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación *au pair* (versión refundida).

prestar apoyo adicional a los empleadores en la búsqueda de las competencias que necesitan, en particular en sectores de interés común, como la construcción, los cuidados, las TIC, el transporte, la bioeconomía, el turismo, la agricultura o la cultura. Estos programas deben basarse en una asociación público-privada y ser mutuamente beneficiosos tanto para la Unión como para los países socios. El próximo Nuevo Pacto por el Mediterráneo también ofrece oportunidades particulares a este respecto.

#### **Principales resultados concretos**

Puesta en marcha de la plataforma informática de la Reserva de Talentos de la UE

Proyecto piloto de la acción Marie Skłodowska-Curie «MSCA Choose Europe» [cuarto trimestre de 2025]

Una nueva estrategia de visados [cuarto trimestre de 2025]

Puesta en marcha de oficinas polivalentes de la pasarela jurídica [2026]

#### **4. Inversión en educación y competencias: movilización de la inversión pública y privada**

**La educación y las competencias son una inversión, no un gasto**, cuyos beneficios superan con creces su cuantía. Invertir en una población y una mano de obra bien formadas no solo permite a las personas acceder a puestos de trabajo de calidad y conservarlos; también es una inversión en la competitividad y la preparación de la Unión, la mejora del crecimiento económico e integrador y la resiliencia, la cohesión social y territorial y, en última instancia, en el refuerzo del modelo social europeo y la protección de los valores europeos y la democracia.

El presupuesto actual de siete años (2021-2027) asigna inversiones en educación y competencias a través de programas como el Fondo Social Europeo Plus (FSE+), que apoya la capacitación con 42 000 millones EUR, el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (67 700 millones EUR para la inversión en capital humano e infraestructuras), el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (8 700 millones EUR), Erasmus+ (26 100 millones EUR), el Fondo de Transición Justa (2 300 millones EUR) e InvestEU (que moviliza más de 1 000 millones EUR). Es importante que los Estados miembros aprovechen la revisión intermedia de los programas de la política de cohesión 2021-2027 para reforzar sus inversiones en educación y capacitación y de este modo apoyar reformas ambiciosas para aplicar la Unión de las Competencias.

**La futura financiación de la Unión seguirá apoyando las inversiones en educación y capacitación a escala de la Unión.** Aprovechar las mejores prácticas, los proyectos piloto y las lecciones aprendidas a escala de la Unión, junto con una mejor coordinación con las prioridades políticas europeas, maximizará el valor añadido de las inversiones en sectores críticos para la competitividad europea.

**El presupuesto de la Unión es solo una parte de un todo.** Dada la magnitud del reto y de la recompensa en términos de competitividad, prosperidad y resiliencia, es fundamental movilizar también financiación e iniciativas distintas de los fondos de la Unión, tanto en el sector público como en el privado.

En 2022, el gasto de las administraciones públicas en todos los niveles educativos fue del 4,7 % del PIB (media de la Unión). El 0,1 % del PIB se destinó al aprendizaje de adultos.

Los Estados miembros y el sector privado deben invertir más en educación, formación, mejora de las competencias y reciclaje profesional.

### **Principales resultados concretos a escala nacional, regional, del sector privado y de la Unión**

- Aprovechar plenamente las posibilidades que brinda **InvestEU** y poner en marcha una nueva **plataforma conjunta «EU Invest in Talent»** («Inversión de la UE en talento»), en cooperación con el Grupo del Banco Europeo de Inversiones y abierta a todas las instituciones financieras internacionales y bancos nacionales de fomento, consistente en combinar financiación de la Unión y préstamos de los principales inversores para promover las inversiones en todos los niveles educativos en Europa, junto con el aumento de la financiación y el impacto. En el marco de la plataforma, **coordinar las iniciativas del sector privado e impulsar sus inversiones** en formación, mejora de las competencias y reciclaje profesional y ecosistemas industriales clave mediante el refuerzo del Pacto por las Competencias, las Academias de Competencias de la UE y la creación de asociaciones transnacionales entre universidades y empresas. Los centros de excelencia profesional y las alianzas de universidades europeas también constituyen excelentes vehículos para estimular la inversión del sector privado en el desarrollo de competencias con proyección de futuro.
- **Alentar a los Estados miembros a que utilicen** la reciente **posibilidad de ampliar la trayectoria de ajuste** en el marco de gobernanza económica revisado para incluir reformas favorables al crecimiento e inversiones en educación, formación y mejora de las competencias y reciclaje profesional que contribuyan a aumentar la productividad y la participación en el mercado laboral.
- **Continuar y reforzar el trabajo en materia de inversión social**, también con el Centro de Inversión Social<sup>45</sup>, promoviendo el aprendizaje mutuo y el apoyo técnico a los Estados miembros para que lleven a cabo reformas e inversiones sociales, en el mercado laboral y en competencias, y mejoren la capacidad para cuantificar los rendimientos sociales y económicos de la productividad y la sostenibilidad presupuestaria.
- **Explorar las mejores prácticas para seguir apoyando el empleo de calidad** y promover el reciclaje profesional de la mano de obra a través de la contratación pública.
- **Evaluar la calidad y la pertinencia de la inversión en educación y formación**, con el apoyo del Laboratorio de aprendizaje sobre la inversión en educación y formación de calidad<sup>46</sup>.
- **Alentar a los Estados miembros a hacer un uso adecuado de las posibilidades de financiación** de la educación y la formación que ofrece el FSE+.

## **5. Gobernanza**

Para cumplir lo establecido por la Unión de las Competencias se requerirá una mayor ambición, responsabilidad colectiva y apropiación, anticipación, dirección coordinada, inversión y ejecución efectiva de las reformas a múltiples niveles. A tal fin, la Unión de las Competencias se basará en una estructura y una gobernanza sólidas, en cumplimiento de la prioridad de desarrollar un capital humano fortalecido, como facilitador horizontal, en apoyo de las prioridades de la Unión en

---

<sup>45</sup> Véanse las Conclusiones del Consejo sobre el papel del mercado laboral, las capacidades y las políticas sociales para unas economías resilientes (11066/24) y los Principios rectores voluntarios para la evaluación por los Estados miembros de la UE de los efectos económicos de las reformas e inversiones en los ámbitos del mercado laboral, las capacidades y la política social (10779/24).

<sup>46</sup> [Laboratorio de aprendizaje sobre la inversión en educación y formación de calidad](#) [información no disponible en español].

materia de competitividad y preparación. A este respecto, la Unión de las Competencias se adaptará al **nuevo mecanismo de dirección** de la competitividad, tal como se indica en la Brújula para la Competitividad, que permitirá integrar rápida y eficazmente las cuestiones relativas a las competencias, entre otros, en los sectores concretos considerados críticos para la competitividad europea.

La gobernanza de la Unión de las Competencias, que se aplicará plenamente lo antes posible, se basará en una plataforma de inteligencia estratégica en el ámbito de las competencias y educación sólida, oportuna y pertinente, coherente y coordinada: el **Observatorio Europeo de Inteligencia Estratégica sobre Competencias**. Con el objetivo de simplificar y consolidar un proceso de elaboración de políticas bien fundamentado y ágil en este ámbito, la Unión de las Competencias se basará en una estrecha cooperación entre todas las partes interesadas pertinentes, en particular los interlocutores sociales, el sector privado y las instituciones de educación y formación, a través de un **Comité Europeo de Alto Nivel en materia de Competencias**.

Dado que el capital humano, la educación y la capacitación son primordiales para garantizar la competitividad europea, la Comisión prevé introducir una **nueva Recomendación de la EU-27 sobre educación y competencias en el ciclo del Semestre Europeo**. La Recomendación se basaría en las aportaciones del Observatorio y del Comité de Alto Nivel para guiar a los Estados miembros y a todos los agentes pertinentes en los ámbitos del capital humano, la educación y las competencias, así como contribuir a garantizar que las reformas y las inversiones, tanto públicas como privadas, respondan a las necesidades más acuciantes de manera estratégica y eficaz.

A continuación se exponen los principales elementos de la gobernanza de la Unión de las Competencias.

★ **Proporcionar los datos necesarios para una política bien fundamentada: Un Observatorio Europeo de Inteligencia Estratégica sobre Competencias**

Una inteligencia estratégica en el ámbito de las competencias oportuna y precisa resulta esencial para garantizar una acción política bien fundamentada y una financiación eficaz. A través del Observatorio Europeo de Inteligencia Estratégica sobre Competencias, de reciente creación, la Comisión proporcionará datos estratégicos y prospectiva sobre las competencias (actuales y futuras), el uso y las necesidades, en sectores y regiones concretos, y sobre el rendimiento de los sistemas de educación y formación. Esta notificación oportuna de datos permitirá recibir alertas tempranas sobre la falta de competencias en sectores críticos o estratégicos para la Unión.

La Comisión<sup>43</sup> está tomando medidas para mejorar la inteligencia estratégica y la recopilación de datos en el ámbito de las competencias en estrecha coordinación con Eurostat y con los observatorios y agencias<sup>47</sup> pertinentes de la UE (Eurofound, Autoridad Laboral Europea y Cedefop), que recaban una gran cantidad de datos, incluidos el informe anual sobre escasez y excedentes de mano de obra y la herramienta de análisis de vacantes de capacidades en línea, que producen inteligencia estratégica y previsiones sobre las competencias en tiempo «casi real». Otras fuentes de datos pertinentes son la inteligencia estratégica en el ámbito de las competencias sectoriales recopilada a través del Pacto por las Competencias y el Plan rector de las alianzas para las competencias, el seguimiento de los titulados europeos, el Monitor de la Educación y la Formación, el Observatorio Europeo del Sector de la Educación Superior, el Observatorio de

---

<sup>47</sup> Actualmente se está construyendo una *data lakehouse* para fusionar todos los datos de las agencias, coordinado por Eurofound. Esta *lakehouse* se encuentra en fase piloto y el trabajo se centra actualmente en la fusión de datos sobre competencias.

Carreras de Investigación e Innovación (ReICO), el Espacio Europeo de Datos sobre Competencias y la red Eurydice.

El Observatorio Europeo de Inteligencia Estratégica sobre Competencias permitirá centralizar todos estos datos detallados, en tiempo real y comparables en una ventanilla única, proporcionando la información necesaria al Comité Europeo de Alto Nivel en materia de Competencias y aportando datos para el trabajo del Semestre Europeo.

★ **Impulsar el cambio: un Comité Europeo de Alto Nivel en materia de Competencias**

Sobre la base de las conclusiones del Observatorio Europeo de Inteligencia Estratégica sobre Competencias, y para apoyar el trabajo a nivel político, la Comisión creará un **Comité Europeo de Alto Nivel en materia de Competencias *ad hoc***. El Comité, presidido por la Comisión Europea, reunirá a las principales partes interesadas, como líderes empresariales, proveedores de educación y formación e interlocutores sociales, a fin de proporcionar información y orientación globales e intersectoriales en materia de competencias a los responsables políticos de la Unión, garantizando una visión coordinada y haciendo posible identificar las medidas audaces necesarias para reforzar nuestro capital humano, partiendo de las conclusiones del Observatorio Europeo de Inteligencia Estratégica sobre Competencias.

El Comité apoyará la labor de la Comisión con vistas a una Recomendación de la UE-27 sobre capital humano y sobre las recomendaciones específicas por país. Según proceda, tendrá en cuenta las recomendaciones de la Junta de la Década Digital sobre capacidades y competencias digitales básicas, así como de otros organismos pertinentes. Al reunir a las principales partes interesadas pertinentes, el Comité facilitará una acción rápida sobre el terreno, al tiempo que simplifica y reduce los tiempos de debate y consulta de los distintos organismos e instituciones a escala nacional y de la Unión. El Comité tendrá una estructura dinámica y ágil, capaz de responder rápidamente a la evolución de la situación en el panorama de capacidades sectoriales de la Unión y convocar a las partes interesadas pertinentes en función de las diferentes cuestiones urgentes que deban debatirse.

★ **Hacia una Recomendación específica de la UE-27 sobre capital humano: educación y competencias en el Semestre Europeo**

Las competencias son factores clave para la competitividad sostenible. Por lo tanto, la Unión de las Competencias se asentará en el mecanismo de dirección de la competitividad que incluirá la herramienta de coordinación de la competitividad y el Semestre Europeo racionalizado.

La introducción del marco de convergencia social en el Semestre Europeo<sup>48</sup> en 2024 puso de relieve los desequilibrios sociales y los riesgos para la convergencia social al alza. Pueden añadirse al marco de convergencia social más análisis y asesoramiento adaptados sobre la política en materia de capital humano de los Estados miembros, a fin de mejorar y actualizar de manera significativa el seguimiento y el análisis de los resultados en materia de empleo, social y de educación y competencias. La Comisión prevé introducir una Recomendación horizontal de la UE-27 sobre capital humano para todos los Estados miembros, respaldada por las conclusiones del

---

<sup>48</sup> Reglamento (UE) 2024/1263 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2024, relativo a la coordinación eficaz de las políticas económicas y a la supervisión presupuestaria multilateral y por el que se deroga el Reglamento (CE) n.º 1466/97 del Consejo.

Observatorio Europeo de Inteligencia Estratégica sobre Competencias y el análisis de la Comisión Europea, con el apoyo del Comité Europeo de Alto Nivel en materia de Competencias.

La Recomendación de la UE-27 debería centrarse especialmente en las cuestiones estructurales de la educación y las competencias, así como en su relación con el mercado laboral y la competitividad en rápida evolución. Su objetivo es contribuir al establecimiento del orden del día en lo que respecta a cuestiones relacionadas con el capital humano para la Unión en su conjunto, así como contribuir a los debates políticos pertinentes en el Consejo e informar a la Cumbre Social Tripartita. Esto debe complementarse con los demás elementos del Semestre Europeo, en particular, el informe conjunto sobre el empleo y las orientaciones para el empleo, e incorporarse a los informes por país y a las recomendaciones específicas por país.

A nivel institucional, la Comisión dirigirá una colaboración y vinculación más estrechas para garantizar la coherencia entre los distintos elementos del Semestre Europeo, y alentará una mayor colaboración entre las formaciones pertinentes del Consejo, en particular los ministerios de educación, empleo y economía, a fin de abordar el reto del capital humano y las competencias a escala nacional y de la Unión, con un enfoque que englobe a la Administración en su conjunto.

A nivel de aplicación de las políticas, podría integrarse estrechamente en la gobernanza de la Unión de las Competencias una estructura de gobernanza simplificada del Espacio Europeo de Educación, a fin de aprovechar la cooperación eficaz entre las diferentes autoridades para lograr el cambio sistémico necesario para lograr un mayor impacto. Unas estructuras de gobernanza sólidas y ágiles reforzarían el apoyo a los Estados miembros en la aplicación de reformas basadas en datos contrastados. En el primer semestre de 2025, la Comisión publicará un informe de evaluación sobre el Espacio Europeo de Educación, que servirá de base para la revisión por parte del Consejo.

## **6. Conclusión: el camino por recorrer**

La Brújula para la Competitividad para la UE destaca que la base de la competitividad y la preparación de Europa para el futuro son sus ciudadanos, cuyas competencias son una condición facilitadora. La Unión de las Competencias propone un nuevo enfoque que combina las políticas de educación, formación y empleo, unidas en torno a una visión común de la competitividad. Plantea cuatro líneas de acción en materia de competencias que impulsarán la innovación, la descarbonización, la preparación, la democracia y la justicia social.

La Unión de las Competencias orientará el trabajo de la Comisión durante todo este mandato. El reto que nos aguarda es de enorme magnitud y solo puede enfrentarse si todos los agentes — Estados miembros, interlocutores sociales, comunidad empresarial, universidades y escuelas— asumen la responsabilidad colectiva y adoptan una perspectiva de la Administración en su conjunto que aborde tanto el lado de la oferta como el de la demanda de competencias (en particular el desarrollo y reconocimiento de las competencias, los vínculos con las condiciones laborales, la demografía y las prácticas empresariales).

El único camino posible para avanzar, como indica claramente la Unión de las Competencias, es el compromiso pleno, basado en un sólido mecanismo de ejecución y gobernanza anclado en un sistema coherente y sencillo para dirigir la competitividad destinado a fundamentar las decisiones de inversión y las reformas a escala nacional y de la Unión, que incluirá la herramienta de coordinación de la competitividad y el Semestre racionalizado, con el apoyo de fondos nacionales

y de la Unión y con un papel reforzado para las asociaciones públicas y privadas. Se basará en un sólido mecanismo de ejecución y gobernanza a lo largo del Semestre Europeo que contará con el apoyo de fondos nacionales y de la Unión, y adquirirán una función más reforzada las asociaciones públicas y privadas. La Comisión invita al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo y a los interlocutores sociales a que respalden la Unión de las Competencias y contribuyan activamente a llevar a cabo las iniciativas que recoge.