

**ES**

***Comité Económico y Social Europeo***

**SOC/576**

**Sistemas educativos de apoyo para evitar la inadecuación de las capacidades**

**DICTAMEN**
Comité Económico y Social Europeo

**Sistemas educativos de apoyo para evitar la inadecuación de las capacidades – ¿qué tipo de transición se necesita?**
[Dictamen de iniciativa]

Ponente: **Milena ANGELOVA**

|  |  |
| --- | --- |
| Decisión del Pleno | 15/02/2018 |
| Fundamento jurídico | Artículo 29, apartado 2, del Reglamento interno |
|  | Dictamen de iniciativa |
|  |  |
| Sección competente | Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía |
| Aprobado en sección | 13/02/2019 |
| Aprobado en el pleno | 21/03/2019 |
| Pleno n.º | 542 |
| Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones) | 130/0/2 |

# **Conclusiones y recomendaciones**

## El CESE valora positivamente que se haga mayor hincapié en la enseñanza, la formación y el desarrollo de capacidades así como en su aprovechamiento en la UE, algo que la Comisión Europea reitera en diversas iniciativas recientes[[1]](#endnote-1). Al tiempo que reconoce que la enseñanza y la formación figuran entre las competencias esenciales de los Estados miembros, destaca la relevancia estratégica de estos ámbitos para el futuro de Europa en términos de prosperidad económica, una mejor cohesión y vida democrática, así como para «afrontar las expectativas de los ciudadanos y responder a sus preocupaciones en torno al futuro en un mundo que cambia rápidamente»[[2]](#endnote-2).

## El CESE muestra su preocupación por los significativos problemas estructurales que acusan los mercados laborales debido a la inadecuación de las capacidades, algunos de los cuales se deben a factores tecnológicos y demográficos. Solicita, por tanto, que se diseñen y apliquen de inmediato medidas políticas bien orientadas y acompañadas de incentivos y compendios de las mejores prácticas para los Estados miembros, a fin de ayudarles a llevar a cabo, donde se necesite, la adaptación con éxito en apoyo de sus sistemas educativos y de formación encaminada a evitar la inadecuación de las capacidades y el desperdicio de talentos.

## El CESE considera también que la inadecuación de las capacidades actuales y futuras solo puede abordarse debidamente y de forma sostenible si la Comisión Europea y los Estados miembros diseñan las políticas específicas y adoptan medidas concretas para mejorar y adaptar convenientemente sus sistemas educativos y de formación, en aras de la gestión de los talentos así como de la instauración de sistemas holísticos de gestión de las cualificaciones. Por lo tanto, les invita a hacerlo con rapidez y de manera eficiente. Todo ello debería orientarse a contribuir a actualizar de manera inclusiva y continua la mano de obra en función del nuevo entorno económico.

## El CESE pide a la Comisión Europea que intensifique la difusión de las mejores prácticas en materia de programas de cualificación y de EFP. También debe preverse una combinación adecuada de incentivos para todos los participantes en el proceso educativo y de formación, a fin de salvaguardar el derecho a una formación adecuada para todos[[3]](#endnote-3). En consonancia con su anterior Dictamen, el CESE subraya la importancia de un Espacio Europeo de Educación[[4]](#endnote-4). El CESE considera necesario seguir actualizando y mejorando continuamente las capacidades y cualificaciones de los profesores y formadores en todos los niveles de enseñanza y formación.

## El CESE es consciente de que siempre persistirán algunas facetas de la inadecuación de las capacidades y que los sistemas educativos nunca podrán formar a los alumnos a la perfección para todas las circunstancias. Sin embargo, las tendencias actuales son preocupantes y obstaculizan el crecimiento económico y la creación de empleo, ya que impiden a los ciudadanos desplegar plenamente su potencial creativo y a las empresas aprovechar todo el potencial innovador de las capacidades que poseen sus recursos humanos. Por esta razón, los gobiernos, los interlocutores sociales y la sociedad civil deberían trabajar codo con codo para superar este problema y ofrecer a las personas la orientación y el asesoramiento necesarios para ayudarles a tomar las decisiones adecuadas y ampliar constantemente sus conocimientos y capacidades en beneficio de la sociedad. Es necesario enfocar la cuestión de manera global y holística, con el fin de anticipar y responder mejor a las necesidades relativas a las capacidades[[5]](#endnote-5).

## Indudablemente, la elaboración de predicciones fiables de la oferta y la demanda de cualificaciones y de la futura estructura del mercado laboral de la UE es esencial para reducir la inadecuación de las capacidades. Por este motivo, las universidades, los centros científicos y otras instituciones de investigación deben empezar a trabajar en este asunto en estrecha colaboración con los interlocutores sociales y los órganos administrativos pertinentes de los Estados miembros. Si bien la experiencia que ha acumulado el Cedefop en estos últimos años resultará de gran utilidad, debe seguir desarrollándose a escala nacional, entrando en más detalles en cada uno de los Estados miembros.

## Los gobiernos, las empresas y los trabajadores deben considerar la educación y la formación como una inversión. La concesión de incentivos fiscales para quienes realicen tales inversiones podría animar a los empresarios y trabajadores a invertir más. Asimismo, los convenios colectivos pueden reconocer ciertos derechos y obligaciones de los empresarios y los trabajadores en materia de enseñanza y formación. Deberán promoverse las mejores prácticas de mejora de las competencias y reciclaje profesional, con el fin de ayudar a las personas a volver a encontrar trabajo.

## Gran parte del aprendizaje tiene lugar mediante formatos no formales e informales, como en organizaciones juveniles y mediante el aprendizaje entre iguales, y numerosas competencias laborales no pueden adquirirse en la educación formal en la escuela[[6]](#endnote-6).Por consiguiente, el CESE insta a los Estados miembros a que busquen modos de validar las cualificaciones adquiridas en tales situaciones. Un modo de llevar esto a cabo es completar y utilizar adecuadamente sus sistemas nacionales de cualificación, recurriendo también a plataformas que proponen evaluaciones normalizadas de los niveles de cualificaciones, independientemente de cómo se hayan adquirido. Este tipo de enfoque permitirá crear un canal adicional para poner de manifiesto ante las empresas el potencial de las personas, en particular de las personas de cierta edad, ya que hace hincapié en las capacidades que no se reflejan en los documentos de cualificación formal pero que son, no obstante, valiosas.

## El aprendizaje permanente, la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional son una responsabilidad compartida entre el Estado, los empresarios y los trabajadores. Para lograr hacer una buena carrera profesional, los ciudadanos deben recibir apoyo activo, así como orientación, en particular mediante métodos de consultoría, asesoramiento, tutoría y orientación sobre cómo elegir con conocimiento de causa una formación y un aprendizaje que les proporcione las cualificaciones y capacidades que son objeto de demanda en el mercado de trabajo. Los interlocutores sociales deberían desempeñar un papel activo, sensibilizar sobre los problemas esenciales y sugerir posibles soluciones. Antes de invertir su tiempo y su dinero en formación, los ciudadanos deben saber qué cualificaciones son útiles y de qué manera los programas de enseñanza y formación influirán en su carrera. También estarán dispuestos a adquirir cualificaciones o certificaciones reconocidas por terceros.

# **La inadecuación de las capacidades en el presente y en el futuro**

## El futuro es hoy: se hace realidad más rápido de lo que podemos observar y predecir. Ello plantea importantes retos a las empresas y las administraciones públicas a la hora de establecer nuevos modelos empresariales y para los trabajadores, que necesitan nuevas cualificaciones y capacidades, la mayoría de las cuales son difíciles de predecir actualmente, lo que requiere que la sociedad en su conjunto se adapte lo bastante rápido a los cambios que se producen a gran velocidad. Para que esta transición tenga éxito debemos mantenernos unidos, estar preparados para reaccionar de forma inmediata, aunar fuerzas para anticipar lo que se avecine y gestionar de manera proactiva el cambio revolucionario actual de las relaciones entre los ciudadanos, la robótica, la inteligencia artificial y la digitalización por el bien de nuestra sociedad.

## La inadecuación de las capacidades es uno de los mayores retos que socava actualmente el crecimiento e impide la creación de empleo sostenible en la UE. Según algunos estudios[[7]](#endnote-7), los costes de este fenómeno ascienden al 2 % del PIB de la UE. De acuerdo con la Comisión Europea, setenta millones de europeos carecen de aptitudes adecuadas de lectura y escritura, y un número aún mayor tiene escasas destrezas de cálculo y digitales. Un estudio reciente[[8]](#endnote-8) pone de manifiesto que en la UE el porcentaje de trabajadores con cualificaciones inadecuadas sigue siendo, por término medio, en torno al 40 %, con arreglo a la evaluación global del Cedefop. Que los trabajadores tengan las cualificaciones que se requieren es un factor clave para la competitividad de las empresas. Por lo tanto, es muy importante que la mano de obra presente y futura cuente con cualificaciones y capacidades que respondan a las necesidades cambiantes de la economía moderna y del mercado laboral. Nadie debe quedarse atrás[[9]](#endnote-9) y hay que evitar el desperdicio de los talentos. Para alcanzar estos objetivos, es necesario contar con profesores y proveedores de formación muy cualificados y que haya un apoyo adecuado para participar en el aprendizaje a lo largo de toda la vida.

## El CESE ha subrayado en dictámenes anteriores[[10]](#endnote-10) el efecto que tienen la digitalización, la robotización, los nuevos modelos económicos, como la industria 4.0 y la economía digital y colaborativa, en la demanda de nuevas cualificaciones. Asimismo, ha expresado su opinión sobre la necesidad de introducir soluciones más innovadoras en los ámbitos de la enseñanza y el desarrollo de capacidades, ya que Europa necesita un verdadero cambio de paradigma en cuanto a los objetivos y el funcionamiento del sector educativo y la comprensión de su lugar y su papel en la sociedad[[11]](#endnote-11). El Cedefop[[12]](#endnote-12) estima que las capacidades actuales de la población activa de la UE constituyen tan solo un 80 % de las capacidades que los trabajadores necesitan para desempeñar su trabajo al nivel de productividad máximo. Esto pone de manifiesto la necesidad de llevar a cabo acciones concertadas para estimular el aprendizaje de los adultos en Europa.

## La recuperación de la economía europea, combinada con los cambios en las necesidades relacionadas con las cualificaciones, ha creado una demanda de mano de obra y una escasez de competencias de gran envergadura en la última década. Si bien la tasa de desempleo en la UE está decreciendo (del 10,11 % en 2014 al 7,3 % en 2018), la tasa de vacantes de empleo se ha duplicado (del 1,1 % en 2009 al 2,2 % en 2018)[[13]](#endnote-13).

### Todos los Estados miembros se enfrentan a este problema, aunque en distinta medida y por distintas razones. Una encuesta global[[14]](#endnote-14) revela que, en muchos Estados miembros, el número de empresarios con dificultades para contratar personal es preocupantemente alto. Diez Estados miembros superan la media global del 45 %, siendo Rumanía (81 %), Bulgaria (68 %) y Grecia (61 %) los Estados en situación más desfavorable. En el otro extremo del espectro se encuentran Irlanda (18 %), Reino Unido (19 %) y los Países Bajos (24 %), que sufren menos problemas, aunque también significativos.

### La razón por la que aproximadamente un tercio de los empresarios no logra suplir las vacantes es la falta de solicitantes. Otro 20 % afirma que los candidatos carecen de la experiencia necesaria. A medida que las empresas se digitalizan, automatizan y transforman, la búsqueda de candidatos con la combinación adecuada de competencias técnicas y genéricas es más ardua que nunca. No obstante, el 27 % de los empresarios asegura que los solicitantes carecen de las competencias que necesitan. A escala internacional, más de la mitad de los empresarios (56 %) afirma que las aptitudes de comunicación, escrita y oral, son las competencias personales mejor valoradas, seguidas de las de colaboración y de resolución de problemas.

## Los resultados del Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos (PIAAC) y la encuesta europea sobre capacidades y puestos de trabajo, así como de la investigación académica[[15]](#endnote-15), muestran que gran parte del desajuste se debe al exceso de cualificación o formación. Normalmente, cuatro de cada diez trabajadores adultos consideran que se desaprovechan sus capacidades y casi un tercio de los titulados de enseñanza superior están sobrecualificados para sus puestos de trabajos. Esto se debe tanto a la asignación inadecuada de los recursos (lo que da lugar a la infrautilización de las capacidades existentes) como a los desequilibrios generales entre las cualificaciones de la mano de obra y la demanda del mercado laboral[[16]](#endnote-16).

## Los desajustes de capacidades tienen consecuencias negativas para la economía y el conjunto de la sociedad. ya que:

* impiden que los ciudadanos estén satisfechos con sus empleos y sus carreras profesionales y disminuyen sus niveles percibidos de satisfacción, y pueden arrastrar sus salarios a la baja;
* dificultan el crecimiento y el desarrollo personal, así como el aprovechamiento del potencial y las capacidades individuales;
* disminuyen la productividad laboral, pues algunas estimaciones reflejan que la pérdida de productividad[[17]](#endnote-17) a causa de la inadecuación de las capacidades en la UE equivale aproximadamente a 0,8 EUR por hora de trabajo[[18]](#endnote-18);
* disminuyen la competitividad de las empresas ralentizando y encareciendo el proceso de contratación e imponiendo la necesidad de gastos adicionales relacionados con la formación.

## La inadecuación de las capacidades afecta a la mano de obra tanto altamente cualificada como poco cualificada a causa de la velocidad de los cambios, además de a profesiones que normalmente requieren un alto nivel de formación y conocimientos. Los electricistas, mecánicos, soldadores, ingenieros, conductores, informáticos, especialistas en servicios sociales y representantes de comercio son actualmente las profesiones con la mayor demanda de empleo.

## Las competencias digitales y las capacidades CTIM son cada vez más importantes para la competitividad de las empresas y para aprovechar la productividad de los trabajadores. La importancia de las capacidades CTIM va más allá del contenido de los programas de enseñanza de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, y permite a los estudiantes adquirir un mayor abanico de cualificaciones y capacidades, como el pensamiento sistémico y crítico. A fin de asentar este conjunto de capacidades, también es esencial que los trabajadores cuenten con una buena base de capacidades básicas y empresariales. Las denominadas capacidades CTIM pueden adquirirse a través de la educación y la formación profesionales, así como de la enseñanza general. Existe una necesidad particular de alentar más a las mujeres a que cursen estudios relacionados con las CTIM y de abordar adecuadamente, al mismo tiempo, la brecha digital de género[[19]](#endnote-19). Deberán encontrarse distintas maneras de popularizar las CTIM, especialmente en las regiones, ya que el interés por estas materias suele concentrarse en las grandes ciudades[[20]](#endnote-20). El radar de cibercapacidades estratégicas es una herramienta útil para acercar a los jóvenes a modelos de referencia o a mentores para que aprendan las capacidades exigidas para determinados puestos de trabajo específicos[[21]](#endnote-21).

## Se necesitan medidas políticas bien diseñadas para evitar que siga agravándose el problema de la inadecuación de las capacidades. Debido a la revolucionaria evolución de las tecnologías, los modelos empresariales, las expectativas de los consumidores y la naturaleza del trabajo cambian con frecuencia de un modo sin precedentes y casi impredecible. Como ya ha señalado el CESE[[22]](#endnote-22), casi la mitad de los empleos actuales pueden automatizarse, por lo que la automatización y la robótica afectarán de manera significativa al futuro del trabajo. Esto puede dar lugar a una brecha cada vez mayor entre las necesidades de las empresas y las cualificaciones, las destrezas y las capacidades de los trabajadores en el futuro, a la vez que supone un reto para los proveedores de enseñanza y formación. Asimismo, destaca la importancia cada vez mayor de las capacidades genéricas y transversales, entre otras, que se adquieren a menudo por medio del aprendizaje informal, y suscita cuestiones relacionadas con el reconocimiento y la validación de la educación y la formación informales.

## La UE debe instar y ayudar a los Estados miembros a que aborden urgentemente este reto estructural del mercado laboral, así como la inadecuación de las capacidades, que obstaculizan el crecimiento, especialmente en relación con las competencias digitales y de CTIM. Los interlocutores sociales desempeñan un papel importante a la hora de determinar y, cuando sea posible, anticipar las competencias, capacidades y cualificaciones necesarias para las profesiones nuevas y emergentes[[23]](#endnote-23), de modo que la enseñanza y la formación puedan atender mejor las necesidades de las empresas y los trabajadores. La digitalización es una oportunidad para todos, pero solo si se hace bien y si se logra una nueva comprensión del trabajo y de la mano de obra[[24]](#endnote-24). Asimismo, es esencial que los interlocutores sociales se involucren en la interpretación de los datos recopilados por los institutos de estadística y las administraciones públicas, pues los empresarios y los sindicatos pueden aportar perspectivas cruciales que en otras circunstancias no se habrían tenido en cuenta. El Fondo Social Europeo (FSE) cumple una función fundamental en el apoyo de iniciativas, incluso mediante acciones conjuntas de los interlocutores sociales.

## Diversos estudios académicos sobre la inadecuación de las capacidades han revelado que existen diferencias significativas en cuanto a las causas, las magnitudes, las consecuencias y los costes económicos de los distintos tipos de desajustes. Por lo tanto, es probable que las políticas no específicas no sean eficaces, pues cada Estado miembro tiende a acusar el problema de forma distinta. No obstante, es evidente que la aplicación de medidas estratégicas pertinentes encaminadas a reducir la inadecuación de las capacidades puede generar aumentos considerables de la eficiencia. A tal fin, el CESE destaca la importancia de un aprendizaje holístico que respete y enriquezca la diversidad cultural y el sentimiento de pertenencia[[25]](#endnote-25).

## El Pasaporte Europeo de Competencias puede desempeñar un papel importante para presentar las cualificaciones, capacidades y competencias de una persona a fin de facilitar una mejor correspondencia entre las capacidades de una persona y el perfil de un puesto de trabajo.

# **Los retos que afrontan los sistemas educativos y de formación**

## Observaciones generales

### Si la UE desea ofrecer a sus ciudadanos las mejores oportunidades de éxito, así como preservar y mejorar su competitividad, debe instar a los Estados miembros a que fomenten un entorno político que proporcione una educación y formación iniciales centradas en la carrera profesional y que sigan ofreciendo oportunidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida laboral.

### Los sistemas educativos y de formación de muchos Estados miembros se centran en un largo período de aprendizaje formal seguido de una carrera profesional. La relación entre la formación y la remuneración tiende a ser simple: «cuando más aprendizaje formal, mayor serán las recompensas correspondientes». Los informes económicos sugieren que cada año de escolarización adicional está normalmente asociado a un aumento de los ingresos de entre el 8 y el 13 %. También es cierto que un título universitario ya no puede seguir considerándose una garantía para encontrar trabajo después de finalizar los estudios. En la actualidad, los empresarios no solo examinan el nivel de cualificación que posee una persona sino también las capacidades y competencias que ha adquirido durante su educación y en qué medida estas son pertinentes para el mercado de trabajo. No obstante, dados los nuevos retos actuales, este ya no es un modelo recomendable. Los futuros sistemas educativos deberían vincular la educación y el empleo de nuevas maneras, facilitando tanto la incorporación al mercado laboral como la adquisición de nuevas capacidades a lo largo de toda la carrera profesional de forma flexible.

### Limitarse a pedir más enseñanza y formación no es la solución adecuada, pues «más» no siempre significa «mejor». A fin de reaccionar de forma adecuada, los sistemas educativos y de formación deben estar dirigidos a atender las necesidades reales de la sociedad y la economía, y deben ser capaces de evitar una asignación inadecuada de los recursos y ofrecer la posibilidad del aprendizaje a lo largo de toda la vida. Para promover un empleo igualitario e inclusivo, deberá abordarse la brecha salarial entre hombres y mujeres con la adopción de las medidas pertinentes.

### Internet ha acabado con la necesidad de conocer y recordar información y detalles importantes, ya que ofrece un portal de conocimiento instantáneo al que se puede acceder con un solo clic. Esto está cambiando los principios fundamentales de las ciencias humanas, pues ha eliminado la necesidad de que los estudiantes memoricen toda la información y la ha reemplazado por la exigencia de enseñarles a aprender y de contar con una imagen conceptual básica de los temas pertinentes, de modo que los alumnos sean capaces de encontrar y procesar la información necesaria para llevar a cabo una tarea determinada con éxito o de encontrar una solución a un problema específico.

### Los cambios tecnológicos se producen a tal velocidad que el contenido de algunas disciplinas se queda anticuado incluso durante el transcurso del ciclo de enseñanza superior del estudiante. Esto supone un reto para los programas de enseñanza tradicionales, especialmente en lo que respecta a la parte «básica», y otorga mayor importancia a la enseñanza de CTIM y al desarrollo de competencias genéricas como el pensamiento crítico, la capacidad de resolución de problemas y la capacidad de aprender y trabajar en equipo. Abordar los retos de la interacción entre las personas y las máquinas es igual de importante.

### El desarrollo de nuevas tecnologías también plantea retos importantes para el componente práctico de la educación y la formación, debido a que en la mayoría de los Estados miembros se necesita un tiempo significativo para desarrollar programas y aprobarlos oficialmente, lo que los hace inflexibles y obstaculiza su rápida adaptación a los avances de la vida real. A fin de abordar este problema, se debe estrechar el vínculo entre todos los niveles de la enseñanza y las necesidades del mercado laboral. Actualizar los programas de enseñanza de manera oportuna se ha convertido en un reto esencial, lo que refuerza el papel de la educación y formación profesionales, así como del aprendizaje profesional.

### En cualquier puesto de trabajo es esencial contar con algunas capacidades técnicas y específicas basadas en el conocimiento del sector en cuestión y la experiencia acumulada. Sin embargo, es cada vez más importante poseer también destrezas fundamentales, como la creatividad y la capacidad de resolución de problemas, así como aptitudes sociales y empatía.

### El ritmo acelerado al que las cualificaciones establecidas quedan obsoletas hace esencial adquirir más rápido nuevas capacidades y genera mayor demanda de una nueva combinación de destrezas como respuesta a los llamados «trabajos híbridos», que combinan distintos tipos de tareas. Por ejemplo, actualmente se exigen competencias de programación en numerosos ámbitos fuera del sector tecnológico y los indicios demuestran que entre un tercio y la mitad de las ofertas de empleo que ofrecen mayores salarios exigen competencias de programación.

### Los recientes y rápidos cambios en el contenido de los nuevos trabajos requieren poner mayor énfasis en el aprendizaje como capacidad en sí misma. La mejor forma de afrontar el reto de la tecnología que cambia de manera impredecible y los trabajos híbridos es la habilidad de adquirir nuevas capacidades rápidamente y aprender de forma continua. A este aspecto deberá prestarse la atención debida a fin de velar por que los grupos desfavorecidos, como los desempleados de larga duración, los trabajadores muy poco cualificados, las personas con discapacidad y las minorías, no se distancien del mercado laboral. A este respecto es importante estrechar la colaboración entre los interlocutores sociales y los proveedores de políticas activas del mercado laboral.

### Para lograr el objetivo mencionado, es importante que los Estados miembros encuentren maneras de motivar a los jóvenes a no abandonar la escuela en las primeras etapas, puesto que quienes dejan prematuramente los estudios suelen figurar entre las personas con baja cualificación y escasa remuneración. Las madres con niños de corta edad necesitan una atención especial en términos de formación para mantener sus capacidades al día dada la rapidez de los cambios en las distintas profesiones.

### El CESE recomienda encarecidamente que se promueva y se recurra en mayor medida el aprendizaje modular y en línea, por ejemplo, las fuentes abiertas de educación y los cursos masivos abiertos en línea (MOOC)[[26]](#endnote-26).

## Enseñanza secundaria

### A fin de dotar a los alumnos de las capacidades fundamentales para el futuro —es decir, la curiosidad, la capacidad de encontrar información fiable, la habilidad para el aprendizaje continuo, la creatividad, la destreza en la resolución de problemas y la capacidad de trabajar en equipo— la enseñanza secundaria debe reemplazar su enfoque centrado solo en la memorización y la repetición por un planteamiento orientado a la ejecución de proyectos y la resolución de problemas.

### La EFP dual —en la que los alumnos pasan parte de su tiempo en las aulas y otra parte en una empresa—, especialmente el aprendizaje profesional, es una herramienta poderosa para otorgar a los alumnos capacidades específicas a su profesión y (genéricas) transversales, así como para fomentar una transición satisfactoria de los estudios al trabajo. Por lo tanto, esta ha promoverse de manera más activa en los Estados miembros siguiendo las mejores prácticas de los Estados líderes en este ámbito, en los que entre un tercio y la mitad del alumnado que cursa la enseñanza secundaria lo hace de esta forma. Los períodos de prácticas también desempeñan un papel importante a la hora de ayudar a los jóvenes a adquirir una experiencia laboral práctica. Estos períodos se realizan sobre todo en el marco del proceso de educación y formación. También pueden adoptar la forma de períodos de prácticas en el mercado abierto, una vez que la persona haya finalizado su educación o formación. Las normas que regulan los períodos de prácticas y las condiciones en que se llevan a cabo se determinan a nivel nacional y tienen en cuenta la normativa vigente, las relaciones laborales y las prácticas educativas. Estas normas podrían inspirarse en la Recomendación del Consejo relativa al desarrollo de un marco de calidad para los períodos de prácticas[[27]](#endnote-27).

### No obstante, la EFP dual debería adaptarse a las nuevas realidades por medio de las actualizaciones oportunas de los programas de enseñanza y la creación de un entorno de aprendizaje favorable en el que puedan desarrollarse y mejorarse las capacidades a lo largo de la carrera profesional.

### Las capacidades y competencias de los docentes son esenciales para lograr una EFP dual de alta calidad; además, son de vital importancia para combinar la experiencia práctica y la teórica. Así pues, es importante que los Estados miembros mantengan un sistema de formación continua de los docentes y formadores, y que, junto con los interlocutores sociales, traten de encontrar formas de motivarlos.

## Enseñanza universitaria

### El CESE considera que el principal reto en materia de enseñanza universitaria en numerosos Estados miembros es la necesidad de fortalecer los componentes del programa de formación basados en el trabajo, con el fin de que los estudiantes adquieran las capacidades prácticas transversales y específicas que buscan los empresarios. Como consecuencia, es necesario que los interlocutores sociales se involucren en la planificación y la puesta en práctica de la enseñanza y la formación.

### Debe tenerse en consideración en todo momento que la enseñanza universitaria no es una meta en sí. Todos los puestos de trabajo son importantes, puesto que todas las profesiones y ocupaciones permiten que los ciudadanos contribuyan al desarrollo económico y social de la sociedad y la enseñanza universitaria debe seguir siendo una posibilidad, pero no una obligación o un sello que indique la calidad de las personas.

### Contar con un título universitario al inicio de la carrera profesional no hace innecesaria la adquisición continua de nuevas capacidades, en especial debido a que la duración de las carreras profesionales tiende a prolongarse. Las universidades deben asumir como nueva meta social impartir enseñanza a lo largo de toda la vida mediante métodos flexibles (aprendizaje a distancia, clases nocturnas, etc.), y deberían ajustar sus estructuras y planes como corresponda.

### Las aptitudes sociales han cobrado importancia en una variedad de puestos de trabajo a causa de la función que desempeñan a la hora de desarrollar relaciones en el lugar de trabajo, de distribuir y liderar las tareas, así como de crear y mantener un entorno de trabajo productivo y eficiente. Por este motivo, es aconsejable para las universidades complementar su programa de enseñanza tradicional en ámbitos especializados con asignaturas adicionales sobre gestión, comunicación, etc. Además, las universidades deben «derribar el muro» que separa los distintos ámbitos educativos, así como fomentar los enfoques interdisciplinarios. En el futuro, las profesiones de alto nivel de formación exigirán inevitablemente capacidades interdisciplinarias.

### La información sobre estrategias de aprendizaje eficaces también puede personalizarse. Si los estudiantes son conscientes de sus propios procesos mentales, resultará más fácil motivarles a aprender de forma más efectiva y con mejores resultados. Debido al incremento reciente de la popularidad de la enseñanza en línea, la mecánica del aprendizaje se ha dado más a conocer, lo que podría aportar una mejor idea de cuáles son las formas de aprendizaje más adecuadas para cada caso individual. Es probable que, con la aplicación de estos enfoques, los estudiantes puedan adquirir nuevas capacidades más tarde, y se podría ofrecer contenido personalizado a los estudiantes que optan por la enseñanza a distancia.

### Vistos los altos costes de la enseñanza superior y los numerosos casos comprobados de asignación ineficiente de recursos en este ámbito, debería instarse a los Estados miembros a que introduzcan sistemas de supervisión que aporten información sobre la situación real del mercado laboral, con arreglo a la Recomendación del Consejo relativa al seguimiento de los titulados[[28]](#endnote-28).

## El sistema de educación y formación profesionales (EFP)

### El CESE acogió con satisfacción el objetivo expuesto en el Marco Europeo para una Formación de Aprendices de Calidad y Eficaz de que al menos la mitad del aprendizaje profesional se realice en el lugar de trabajo. Teniendo en cuenta la diversidad de sistemas nacionales, el objetivo es avanzar gradualmente para que la mayoría del aprendizaje profesional se haga en el entorno laboral[[29]](#endnote-29).

### El CESE valora positivamente el objetivo de la Comisión Europea de convertir la EFP en una opción de primera categoría para los estudiantes. Subraya la importancia de promover la permeabilidad entre la EFP y la enseñanza superior, a fin de crear oportunidades y ayudar a eliminar el estigma que pesa sobre la EFP[[30]](#endnote-30).

### En el aprendizaje profesional, los empresarios desempeñan un claro papel a la hora de dispensar partes de la formación relacionadas con el trabajo, de modo que pueden adaptar estas partes a las necesidades relacionadas con las capacidades y las tendencias del mercado laboral.

### La formación profesional —tanto inicial como a lo largo de la vida— independiente de los sistemas de enseñanza secundaria y superior también desempeña una función importante en la resolución de la inadecuación de las capacidades. En un mundo en el que el reciclaje profesional es continuo y el trabajo por cuenta propia es cada vez más frecuente, los trabajadores necesitarán ayuda para cambiar de un empleo a otro[[31]](#endnote-31). Por este motivo, deben desarrollarse distintas formas de organizar la orientación profesional a fin de ofrecer información sobre las carreras profesionales, las condiciones financieras medias de distintas profesiones, el período de tiempo durante el cual resultarán de utilidad unas capacidades determinadas, etc.[[32]](#endnote-32)

### Las nuevas tecnologías, como la realidad virtual y aumentada, están logrando que el aprendizaje sea más fácil y eficaz; además, podrían mejorar radicalmente la formación profesional. A su vez, las técnicas en materia de macrodatos brindan la posibilidad de dispensar formación personalizada. Para poder aprovechar estas posibilidades, es recomendable que se desarrollen plataformas adecuadas que ofrezcan conexiones instantáneas y económicas y se creen bibliotecas con cursos a la carta. Además del resto de ventajas, tales plataformas también resuelven el problema de las largas distancias para las personas que residen en zonas alejadas. En comparación con la enseñanza universitaria, este aspecto de la EFP se encuentra actualmente poco desarrollado y es necesario fortalecerlo.

### La formación en el puesto de trabajo en las empresas constituye otro modo de mejorar las capacidades de los trabajadores y contribuir a incrementar su productividad y su desarrollo profesional, así como al rendimiento empresarial general y al bienestar de los empleados en su trabajo. A su vez, también motiva a los trabajadores y les permite progresar en cuanto a su carrera profesional y su salario. La formación de los trabajadores es, por consiguiente, un interés común para empresarios y trabajadores, y ambos colectivos comparten la responsabilidad de contribuir a la mejora de las competencias y el reciclaje profesional, lo cual se traduce a su vez en empresas de éxito y mano de obra adecuadamente cualificada.

### Existen numerosos enfoques, normas y legislaciones nacionales en cuanto a la manera de organizar e impartir formación a los trabajadores. Algunos Estados miembros cuentan con políticas sólidas en materia de formación profesional establecidas en su legislación, mientras que las disposiciones sobre formación de otros Estados se establecen en acuerdos colectivos, en varios niveles, o mediante acuerdos directos entre empresarios y trabajadores en el lugar de trabajo. Las oportunidades de acceso a la formación también pueden depender del tamaño de la empresa o del lugar de trabajo. Debería facilitarse a los trabajadores el acceso a una formación eficaz, al mismo tiempo que se respeta la diversidad y la flexibilidad de los sistemas, que varían según diversas prácticas de las relaciones laborales.

### Los Estados miembros y los interlocutores sociales deberían colaborar, explotando plenamente el potencial del diálogo social de manera tripartita y bipartita para mejorar el acceso a la formación de los trabajadores, así como la participación en esta. Esto debe llevarse a cabo de modo que beneficie a todos los trabajadores y empresas o lugares de trabajo como parte de un enfoque de aprendizaje a lo largo de toda la vida, basándose en el potencial y las necesidades reales de una mano de obra diversa en los sectores tanto público como privado y en empresas y lugares de trabajo pequeños, medianos y grandes.

### Los empresarios y trabajadores deberían acordar de forma conjunta el modo en el que se organiza y se lleva a cabo la formación en el trabajo por medio de una combinación de acuerdos colectivos e individuales. Esto incluye que la formación tenga lugar preferentemente durante las horas de trabajo o, cuando proceda, fuera del horario laboral (especialmente la formación que no esté relacionada con la empresa). Los empresarios deberían enfocar la formación de sus trabajadores de manera positiva. Sin embargo, cuando un trabajador solicite formación o tenga derecho a esta, el empresario debería tener derecho a discutir la solicitud para asegurarse de que esta mejora la empleabilidad del trabajador de tal modo que también sirva a los intereses de la empresa.

### La formación profesional no es solo para los trabajadores. Normalmente, las grandes empresas ofrecen formación especializada a sus altos cargos. No obstante, este no es el caso de las pymes, particularmente las pequeñas empresas tradicionales y familiares. La prosperidad de estas empresas depende casi enteramente de los propietarios o directores. Los cursos de formación cortos y el acceso a servicios de asesoramiento y consulta y a los cursos en vídeo centrados en disposiciones legales, reglamentos, protección del consumidor, normas técnicas, etc. podrían mejorar el rendimiento de este tipo de empresas.

### La Comisión Europea debería animar a los Estados miembros a analizar la experiencia positiva en los países de la UE que cuentan con sistemas de EFP bien desarrollados y considerar la posibilidad de elaborar programas para facilitar este intercambio.

Bruselas, 21 de marzo de 2019

Luca JAHIER

Presidente del Comité Económico y Social Europeo

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Nueva agenda de capacidades para Europa, 2016, Espacio Europeo de Educación, 2018. También se acoge favorablemente el proyecto de la DG Mercado Interior, Industria, Emprendimiento y Pymes «Plan general de cooperación sectorial sobre capacidades», a pesar de que su alcance sea limitado, así como distintos proyectos de EASME y COSME, como el 2017/001, el 2017/004, el 2017/007, el 2016/033 y el 2016/034. [↑](#endnote-ref-1)
2. COM(2018) 268 final. [↑](#endnote-ref-2)
3. [DO C 237 de 6.7.2018, p. 8.](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.237.01.0008.01.SPA&toc=OJ:C:2018:237:TOC) [↑](#endnote-ref-3)
4. [DO C 62 de 15.2.2019, p. 136](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2019.062.01.0136.01.SPA&toc=OJ:C:2019:062:TOC). [↑](#endnote-ref-4)
5. La DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea hace suyo este planteamiento. Además, la Comisión ha contribuido financieramente y apoyado de diversas maneras proyectos de estrategia nacional de capacidades dirigidos por la OCDE en varios Estados miembros, entre los que se encuentran Portugal, Italia, España, Eslovenia y la región belga de Flandes. En los últimos años, el Cedefop también ha ejecutado programas específicos de apoyo a los Estados miembros (Grecia, Bulgaria, Eslovaquia, Estonia y Malta) para mejorar sus capacidades de anticipación y adecuación de la infraestructura: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/assisting-eu-countries-skills-matching>. [↑](#endnote-ref-5)
6. [DO C 13 de 15.1.2016, p. 49](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2016:013:SOM:ES:HTML). [↑](#endnote-ref-6)
7. <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/press-releases/skills-mismatches-eu-businesses-are-losing-millions-and-will-be-losing-even-more> [↑](#endnote-ref-7)
8. *Skills Mismatches - An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses*, CESE (Inadecuación de las cualificaciones: un impedimento para la competitividad de las empresas de la UE). [↑](#endnote-ref-8)
9. [DO C 62 de 15.2.2019, p. 136](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2019.062.01.0136.01.SPA&toc=OJ:C:2019:062:TOC). [↑](#endnote-ref-9)
10. [DO C 237 de 6.7.2018, p. 8](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.237.01.0008.01.SPA&toc=OJ:C:2018:237:TOC); [DO C 367 de 10.10.2018, p. 15](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.367.01.0015.01.SPA&toc=OJ:C:2018:367:TOC). [↑](#endnote-ref-10)
11. [DO C 173 de 31.5.2017, p. 45](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2017.173.01.0045.01.SPA&toc=OJ:C:2017:173:TOC). El 40 % de los trabajadores adultos consideran que sus capacidades no se aprovechan plenamente: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3075>. [↑](#endnote-ref-11)
12. "Insights into skill shortages and skill mismatches". Conclusiones de la Encuesta europea sobre capacidades y puestos de trabajo, Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop), 2018. Véanse también el Panorama de Cualificaciones y el Europass. [↑](#endnote-ref-12)
13. Estadísticas de desempleo, estadísticas de vacantes de empleo, Eurostat. [↑](#endnote-ref-13)
14. *Solving the Talent Shortage* (Solucionar la escasez de talento), encuesta sobre el panorama laboral de ManpowerGroup, 2018. Entre aquellos que ponen en tela de juicio la fiabilidad de este estudio figura Cappelli (2014): <https://www.nber.org/papers/w20382>. [↑](#endnote-ref-14)
15. *Skills Mismatches – An Impediment to the Competitiveness of EU Businesses* (Inadecuación de las cualificaciones: un impedimento para la competitividad de las empresas de la UE), estudio del Institute for Market Economics (IME) encargado por el Grupo de Empresarios del CESE. [↑](#endnote-ref-15)
16. *Ibidem*. [↑](#endnote-ref-16)
17. Siempre que todos los demás factores sean iguales. [↑](#endnote-ref-17)
18. *Ibidem*. [↑](#endnote-ref-18)
19. [DO C 440 de 6.12.2018, p. 37](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1544171130419&uri=CELEX:52018AE2156). [↑](#endnote-ref-19)
20. [DO C 440 de 6.12.2018, p. 37](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1544171130419&uri=CELEX:52018AE2156). Alemania proporciona ejemplos de buenas prácticas que fomentan las cualificaciones CTIM con la ayuda de la *House of the small researchers in town*: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1/>. [↑](#endnote-ref-20)
21. Cuadro de conclusiones de la Fundación Europea de BMW. [↑](#endnote-ref-21)
22. [DO C 367 de 10.10.2018, p. 15](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.367.01.0015.01.SPA&toc=OJ:C:2018:367:TOC). [↑](#endnote-ref-22)
23. <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/big-data-analysis-online-vancancies>. Véase también: «Overview of the national strategies on work 4.0 – a coherent analysis of the role of social partners» (Resumen de las estrategias nacionales sobre el trabajo 4.0: análisis coherente del papel de los interlocutores sociales), <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/overview-national-strategies-work-40-coherent-analysis-role-social-partners-study>. [↑](#endnote-ref-23)
24. [https://twentythirty.com/how-digitization-will-affect-the-world-of-work](https://twentythirty.com/how-digitization-will-affect-the-world-of-work/). [↑](#endnote-ref-24)
25. [DO C 62 de 15.2.2019, p. 136](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2019:062:SOM:ES:HTML). [↑](#endnote-ref-25)
26. Estas herramientas pueden otorgar acceso a títulos universitarios completos, especializaciones y cursos más cortos, así como «nanocarreras»; ofrecer una organización flexible por medio del desglose de los títulos universitarios en módulos y, a su vez, de los módulos en cursos o en unidades incluso más pequeñas; ofrecer oportunidades de estudio a los trabajadores de más edad que se encuentren en la última fase de su carrera profesional; reducir el tiempo y los costes de la enseñanza, así como ofrecer un mejor equilibrio entre el trabajo, el aprendizaje y la vida familiar; responder de forma más rápida y flexible a las crecientes demandas del mercado laboral con el fin de dotar a los estudiantes de las cualificaciones y capacidades deseadas; generar confianza y ayudar a los empresarios a recibir información sobre posibles futuros trabajadores que provengan de centros de enseñanza con renombre. [↑](#endnote-ref-26)
27. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013PC0857&from=ES>. [↑](#endnote-ref-27)
28. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H1209(01)&from=es. [↑](#endnote-ref-28)
29. [DO C 262 de 25.7.2018, p. 41](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2018:262:SOM:ES:HTML). [↑](#endnote-ref-29)
30. <https://www.ceemet.org/positionpaper/10-point-plan-competitive-industry>. [↑](#endnote-ref-30)
31. [DO C 434 de 15.12.2017, p. 36](https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2017:434:SOM:ES:HTML). [↑](#endnote-ref-31)
32. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/publications/publication/did/leitfaden-berufsorientierung-1/>. [↑](#endnote-ref-32)