

The background of the slide features a dark blue color with a faint, repeating pattern of musical notation (notes and stems) on the left side. A large, dark silhouette of a tree is positioned on the left, partially overlapping the musical notation. The main content is centered within a large, dark green oval shape.

***“Una nueva Agenda de  
Capacidades  
para Europa”***

*Nuevas cualificaciones  
para nuevos empleos*



- **Obsolescencia de las competencias (10% trab. UE riesgo elevado; 21% en los próximos 5 años)**

El **30%** de los trabajos serán afectados por la tecnología para el 2030

Informe de Perspectiva Económica de PWC UK, marzo de 2017. McKinsey Global Institute, El mundo en el trabajo, 2012

- **Desajuste de la educación superior**

El **35%** de los graduados universitarios necesitan más cualificaciones para buscar los trabajos que desean.

Internet Tech Research, Reino Unido, 2017. Documento de política de la UNESCO, 2017

- **Empleador : desajuste de competencias**

El **47%** de las empresas que contrataron graduados de Estudios Superiores dijeron tener dificultades de contratación en una encuesta del Eurobarómetro de 2010. Sin embargo, Cedefop destaca que alrededor del 40-60% de esas respuestas reflejan una "**aparente escasez de competencias**", ya que los empleadores reportaron simultáneamente dificultades para ofrecer un salario inicial competitivo o alguna ineficiencia en la gestión de recursos humanos. Solo el 12% no pudo encontrar las competencias adecuadas independientemente de otras prácticas del empleador.

- **Empleador TIC: desajuste de competencias**

El 93% de los empleadores de trabajadores TIC dicen que la escasez de perfiles adecuados dificulta el avance de sus negocios

Scott Ambler, The Longevity of IT Skills, 2012. Estimaciones de IDC, fuerza de trabajo global de TIC 2014

Es necesario recualificar a una fuerza de trabajo global e interfuncional de

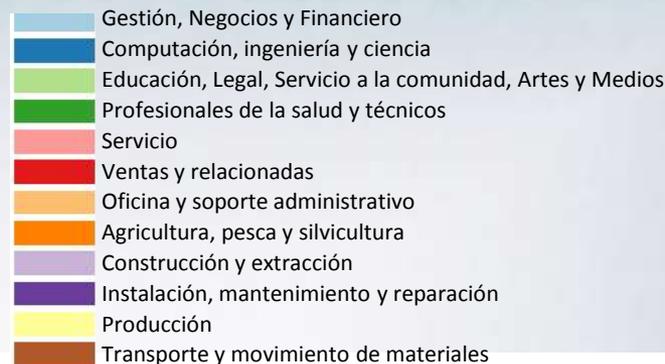
**mil millones de personas**



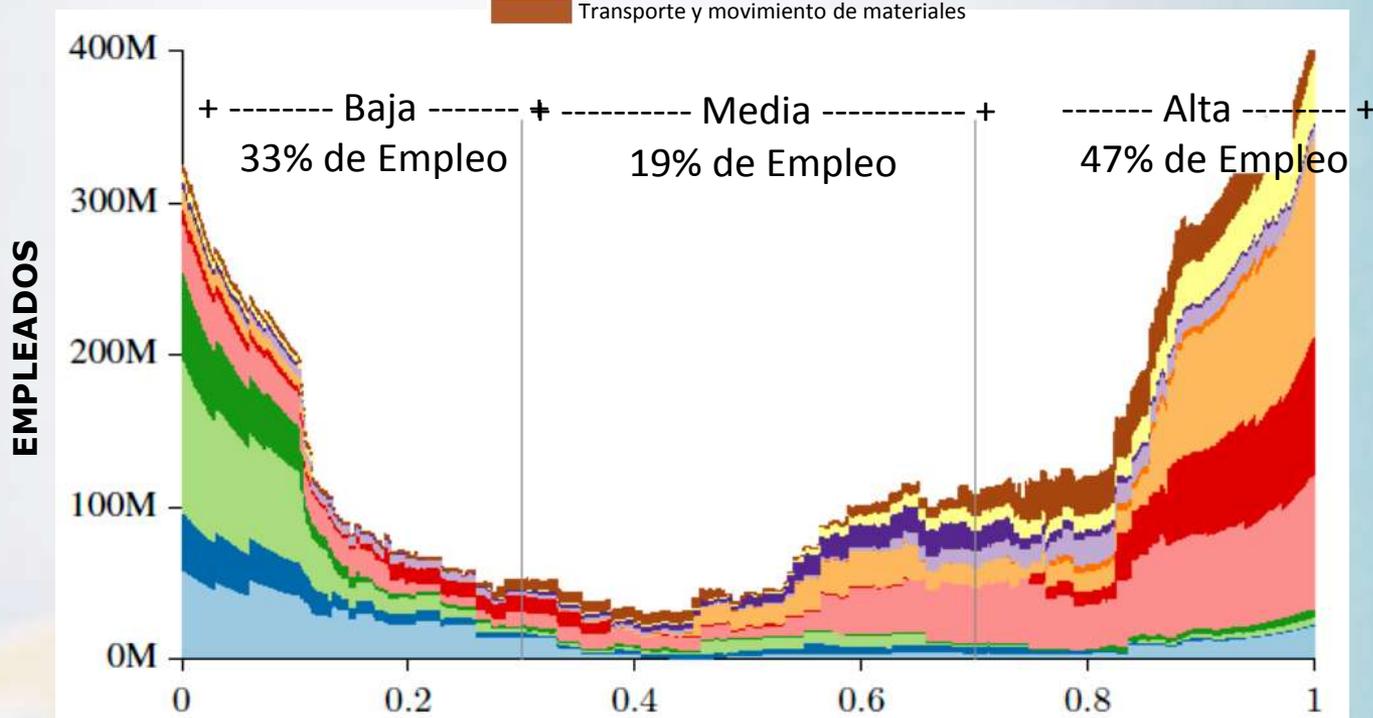
# PROBABILIDAD DE AUTOMATIZACIÓN

Si las máquinas pueden conducir, servir a los clientes y analizar datos como los humanos, ¿para qué sirven los humanos?  
(tres áreas con ventajas competitivas)

- **Creatividad**
- **Inteligencia social**
- **Percepción y manipulación**



Distribución ocupacional del empleo de la Oficina de Estadísticas Laborales de EEUU (BLS) 2010 sobre la probabilidad de automatización en categorías de probabilidad baja, media y alta. El área total bajo todas las curvas es igual al empleo total en los Estados Unidos.



**PROBABILIDAD DE AUTOMATIZACIÓN en los próximo 10-20 años**

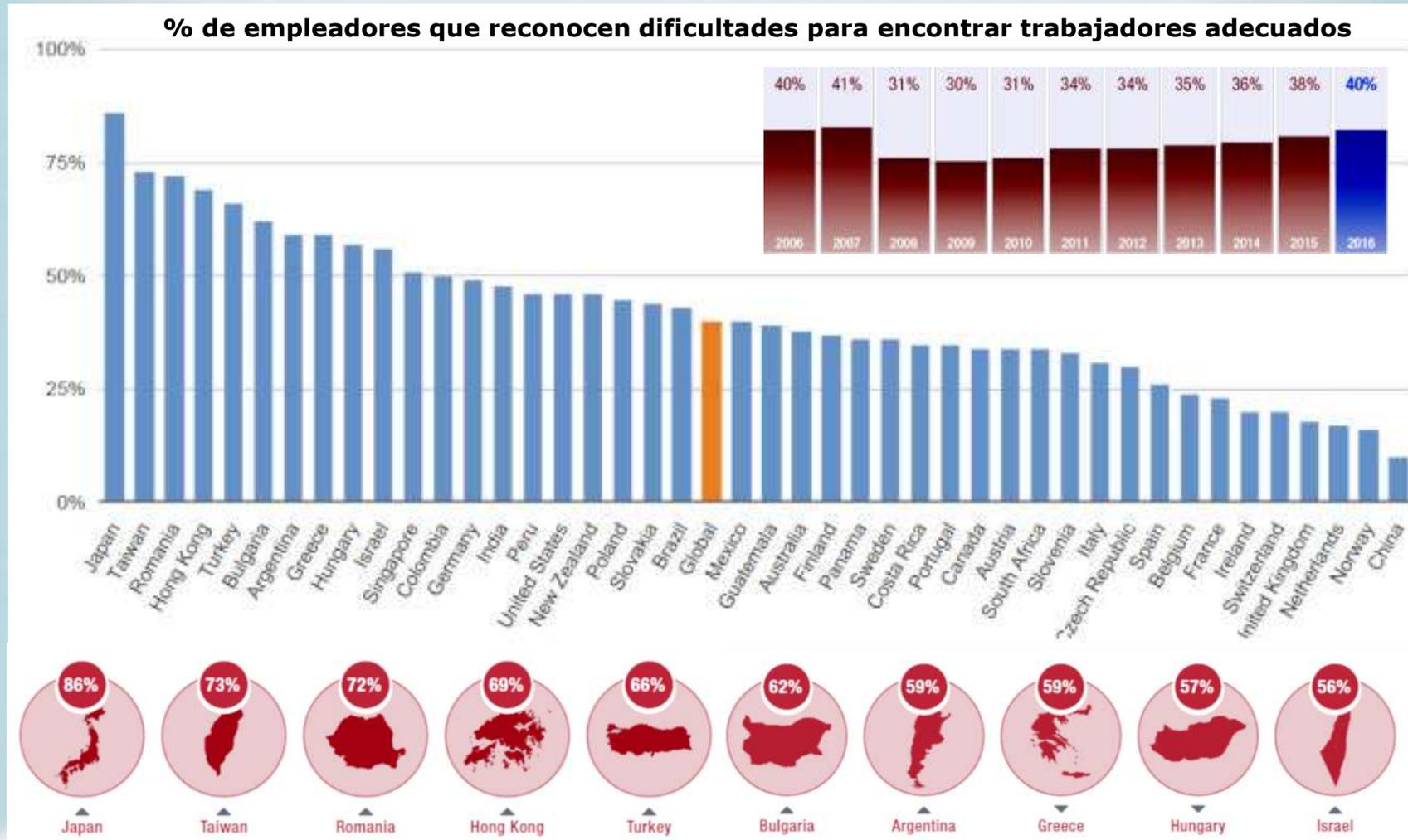
Fuente: Frey & Osborne (University of Oxford, United Kingdom 2017)



# ENCUESTA ESCASEZ DE TALENTOS

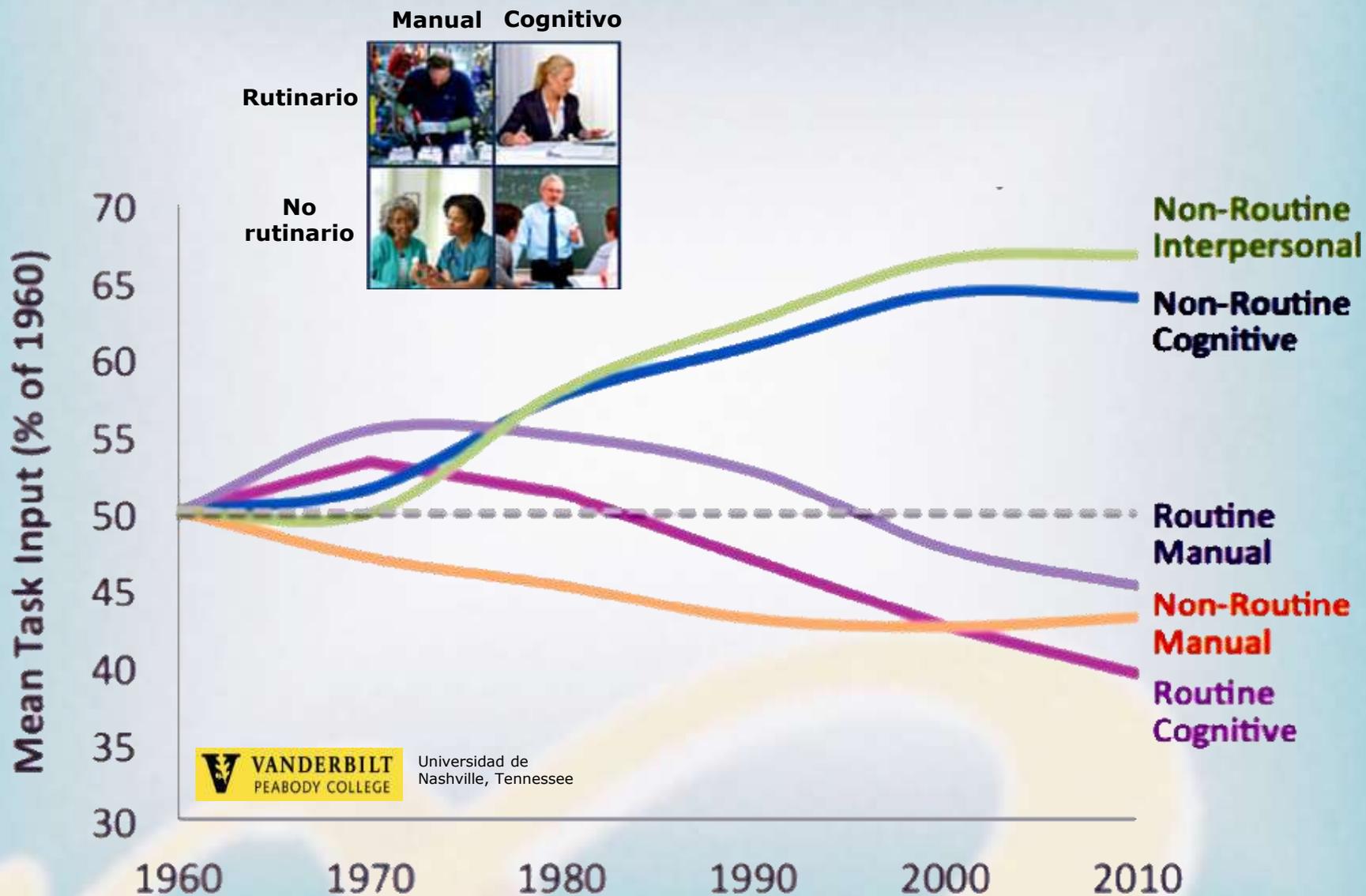
ManpowerGroup. Encuesta global a 42,000 empleadores (2.016)

<http://www.manpowergroup.com/talent-shortage-2016>





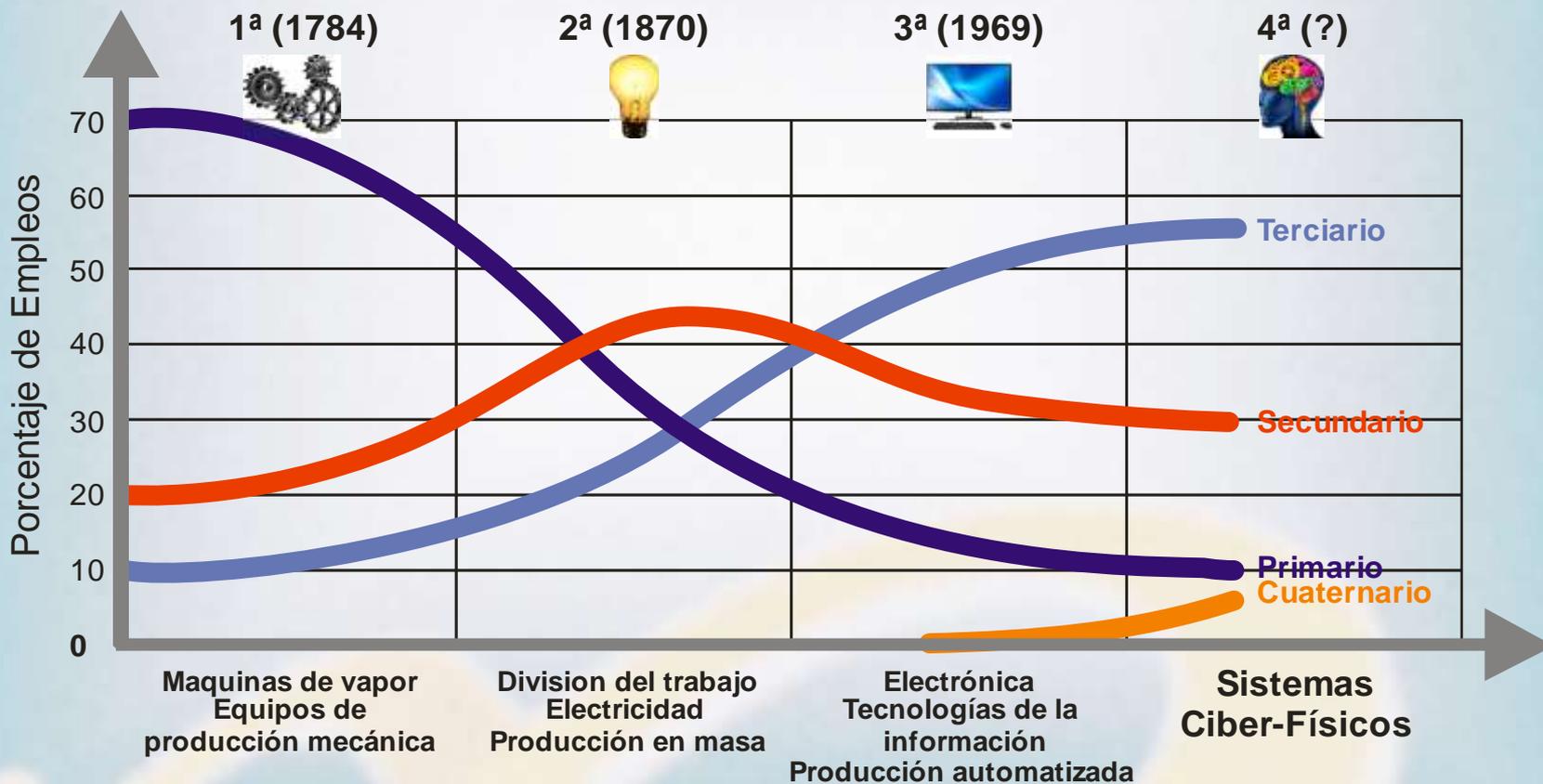
# TAREAS DEL TRABAJADOR EN LA ECONOMÍA ESTADOUNIDENSE





## SEGMENTACIÓN DEL TRABAJO A LO LARGO DEL TIEMPO

### Revoluciones Industriales





## Algunas tecnologías que cambiarán el mundo en los próximos 25 años tanto como las computadoras e internet lo han hecho en los últimos 25

### **DIGITAL**

Realidad Virtual y Aumentada, Robótica, Blockchain (entre otros, espina dorsal del protocolo Bitcoin), Sensores, Internet de las cosas, Fotónica, Móvil e inalámbrico, Computación de alto rendimiento, Red inteligente, Computación cuántica, Análisis de datos, Seguridad cibernética, Drones, Inteligencia artificial

### **ENERGÍA Y MEDIO AMBIENTE**

Turbinas de viento, Biocombustible, Almacenamiento de energía avanzado, Energía marina y mareomotriz, Captura y almacenamiento de carbono , Vehículos eléctricos, Fabricación aditiva, Agricultura de precisión, Celdas de combustible (Pilas), Reactores de fusión, Almacenamiento de energía avanzado, Micro satélites , Cohetes reutilizables, Minería de asteroides

### **BIOTECNOLOGÍA**

Bioinformática, Genómica, Biocatálisis, Biología sintética, Medicina personalizada, Laboratorio en un chip, Medicina regenerativa, Neurotecnologías, Cirugía robótica, Biochips y Sensores, Tecnología de monitoreo de salud, Bio-Imaging, Descubrimiento automatizado de medicamentos

### **MATERIALES AVANZADOS**

Metamateriales de superconductividad a alta temperatura, Fabricación aditiva (3D), Nanomateriales de grafeno, Nanotubos de carbón, Materiales Funcionales de súper aleaciones, Nano-Robots, Claytronics (nanorobots reconfigurables), Electrónica flexible, Polímeros conductivos, Grafeno, Puntos cuánticos



Universidad en  
Nashville, Tennessee



## CAMBIO TECNOLÓGICO

- Dinámica de cambio creciente impulsada por TIC distribuida, conectada e inteligente - CyberPhysical Systems (CPS) – “Industria 4.0”



- Tecnología se mueve demasiado rápido



- Sin escalabilidad



- Demasiada rotación



- Demasiado costosa - calidad no asegurada

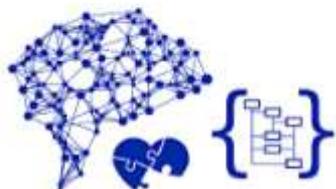


# Las 10 principales competencias

Incluso los empleos que exigen conocimientos profundos en TIC dependen de que las personas tengan competencias complementarias, básicas, transversales y sociales sólidas.

## En 2020

1. Solución de problemas complejos
2. Pensamiento crítico
3. Creatividad
4. Gestión de personas
5. Coordinando con otros
6. Inteligencia Emocional
7. Valoración y toma de decisiones
8. Orientación al servicio
9. Negociación
10. Flexibilidad Cognitiva



## En 2015

1. Solución de problemas complejos
2. Coordinando con otros
3. Gestión de personas
4. Pensamiento crítico
5. Negociación
6. Control de calidad
7. Orientación del servicio
8. Valoración y toma de decisiones
9. Escucha activa
10. Creatividad



Source: Future of Jobs Report, World Economic Forum



## COMPETENCIAS DE SUPERVIVENCIA DEL SIGLO XXI (2008)

1. Pensamiento crítico y habilidades para resolver problemas
2. Colaboración a través de redes y liderazgo por influencia
3. Agilidad y adaptabilidad
4. Iniciativa y emprendimiento
5. Comunicación oral y escrita efectiva
6. Acceder y analizar información
7. Curiosidad e imaginación

Wagner, T. (2008). Brecha Global de Logros. Nueva York: Libros Básicos.

## 5 COMPETENCIAS FUTURAS DE TRABAJO DESEABLES

(2017 → futuro empleo 2030)

1. Valoración y toma de decisiones
2. Fluidez de ideas
3. Aprendizaje activo
4. Estrategias de aprendizaje
5. Originalidad

Bakhshi, H., Downing, J., Osborne, M., y Schneider, P. (2017). El futuro de las competencias: Empleo en 2030. Londres: Pearson, Nesta y Oxford Martin School.



## EUROPA 2020

Una estrategia para el crecimiento inteligente, duradero e inclusivo

<b>ESTRATEGIA DE LISBOA 2000-2010</b>	<b>ESTRATEGIA EUROPEA 2020 2011-2020</b>
<b>CRECIMIENTO Y EMPLEO (EMPLEO DE CALIDAD)</b>	<b>CRECIMIENTO INTELIGENTE, SOSTENIBLE E INTEGRADOR Y EMPLEO DE CALIDAD</b>

Europa 2020 es la estrategia decenal de la U. Europea que establece las bases del crecimiento, la competitividad y el empleo, que serán inteligentes, sostenibles e integradores para enfrentar los principales desafíos de nuestra sociedad.

La UE tiene hasta 2020 inclusive para alcanzar cinco objetivos principales en los **ámbitos de empleo**, investigación y desarrollo, clima y energía, **educación**, inclusión social y reducción de la pobreza.



## Los cinco objetivos para la UE en 2020

# 5

- 1. Empleo:** empleo para el 75% de las personas de 20 a 64 años
- 2. I+D:** inversión del 3% del PIB de la UE en I+D
- 3. Cambio climático y sostenibilidad energética:** emisiones de gases de efecto invernadero un 20% (o un 30% si se dan las condiciones) menores a los niveles de 1990. 20% de energías renovables: aumento del 20 % de la eficiencia energética
- 4. Educación:** tasas de abandono escolar prematuro por debajo del 10%; al menos un 40% de las personas de 30 a 34 años de edad deberán completar estudios de nivel terciario
- 5. Luchar contra la pobreza y la exclusión social:** reducir al menos en 20 millones el número de personas en situación o riesgo de pobreza y exclusión social.



# NUEVA AGENDA DE CAPACIDADES PARA EUROPA

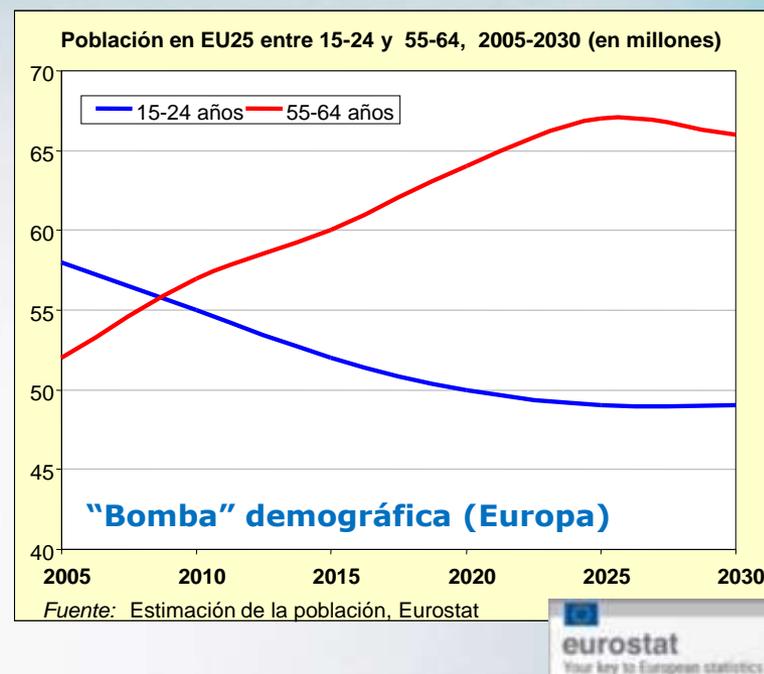
Trabajando juntos para fortalecer el capital humano, la empleabilidad y la competitividad



## En un CONTEXTO de:

- **Cambio generacional** (descenso de la población activa debido al envejecimiento demográfico)
- Escalada del **desempleo juvenil**
- **Brecha** entre la educación escolar y las competencias solicitadas por las empresas
- Una **economía estancada**

La adaptación o recualificación a las nuevas competencias tendrá lugar en el puesto de trabajo durante la vida adulta



- 🕒 **En el año 2030 ...**
- 👤 Casi 14 millones más de mayores
- 👤 9 millones menos de jóvenes
- 👤 2 millones menos de alumnos de FP (en niveles de secundaria y superior, si la participación no cambia)
- El futuro mercado laboral dependerá de los trabajadores de mayor edad y de los inmigrantes



**10 acciones** para garantizar que las personas de la Unión Europea cuenten con la **formación adecuada, las competencias adecuadas y el apoyo adecuado.**



**3 ejes**

Desarrollar unas capacidades de mayor **calidad y más adecuadas a las necesidades del mercado de trabajo**

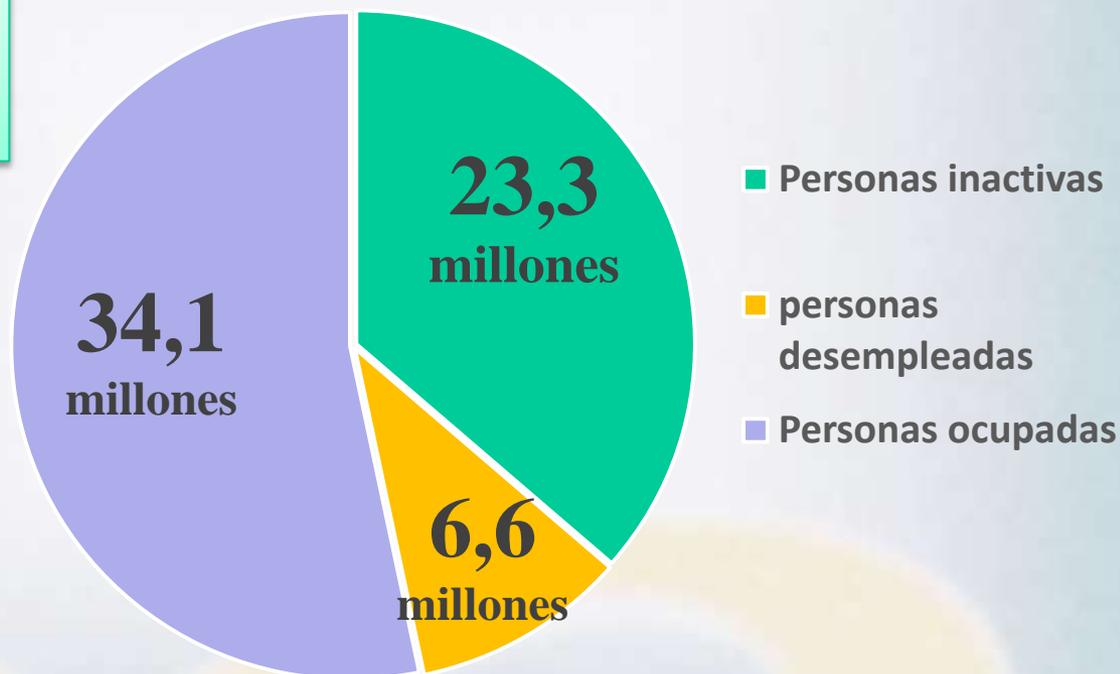
Facilitar la transparencia, la **visibilidad y la comparabilidad** de las capacidades y las cualificaciones

**Prever y pronosticar las necesidades**, impulsando la **información estratégica** y la recopilación de datos sobre las capacidades (también sectorialmente) y potenciando la toma de decisiones informadas sobre la formación y las carreras profesionales



**EUROPA: 64 millones de adultos (25 a 64 años)  
con baja cualificación**

**1 de cada 4  
adultos  
europeos**

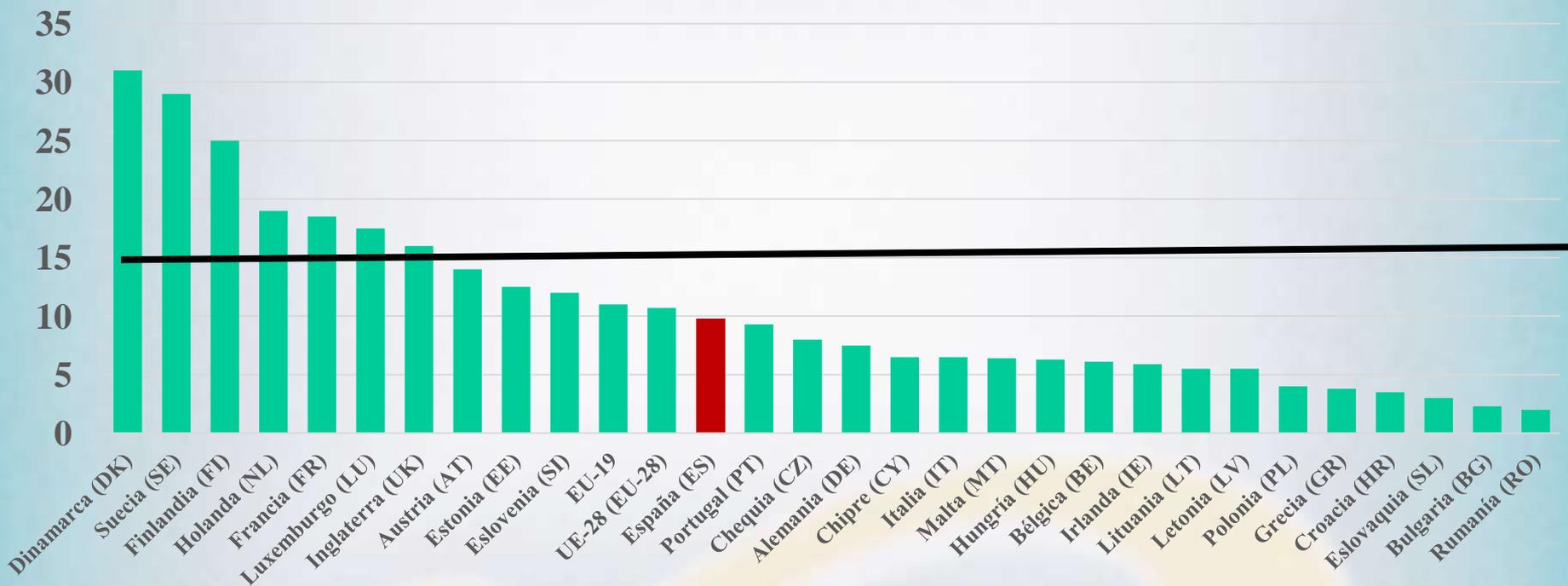


*Fuente: Eurostat 2015*



## Participación en el aprendizaje permanente (población de 25 a 64 años, %, 2015)

Fuente: Eurostat, Encuesta de Población Activa

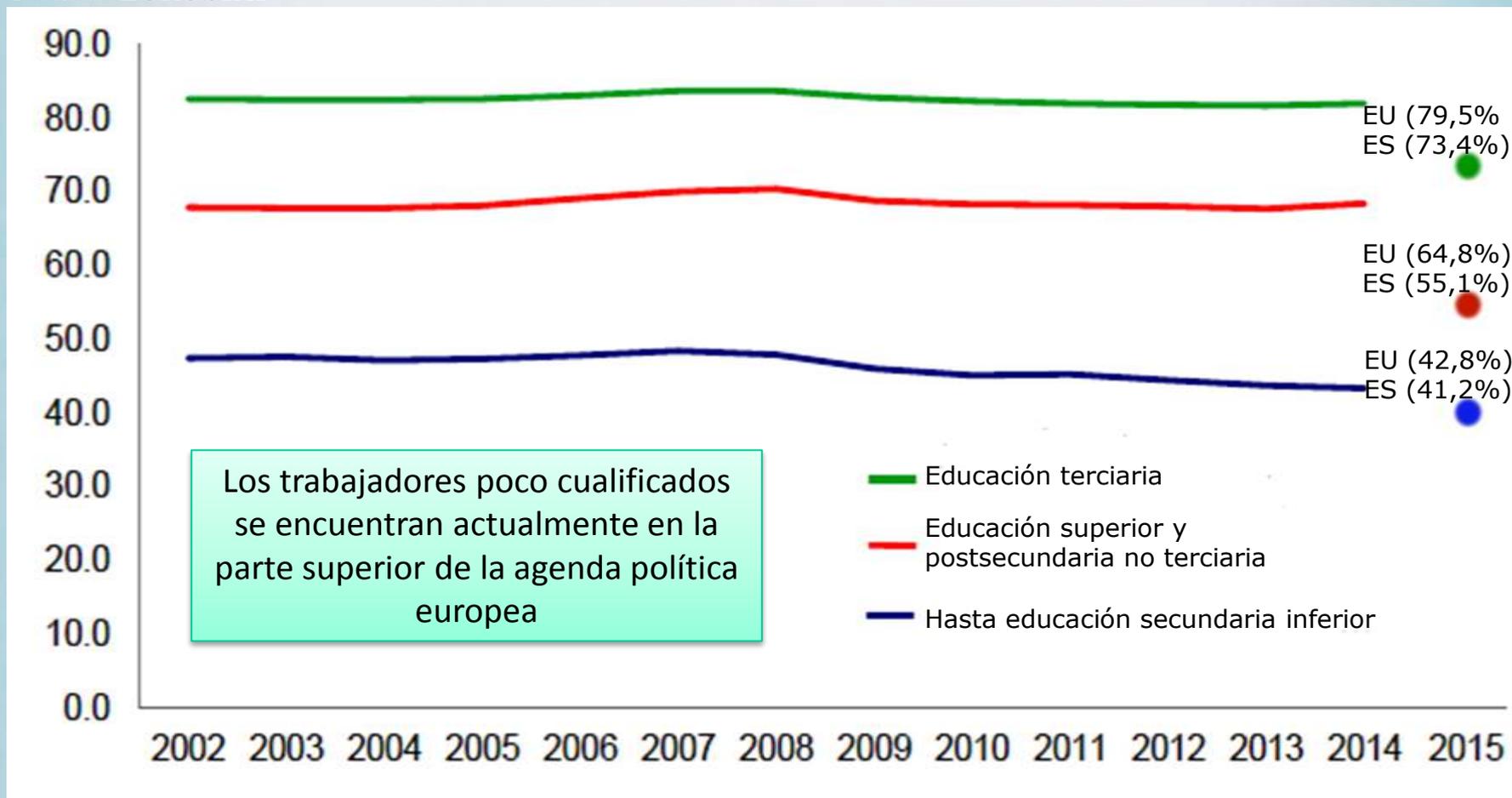


**Los adultos con baja calificación** son los que **menos probabilidades** tienen de participar en el aprendizaje no formal relacionado con el trabajo y



## Tasas de empleo por nivel de cualificación, UE-28

Fuente: EUROSTAT

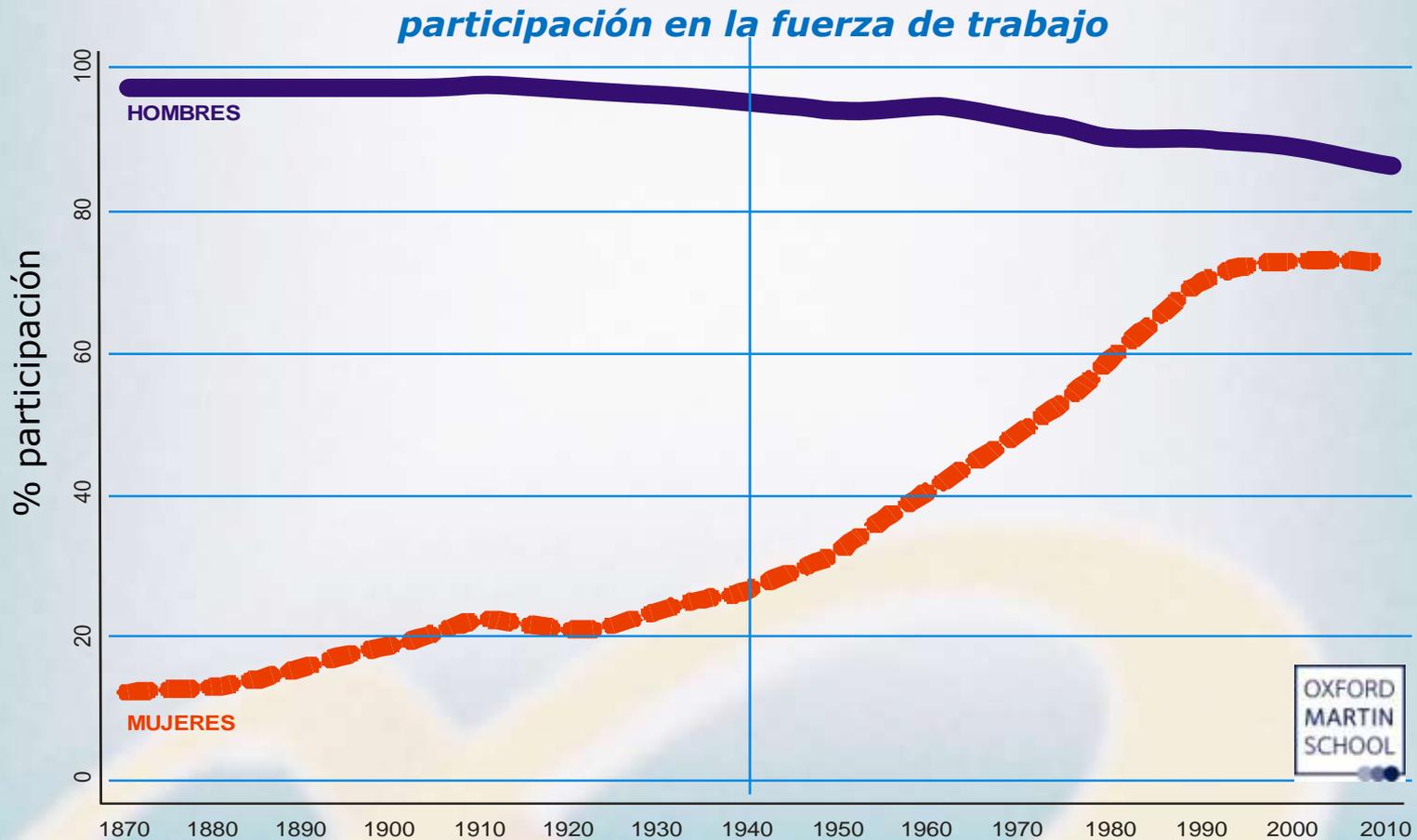


**Los adultos con baja calificación** tienen un alto riesgo de quedar atrapados en el **desempleo a largo plazo** y un **alto riesgo de sufrir pobreza y marginación**.



## ¿Brecha de género?:

El desempleo será mayor en los empleos con más mujeres (empleos primarios, rutinarios,...)





En la NUEVA AGENDA, es fundamental **fomentar las capacidades transversales** y encontrar maneras de **anticipar mejor las necesidades del mercado laboral** que ayuden a las personas a tener éxito en las economías en rápida evolución y a convertirse en **ciudadanos comprometidos**, que llevan unas vidas independientes y satisfactorias

***La Nueva Agenda, además de corregir los desajustes actuales, tiene como objetivo evitar que se abran nuevas brechas en el futuro.***



# NUEVA AGENDA DE CAPACIDADES PARA EUROPA

Trabajando juntos para fortalecer el capital humano, la empleabilidad y la competitividad

10 acciones (formación, competencias y apoyo adecuado)

1

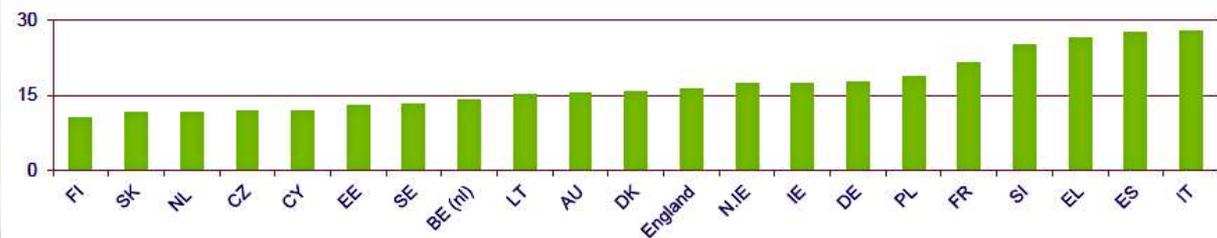
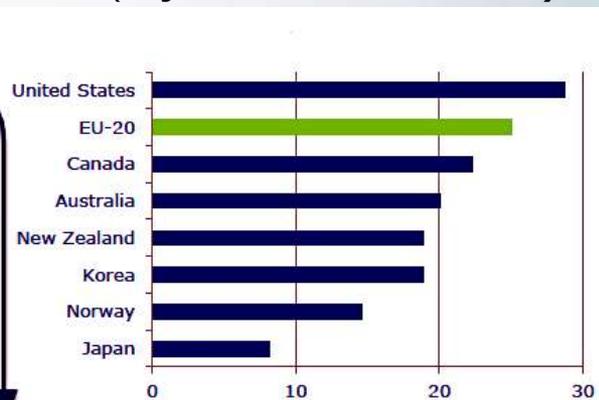
Junio de 2016

**"Vías de mejora para adultos"**, una **garantía de capacidades**, destinada a que los adultos poco capacitados alcancen un nivel mínimo en lectura, escritura, aritmética e informática y consigan **terminar la segunda etapa de la educación secundaria superior o equivalente**.

Baja competencia literaria  
(Bajo nivel de comprensión lectora)



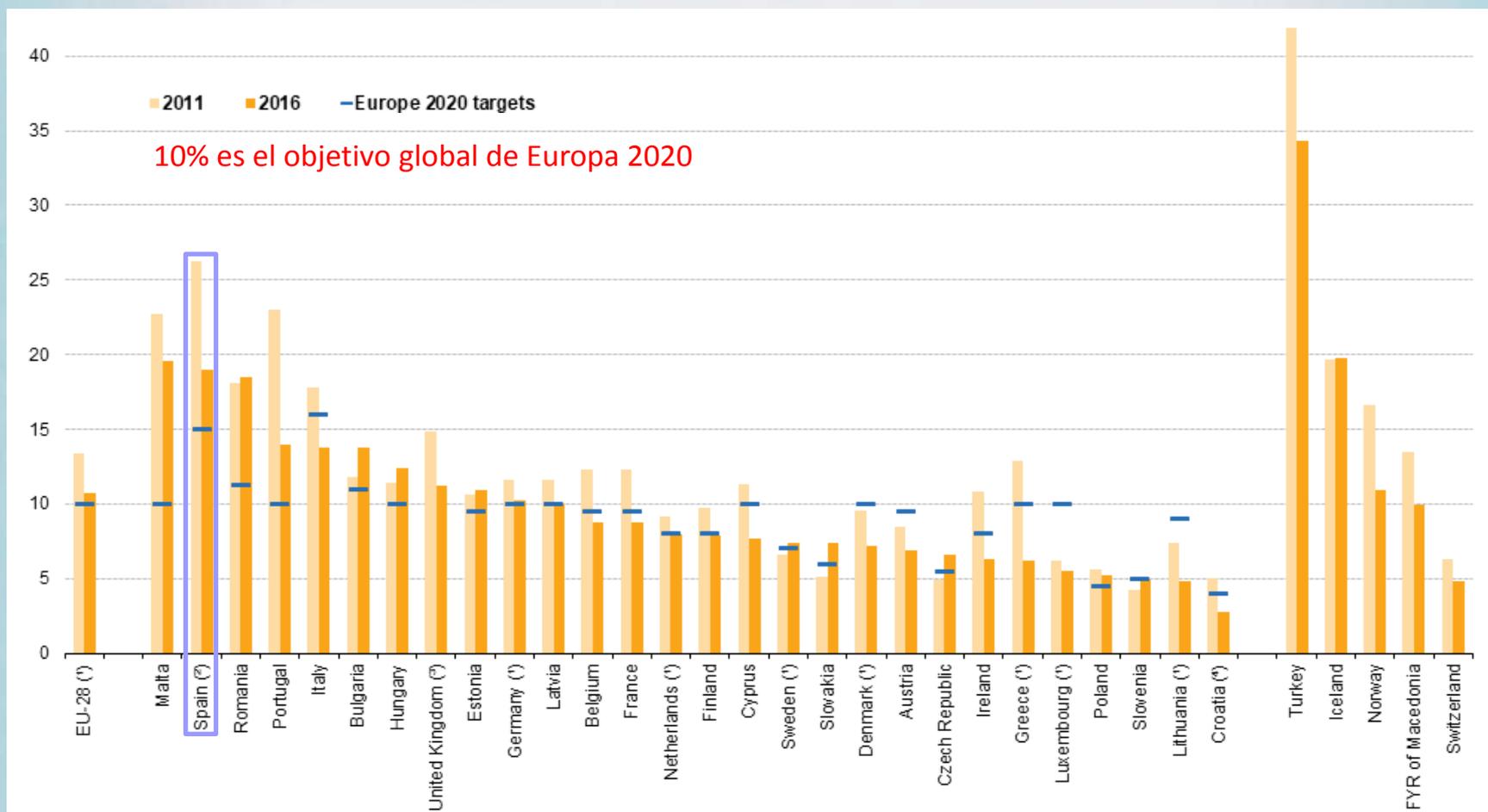
Baja competencia numeracia  
(Bajo nivel de matemáticas)



Fuente: PIAAC 2016



## Abandono escolar prematuro: evolución actual y cambio reciente

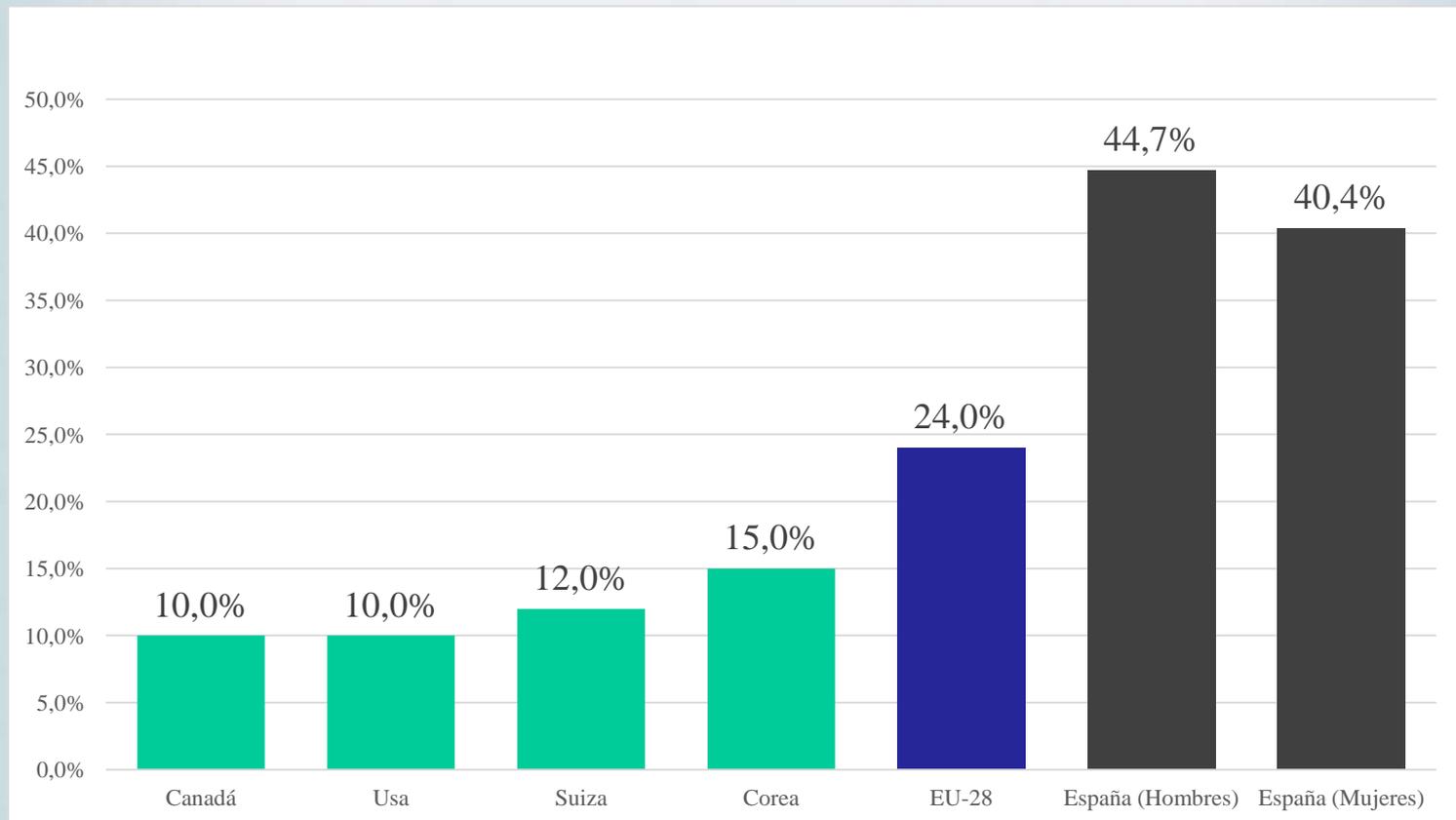


Fuente: Eurostat (edat\_lfse\_14) [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Early\\_leavers\\_from\\_education\\_and\\_training](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Early_leavers_from_education_and_training)



## % de adultos sin educación secundaria superior

(La secundaria inferior es el nivel más alto de nivel educativo adquirido)

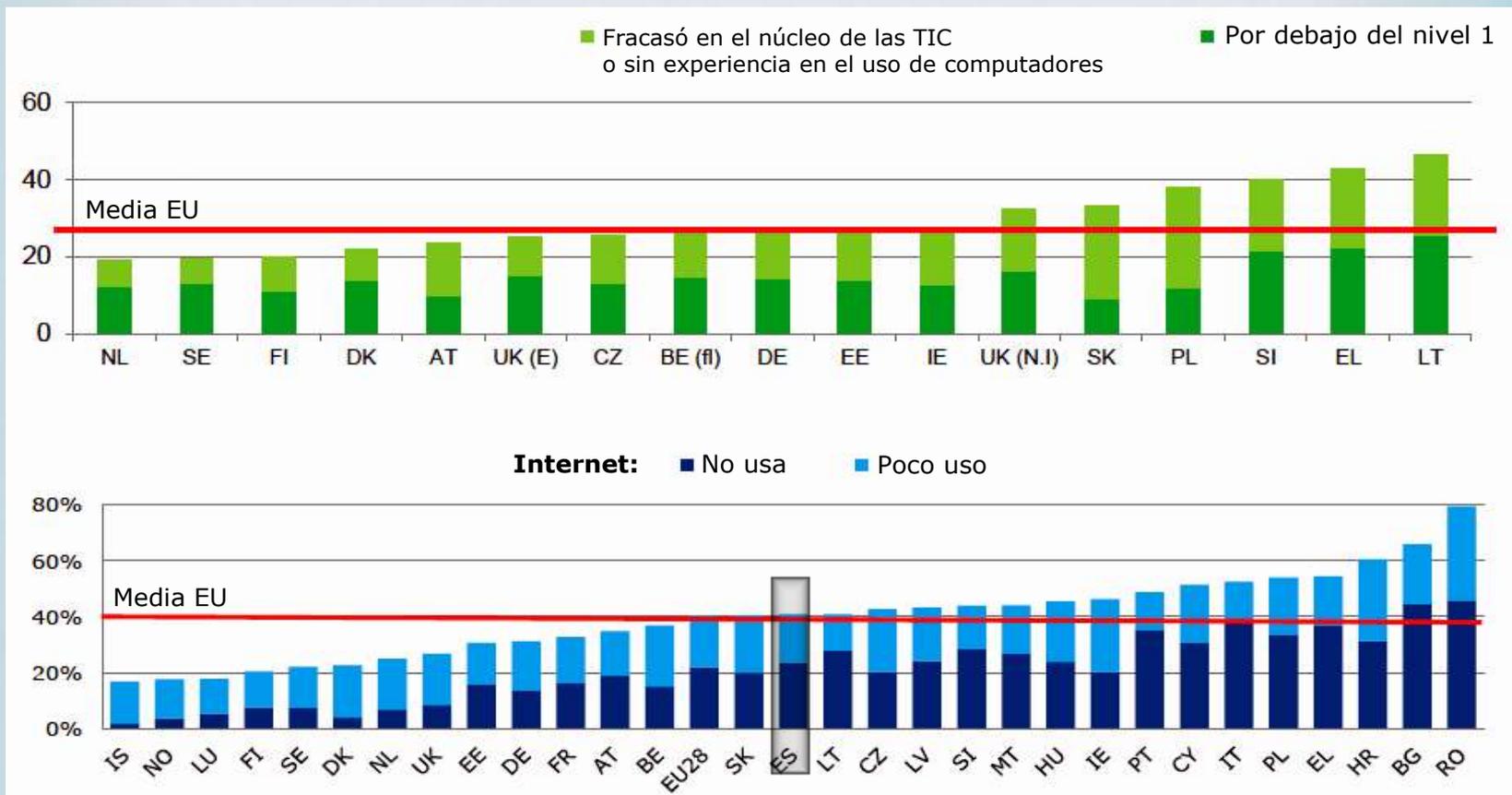


Fuente: Eurostat 2014, OCDE 2014 e INE-España



# NUEVA AGENDA DE CAPACIDADES PARA EUROPA

Trabajando juntos para fortalecer el capital humano, la empleabilidad y la competitividad

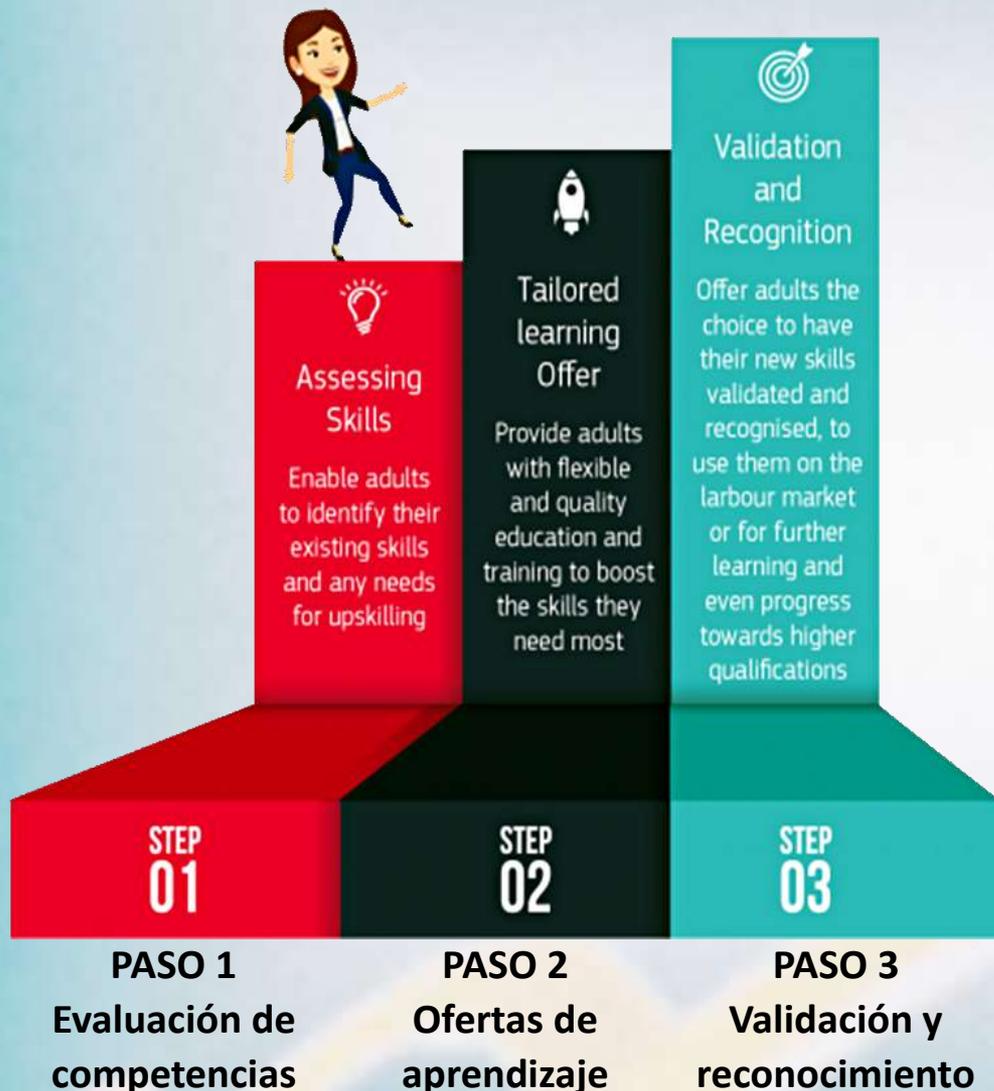


Fuente: PIAAC 2016, Marcador de Agenda Digital 2015 - Inclusión Digital y Competencias digitales



# Iniciativa: "Rutas de superación" (Upskilling Pathways)

la principal propuesta legislativa de la "Nueva Agenda de Capacidades para Europa"



## APOYO FINANCIERO A TRAVÉS DE:

- Fondo Social Europeo (FSE)
  - Erasmus +
  - Programa para el Empleo y la Innovación Social (EaSi)
  - Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)
  - Fondo para la Ayuda Europea a los más Necesitados (FEAD)
  - Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG)
  - Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER)
- **27.000 millones de € (FSE)** para invertir en educación, capacitación, competencias y aprendizaje permanente, **desde 2014 hasta 2020**,
- +
- **21.200 millones adicionales para inclusión social y**
- **30.800 millones para empleo sostenible y de calidad.**

Está previsto llegar a

- **8 millones de personas poco cualificadas por medio del FSE solamente**, a través de la financiación de la educación y la formación.



# NUEVA AGENDA DE CAPACIDADES PARA EUROPA

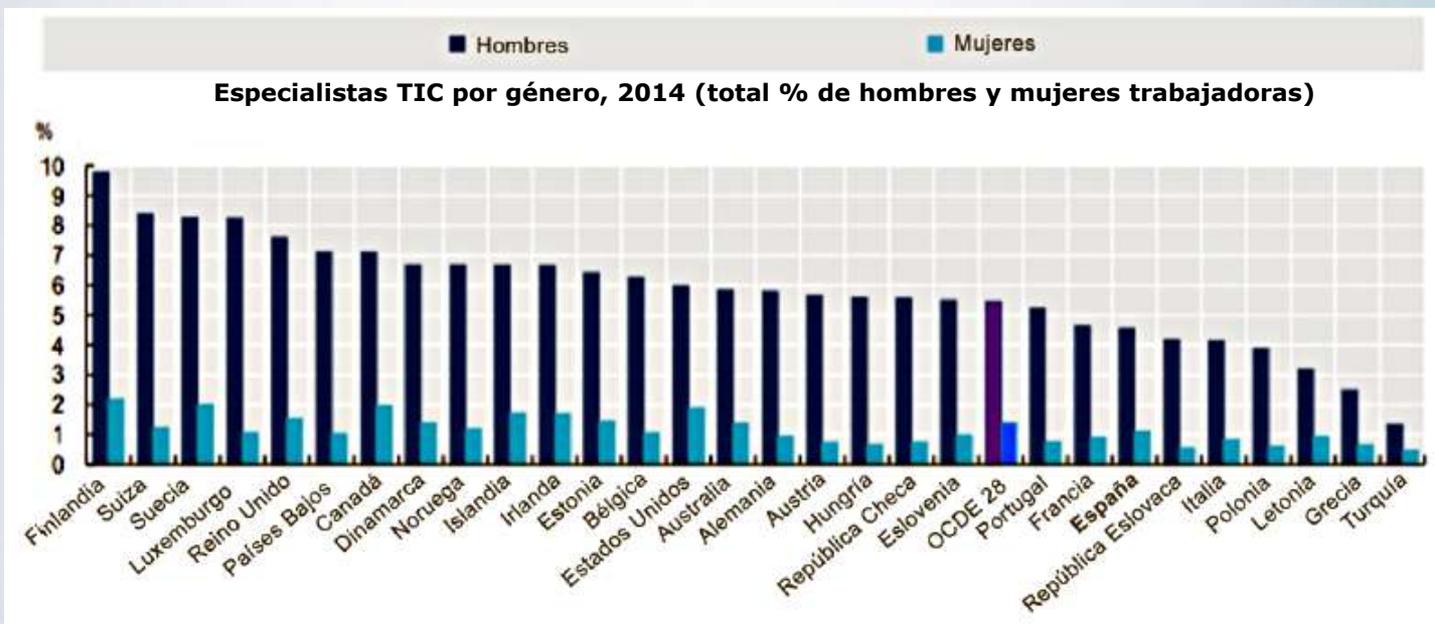
Trabajando juntos para fortalecer el capital humano, la empleabilidad y la competitividad

10 acciones (formación, competencias y apoyo adecuado)

2

Finales 2016

La «**Coalición en favor de las capacidades digitales y el empleo**» para apoyar la cooperación entre los Estados miembros y las partes interesadas **de los ámbitos de la educación, el empleo y la industria**, para que todos en Europa, también la población activa, tengan unas **capacidades digitales adecuadas**.

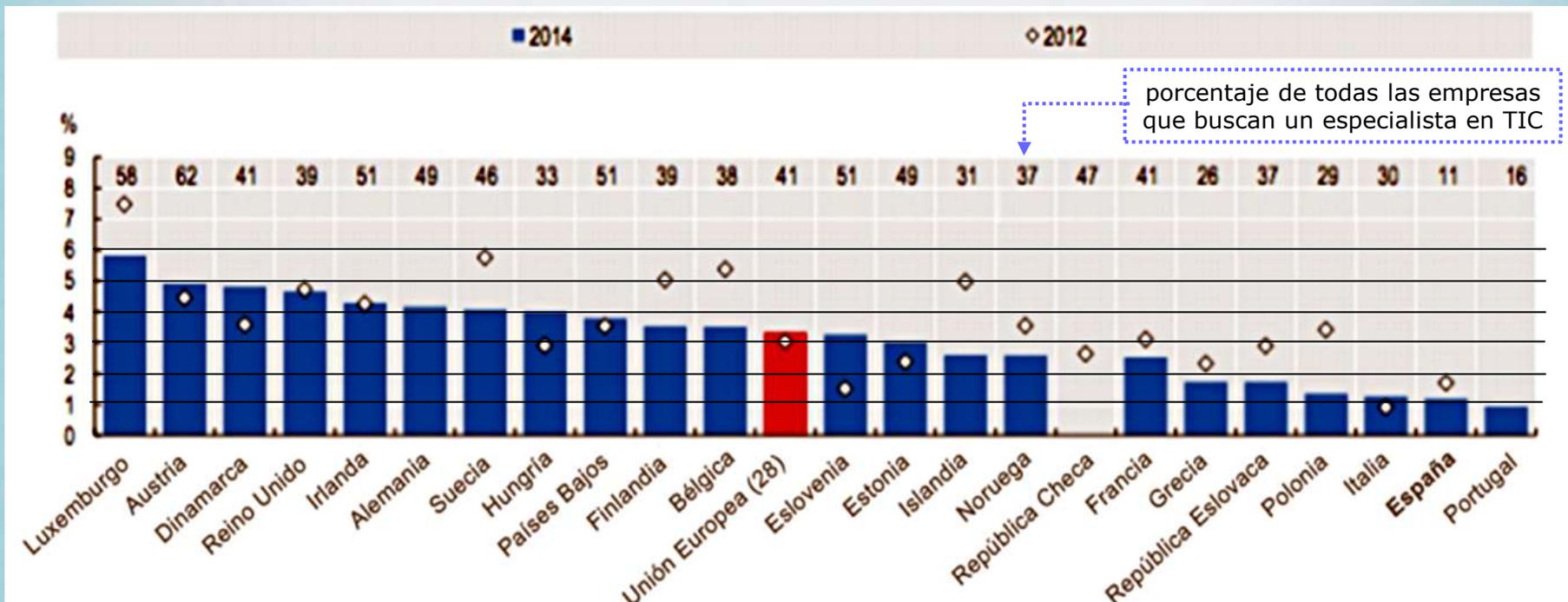


NEW SKILLS FOR THE DIGITAL ECONOMY. MEASURING THE DEMAND AND SUPPLY OF ICT SKILLS AT WORK  
OECD DIGITAL ECONOMY PAPERS No. 258 -- 2016 MINISTERIAL MEETING ON THE DIGITAL ECONOMY TECHNICAL REPORT



# Dificultades para cubrir puestos de Especialistas TIC

Empresas que declaran tener dificultades para cubrir puestos de Especialistas TIC. 2012 y 2014 (total % de empresas)



NEW SKILLS FOR THE DIGITAL ECONOMY. MEASURING THE DEMAND AND SUPPLY OF ICT SKILLS AT WORK  
OECD DIGITAL ECONOMY PAPERS No. 258 -- 2016 MINISTERIAL MEETING ON THE DIGITAL ECONOMY TECHNICAL REPORT



Grand  
Coalition  
for Digital Jobs

Get *involved* now



Grand Coalition  
for Digital Jobs



La **Gran Coalición de competencias y empleos Digitales**: es una asociación de múltiples partes interesadas **por abordar la falta de competencias en TIC** y los miles de **vacantes sin cubrir** relacionadas con las TIC

## LA COMISIÓN EUROPEA

En el Informe Europeo de Progreso Digital ([EDPR](#)) SUPERVISA el progreso digital de los Estados miembros, incluidas las capacidades digitales,

## REUNE A

- Estados Miembros,
- Empresas,
- Interlocutores sociales,
- Organizaciones sin fines de lucro,
- Proveedores de educación

## COMPROMETIDOS A

Hacer frente la brecha de competencias digitales en Europa y llevar a cabo iniciativas que aborden esta falta de competencias digitales:

- capacitación de personas desempleadas,
- impartición de cursos MOOC para docentes
- clases de programación para niños
- capacitación de vanguardia para especialistas en TIC,
- ...



La Coalición aborda la **necesidad de habilidades digitales** de 4 amplios grupos

el 44% de los ciudadanos europeos no tienen competencias digitales básicas. El 37% de las personas en la fuerza de trabajo - agricultores, empleados bancarios y trabajadores de fábricas- también carecen de competencias digitales suficientes, a pesar de la creciente necesidad de tales competencias en todos los trabajos

**ciudadanos europeos sin habilidades digitales básicas**

**Para todos**

desarrollo de habilidades digitales para permitir a todos los ciudadanos estar activos en la sociedad digital

**carencia de especialistas en TIC capacitados**

**Para profesionales TIC**

desarrollo de habilidades digitales de alto nivel para profesionales de las TIC en todos los sectores de la industria

**Mercado único digital en Europa y una sociedad digital inclusiva**

**Para los trabajadores**

desarrollo de habilidades digitales para la economía digital, p. ej. Recualificación o reciclaje de trabajadores ocupados, solicitantes de empleo; acciones sobre asesoramiento y orientación profesional

**modernizar los sistemas de educación y formación**

**En educación**

transformación de la enseñanza y el aprendizaje de las habilidades digitales en una perspectiva de aprendizaje permanente, incluida la formación de docentes



**Para 2020, la Coalición espera alcanzar las siguientes metas:**

## **Capacitar a 1 millón de jóvenes desempleados ...**

... para empleos digitales vacantes a través de formación dual, períodos de prácticas profesionales en empresas, contratos de aprendizaje, pasantías, prácticas profesionales en otro país o programas de capacitación a corto plazo

## **apoyar a las pequeñas y medianas empresas (PYME)**

Apoyar la capacitación y el reciclaje de la fuerza de trabajo y, en particular, tomar medidas concretas para apoyar a las pequeñas y medianas empresas (PYME) que se enfrentan a desafíos específicos para atraer y retener el talento digital, así como para volver a capacitar a su fuerza de trabajo

## **Modernizar la educación y la Formación profesional**

para brindar a todos los estudiantes y docentes la oportunidad de utilizar herramientas y materiales digitales en sus actividades de enseñanza y aprendizaje, y desarrollar y actualizar sus habilidades digitales.

## **Reorientar y hacer uso de los fondos disponibles...**

...para apoyar las competencias digitales y llevar a cabo una toma de conciencia sobre su importancia para la empleabilidad, la competitividad y la participación en la sociedad



# NUEVA AGENDA DE CAPACIDADES PARA EUROPA

Trabajando juntos para fortalecer el capital humano, la empleabilidad y la competitividad

10 acciones (formación, competencias y apoyo adecuado)

3

2º T de 2017

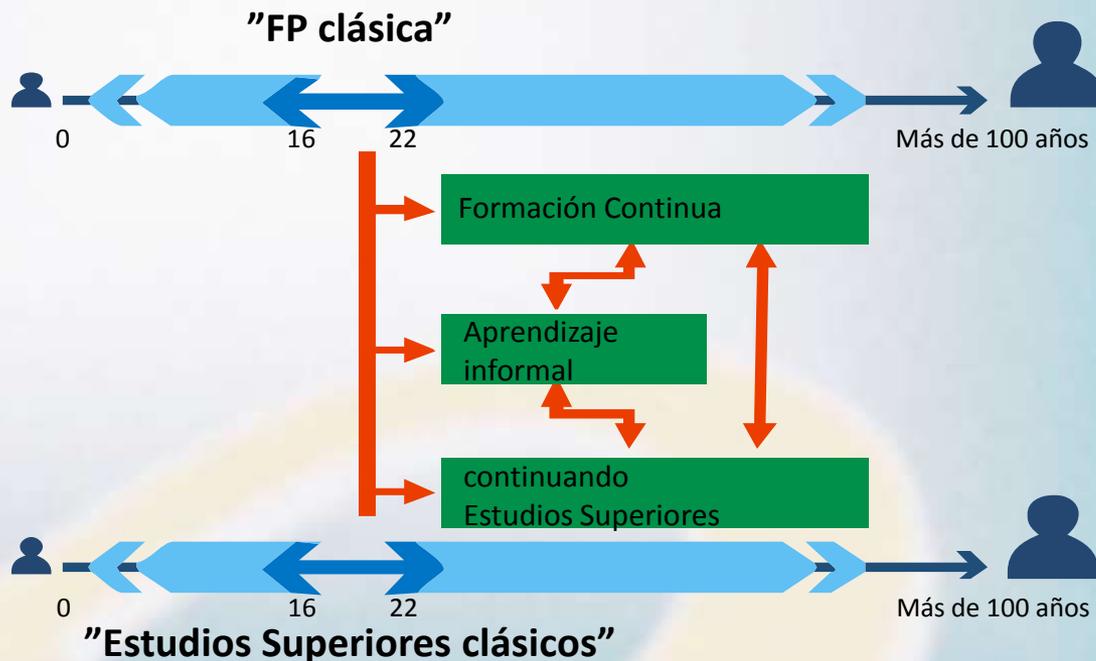
Hacer de la **educación y la formación profesionales (EFP) una primera opción**, fomentando que los estudiantes de EFP tengan oportunidades de adquirir experiencia laboral y dando más visibilidad a las salidas que ofrece la EFP.

*Aunque hay más de 13 millones de estudiantes de EFP todos los años, las previsiones realizadas en varios Estados miembros indican que habrá en el futuro una oferta insuficiente de personas con cualificaciones de EFP.*

Propuestas de la Comisión de **modernización de la EFP**, como la posible **revisión** del Marco de Referencia Europeo de Garantía de la calidad en la Educación y Formación Profesionales (**Eqavet**) y el Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (**ECVET**)

## FP PERMEABLE

La EFP debe incrementar su atractivo a través de **una oferta de calidad** y **una organización flexible**, de manera que permita el paso a la formación profesional de grado superior o a la universidad y que tenga una mayor vinculación con el mundo del trabajo





**4**

Junio de 2016

Una revisión del **Marco Europeo de Cualificaciones (EQF)** que permita una **mejor comprensión de las cualificaciones** y una mejor utilización de todas las competencias disponibles en el mercado de trabajo europeo.





5

4º T de 2017

Una revisión de la **Recomendación sobre las competencias clave** para estimular a los países de la UE para que más personas adquieran el **conjunto básico de las capacidades necesarias para trabajar y vivir en el siglo XXI** como parte de sus estrategias de aprendizaje permanente, prestando una atención especial a promover el espíritu emprendedor y las capacidades de innovación.

## MARCO EUROPEO DE COMPETENCIAS CLAVE PARA EL APRENDIZAJE PERMANENTE

Las competencias clave son aquéllas que todas las personas precisan para su **realización y desarrollo personales**, así como para la **ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo**.

Establece 8 competencias claves para prosperar en la sociedad del conocimiento



1. comunicación en la lengua materna;
2. comunicación en lenguas extranjeras;
3. competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología;
4. competencia digital;
5. aprender a aprender;
6. competencias sociales y cívicas;
7. sentido de la iniciativa y espíritu de empresa, y
8. conciencia y expresión culturales.

En abril 2017 la Comisión Europea ha abierto una **consulta pública para recoger información** que permita la revisión del marco de competencias. Incluye:

- **Puntos fuertes y débiles del uso** del Marco de competencias clave de 2006.
- **Áreas prioritarias** en las que son necesarias modificaciones del Marco y de las competencias definidas en él **para abordar las necesidades de educación y formación actuales y futuras**.
- **Herramientas y procesos para apoyar** el desarrollo de competencias clave.



**6**

3º T de 2016

Una revisión del **marco Europass** ([Nuevo marco Europass](#)), para **mejorarlo y que sea más fácil** presentar las capacidades propias y obtener información útil y en tiempo real sobre las necesidades y las tendencias de las competencias, que pueda ayudar a tomar opciones profesionales y de estudios.



Desde 2005, el sitio web de Europass ha tenido **más de 126 millones de visitas**; se han superado los **93 millones** de descargas de los modelos de documentos y se han creado más de **60 millones de CV Europass en línea**

Con esta revisión, la Comisión busca **simplificar** y modernizar estas herramientas para **adaptarlas a la era digital**, y añadir un nuevo elemento que utiliza **macrodatos para cartografiar y anticipar las tendencias del mercado de trabajo** y las necesidades en materia de capacidades.

## HERRAMIENTAS DE FÁCIL USO:

- una herramienta en línea mejorada para crear CV y perfiles de capacidades,
- herramientas gratuitas de autoevaluación que ayudan a evaluar las capacidades,
- información personalizada sobre oportunidades de aprendizaje en toda Europa e
- información y apoyo para ayudar a que las cualificaciones sean reconocidas,
- información estratégica sobre el mercado de trabajo para saber cuáles son las capacidades más solicitadas y dónde se necesitan.
- Enlace con otras herramientas y servicios de la UE, como el portal de la movilidad profesional EURES,



# NUEVA AGENDA DE CAPACIDADES PARA EUROPA

Trabajando juntos para fortalecer el capital humano, la empleabilidad y la competitividad

**10 acciones** (formación, competencias y apoyo adecuado)

**7**

Junio de 2016

«**Plan de cooperación sectorial sobre capacidades**» ([link](#)) para **mejorar la información estratégica** sobre competencias en los sectores económicos y abordar las carencias de competencias en sectores económicos específicos. [Blueprint for sectoral cooperation on skills - Responding to skills mismatches at sectoral level](#)

**8**

Junio de 2016

«**Kit de herramientas para establecer el perfil de capacitación de los nacionales de terceros países**» ([link](#)) para apoyar la detección temprana y elaboración de perfiles iniciales de las capacidades y cualificaciones de los **solicitantes de asilo, refugiados y demás inmigrantes**.

**9**

2º T de 2017

Una iniciativa de **seguimiento de los titulados** para conocer mejor las salidas que tienen los titulados en el mercado laboral y para mejorar la información sobre **cómo se desempeñan los titulados en el mercado laboral**.

**10**

Finales de 2016

Una nueva propuesta para seguir **analizando e intercambiando prácticas** óptimas sobre formas eficaces para hacer frente a **la fuga de cerebros**



# Otras Iniciativas europeas para desarrollar competencias



“**Repensando la Educación**” ([Rethinking Education](#)) iniciativa para reformar los sistemas educativos en toda la UE. No solo se trata de preparar a los estudiantes para los trabajos de hoy, sino también **para los empleos del futuro**, muchos de los cuales ni siquiera existen todavía.

Medidas destinadas a garantizar que los sistemas educativos **introduzcan nuevos métodos de enseñanza y aprendizaje** para 2020 (currículo cruzado, **el aprendizaje basado en proyectos,...**), que les permitan equipar a los estudiantes con las habilidades adecuadas para el empleo.

Las "**habilidades blandas**" son esenciales, la creatividad y el pensamiento de diseño tienen una conexión esencial con todos los temas, así STEM se convierte en STEAM (Science-Technology-Engineering-**Arts**-Mathematics).

Apoyar a las profesiones docentes para obtener mejores resultados de aprendizaje



## PLAN DE ACCIÓN SOBRE EMPRENDIMIENTO 2020

Relanzar el espíritu emprendedor en Europa (solo el 37% de los ciudadanos europeos está dispuesto a emprender (55% EEUU, 71% China))

### Propone 3 áreas de intervención inmediatas:

- 1. Educar y formar en materia de emprendimiento** para promover el crecimiento y la creación de empresas
2. Reforzar las condiciones marco para los emprendedores, **eliminando las actuales barreras estructurales** y prestándoles apoyo en las fases cruciales del ciclo vital de la empresa.
- 3. Reactivar la cultura del emprendimiento** en Europa: **crear una nueva generación de emprendedores.**

- Europa necesita más emprendedores para recuperar el crecimiento y un alto nivel de empleo.
- El emprendimiento hace que la economía sea más competitiva e innovadora
- Las nuevas empresas, y especialmente las PYME, representan la fuente más importante de nuevos empleos: crean más de cuatro millones de puestos de trabajo al año en Europa.



# INICIATIVAS EUROPEAS PARA GESTIONAR LA DISPONIBILIDAD DE HABILIDADES REQUERIDAS



un “lenguaje común entre la educación y la formación y el mundo del trabajo”

**ESCO** es la clasificación europea de Capacidades/Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones relevantes para el mercado laboral de la UE y la educación y la formación.

Introduce una terminología estándar en 25 idiomas europeos

La primera versión, disponible en el [portal ESCO](#), comprende **2.942 ocupaciones y 13.485 conocimientos, aptitudes y competencias**. De manera progresiva el portal ofrecerá información sobre las cualificaciones, a medida que esta sea facilitada por los Estados miembros.

- ESCO permitirá a los usuarios (**empleadores, portales de empleo on-line, portal europeo de la Movilidad [EURES], solicitantes de empleo, estudiantes, instituciones de educación y formación, ...**) intercambiar *currículum vitae* y ofertas de empleo almacenados en diferentes sistemas informáticos.
- ESCO está vinculada a otras clasificaciones de ocupaciones y marcos de cualificaciones internacionales como la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones ([CIUO](#)) y el Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente ([EQF-MEC](#)).



# NUEVA AGENDA DE CAPACIDADES PARA EUROPA

Trabajando juntos para fortalecer el capital humano, la empleabilidad y la competitividad

*Con el apoyo de*



CEDEFOP

**El Comunicado de Brujas y las Conclusiones de Riga encomiendan a **CEDEFOP** la presentación de informes sobre el progreso de las acciones a mediano plazo y sobre los objetivos estratégicos.**



## CEDEFOP

Centro Europeo  
para el Desarrollo  
de la Formación Profesional

- CEDEFOP **trabaja con** las autoridades nacionales y las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales
- CEDEFOP proporciona **conocimientos técnicos, métodos y herramientas** para promover la **cooperación** y **el consenso** entre las partes interesadas,
- CEDEFOP investiga las **necesidades de competencias en sectores** seleccionados
- CEDEFOP **Recopila sus propios datos** europeos sobre competencias y empleos
- CEDEFOP ayuda a construir un camino para **desarrollar la anticipación y el emparejamiento de competencias** en los países de la UE
- CEDEFOP trabaja para **acercar** los mundos de la **formación y el trabajo**



## CEDEFOP identifica y anticipa las necesidades futuras de competencias y las posibles carencias.

- **Ayuda a los países de la UE en el análisis de los desajustes y desequilibrios** potenciales del mercado laboral: ([Assisting EU countries in skills matching](#)): En 2017, Cedefop comenzó a proporcionar asesoramiento técnico a los países que solicitaban su apoyo para mejorar su "gobernanza de la **anticipación** y el emparejamiento de competencias". Cedefop identifica los desafíos específicos del país, los cuellos de botella y propone soluciones de políticas para lograr una gobernanza de competencias efectiva.
- **Análisis de Big Data de las ofertas de empleo en línea** ([Big data analysis from online vacancies](#)): Cedefop, junto con Eurostat y la DG EMPL está desarrollando un sistema que recopile y analice datos sobre la demanda de competencias en la UE a partir de los anuncios de ofertas de trabajo on-line.
- **Encuesta Europea de Empresas:** ([European Company Survey](#)): Cedefop y Eurofound comparten experiencia y recursos para llevar a cabo la próxima encuesta europea de empresas. La encuesta explorará las estrategias desplegadas por las empresas para satisfacer sus necesidades de competencias, a través de la contratación, las prácticas de desarrollo de recursos humanos y la organización del trabajo. En este contexto, se hará **especial hincapié en el impacto de la digitalización.**



## CEDEFOP identifica y anticipa las necesidades futuras de competencias y las posibles carencias.

- **Encuesta Europea de Cualificaciones y Empleos (ESJ)** ([European skills and jobs \(ESJ\) survey](#)): es la primera encuesta sobre desajuste de competencias llevada a cabo en los Estados Miembros de la UE28. Examina los impulsores del desarrollo de competencias y la evolución dinámica del desajuste de competencias en relación con la complejidad cambiante de las tareas y competencias requeridas en los trabajos.
- **Cedefop elabora predicciones regulares de oferta y demanda de competencias** para Europa ([Forecasting skill demand and supply](#)) y analiza los posibles desequilibrios del mercado laboral.
- **Panorama Europeo de habilidades:** Cedefop ayuda a monitorizar regularmente la anticipación y la evaluación de competencias a nivel nacional y europeo. Todos los datos y la información se entregan a los usuarios finales a través de **un punto de acceso central único** sobre las tendencias de necesidades de competencias en ocupaciones y sectores a nivel nacional y en toda Europa.



<http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

El trabajo se lleva a cabo en estrecha cooperación con los miembros de las redes



de Cedefop



# CEDEFOP identifica y anticipa las necesidades futuras de competencias y las posibles carencias.

**SKILLS PANORAMA**  
*Inspiring choices on skills and jobs in Europe*

EXPLORE DATA | ANALYTICAL HIGHLIGHTS ▾ | USEFUL RESOURCES ▾ | BLOG ▾ | NEWS & EVENTS ▾ | ABOUT US ▾

BY OCCUPATION ▸  
BY SECTOR ▸  
BY COUNTRY ▸  
BY POLICY THEME ▸  
BY INDICATOR NAME ▸

**WHICH SKILLS MAKE A DIFFERENCE AND WHY?**

NEW ANALYTICAL HIGHLIGHTS ON OCCUPATIONS

LEARN MORE →

EXPLORE DATA ▾ | ANALYTICAL HIGHLIGHTS | USEFUL RESOURCES ▾ | BLOG ▾ | NEWS & EVENTS ▾ | ABOUT US ▾

BY OCCUPATION  
BY SECTOR  
BY COUNTRY  
BY POLICY THEME  
BY COLLECTION

**How to make labour market and skills intelligence policy-relevant?**

A new Cedefop framework supporting countries



# CEDEFOP ha seleccionado un conjunto de 36 indicadores para cuantificar algunos aspectos clave de la EFP y el aprendizaje permanente

*Podrían utilizarse para reflejar la situación de los países y el progreso hacia los objetivos estratégicos fijados para Europa*

01. ¿Cuántos estudiantes participan en el FPI?
02. ¿Cuántos estudiantes participan en el FPI basada en el trabajo?
03. ¿Cuántos estudiantes de FPI tienen acceso directo a la educación terciaria?
04. ¿Cuántos empleados participan en los cursos de FP?
05. ¿Cuántos empleados participan en la capacitación en el trabajo?
06. ¿Cuántos adultos participan en la educación y la capacitación?
07. ¿Cuántas empresas ofrecen formación a los trabajadores?
08. ¿Es menos probable que las estudiantes participen en la FPI?
09. ¿Cuántos empleados de pequeñas empresas participan en los cursos de FP?
10. ¿Cuántos profesionales de la FP siguen en formación y perfeccionamiento?
11. ¿Las personas de mayor edad participan suficientemente en la educación y la formación?
12. ¿Tienen los adultos menos educados menos oportunidades de participar en educación y capacitación?
13. ¿Participan los adultos desempleados en la educación y la capacitación?
14. ¿Cuántos adultos no participaron en el aprendizaje permanente aunque estuvieran interesados en hacerlo?
15. ¿Cuánta es la participación del aprendizaje relacionado con el trabajo en la educación y la formación no formal de los adultos?
16. ¿Cuánto es la inversión en FPI?
17. ¿Cuánto se gasta por estudiante de FP?
18. ¿Cuánto invierten las empresas en formación profesional continua?
19. ¿Cuántas lenguas extranjeras aprenden los estudiantes de FP?
20. ¿Cuántos estudiantes de FPI se gradúan en materias STEM?
21. ¿Cuántos jóvenes obtienen un título de FP a nivel terciario?
22. ¿Cuántas empresas utilizan la capacitación para apoyar la innovación tecnológica?
23. ¿Cuántos jóvenes graduados en FPI están en el empleo?
24. ¿Es más probable que los jóvenes graduados de FPI estén en el empleo que los de la enseñanza general?
25. ¿Es más probable que los graduados jóvenes de FPI estén en el empleo que los que tienen calificaciones de nivel más bajo?
26. ¿La capacitación ayuda a las personas a hacer mejor su trabajo?
27. ¿En qué medida los trabajadores cuentan con competencias para hacer su trabajo?
28. ¿Cuántos jóvenes abandonan la educación y la formación demasiado pronto?
29. ¿Cuántos jóvenes tienen un título de nivel terciario?
30. ¿Cuántos jóvenes no están en el empleo, la educación o la formación?
31. ¿Qué posibilidades hay de que los jóvenes estén desempleados?
32. ¿Cuántos recién graduados están empleados?
33. ¿Cuántos adultos tienen un bajo nivel de educación?
34. ¿Cuántos adultos están empleados?
35. ¿Cuántos adultos con bajo nivel educativo están empleados?
36. ¿Cuántos puestos de trabajo ocuparán los titulados de nivel medio / alto?

**CEDEFOP: Datos de Formación Profesional para países europeos presentados por indicadores:**

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/indicator-overviews>



**Fundación Estatal para la Formación en el Empleo**

**C/ Torrelaguna, 56 -- 28027 Madrid**

**<http://www.fundae.es>**

**+34 902 183 183**

**GRACIAS**