

¡PREPARADOS, LISTOS, YA!

Las actividades del Cedefop para el período 2022-2023 dan el pistoletazo de salida al Año Europeo de las Competencias

La permacrisis, un nuevo concepto que ilustra a la perfección lo que ha sido el año 2022 para muchas personas, ha sido elegida como término del año del diccionario Collins. A principios de 2022, cuando la UE empezaba a recuperarse de la pandemia, estalló la guerra en Europa. Como consecuencia de ello se produjeron una perturbación económica y una migración sin precedentes. Al tratar de avanzar hacia la independencia energética, la amenaza de la escasez de gas y las dificultades financieras provocadas por el fuerte incremento de los precios se convirtieron en preocupaciones estratégicas cruciales en un momento en que la emergencia climática se hizo cada vez más patente e intensa.

En un contexto de crisis y de megatendencias aceleradas, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) continuó centrando su atención en las dimensiones de la doble transición relativas a la educación y formación profesionales (EFP), las competencias y el empleo. Su trabajo ayudó a evaluar las implicaciones de los desafíos actuales para los sistemas de EFP y las cualificaciones, y estimuló una reflexión sobre cómo pueden contribuir las políticas a preparar a la población para el futuro. En el período previo al Año Europeo de las Competencias y en lo que llevamos de este, las actividades del Cedefop han contribuido de manera transversal a que el aprendizaje a través del perfeccionamiento y la readaptación profesionales sea la nueva normalidad. Las competencias son esenciales para hacer frente a los desafíos que tenemos ante nosotros y para diseñar transiciones que garanticen el éxito. Al mismo tiempo, la oferta de competencias «adecuadas» es escasa. El hecho de designar a 2023 como Año Europeo de las Competencias ayudará a concentrar los esfuerzos de las instituciones de la UE en el desarrollo de las competencias, la superación de las carencias y la reducción de los desajustes. Además, situará en primer plano a la agencia europea que se ocupa de las competencias: el Cedefop.

La recuperación de los mercados de trabajo se une a la modernización de las competencias

Los mercados de trabajo europeos se están recuperando de la pandemia y han aumentado [su nivel de digitalización como consecuencia de ella](#). El auge del teletrabajo tuvo su reflejo en las prácticas de contratación; la escasez de competencias llevó a los empresarios a recurrir en mayor medida a la publicación de ofertas de empleo en línea para llegar a un mayor número de candidatos potenciales, y la rotación laboral aumentó debido a que muchos trabajadores utilizaron la recuperación del mercado laboral para buscar un empleo mejor. [SkillsOVATE](#), la herramienta del Cedefop para el seguimiento de las tendencias del empleo y las competencias, puso de manifiesto esta situación. En el primer semestre de 2022, el número de ofertas de trabajo publicadas en internet duplicó el registrado en el mismo período de 2019.

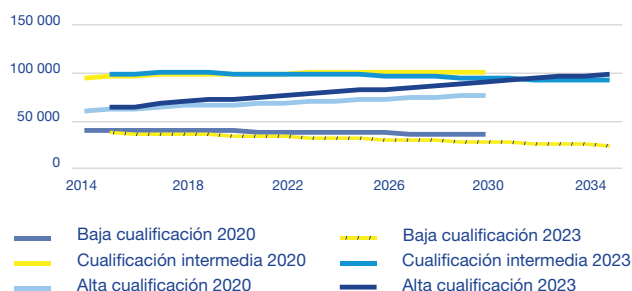
De las ofertas de trabajo publicadas en línea entre mediados de 2020 y mediados de 2022, el 54 % correspondieron a puestos de alta cualificación en los ámbitos de la ciencia y la ingeniería, la administración de empresas y las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), así como en los ámbitos social y jurídico. El sector manufacturero, la construcción y las actividades de mantenimiento impulsaron la recuperación y expansión del mercado de trabajo en línea. Las ofertas relativas a empleos manuales y de cualificación intermedia y baja explicaron la mayor parte de su crecimiento. La demanda de trabajadores especializados en el sector manufacturero, así como personal de limpieza y asistencial, conductores y operadores de planta está experimentando un auge notable.

Sin embargo, las tendencias a largo plazo dibujan un panorama ligeramente distinto. Una nueva previsión del Cedefop en relación con la oferta y la demanda de competencias en la UE que se publicará en 2023 sugiere que el empleo va a ir aumentando rápi-

damente su nivel de cualificación. Es probable que el número de puestos de alta cualificación crezca con más rapidez que lo que se preveía anteriormente y que en aproximadamente diez años supere al empleo de cualificación intermedia (gráfico 1). El empleo en puestos de cualificación básica permanece estable. Dado que en el próximo decenio la modernización de las competencias dominará las tendencias del mercado laboral, será necesario centrar la atención en ampliar el potencial y el papel de la EFP para ayudar a la población a acceder a puestos más exigentes.

Se prevé que la adecuación del empleo a la oferta mejore en todos los niveles de cualificación con respecto a las previsiones anteriores, por lo que parece que dicho ajuste mejorará en términos agregados en el conjunto de la UE. Sin embargo, esto no ocurrirá de manera automática. Será necesario lograr las aspiraciones del Pacto Verde Europeo incorporadas en la previsión, y para que la tendencia de mejora de esta se materialice será necesario contar con una mano de obra adecuada y cualificada.

Gráfico 1. Empleo futuro según nivel de cualificación: comparativa entre las previsiones del Cedefop en 2020 y 2023



Fuente: previsiones del Cedefop en 2020 y 2023.

La EFP para la población ucraniana

El mercado de trabajo de la UE reaccionó con rapidez a las crecientes tensiones entre Ucrania y Rusia. El número de empresas que empezaron a publicar ofertas de empleo dirigidas a ucranianos aumentó y, tras el estallido de la guerra, entre marzo y mayo de 2022 se registraron casi 20 000, quintuplicando con creces las ofertas publicadas en línea en todo el año 2020.

En marzo de 2022, la UE activó la [directiva de protección temporal](#) para que los refugiados ucranianos pudieran acceder al mercado de trabajo y la EFP en la Unión. El Cedefop se apoyó en su red de expertos en EFP, [ReferNet](#), para recabar información sobre [los desafíos a los que se enfrentaban los diferentes países y cómo respondían ante ellos](#). El apoyo financiero, la flexibilización de la incorporación a los diversos

programas (en particular la EFP dual) y las medidas destinadas a abordar las dificultades lingüísticas contribuyeron a superar los obstáculos a la integración. Los enfoques de apoyo al personal docente y a los formadores de las empresas que están surgiendo en algunos países resultan inspiradores para otros.

La inclusión y el apoyo a los jóvenes ucranianos procedentes de diferentes contextos, así como el bienestar y la salud mental de los aprendientes en circunstancias inciertas, parecen ser desafíos generales. Su superación a través de la EFP y el apoyo serán cruciales para la integración educativa, laboral y social de los millones de refugiados, jóvenes y adultos, que han huido de la guerra.

La EFP empodera a sectores y ciudades en la transición ecológica

En 2022 se [elevó el nivel de ambición](#) de los objetivos y parámetros sobre eficiencia energética y energía renovable acordados en el paquete de medidas «Objetivo 55» del Pacto Verde Europeo. Reforzando la idea de que las políticas y programas de educación y formación impulsan un cambio hacia un futuro más sostenible, el Consejo adoptó una [Recomendación relativa al aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible](#). La ecologización de la EFP, las ocupaciones y las cualificaciones ocupó un lugar central durante la [Semana Europea de las Competencias Profesionales 2022](#) organizada por la Comisión Europea; por su parte, el [nuevo Observatorio Ecológico del Cedefop](#) encontró nuevas pruebas que la respaldan.

En 2022 el Cedefop analizó con más detalle el significado del [Pacto Verde Europeo](#) para las [ciudades](#), la [gestión de residuos](#), el sector agroalimentario y la economía circular. Los interlocutores sociales, las asociaciones sectoriales, los poderes públicos y diversos expertos colaboraron con el Cedefop para identificar tendencias y sus implicaciones para las ocupaciones, la EFP y las competencias de aquí a 2030. Cada sector experimentará su propia transformación, aunque también se observan algunas características comunes llamativas. Junto con los expertos en las tecnologías ecológicas, los profesionales encargados de su aplicación a gran escala y los responsables de gestionar la transición ecológica, implicar a la ciudadanía o formar a las empresas para que formen parte de ella también desempeñarán un papel crucial (gráfico 2).

La EFP puede acelerar la transición ecológica a través de sus fuertes vínculos con el mercado de trabajo y los enfoques cada vez más flexibles que aplica con respecto a las cualificaciones, por ejemplo a

través de microcredenciales. La ecologización brinda a la EFP una oportunidad para redefinir las profesiones, explotar su potencial para impulsar la transición ecológica y crecer para llevar la EFP a un nuevo nivel.

Gráfico 2. La transición ecológica: ocupaciones emergentes y aceleradores de la transición

ACELERADORES DE LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA

«Marketing» de empleos/carreras profesionales verdes
Información estratégica de confianza sobre las capacidades
Sólidos bucles de información de retorno para una FP ágil
Redes
Operadores locales empoderados
Pensamiento sistémico
Microcredenciales
Aprendizaje profesional verde



CIUDADES INTELIGENTES/VERDES

Gestor/a de ciudades verdes/inteligentes
Profesional de las TIC
Especialista en espacios urbanos
Profesional de la energía
Especialista en transporte y movilidad
Especialista en protección medioambiental
Especialista en participación ciudadana
Profesional de la construcción



ECONOMÍA CIRCULAR

Diseñadores/as de productos circulares
Analistas de problemas industriales
Ingenieros/as de materiales y de procedimientos
Gestores/as de energías renovables
Facilitadores/as de simbiosis industriales
Especialistas en hidrógeno
Especialistas en comportamiento de los consumidores
Formadores/as en materia de sostenibilidad



GESTIÓN DE RESIDUOS

Gestor/a logístico/a, analista de datos
Gestor/a (estratégico/a) de residuos
Profesional de la valorización de residuos
Experto/a en energía
Profesional de la optimización de la clasificación de residuos
Diseñador/a de plantas de economía circular
Ingeniero/a técnico/a (productos reciclables)
Experto/a en extracción, reciclaje y reutilización de materiales
Formador/a en gestión de residuos
Especialista en reparación



SECTOR AGROALIMENTARIO

Especialistas en RR. HH.
(grandes explotaciones agropecuarias)
Agrónomos/as
Ingenieros/as
Científicos/as de datos
Especialistas en comercio electrónico
Expertos/as en seguridad alimentaria
Expertos/as en GPS
(agricultura de precisión)



Fuente: previsiones del Cedefop relativas a las competencias verdes (2022).

Un informe emblemático elaborado por el Cedefop y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) en 2022 pone de relieve que están surgiendo oportunidades de aprendizaje profesional en ámbitos ecológicos en toda Europa y demuestra su potencial transformador. El poder del aprendizaje práctico puede ayudar a los aprendices a convertirse en agentes de cambio en su lugar de trabajo. Gracias a su «doble identidad» como aprendientes y trabajadores, pueden ser transmisores de la innovación ecológica entre los centros de aprendizaje y los lugares de trabajo, y viceversa. La extensión de estas oportunidades de aprendizaje ecológico a los adultos que trabajan en empleos «contaminantes» será crucial para facilitar las transiciones y ayudar a las regiones a ser más limpias y más verdes ⁽¹⁾. En 2023, la labor de ecologización se centrará cada vez más en el papel que pueden desempeñar los interlocutores sociales para preparar a las regiones para un futuro más verde.

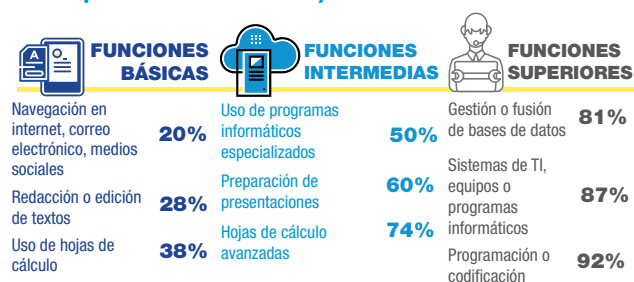
Una transformación digital justa requiere más competencias y mejores empleos

Las conclusiones de la segunda encuesta europea sobre las competencias y el empleo, presentadas durante la conferencia *Powering the European digital transition* («Potenciar la transición digital europea»), demuestran por qué es tan importante que las capacidades digitales y en los ámbitos de las ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas (CTIM) sean una prioridad fundamental de la EFP y de la política de desarrollo de las competencias: el 52 % de los

⁽¹⁾ En 2022 el Cedefop dio un paso importante en su propia transición ecológica: se comprometió a lograr la neutralidad en carbono a más tardar en 2030. El objetivo de la Agencia es reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero al mínimo nivel posible y compensar las emisiones inevitables con actividades de captura de carbono.

trabajadores adultos de la EU-27+ ⁽²⁾ necesitan desarrollar en mayor medida sus capacidades digitales para realizar mejor su trabajo y **dos de cada tres trabajadores afectados por el cambio tecnológico presentan carencias en sus capacidades digitales**. Si bien a menudo se pone el foco en la inteligencia artificial y las aplicaciones digitales avanzadas, muchos adultos europeos se beneficiarían de una mejora de sus capacidades digitales básicas e intermedias como trampolín para acceder a puestos de trabajo más avanzados (gráfico 3).

Gráfico 3. Potencial de aprendizaje en actividades digitales (porcentaje de los trabajadores adultos del espacio EU+ en 2021)



Fuente: Cedefop (2022). *Setting Europe on course to a human digital transition* («Encaminar a Europa hacia la transformación digital humana», documento disponible únicamente en inglés).

La transformación digital también debe aspirar a ofrecer a la población una oportunidad para desarrollar y utilizar sus competencias a través del diseño de puestos de trabajo innovadores, la ampliación del acceso a la tecnología digital y el fomento del diseño de puestos de trabajo que favorezcan el aprendizaje. La tecnología digital ofrece enormes oportunidades para modernizar el mundo laboral. Para muchos trabajadores, cuando se les proporcionan los medios necesarios para perfeccionar o readaptar sus competencias profesionales, la digitalización puede traer consigo un trabajo más interesante y enriquecedor, una mayor autonomía, una mejora de la calidad del empleo y mayores oportunidades de aprendizaje. La primera encuesta europea del Cedefop sobre la formación y el aprendizaje, prevista para 2023, y la nueva labor que se está llevando a cabo sobre el aprendizaje para impulsar transiciones digitales justas, ofrecerán valiosas perspectivas sobre cómo lograr ese objetivo.

El simple hecho de contar con más competencias no bastará para la generación de la COVID-19

⁽²⁾ Los Estados miembros de la EU-27 junto con Noruega e Islandia.

En 2022, Año Europeo de la Juventud, **el Cedefop se alió con otras cuatro agencias** bajo la responsabilidad de la DG Empleo para defender la necesidad de brindar un mayor apoyo a la juventud a través de un mayor énfasis en el acceso a oportunidades laborales y profesionales en la economía verde y digital (recuadro 1). Es particularmente urgente adoptar medidas que ayuden a crear mejores empleos para complementar las políticas orientadas al desarrollo de la oferta de competencias y aumentar su eficacia. Cuando estalló la crisis de la COVID-19, la juventud de toda la UE se enfrentó a desafíos sin precedentes para aprender y acceder a un puesto de trabajo acorde con su cualificación, y su salud mental se vio gravemente afectada.

Recuadro 1. La juventud primero. Políticas que funcionan para la juventud europea en tiempos de incertidumbre



Youth first!

EMPLOYMENT, SKILLS AND SOCIAL POLICIES THAT WORK FOR YOUNG EUROPEANS IN TIMES OF UNCERTAINTY
8 September 2022 10:00-13:00 (CEST) European Parliament/Speidli 162

- Iniciativa organizada por el Cedefop y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) como principales organizadores, junto con la Fundación Europea de Formación (ETF), la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y la Autoridad Laboral Europea (ALE) con ocasión del Año Europeo de la Juventud.
- Las agencias compartieron su experiencia en relación con las tendencias del mercado de trabajo y las competencias, la pandemia de COVID-19, la crisis de Ucrania y la calidad del empleo y las condiciones de trabajo de la juventud en Europa.
- Uno de los temas claves fue el referente a las sinergias que crean las agencias de la UE y cómo se complementan entre sí mediante la recopilación de datos, el intercambio de conocimientos técnicos en materia de metodología y la publicación de investigaciones conjuntas.

En países con sistemas más débiles de formación y desarrollo de competencias, donde el empleo es de menor cualificación y la economía es menos resiliente, la experiencia de los jóvenes que consiguieron un empleo muestra que, para muchos, el desajuste no se debe a la falta de competencias sino al hecho de que los puestos de trabajo no les permiten explotar su potencial. Tienen mayores capacidades digitales, están más habituados al teletrabajo y el aprendizaje a distancia y presentan mayores competencias en el ámbito de la tecnología digital avanzada. El hecho de

que a menudo ocupen empleos menos estables y de menor calidad, que con frecuencia están sobrecualificados, disfruten de una menor satisfacción con su trabajo y reciban menos formación patrocinada por sus empresas los sitúa claramente en desventaja.

Recuadro 2. Cedefop y ReferNet, socios en el fortalecimiento de la EFP europea durante más de veinte años



ReferNet es la red de instituciones del Cedefop que proporciona información sobre los sistemas y políticas nacionales de EFP en los Estados miembros de la UE, Islandia y Noruega.

Durante el acto de celebración del 20.º aniversario de la Red Europea de Referencia y Especialización en Educación y Formación Profesional (ReferNet), que tuvo lugar el 9 de noviembre de 2022, el Cedefop repasó sus veinte años de cooperación y colaboración fructíferas con dicha red.

La contribución tremendamente fructífera que ha realizado ReferNet hasta el momento convierte a esta red en una de las iniciativas más apreciadas por el Cedefop
—Juerger Siebel, director del Cedefop

Somos un grupo de europeos con una visión compartida: la de trabajar para mejorar la EFP
—Loukas Zahilas, jefe de departamento del Cedefop

El próximo Año Europeo de las Competencias será fundamentalmente el año del despertar de las profesiones y la formación

—Margaritis Schinas, vicepresidente de la Comisión Europea

La educación en un mundo «líquido» destinada a propiciar la gran transformación puede ayudar a las personas a reclamar nuevas libertades y, al mismo tiempo, proteger la cohesión social

—Fabienne Goux-Baudiment, futurista

Poner en marcha la revolución de las competencias

El Cedefop utilizó sus investigaciones y **unió sus fuerzas con el Comité Económico y Social Europeo**

para defender la necesidad de adoptar enfoques más coordinados y sistémicos en relación con el perfeccionamiento y la readaptación profesionales. Las conclusiones de los estudios en curso sobre los itinerarios de perfeccionamiento profesional realizados por el Cedefop en Francia e Italia revelaron que este tipo de enfoques se apoyan a menudo en actuaciones a nivel local, en llegar a las personas en mayor riesgo de exclusión social y en lograr la sostenibilidad de los proyectos *ad hoc* ⁽³⁾.

El aprendizaje puede ser un poderoso itinerario de formación para los adultos con una baja cualificación. Su extensión puede contribuir de manera simultánea al perfeccionamiento profesional, la integración, la doble transición y otros objetivos estratégicos. Para que esto suceda, **el aprendizaje debe convertirse en una posibilidad real y realista para las personas adultas; es preciso que participe en él un mayor número de adultos y de empresas** (gráfico 4).

Gráfico 4. Cómo aprovechar al máximo el aprendizaje de las personas adultas

 CONVERTIR EL APRENDIZAJE EN UNA POSIBILIDAD PARA LAS PERSONAS ADULTAS	 INVOLUCRAR A UN MAYOR NÚMERO DE APRENDIZANTES Y EMPRESAS
 Eliminando las barreras de acceso a una formación de calidad.	 Comprendiendo la motivación de las personas adultas y las empresas para utilizar el aprendizaje con fines de perfeccionamiento y readaptación profesionales.
 Extensión y orientación para ayudar a las personas adultas a entender los beneficios del aprendizaje.	 Identificando claramente las necesidades reales a las que puede dar respuesta el aprendizaje.
 Motivación a través de incentivos no financieros.	 Buscando una colaboración sistemática de sindicatos y empresarios con los poderes públicos y la colaboración entre las agencias de empleo públicas y privadas.
 Incentivos financieros y apoyo selectivo e individualizado a las empresas.	
 Flexibilidad en la organización de la formación y su impartición.	
 Adaptando el aprendizaje a las características específicas de las personas adultas.	

En 2022, **el trabajo del Cedefop en el ámbito de las competencias clave** se centró en el **espíritu emprendedor**, una competencia que subyace a la creatividad, la sostenibilidad, la resiliencia y la adaptabilidad al cambio, además de estimular el crecimiento, la innovación y la competitividad. En 2023, el Cedefop examinará en detalle los ecosistemas nacionales de aprendizaje en materia de espíritu emprendedor con el objetivo de identificar métodos, herramientas y enfoques que ayuden a los responsables políticos, los proveedores de EFP y otras partes interesadas a de-

⁽³⁾ En 2023 se pondrán en marcha estudios temáticos a nivel de país sobre los itinerarios de perfeccionamiento profesional de las personas adultas en Croacia y España.

sarrollar más eficazmente esta competencia.

El [profesorado y el personal formador de EFP](#) desempeña un papel vital en la revolución de las competencias. El trabajo de [identificación de enfoques nacionales para su desarrollo profesional inicial y permanente](#) llevado a cabo por el Cedefop en 2022 pone de manifiesto los desafíos a los que se enfrenta el personal docente y formador en unas sociedades complejas y que cambian con rapidez. El [personal docente debe recibir información y formación complementaria](#) para convertirse en embajadores de la doble transición y para ser capaces de cambiar la mentalidad de los aprendientes. En 2023 o a principios de 2024, el Cedefop pondrá en marcha la primera encuesta europea de la historia a profesores y formadores para conocer su grado de preparación para hacer frente a los desafíos que les esperan.

La revolución de las competencias no se podrá materializar si no se amplía el apoyo al aprendizaje y al desarrollo de la carrera profesional a través de la orientación, la validación de las competencias reales que poseen las personas, incentivos más selectivos (como cuentas de aprendizaje individual) y apoyo social. En 2022, el Cedefop desarrolló una labor de sensibilización sobre la importancia de contar con sistemas de orientación profesional eficaces e inclusivos, y proporcionó un espacio para debatir sobre las oportunidades para desarrollarlos y los desafíos que se plantean al respecto. La Agencia colaboró con expertos para debatir acerca de [métodos de seguimiento y evaluación de la orientación y su potencial para mejorar los servicios](#), y colaboró en la organización del primer [Mes Mundial de las Carreras Profesionales](#). La [Cuarta Bienal de Validación de los Aprendizajes Previos](#) brindó una oportunidad para debatir con una audiencia mundial sobre experiencias, información, conocimiento, ideas y visiones sobre la validación como componente esencial del aprendizaje permanente y las tendencias que han impulsado el cambio desde que el Cedefop impulsara con carácter pionero el concepto de validación, hace más de dos décadas.

Configurar el cambio y potenciar las competencias

A lo largo de dos décadas, los países europeos han trabajado en pos de la transferencia y la transferibilidad de los conocimientos y las competencias entre los diferentes sistemas de educación y formación para facilitar la libre circulación de los ciudadanos. En 2022, el Cedefop llevó a cabo un análisis en retrospectiva para comprender [cómo se puede mejorar de aquí en adelante la transferibilidad de los resultados del aprendizaje adquirido en entornos formales, no formales e informales](#). El Año Europeo de las Competencias 2023 ofrecerá oportunidades para debatir

acerca de las iniciativas europeas y nacionales que han marcado la diferencia para los aprendientes.

El marco estratégico de la UE en materia de EFP y competencias y la financiación sin precedentes disponible a través del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, el Fondo Social Europeo Plus, Erasmus+ y otras fuentes, se están convirtiendo en motores de cambio. Las primeras conclusiones extraídas del seguimiento, por parte del Cedefop, de la aplicación de la [Recomendación del Consejo sobre la EFP](#) y la [Declaración de Osnabrück](#) muestran que los países europeos priorizan en sus planes de aplicación nacionales los objetivos siguientes: conseguir que la EFP sea más ágil, flexible e inclusiva, promover la digitalización, establecer una nueva cultura de aprendizaje permanente y ampliar la educación y formación profesional continua (EFPC). Otras prioridades a las que se otorga casi idéntica importancia —aunque menos visibles por su naturaleza transversal— son la ecologización de la EFP y el fortalecimiento de su dimensión internacional y en el [espacio europeo de educación y formación](#).

Las microcredenciales [recibieron una atención especial](#) en 2022. Ayudan a los aprendientes a desarrollar su cartera de competencias, [al ir «acumulando» aprendizaje a su propio ritmo](#) en consonancia con la evolución de las demandas del mercado de trabajo y las necesidades individuales. Si bien las autoridades, los proveedores de educación y formación y los interlocutores sociales reconocen la importancia de la [flexibilidad, portabilidad y transferibilidad de las microcredenciales](#), es preciso superar varios desafíos para explotar el potencial que ofrecen en términos de perfeccionamiento y readaptación profesionales. Dichos desafíos incluyen el aumento de la visibilidad y la confianza entre los empresarios y las instituciones educativas, así como el posicionamiento de las microcredenciales junto a los sistemas tradicionales de cualificaciones y reconocimiento de competencias. En 2023, el proyecto [Future of VET](#) («El futuro de la EFP») del Cedefop hará hincapié en la función de apoyo al empleo que desempeñan las microcredenciales.

Las [herramientas y bases de datos](#) del Cedefop ayudan a llevar a cabo un seguimiento de los avances y a traducir las aspiraciones en acciones. El [cuadro de indicadores de la política europea de educación y formación profesionales \(EFP\)](#) publicado en 2022 muestra el progreso realizado hacia la consecución de los objetivos cuantitativos acordados. En 2023 se publicará un cronograma de las políticas de EFP en Europa, que se apoyará en el seguimiento de las políticas de EFP realizado por el Cedefop para mostrar los avances producidos a lo largo de los años e inspirar y respaldar reformas de las políticas de EFP y aprendizaje permanente. Existe un amplio recono-

cimiento en torno al valor de las herramientas del Cedefop, como se desprende de la [Recomendación del Consejo sobre los caminos hacia el éxito escolar](#) de 2022. La Recomendación sitúa [las herramientas del Cedefop para luchar contra el abandono prematuro de la EFP](#) y sus recursos prácticos como el principal punto de referencia para los responsables políticos y los profesionales que trabajan en el ámbito de la EFP en Europa.

El Año Europeo de las Competencias comenzará en 2023. El Cedefop lo utilizará como una oportunidad para abogar por que las personas y sus competencias se conviertan en el vínculo crucial entre los objetivos de las políticas nacionales y de la UE y para lograr un progreso tangible en pos de dichos objetivos. En épocas de cambio, el desarrollo y la utilización adecuada de las competencias de los jóvenes y adultos los motiva a sacar lo mejor de sí mismos, les ofrece un trampolín para alcanzar el éxito profesional y tiene un impacto global positivo. La permacrisis se convirtió en la nueva normalidad en 2022. El Año Europeo de las Competencias 2023 se asegurará de que la respuesta a ella sea la «permacualificación».

**CEDEFOP**Centro Europeo para el Desarrollo
de la Formación Profesional**Briefing note** – 9179 ES

Cat. No: TI-BB-23-001-ES-N

ISBN 978-92-896-3470-0, doi:10.2801/197417

Copyright © Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación

Profesional (Cedefop), 2023. Creative Commons Attribution 4.0 International.

Las notas informativas se publican en alemán, español, francés, griego, inglés, italiano, polaco y portugués, y en la lengua del país que ocupe la Presidencia de la UE. Si desea recibir las regularmente, inscribese en

www.cedefop.europa.eu/es/user/register

Encontrará otras notas informativas y publicaciones del Cedefop en la dirección de Internet: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Salónica (Pylea), GRECIA

Dirección postal: Cedefop service post, 57001, Thessaloniki, GRECIA

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Correo electrónico: info@cedefop.europa.euwww.cedefop.europa.eu