Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el «Apoyo a la evolución del mercado laboral: cómo mantener la empleabilidad, impulsar la productividad y desarrollar capacidades, especialmente en las pymes»

(Dictamen de iniciativa)

(2023/C 146/03)

Ponente: **Mariya MINCHEVA**

Consulta	Decisión de la Mesa de 18.1.2022.
Base jurídica	Artículo 52, apartado 2 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Decisión de la Asamblea	20.1.2022
Base jurídica	Artículo 52, apartado 2, del Reglamento interno
	Dictamen de iniciativa
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	30.1.2023
Aprobación en el pleno	22.2.2023
Pleno n.º	576
Resultado de la votación	
(a favor/en contra/abstenciones)	153/2/2

1. **Conclusiones y recomendaciones**

1.1. El **mercado laboral europeo se está transformando** y afrontando nuevos retos resultantes de la aceleración del progreso tecnológico y el crecimiento inteligente sostenible, a los que se añaden el cambio climático, el **cambio demográfico**, el envejecimiento, la migración y la **doble transición digital y ecológica**. Esta transformación requiere comprender bien **qué tipo de capacidades** se necesitan para llevar a cabo las futuras transformaciones del mercado laboral, también en las pymes, de modo que se mantenga una empleabilidad sostenible, se contribuya a un alto nivel de productividad y se reduzca la escasez de mano de obra.

1.2. **El desarrollo de capacidades y la aplicación efectiva del derecho y el acceso al aprendizaje permanente deben ser parte integrante de unas estrategias de crecimiento económico más amplias y de los planes de recuperación y resiliencia**. La revolución tecnológica ejerce un fuerte impacto **en la naturaleza del trabajo y el empleo** y acelera las tendencias en la **reestructuración del empleo**. Así pues, la empleabilidad está directamente relacionada con la facultad de mejorar las capacidades y reciclar a los trabajadores en las empresas a fin de poder gestionar los cambios y las actitudes de las personas frente a las nuevas capacidades y oportunidades y la motivación para desarrollarlas.

1.3. Diversos factores, como el envejecimiento de la sociedad y las tendencias demográficas, plantean una serie de **retos para la gestión de las transiciones en el ciclo de la vida laboral**. Estos retos están relacionados con el trato justo e igualitario de las distintas generaciones, con la motivación y la igualdad de acceso a la formación y el desarrollo de capacidades y con las oportunidades de mejora de las capacidades y de reciclaje profesional, todo ello con el fin de contribuir a aumentar los niveles de productividad, mejorar las capacidades profesionales individuales, gestionar las diferencias generacionales e impulsar la cooperación y el apoyo mutuo entre generaciones en el lugar de trabajo. El aprendizaje de adultos es esencial para mejorar sus capacidades y puede generar una serie de beneficios personales, económicos y sociales.

1.4. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) comparte la opinión de que «**la Unión Europea (UE) necesita una revolución de las capacidades para garantizar que las personas puedan prosperar**» ([1]) y pide que las instituciones, las empresas, los interlocutores sociales y las partes interesadas en el marco del Pacto por las Capacidades movilicen esfuerzos y emprendan una acción conjunta eficaz para conseguir los ambiciosos objetivos que fija el programa del Pacto. En este contexto, el CESE acoge con satisfacción la propuesta de la Comisión Europea de que el año 2023 se convierta en el Año Europeo de las Capacidades ([2]).

1.5. Los **interlocutores sociales** son agentes clave en el desarrollo del potencial humano para lograr un desarrollo sostenible y mantener las capacidades de empleabilidad. Su papel en un proceso de negociación colectiva sólido y eficaz es fundamental para reducir la brecha entre las aspiraciones de los trabajadores con respecto de sus carreras profesionales y las necesidades de las empresas y para reconocer las competencias, pero también para mejorar el vínculo entre los sistemas educativos, los sistemas de EFP y los servicios de empleo con las políticas de desarrollo de la innovación, la industria, el comercio y la tecnología. El diálogo social y la negociación colectiva son instrumentos poderosos para alcanzar estos objetivos. Las organizaciones de la sociedad civil están bien situadas para ofrecer entornos de aprendizaje no formal e informal y asumir un compromiso significativo que permita a los voluntarios corporativos desarrollar competencias clave. Las organizaciones de la sociedad civil correspondientes también tienen un papel importante que desempeñar, especialmente las que operan en el ámbito del emprendimiento social o con diversos grupos vulnerables de la sociedad.

1.6. **Las nuevas formas de empleo**, debidamente protegidas, resultantes de los cambios de la naturaleza del trabajo pueden brindar diversas oportunidades para que las personas se dediquen a la actividad empresarial, diversifiquen sus ingresos y asuman ocupaciones y tareas que antes no estaban a su alcance. Mantener la empleabilidad en estas condiciones requiere una regulación adecuada —también a través de la negociación colectiva—, un sistema de formación profesional capaz de desarrollar las competencias empresariales y profesionales en consonancia con las necesidades del mercado laboral, un nuevo tipo de mentalidad motivadora y la cultura jurídica y económica adecuada.

1.7. La **transformación digital** puede convertirse en un reto a la hora de mantener la empleabilidad e implantar un satisfactorio mercado laboral para amplios sectores de nuestra sociedad. Puede suponer el riesgo de aumentar las desigualdades debido a las diferencias en la educación y la formación profesional —incluida la alfabetización básica y funcional—, las barreras de edad y el acceso a las tecnologías modernas, así como el grado de utilización de esas tecnologías en función de las capacidades y los ingresos. La capacidad para actualizar constantemente las **competencias digitales** en función de los cambios en el mercado laboral y la introducción de nuevas tecnologías será sin duda uno de los retos más importantes en el futuro. A este respecto, el CESE acoge con satisfacción las inversiones a gran escala previstas en los planes nacionales de recuperación y resiliencia para apoyar el aumento de las competencias digitales ([3]).

1.8. Para tener éxito, la **transición ecológica** requerirá personas con las capacidades adecuadas y lugares de trabajo con un entorno de trabajo y unos sistemas de producción ecológica apropiados. Los interlocutores sociales desempeñan un papel clave para garantizar una transición justa en una serie de sectores económicos en los que los empleos actuales sufrirán una transformación. Existen cuatro grupos de **capacidades** que se consideran especialmente importantes para las profesiones **ecológicas**: capacidades técnicas y de ingeniería, capacidades científicas, capacidades de gestión operativa y capacidades de supervisión. El CESE apoya las acciones ya emprendidas a escala de la UE para promover el aprendizaje sobre sostenibilidad medioambiental y transición ecológica en la Unión ([4]) y pide que se ofrezcan soluciones prácticas a la ciudadanía y las empresas de la UE.

([1]) Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia [COM(2020) 274 final].

([2]) Véase el discurso sobre el estado de la Unión de 2022 de la presidenta Ursula von der Leyen, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/SPEECH_22_5493

([3]) https://ec.europa.eu/economy_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/assets/thematic_analysis/scoreboard_thematic_analysis_-digital_skills.pdf

([4]) GreenComp: el marco europeo de competencias en materia de sostenibilidad.
Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática (2022/C 243/04).
Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa al aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible (2022/C 243/01).

1.9. Las necesidades futuras del mercado laboral requerirán cada vez más capacidades cognitivas avanzadas de mayor nivel que permitan actuar y tomar decisiones en un entorno impredecible, no rutinario y dinámico. Las «metacapacidades», que aumentan y aceleran la adquisición de otras capacidades y son el catalizador de un aprendizaje más rápido y un desarrollo satisfactorio a lo largo de toda la vida, son fundamentales para mantener la empleabilidad en las condiciones actuales.

1.10. El papel de los sistemas en la adquisición, previsión y clasificación de las capacidades se está convirtiendo en un elemento clave en el contexto de la evolución dinámica de las necesidades del mercado laboral. Al mismo tiempo, es necesario mejorar el diseño y la aplicación de herramientas que permitan anticipar las necesidades de capacidades en cada país y es preciso que todas las partes interesadas participen de modo activo y aprovechen de forma plena los resultados de este proceso.

1.11. Situar las capacidades y cualificaciones en el centro del debate político europeo debería:

1.11.1. movilizar a Gobiernos, empresas, interlocutores sociales y partes interesadas para desarrollar y aplicar estrategias de capacidades modernas y globales a escala nacional y sectorial; crear más y mejores oportunidades de aprendizaje y desarrollo; atraer y retener el talento para desarrollar habilidades digitales, ecológicas y cognitivas y aptitudes interpersonales esenciales y fomentar la capacidad de gestionar los cambios; y desbloquear más inversiones públicas y privadas;

1.11.2. estimular el uso de la inteligencia artificial en los sistemas de correspondencia de las cualificaciones e impulsar la sensibilización sobre las buenas prácticas que ya existen en este ámbito. Puede tratarse de sistemas que funcionen tanto en los servicios públicos de empleo como en el sector privado;

1.11.3. la aceleración de los procesos de modernización e integración de la educación y la formación profesionales, lo que aumentará su atractivo, calidad, flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades de las distintas edades y categorías de trabajadores, a las necesidades del mercado laboral y a la necesidad de desarrollar competencias clave que garanticen un robusto entorno competitivo, la sostenibilidad y la transición hacia una economía ecológica y digital;

1.11.4. la creación de las condiciones y la motivación —a través de la orientación profesional— para que los jóvenes participen en el mercado laboral y puedan disfrutar de buenas condiciones de trabajo y de un auténtico desarrollo profesional.

1.12. Debe alentarse a las pymes a trabajar en redes que interactúen, a cooperar para compartir los costes de investigación de las necesidades de competencias y a poner en común sus capacidades para responder a los retos que plantean la doble transición y el desarrollo de capacidades. La clave para su funcionamiento sostenible son las condiciones de la comunidad local en la que operan, los sistemas regionales de empleo, el apoyo a las administraciones locales y su acceso a las nuevas tecnologías, la innovación y los servicios de los centros de excelencia profesional.

1.13. Los agentes económicos y sus partes interesadas deben anticipar en gran medida qué capacidades serán necesarias. Es preciso apoyar a las pymes para facilitar el avance de su política de formación y el desarrollo del capital humano. En particular, los sistemas de formación dual y el aprendizaje en el trabajo están especialmente adaptados a las necesidades de las pymes. A este respecto, los interlocutores sociales tienen un papel fundamental que desempeñar en el marco del diálogo social en sus sectores de actividad.

2. **Observaciones generales y contexto**

2.1. La pandemia de COVID-19 nos ha situado en un nuevo contexto que ha provocado cambios en el comportamiento, las actitudes y la cultura de la sociedad. Las expectativas y el comportamiento de los consumidores han cambiado (más comunicación e interacción en línea), así como los modelos de negocio y la organización del trabajo (más formas de trabajo remotas e híbridas). La doble transición ecológica y digital facilita la adaptación de los sistemas y prácticas de educación y formación actuales, de modo que puedan proporcionar los conocimientos, capacidades y competencias adecuados.

2.2. Las capacidades, las cualificaciones, el empleo, la naturaleza cambiante del trabajo y el desarrollo de un mercado laboral inclusivo han sido objeto de numerosos dictámenes del CESE ([5]), que siguen siendo pertinentes en la actualidad. El objetivo del presente Dictamen es analizar qué tipo de capacidades son necesarias para las futuras transformaciones del mercado laboral, estudiar el modo de mantener la empleabilidad y contribuir a impulsar la productividad y explorar estrategias eficaces que permitan mejorar el desarrollo de la mano de obra y afrontar su escasez, también para las pymes.

2.3. Las estrategias de desarrollo de capacidades deben formar parte de las políticas y planes nacionales de crecimiento en sinergia con la investigación industrial y el desarrollo económico. Los Estados miembros deben fomentar el desarrollo de sectores de alto valor añadido, ayudar a los trabajadores y a las empresas a gestionar el cambio y ser capaces de seguir el ritmo de la innovación en los ámbitos tecnológico, digital y ecológico. Esto requerirá una mayor inversión en recursos y planificación para contar con un sistema de educación y formación que sea capaz de hacer frente a los nuevos retos y pueda eliminar el desajuste en el mercado laboral.

2.4. El CESE considera que mantener una empleabilidad sostenible es una cuestión polifacética, en la que los principales retos están relacionados con la naturaleza cambiante del trabajo, los empleos y las profesiones, la necesidad de ejercer de forma efectiva el derecho al aprendizaje y el desarrollo permanentes, la digitalización, el creciente papel del potencial humano y de la productividad laboral, los cambios en la organización del trabajo, el cambio demográfico y la necesidad de garantizar nuevos modelos de conciliación de la vida profesional y la vida privada con horarios laborales flexibles y la promoción de las políticas de envejecimiento activo ([6]). Es necesario un entorno favorable que permita a las personas comprender y ser plenamente conscientes de la importancia de la formación para su vida profesional y tener la capacidad y la motivación para aprovechar todas las oportunidades de aprendizaje permanente, independientemente de su edad. En este contexto, la capacidad de mantener el empleo está directamente relacionada con la actitud y la habilidad de desarrollar nuevas competencias en consonancia con la dinámica del mercado laboral.

2.5. Los interlocutores sociales son agentes clave a la hora de desarrollar y mantener las capacidades de empleabilidad. Son los mejor situados para promover la convergencia entre las aspiraciones del trabajador en su carrera profesional y las necesidades de capacidades de las empresas. Su papel, en particular a través de una estructura de negociación colectiva sólida y eficaz, es esencial en el proceso de reconocimiento de las capacidades. El CESE considera que, para mejorar el resultado global de los mercados laborales, los sistemas educativos, los sistemas de EFP y los servicios de empleo deben estar mejor coordinados con las políticas de desarrollo de la innovación, la industria, el comercio y la tecnología y con las políticas macroeconómicas. Esto podría ser especialmente eficaz a escala local.

2.6. Los cambios en la naturaleza del trabajo también impulsan formas nuevas y flexibles de relaciones laborales y modelos de empleo atípicos que modifican la estructura del mercado laboral europeo. Las nuevas formas de empleo, protegidas debidamente, pueden brindar nuevas oportunidades a las personas para que se dediquen a la actividad empresarial, diversifiquen sus ingresos y asuman ocupaciones y tareas que antes no estaban a su alcance. Por otra parte, las nuevas formas de trabajo deben garantizar el acceso a la protección social, ya que esto está directamente relacionado con la sostenibilidad financiera de los sistemas de protección social. Mantener la empleabilidad en estas condiciones requiere una

([5]) Estudio del Observatorio del Mercado de Trabajo (OMT) sobre «El trabajo de mañana: garantizar el aprendizaje permanente y la formación en el lugar de trabajo» (2022); El futuro del trabajo — La adquisición de los conocimientos y competencias necesarios para responder a las necesidades de los futuros empleos (2017); Financiación sostenible para el aprendizaje permanente y el desarrollo de capacidades, en un contexto de escasez de mano de obra cualificada (2019); La evolución del mundo del trabajo y la longevidad y el envejecimiento de la población — Condiciones previas para que los trabajadores de más edad permanezcan activos en el nuevo mundo del trabajo (2019); Digitalización, IA y Equidad — Cómo fortalecer la UE en la carrera mundial de las futuras capacidades y educación, al tiempo que se garantiza la inclusión social (2019); Formación profesional: la eficacia de los sistemas para anticipar y adecuar las capacidades a las necesidades del mercado laboral y el papel de los interlocutores sociales y las distintas partes interesadas (2020); Propuesta de Recomendación del Consejo sobre la educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia (2020); Cómo promover, sobre la base de la enseñanza y la formación, desde una perspectiva de aprendizaje permanente, las capacidades necesarias para que Europa cree una sociedad más justa, cohesionada, sostenible, digital y resiliente (2020); Una estrategia para las pymes en pro de una Europa sostenible y digital (2020); Ecosistemas industriales, autonomía estratégica y bienestar (2021); Aprendizaje mixto (2021); Paquete de educación superior (2022), etc.

([6]) https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/active-ageing
http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2017/03/With-signatures_Framework-agreement-on-active-ageing.pdf

regulación adecuada (también a través de la negociación colectiva), un nuevo tipo de mentalidad motivadora, una cultura jurídica y económica apropiada y una voluntad de desarrollar las capacidades empresariales y profesionales que respondan a las cambiantes circunstancias.

2.7. La adopción de las tecnologías digitales y su repercusión en la naturaleza y la organización del trabajo puede plantear retos más serios a la hora de mantener la empleabilidad y garantizar el éxito de los resultados del mercado laboral. La digitalización puede conllevar el riesgo de aumentar las desigualdades debido a las enormes diferencias en la educación —incluida la alfabetización básica y funcional—, las barreras de edad, el acceso a las tecnologías modernas y el grado de su utilización en función de las capacidades y los ingresos. Dado que la generación emergente es en gran medida digital y que las personas mayores tienden a preferir las formas de trabajo analógicas, las diferentes generaciones pueden beneficiarse mutuamente. El CESE acoge con satisfacción las enormes inversiones en capacidades digitales que se están movilizando a través de los planes nacionales de recuperación y resiliencia.

2.8. Las capacidades ecológicas son los conocimientos, competencias, valores y actitudes necesarios para vivir, desarrollar y apoyar una sociedad sostenible y eficiente en el uso de los recursos ([7]). La transición ecológica requerirá modificaciones en los procesos de producción y los modelos de negocio e impondrá cambios inevitables en las capacidades necesarias y las tareas inherentes a numerosas ocupaciones actuales. También exigirá programas de reciclaje y perfeccionamiento profesional para los trabajadores. Para verse coronada por el éxito, la transición ecológica requerirá personas con las capacidades adecuadas. El CESE valora la respuesta política en este sentido y pide que se ofrezcan soluciones prácticas a la ciudadanía y las empresas de la UE.

2.9. Las tendencias demográficas irreversibles, la disminución de la población activa y el aumento de la longevidad hacen necesario promover nuevas políticas de organización del trabajo, programas de intercambio intergeneracional, nuevos modelos de vida laboral con horarios flexibles y negociados y medidas que puedan contribuir a mejorar la productividad laboral y promover el envejecimiento activo. En relación con la empleabilidad, surgen muchos problemas y retos a la hora de gestionar las transiciones en los ciclos de vida laborales, como son los relativos al trato justo y equitativo de las generaciones en el mercado laboral, la forma de entender la edad, la gestión de las diferencias generacionales y la gestión del capital social. El acceso al aprendizaje permanente para todos en igualdad de condiciones ayuda a mantener la empleabilidad y contribuye a aumentar la productividad en todas las etapas de la vida y mejorar la cooperación y el apoyo entre generaciones en el lugar de trabajo.

2.10. Atraer a migrantes con capacidades específicas es también una parte importante de cualquier futura cadena de suministro de capacidades. La Comunicación de la Comisión «Atraer capacidades y talento a la UE» es un paso positivo en esta dirección.

3. **Capacidades necesarias para futuras transformaciones en el mercado laboral**

3.1. Las capacidades son fundamentales para que las sociedades, las empresas y las personas prosperen en un mundo cada vez más interconectado y en rápida evolución. El futuro del trabajo será diferente para las personas con distintos niveles de educación y cualificaciones. La demanda de puestos de trabajo poco cualificados disminuirá gradualmente, aunque se preservará un número considerable. Algunas de las tareas ligadas a las habilidades físicas o manuales, los conocimientos matemáticos o la capacidad de servicio al cliente corren mayor riesgo de transformarse o desaparecer debido a la automatización y los sistemas inteligentes. Sin embargo, la artesanía y las profesiones artísticas seguirán existiendo: es esencial mejorar sus capacidades para que participen en el desarrollo económico y social. Debido a la doble transición digital y ecológica, la demanda de altos niveles de educación y cualificaciones aumentará significativamente, mientras que los puestos de trabajo de cualificación media se mantendrán temporalmente estables, pero muchos de ellos se transformarán en función de las necesidades del mercado laboral.

3.2. El papel de los sistemas en la adquisición, previsión y clasificación de las capacidades se está convirtiendo en un elemento clave en el contexto de la evolución dinámica de las necesidades del mercado laboral. El CESE acoge con satisfacción la tendencia hacia la creación y el desarrollo de taxonomías y diccionarios europeos de capacidades y competencias, como ESCO, el Marco de competencias digitales (DigComp 2.2), DigCompEdu, el Marco de Competencia Electrónica, DisCo, EU Occupations, GreenComp, etc., que contribuyen en gran medida a la transparencia de las

([7]) Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial.

capacidades necesarias en el mercado laboral, a la portabilidad de las cualificaciones y a la introducción de un enfoque sobre educación, formación y desarrollo de los recursos humanos que se base en competencias. Al mismo tiempo, el CESE apoya la opinión ([8]) de que el diseño y la aplicación de herramientas que permitan anticipar las necesidades de capacidades en cada país no se encuentran en el nivel requerido y de que no todas las partes interesadas participan de modo activo o aprovechan de forma plena los resultados de este proceso.

3.3. Los interlocutores sociales desempeñan un papel esencial en la definición de las estrategias de desarrollo de capacidades a la luz de los datos de los observatorios profesionales y territoriales. Es esencial asociar a los interlocutores sociales desde el inicio del proceso para evitar un desajuste entre las necesidades reales de los empresarios y los trabajadores en Europa.

3.4. Las **competencias digitales** se contarán sin duda entre las capacidades más importantes en el futuro. En todos los sectores de la economía europea existe un aumento significativo de la necesidad de competencias digitales especializadas y altamente desarrolladas.

3.5. También aumenta la necesidad de capacidades CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas) y de combinaciones interdisciplinarias de capacidades: «capacidades híbridas», «capacidades transversales» y «capacidades interfuncionales». Se valorarán cada vez más la experiencia profesional, las capacidades de investigación y prospectiva, las capacidades de análisis sofisticado e interpretación de información compleja y las capacidades tecnológicas. El índice de capacidades verdes generales ([9]) define cuatro grupos de **capacidades** especialmente importantes para las profesiones **ecológicas**: capacidades técnicas y de ingeniería, capacidades científicas, capacidades de gestión operativa y capacidades de supervisión.

3.6. Las necesidades futuras de las economías y del mercado laboral requerirán cada vez más **capacidades cognitivas** avanzadas y de mayor orden, que permitan actuar y tomar decisiones en un entorno impredecible, no rutinario y dinámico. En la mayoría de los casos, se trata de capacidades de pensamiento analítico, creativo, innovador, no estándar, sistémico, conceptual, estratégico, abstracto, autónomo y crítico. Las «**metacapacidades**», que aumentan y aceleran la adquisición de otras capacidades y son el catalizador de un aprendizaje más rápido y un desarrollo satisfactorio a lo largo de toda la vida, son fundamentales para mantener la empleabilidad en las condiciones actuales.

3.7. Las máquinas y los algoritmos no harán obsoleta la necesidad de «**aptitudes interpersonales**» en el mercado laboral. El futuro del trabajo y la evolución de los perfiles laborales requerirán una multitud de habilidades sociocomunicativas y conductuales: las más buscadas serán la inteligencia emocional, la empatía, la creación de relaciones, la creación de redes, la comunicación eficaz, la asertividad, el trabajo en equipo, el estilismo, la etiqueta empresarial, la tolerancia intercultural, la negociación, la gestión de conflictos, etc.

3.8. Muchas capacidades **interfuncionales** y **conductuales** relacionadas con la eficacia personal también están a la vanguardia de las demandas del mercado laboral. Las capacidades más demandadas en este contexto son el emprendimiento y el trabajo en equipo, la capacidad de tomar decisiones, la capacidad de resolver problemas, la orientación a los resultados, la capacidad de realizar múltiples tareas, la flexibilidad y adaptabilidad, el sentido de iniciativa, el ingenio, la responsabilidad, el autocontrol, la previsión, la atención al detalle, la capacidad de afrontar la incertidumbre, la tensión y el estrés, la gestión del tiempo, etc.

4. **Desarrollo de la mano de obra en favor de un mercado laboral inclusivo y una alta productividad**

4.1. Para que el mercado laboral europeo pueda hacer frente a los retos que se avecinan, debe ante todo ser inclusivo, garantizar unas condiciones de competencia equitativas y sentar las bases para la inversión en sistemas de empleo que funcionen correctamente, lo que podría contribuir a aumentar la productividad y orientar unas políticas de formación y capacitación eficaces, unidas a unas sólidas políticas activas del mercado laboral. A pesar de las diferentes tradiciones y prácticas en los Estados miembros, el CESE considera que es necesario:

4.1.1. optimizar los sistemas de seguimiento, análisis y previsión de las necesidades de capacidades en el mercado laboral;

([8]) Véase, por ejemplo: «Skill needs anticipation: systems and approaches. Analysis of stakeholder survey on skill needs assessment and anticipation», OIT — Ginebra, 2017, ISBN: 978-92-2-130248-3 (https://www.cedefop.europa.eu/files/2223_en.pdf).
Resolución del Consejo sobre un nuevo plan europeo de aprendizaje de adultos 2021-2030 (2021/C 504/02).

([9]) http://www.nber.org/papers/w21116

4.1.2. intensificar la participación de los interlocutores sociales y de todas las partes interesadas —prestando especial atención a la capacidad de las empresas para desarrollar procedimientos internos destinados a detectar las carencias de capacidades y las necesidades de formación— y aplicar medidas destinadas a mejorar las capacidades de su propia mano de obra y reciclarla;

4.1.3. adoptar enfoques modernos y tecnologías de la información para reforzar los datos analíticos sobre capacidades, sistematizarlos entre sectores y regiones y hacerlos accesibles con el fin de proporcionar formación y cualificaciones relevantes para las necesidades del mercado laboral; por ejemplo, las plataformas de información sobre el talento pueden integrar diferentes informaciones sobre trabajadores, por un lado (sus capacidades, habilidades, experiencia, deseo de desarrollo profesional, demografía, necesidades de formación, oportunidades de desarrollo), y las necesidades de los empleadores, por otro;

4.1.4. llevar a cabo, junto con los interlocutores sociales, una evaluación estratégica de los retos y las implicaciones para los puestos de trabajo, las profesiones, las cualificaciones, las actividades y las capacidades relacionados con la transición hacia una economía ecológica y digital, desarrollar formas adecuadas de cualificación y reciclaje profesional e invertir en el desarrollo de capacidades y en el apoyo a las personas afectadas por el cambio o la transición a empleos ecológicos;

4.1.5. analizar los obstáculos a los que se enfrentan los jóvenes para adquirir cualificaciones y capacidades en el ámbito de las CTIM y llevar a cabo acciones específicas para aumentar el atractivo de la educación y las carreras de CTIM entre las niñas y las mujeres;

4.1.6. adoptar medidas destinadas a crear sistemas de EFP ágiles, resilientes y preparados para el futuro que puedan atraer a los jóvenes, apoyar su acceso a un mercado laboral cambiante y garantizar que los adultos tengan acceso a programas de formación profesional que se ajusten a sus necesidades y estén adaptados a la doble transición ecológica y digital;

4.1.7. garantizar un papel estratégico más activo de los interlocutores sociales en la aceleración del ciclo de creación y oferta de nuevas cualificaciones, en la actualización de los planes de estudio, en los mecanismos de financiación y en el control de la calidad. Debe prestarse especial atención a las microcredenciales, sus normas de calidad y las posibilidades de reconocerlas e incluirlas en redes de cualificaciones más amplias. Es necesario expandir la práctica de instaurar comités sectoriales —también en el plano territorial— que cuenten con la participación de los interlocutores sociales y de las instituciones educativas a fin de abordar la inadecuación de las capacidades y crear de forma flexible microcredenciales que se ajusten bien a las necesidades de formación de las empresas;

4.1.8. fomentar la negociación colectiva para garantizar el acceso al aprendizaje permanente, facilitar la inclusión en el mercado laboral (en particular mediante cuentas de aprendizaje individuales), estudiar las posibilidades de un permiso de formación remunerado de conformidad con las prácticas nacionales y de un número mínimo de horas de formación al año, incentivar la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional, reconocer las cualificaciones en todos los Estados miembros de la UE, desarrollar sistemas de gestión del conocimiento corporativo, celebrar contratos de tutoría con trabajadores jubilados que tengan experiencia, etc.;

4.1.9. desarrollar políticas que garanticen la igualdad de acceso al aprendizaje y a las oportunidades de desarrollo. Esto implica:

4.1.9.1. aplicar las tres etapas que establece la Recomendación del Consejo de 2016 relativa a «Itinerarios de mejora de las capacidades: Nuevas oportunidades para adultos»: evaluación de las capacidades, oferta de un aprendizaje personalizado y validación y reconocimiento de las capacidades adquiridas;

4.1.10. prestar especial atención a las categorías de trabajadores que quedan excluidos de la formación con mayor frecuencia y que, por esa misma razón, más la necesitan: las personas con bajas cualificaciones, los mayores de cuarenta y cinco años, las personas con discapacidad, las mujeres que se reincorporan al trabajo tras ausencias prolongadas a causa de responsabilidades familiares y asistenciales, los migrantes y los refugiados. El papel de las organizaciones de la sociedad civil y de las empresas sociales es fundamental para ayudar a estos grupos vulnerables en sus necesidades de formación.

5. **Retos para las pymes a la hora de desarrollar las capacidades necesarias para las futuras transformaciones en el mercado laboral**

5.1. Las microempresas y las pequeñas y medianas empresas representan el 99 % de todas las empresas de la UE. Alrededor de veinticuatro millones de pymes generan más de cuatro billones EUR en valor añadido y emplean a más de noventa millones de personas, lo que representa una fuente esencial de espíritu empresarial e innovación, fundamentales para el desarrollo sostenible y la competitividad de la industria europea ([10]). Siempre se ha reconocido la importancia de las pymes, pero la COVID-19 ha puesto de manifiesto hasta qué punto son vulnerables a las incidencias externas, especialmente en el contexto de una crisis que ha puesto a un gran número de pymes en una situación financiera precaria y millones de puestos de trabajo en peligro.

5.2. Las pymes se enfrentan a los mismos retos que todas las demás empresas, pero tienen problemas específicos relacionados con la mejora del acceso al mercado y la financiación, la asimilación de la innovación, la digitalización, la transición hacia modelos de negocio climáticamente neutros y el cambio de la producción lineal a la circular.

5.3. Debido a la escasez de recursos, a la falta de conocimientos especializados y a su ubicación regional, la gran mayoría de las pymes tienen graves dificultades para atraer talento y para seleccionar, formar, desarrollar, motivar y retener al personal. Solo alrededor del 40 % de las pymes han elaborado estrategias y políticas para la gestión de los recursos humanos. Debido a sus dificultades para compensar las ausencias del personal en formación externa y a su limitada capacidad financiera, las pymes utilizan la formación profesional presencial en un porcentaje inferior a la media de la UE.

5.4. La gran mayoría de las pymes operan en nichos de mercado específicos o en sectores económicos no tradicionales, en los que la naturaleza del trabajo requiere competencias profesionales específicas que deben adquirirse y desarrollarse en entornos prácticos reales. Las limitaciones de los recursos humanos hacen que, a menudo, los puestos de trabajo requieran una mayor especialización y unas competencias híbridas transferibles vinculadas a la necesidad de combinar una amplia gama de tareas funcionales.

5.5. Las necesidades de capacidades específicas de las pymes están relacionadas principalmente con el emprendimiento tecnológico, la detección de oportunidades empresariales, la evaluación y gestión de riesgos, las fuentes de financiación, el desarrollo de estrategias, proyectos y planes empresariales, la implantación de modelos de negocio innovadores, el uso de tecnologías digitales, la creación de marcas digitales, la mercadotecnia digital, la actuación conforme al marco normativo establecido, la administración del personal, la economía ecológica, el uso de fuentes de energía renovables y la economía circular.

5.6. Dada la naturaleza técnica de las profesiones en un gran número de pymes que poseen conocimientos técnicos únicos, especialmente en determinados nichos de mercado, la formación en el puesto de trabajo ofrece una respuesta adecuada a sus necesidades de competencias. Del mismo modo, la formación en el puesto de trabajo es necesaria para hacer frente a los retos de las transformaciones digital y ecológica. Este tipo de formación facilita el desarrollo de competencias en las pymes gracias a la sencilla posibilidad que ofrece de organizar una formación interna y transferir conocimientos dentro de la empresa. Para afrontar el problema que supone mantener los niveles de producción en ausencia de los trabajadores que asisten a cursos de formación, los empleadores deben poder recurrir a formas adecuadas de formación e instrumentos *ad hoc*, como el intercambio de programas de formación a escala sectorial o territorial para fomentar las sinergias entre pymes, y tener acceso a medidas específicas de apoyo económico.

5.7. Los agentes económicos y sus partes interesadas deben anticipar en líneas generales qué capacidades serán necesarias. Aquí los interlocutores sociales tienen un papel clave que desempeñar a través del diálogo social en las diferentes ramas y sectores profesionales.

Bruselas, 22 de febrero de 2023.

La Presidenta
del Comité Económico y Social Europeo
Christa SCHWENG

([10]) https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/63/small-and-medium-sized-enterprises