COMISIÓN
EUROPEA

Bruselas, 2.10.2025
COM(2025) 583 final

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

sobre la ejecución, los resultados y la evaluación general del Año Europeo de las Competencias

{SWD(2025) 283 final}

1. Introducción

El Año Europeo de las Competencias (en lo sucesivo, el «Año») fue anunciado por la presidenta de la Comisión Europea en su discurso sobre el estado de la Unión de 2022 como respuesta a la escasez crítica de mano de obra y de competencias en Europa: «La escasez de recursos humanos supone otro reto para las empresas europeas. [...] tenemos que invertir mucho más en formación y formación continua. [...] **Por eso propongo que 2023 sea el Año Europeo de las Competencias**».

Casi tres cuartas partes (74 %) de las pequeñas y medianas empresas (pymes) carecen de trabajadores cualificados[1], y la Comisión ha identificado cuarenta y dos ocupaciones que están sufriendo esta escasez en diversos sectores de la economía[2]. Se calcula que el 90 % de los puestos de trabajo exigirán competencias digitales[3]. Sin embargo, más de un tercio de la mano de obra carece de las competencias digitales que se requieren para la mayoría de los puestos de trabajo. Esta escasez se combina con una brecha cada vez mayor en la formación, ya que solo el 39,5 % de los adultos participan cada año en iniciativas de formación[4]. A pesar de estos retos, existen oportunidades, y se prevé un crecimiento sustancial del empleo en los sectores ecológico y digital, y la creación de 3,5 millones de nuevos puestos de trabajo[5]. Además existe un importante potencial sin explotar entre los grupos infrarrepresentados, como las mujeres, los jóvenes que ni trabajan, ni estudian, ni reciben formación (ninis), las personas con baja cualificación, los trabajadores de más edad y las personas con discapacidad.

El presente informe ofrece una visión general de la ejecución y los resultados del Año, de conformidad con el artículo 7 de la Decisión (UE) 2023/936 (Decisión relativa al Año Europeo de las Competencias). El informe va acompañado de un documento de trabajo de los servicios de la Comisión en el que se detallan la ejecución, los resultados y las futuras acciones del Año.

2. Resultados estratégicos e ideas emergentes

El objetivo general del Año era **promover una mentalidad de perfeccionamiento y reciclaje profesionales**. Para lograr este objetivo, el Año trata de promover la inversión, aumentar la adecuación de las competencias a través de la cooperación, poner en correspondencia a las personas con las oportunidades de empleo y atraer el talento.

A lo largo del Año se llevó a cabo un amplio debate político con las partes interesadas sobre la función de las competencias y las políticas en materia de competencias. El debate puso de manifiesto que **los países europeos se enfrentan a retos muy similares** debido al rápido cambio tecnológico, al envejecimiento de la población y a la disminución de la mano de obra de la UE, unido a la necesidad de contar con ecosistemas industriales y cadenas de suministro resilientes. Existe un amplio consenso en cuanto a que estas tendencias amplifican la **necesidad de una mano de obra mejor cualificada en Europa**, que sea capaz de responder a los cambios rápidos en las necesidades de competencias.

2.1. Competencias para la competitividad de Europa

[1] Eurobarómetro.
[2] *Action plan* [«Plan de acción», en inglés].
[3] *Digital literacy* [«Alfabetización digital», en inglés].
[4] *Policy context - Education and training - Eurostat* [«Contexto político - Educación y formación - Eurostat», en inglés].
[5] COM(2023) 652 final.

La conversación a lo largo del año puso de relieve que las competencias son un activo estratégico para la productividad de Europa y un **facilitador transversal esencial que sustenta la competitividad** en todos los sectores económicos, incluida la doble transición ecológica y digital, como se refleja en la Brújula para la Competitividad de la UE[6]. Este mensaje se repitió sistemáticamente durante el Año, lo cual dio impulso a la integración de las competencias en una amplia gama de políticas en **más de 190 nuevas iniciativas**[7], gracias a una estrecha cooperación entre las instituciones de la UE.

El Año situó las competencias entre las prioridades de la agenda política de la UE. Las competencias figuraban en todas las iniciativas presentadas en el programa de trabajo de la Comisión para 2024[8] y las orientaciones políticas para la Comisión 2024-2029, salvo en una de ellas.

El **carácter transversal de las competencias** se reafirmó a nivel ministerial con la adopción por parte del Consejo de Competitividad, en mayo de 2024, de las Conclusiones tituladas «Una industria europea competitiva que impulse nuestro futuro ecológico, digital y resiliente,» y «Un mercado único en beneficio de todos».

A lo largo del Año, las partes interesadas destacaron la urgente necesidad de impulsar **las competencias para la doble transición ecológica y digital**. La Comisión presentó el **Plan Industrial del Pacto Verde** y adoptó la Ley sobre la industria de cero emisiones netas, que prevé la creación de **academias para una industria de cero emisiones netas** con el fin de contribuir al perfeccionamiento y el reciclaje profesionales de los trabajadores en tecnologías estratégicas como las baterías, la energía solar, el hidrógeno, las materias primas y la energía eólica. Cada academia tiene por objeto contribuir al perfeccionamiento y el reciclaje profesionales de 100 000 trabajadores en un plazo de tres años a partir de su puesta en marcha.

El anuncio del Año allanó el camino para la adopción, en abril de 2023, de un **paquete de educación y competencias digitales**. El paquete incluía propuestas de **Recomendaciones del Consejo** sobre los factores facilitadores clave para el éxito de la educación y la formación digitales y la mejora de la provisión de capacidades y competencias digitales en la educación y la formación, que adoptó el Consejo en noviembre de 2023. En el marco del Año, se crearon **academias de competencias digitales** para mejorar la coordinación de la oferta de formación en ciberseguridad, informática de alto rendimiento y semiconductores.

Estrechamente vinculado a la Estrategia Industrial de la UE, el **Pacto por las Competencias** ha contribuido al perfeccionamiento y el reciclaje profesionales de los trabajadores de toda Europa en respuesta a las crecientes necesidades de las industrias. En el marco de dicho Pacto, se crearon veinte nuevas asociaciones a gran escala en catorce ecosistemas industriales. Desde 2022, el Pacto ha ayudado a formar a 3,5 millones de personas, y se ha comprometido a contribuir al perfeccionamiento y el reciclaje profesionales de 25 millones de personas de aquí a 2030.

Otras iniciativas **impulsaron competencias sectoriales** concretas. La revisión de las Directivas sobre energías renovables y eficiencia energética ha ampliado el apoyo a las competencias certificadas en materia de **energías limpias**. La iniciativa BUILD UP Skills contribuyó al perfeccionamiento profesional con objeto de fomentar la **eficiencia energética** de los edificios en quince Estados miembros. Para aumentar el número de **especialistas en TIC**, el Programa Europa Digital financia formación especializada. El

[6] COM(2025) 30 final.
[7] Acciones legislativas y no legislativas de la UE, convocatorias de propuestas, actos, proyectos y publicaciones.
[8] En comparación con menos de la mitad en 2022 y 2023.

programa EUproSalud ofrece formación a los trabajadores sanitarios centrada en las competencias digitales. **ComPAct** apoya a las administraciones públicas de la UE para fomentar sus competencias. Las competencias fueron un ámbito prioritario clave para los **cuarenta y cuatro comités de diálogo social sectorial** de la UE que aplicaron medidas, emitieron declaraciones o debatieron las necesidades sectoriales más amplias para el desarrollo de competencias en respuesta a la evolución de los paisajes industriales.

La **formación profesional**, que es fundamental para abordar la escasez de mano de obra y de competencias en sectores estratégicos, así como para impulsar la doble transición ecológica y digital, recibió un impulso a través de las convocatorias de Erasmus+ de 2023 y 2024. Dichas convocatorias se centraron en el atractivo de la EFP, el aumento de la movilidad de los aprendices, el reciclaje profesional de los trabajadores, las mujeres en la ecotecnología, las microcredenciales y los registros del mercado laboral.

2.2. Inversión en competencias

Durante el Año emergió la visión común de que **las competencias son un factor clave del crecimiento**, ya que empoderan a las personas y aumentan la productividad de las empresas. La UE invierte más de **150 000 millones EUR** en educación y competencias[9]. **Se prevé que la inversión de la UE en competencias impulse el empleo y el producto interior bruto** (PIB). Un aumento de 0,1 puntos porcentuales en la inversión en competencias para los trabajadores jóvenes podría aumentar el empleo global en un 0,25 % y el PIB en aproximadamente un 0,18 % a largo plazo, lo que superaría la inversión inicial[10].

El Año suscitó una reflexión sobre **cómo se invierte la financiación en competencias**, y se reconoció que **las competencias deben considerarse una inversión, más que un gasto**. Las estrategias para maximizar la **repercusión de las inversiones en competencias** fueron fundamentales en estos debates. Para comprender mejor el papel que desempeña la inversión en competencias a la hora de impulsar la productividad, se acordó que es necesario **mejorar la valoración basada en el coste** de su repercusión[11]. También se prestó atención a la **mejora del acceso a la financiación**, en particular para las pymes. En mayo de 2023, una encuesta «flash» de Eurobarómetro reveló que la escasez de competencias afecta considerablemente a las pymes, lo que pone de relieve la **necesidad de un apoyo específico**. En consecuencia, en septiembre de 2023 se adoptó el paquete de ayuda a las pymes.

También se confirmó que la financiación de la UE actúa como **catalizador**, al atraer otras fuentes de financiación y facilitar que se prueben nuevos enfoques innovadores de financiación del desarrollo de competencias, incluidas las asociaciones público-privadas. A lo largo del Año, las **asociaciones público-privadas**, como el Pacto por las Competencias, los proyectos de alianzas, los centros de excelencia en formación profesional y las academias de competencias, siguieron promoviendo la **inversión conjunta en el perfeccionamiento profesional**. En 2024, se pusieron en marcha unos quince **centros de excelencia en formación profesional** y la **Alianza Europea para la Formación de Aprendices** experimentó un crecimiento significativo, con más de 450 compromisos, 40 compromisos nacionales y 2,5 millones de ofertas de aprendizaje.

---

[9] En el marco del Fondo Social Europeo Plus, el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, Erasmus+, InvestEU, el Fondo de Transición Justa, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, Europa Digital y otros fondos (véase el documento de trabajo de los servicios de la Comisión).

[10] *ESDE review* [«Estudio sobre la evolución del empleo y de la situación social en Europa», disponible en inglés].

[11] Una guía esboza un marco para establecer una cuenta satélite sobre los gastos de educación y formación.

2.3. Acción conjunta por las competencias

El debate a lo largo del Año puso de manifiesto la complejidad de la gobernanza de las competencias y la necesidad de una **coordinación y cooperación eficaces entre la industria, el mercado laboral, el sector de la educación y otros ámbitos estratégicos**.

El Año fomentó la cooperación a distintos niveles[12]. **Los coordinadores nacionales** desempeñaron un papel clave a nivel nacional, al promover **enfoques que engloban a la Administración en su conjunto** con respecto a la gobernanza de las competencias. En varios países se crearon **organismos de gobernanza y de partes interesadas nuevos o mejorados**[13]. El Año facilitó una colaboración más estrecha entre países, por ejemplo, con la firma de un memorando de entendimiento por parte de Grecia y Chipre[14]. La Declaración conjunta de los coordinadores nacionales del Año Europeo de las Competencias constituye un poderoso testimonio del compromiso de los coordinadores nacionales de seguir trabajando estrechamente en materia de competencias, para garantizar que el impulso generado por el Año se mantenga y se desarrolle en el futuro.

El Año también puso de relieve el papel central del **diálogo social** en el desarrollo de competencias y en el apoyo a los trabajadores y las empresas para que lleven a cabo la doble transición ecológica y digital[15]. Las Presidencias del Consejo de la UE[16], la Comisión y los interlocutores sociales de la UE[17] firmaron el 19 de octubre de 2023 la Declaración Conjunta Tripartita de Barcelona, que había puesto en marcha la Presidencia española, para promover una asociación tripartita en la aplicación del Año y permitir un desarrollo más amplio de las competencias. La **asociación tripartita** también fue clave en la aplicación del Año en muchos países[18].

En las conversaciones con los interlocutores sociales y otras partes interesadas, se destacó la necesidad de actuar para abordar las **causas más generales de la escasez de mano de obra y de competencias**, como las malas condiciones de trabajo en determinados sectores, la mala gestión de los recursos humanos[19] o la falta de educación infantil y atención a la infancia asequibles. Tras la Cumbre de los Interlocutores Sociales de Val Duchesse, la Comisión presentó, en marzo de 2024, **un plan de acción para hacer frente a la escasez de mano de obra y de competencias**, elaborado en consulta con los interlocutores sociales de la UE. Asimismo, la Comisión presentó una propuesta de Directiva relativa a la mejora y el control del cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y una propuesta de revisión de la Recomendación del Consejo de 2014 relativa a un marco de calidad para los períodos de prácticas a fin de abordar cuestiones de calidad e inclusividad.

Las partes interesadas fueron explícitas sobre la necesidad de **anticipar mejor las carencias en materia de competencias** y subrayaron que los **enfoques locales y sectoriales**, así como una estrecha cooperación entre las partes interesadas, son cruciales para garantizar que la **información estratégica sobre las competencias** sea pertinente y ejecutable. Durante el Año, la Comisión puso en marcha la **herramienta de**

[12] El 76 % de los participantes en la encuesta posterior al Año Europeo de las Competencias se mostró de acuerdo con la cooperación forjada durante el Año.
[13] Dinamarca, Irlanda, España, Francia, Chipre, Malta, Austria, Polonia, Eslovaquia y Finlandia.
[14] Servicio público de empleo griego y Autoridad chipriota para el desarrollo de los recursos humanos.
[15] Dictamen.
[16] Bélgica, España y Suecia.
[17] ETUC, Business Europe, SGI Europe y SMEUnited.
[18] Bélgica, Bulgaria, Dinamarca, Alemania, Irlanda, España, Chipre, Letonia, Luxemburgo, Países Bajos, Austria, Eslovenia, Noruega y Ucrania.
[19] *ESDE review* [«Estudio sobre la evolución del empleo y de la situación social en Europa», en inglés].

Europass para buscar información sobre las tendencias en materia de empleo y competencias y publicó una nueva versión de la clasificación europea de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones, así como del marco europeo de competencias en ciberseguridad. ResearchComp, el marco europeo de competencias para los investigadores, se puso en marcha en julio de 2023. Durante el Año, varios países trabajaron en el ámbito de la información estratégica sobre las competencias[20].

La Comisión, en colaboración con el Comité de las Regiones, hizo especial hincapié en los **enfoques locales** para el desarrollo de competencias[21]. En enero de 2023, se adoptó la **Comunicación sobre el aprovechamiento del talento en las regiones de Europa**. Para ayudar a las regiones a atraer, formar y retener el talento, la Comisión puso en marcha **el Mecanismo para fomentar el talento** y su **Plataforma para el aprovecho del talento**.

El Año suscitó un interés mundial, lo que pone de manifiesto los retos comunes y la necesidad de cooperación internacional. La Comisión Europea ha asumido un papel destacado en la promoción de la educación y las competencias en las relaciones exteriores de la UE. Estos ámbitos son prioridades clave en las inversiones de la Global Gateway de la UE. El Año se presentó en eventos de alto nivel como la COP28 e inspiró a la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN) a lanzar un Año de las Competencias en 2025. El Grupo de Trabajo «Talentos para el Crecimiento» del Consejo de Comercio y Tecnología fomentó la colaboración entre la UE y los Estados Unidos en materia de competencias para el crecimiento económico. El Grupo presentó una declaración final conjunta. Varias organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y WorldSkills participaron activamente en el Año.

2.4. Empoderar a las personas

El empoderamiento de las personas mediante la promoción de una **mentalidad de perfeccionamiento y reciclaje profesionales** fue un aspecto central del Año, para permitir a todos desarrollar su pleno potencial en el mercado laboral y en la sociedad.

Unos catorce Estados miembros[22] empezaron a utilizar la financiación de la UE para desarrollar y aplicar **cuentas de aprendizaje individuales**. Las cuentas de aprendizaje individuales pueden contribuir a que el derecho a la formación sea una realidad en la práctica.

La **EFP** surgió como otro tema central. Las partes interesadas subrayaron repetidamente la necesidad de aumentar su atractivo, calidad y reconocimiento.

A lo largo del Año, las partes interesadas fueron claras en que el empoderamiento fomenta la **motivación** y mejora el **acceso a una formación de calidad** en los lugares de trabajo y fuera de ellos. Más allá de las competencias específicas para cada puesto de trabajo, se consideró importante dotar a las personas de **competencias digitales transversales y para la vida**, como la resiliencia, el pensamiento crítico, la alfabetización financiera, mediática y democrática. Esto es especialmente pertinente debido a las tendencias

[20] Bulgaria, Alemania, Estonia, España, Francia, Croacia, Lituania, Luxemburgo, Austria, Portugal y Eslovenia.
[21] Resolución.
[22] Francia y Lituania se centraron en seguir mejorando los sistemas de cuentas de aprendizaje individuales. Bélgica, Chequia, Alemania, Grecia, España, Croacia, Chipre, Letonia, Hungría, Polonia, Rumanía y Eslovaquia las están desarrollando.

geopolíticas y climáticas, al aumento de los contenidos generados por IA y la manipulación de la información. El Consejo adoptó, en mayo de 2024, unas Conclusiones sobre la alfabetización financiera. Se destacó la urgencia de invertir en **competencias básicas**[23].

Durante el Año, un punto recurrente fue que **nadie debe quedarse atrás**, por lo que se necesitan **soluciones y orientaciones personalizadas** para apoyar a las personas. Los debates del Año pusieron de manifiesto lagunas en la prestación de servicios de orientación, aunque también destacaron buenas prácticas en varios países[24].

Las mujeres, los ninis, las personas con discapacidad y las personas procedentes de entornos desfavorecidos fueron objeto específico de diversas iniciativas. Entre ellas cabe citar las siguientes: i) la convocatoria de propuestas de la Comisión *Social innovations for the upskilling of vulnerable young people* [«Innovaciones sociales para la mejora de las competencias de los jóvenes vulnerables», en inglés]; ii) la iniciativa Aspirar, Aprender, Dominar, Lograr («ALMA», por sus siglas en inglés de «Aim, Learn, Master, Achieve»), que ayuda a más de 800 jóvenes ninis vulnerables a reintegrarse en el mercado laboral o a encontrar oportunidades de educación y formación; y iii) los proyectos dirigidos por jóvenes en el marco del programa Youth4OutermostRegions.

En un contexto en el que el aumento de la productividad es fundamental para el futuro de la UE, **deben valorarse todas las competencias** en los mercados laborales. El Año puso en el punto de mira los **enfoques centrados en las competencias** para la contratación y el desarrollo del personal (también denominados **enfoques en los que primen las competencias**) como facilitador para que los empleadores aprovechen una reserva de talento más amplia y para que las personas desarrollen su potencial. Estos enfoques pueden complementarse con oportunidades para la **validación de competencias** y visibilizar el aprendizaje no formal e informal.

Las partes interesadas reconocieron el valor de **las microcredenciales y las credenciales digitales** para apoyar estos esfuerzos y ayudar a las personas en su carrera profesional en general. Las evaluaciones de marzo de 2024 de la **Recomendación sobre el Marco Europeo de Cualificaciones** y la **Decisión Europass**[25] confirmaron que las iniciativas fomentan la transparencia y una visión compartida de las cualificaciones y las competencias, así como la confianza en ellas.

2.5. Atraer el talento

El debate del Año también recordó que la competitividad de la UE se verá influida por su capacidad para **atraer el talento global** y suscitó conversaciones sobre la forma de: i) facilitar el reconocimiento de las cualificaciones y la validación de las competencias adquiridas en el extranjero; ii) reducir el exceso de regulación de las profesiones a nivel nacional y las cargas administrativas; iii) crear condiciones adecuadas que permitan la contratación y retención de talentos procedentes de terceros países en ocupaciones con escasez de mano de obra; y iv) reforzar las asociaciones con terceros países para crear oportunidades de movilidad laboral mutuamente beneficiosas y establecer vías legales.

[23] La evaluación de 2022 del programa PISA advirtió de la disminución de las competencias básicas.
[24] Bélgica (Flandes), España, Francia, Croacia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Eslovenia y Ucrania.
[25] Decisión (UE) 2018/646 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de abril de 2018, relativa a un marco común para prestar mejores servicios en materia de capacidades y cualificaciones (Europass).

A fin de que la UE sea más atractiva para el talento procedente del extranjero y simplificar la movilidad dentro de ella, en noviembre de 2023 la Comisión adoptó el paquete de movilidad sobre competencias y talento, que incluye una Comunicación sobre la movilidad de las competencias y el talento con una propuesta de Reglamento por el que se establece una reserva de talentos de la UE y una Recomendación de la Comisión sobre el reconocimiento de las cualificaciones de todos los nacionales de terceros países. Estas iniciativas allanaron el camino para la adopción, el 13 de mayo de 2024, de la Recomendación del Consejo «Europa en movimiento» sobre las oportunidades de movilidad para el aprendizaje para todos. También se reforzaron las asociaciones en materia de talentos con Marruecos, Túnez, Egipto, Pakistán y Bangladés para fomentar la movilidad internacional mutuamente beneficiosa y el desarrollo de competencias entre la UE y los países socios.

3. Ejecución

El Año fue una conversación que adoptó muchas formas: una campaña de comunicación, miles de actos y muchas oportunidades de participación de amplio alcance para las partes interesadas y los ciudadanos de toda Europa[26].

3.1. Gobernanza

El Año fue un esfuerzo interinstitucional de la UE por parte de la Comisión y sus agencias, el Parlamento Europeo, el Consejo de la UE, el Comité de las Regiones y el Comité Económico y Social Europeo (CESE).

La Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (DG EMPL) dirigió su ejecución en estrecha cooperación con otros servicios de la Comisión.

El Año se llevó a cabo de manera descentralizada y colaborativa. Un total de treinta y ocho países, incluidos todos los Estados miembros de la UE, nombraron un coordinador nacional. Los coordinadores nacionales desempeñaron un papel clave.

3.2. Recursos

Los recursos asignados se utilizaron para la campaña de comunicación (6,75 millones EUR), la organización de actos emblemáticos, las reuniones con coordinadores y expertos nacionales (0,935 millones EUR) y los estudios pertinentes (0,106 millones EUR).

3.3. Campaña de comunicación

La Comisión organizó una campaña de comunicación en la UE dirigida a empleadores (principalmente pymes), profesionales, demandantes de empleo, ninis, responsables políticos, partes interesadas y proveedores de formación.

El amplio material de comunicación que se puso a disposición de todos los Estados miembros de la UE en sus respectivas lenguas incluía una identidad visual, un **sitio web** institucional, y un conjunto de herramientas de comunicación, que ofrecía materiales promocionales, presentaciones y recursos destinados

[26] La propuesta de Decisión sobre el Año Europeo de las Competencias establece el número de actos como un indicador clave de rendimiento. En la estrategia de comunicación del Año se definieron otros indicadores clave de rendimiento.

a los medios sociales listos para ser utilizados. El **hashtag #EuropeanYearOfSkills** se promocionó y utilizó más de 14 000 veces[27].

Las partes interesadas fueron multiplicadores clave. Sus casi 7 000 mensajes publicados recibieron 61 millones de visualizaciones, lo que indica que el Año suscitó un debate público.

A fin de promover el perfeccionamiento y el reciclaje profesionales, el proyecto «Personas reales, competencias reales» presentó 200 historias individuales de 30 países, junto con un vídeo.



Real People Real Skills video

Los esfuerzos de comunicación, realizados a distintos niveles, obtuvieron los siguientes resultados:

		en millones
	Espectadores a los que llegaron los anuncios televisivos en cinco países[28]	**41**
	Alcance combinado de publicidad de pago en los medios redes sociales, incluidos Facebook (58 millones), Instagram (10,2 millones) y LinkedIn (860 000)	**69**
	Visualizaciones de las páginas del sitio web de la campaña	**3,6**

[27] 14 200 menciones desde el 9 de mayo de 2023 hasta el 8 de mayo de 2024.
[28] Se determinó que Bulgaria, España, Grecia, Italia y Rumanía eran los países con mayores necesidades de comunicación.

	Visualizaciones del vídeo de la campaña en YouTube	**69**
	Visualizaciones del vídeo en la plataforma de juegos Twitch	**21,4**
	Los lectores llegaron a través de sesenta y cuatro asociaciones de medios de comunicación nacionales	**10,1**
	Personas a las que llegaron treinta y dos influyentes remunerados en los medios sociales	**3,01**
	Personas expuestas a la publicidad exterior en Bruselas, también en el aeropuerto	**4**



Resultados de la encuesta a los ciudadanos

3.4. Actos

A lo largo del Año, se celebraron **más de 2 100 actos en cuarenta y dos países**, incluidos todos los Estados miembros de la UE. Estas cifras demuestran el grado de compromiso asumido para promover las competencias en diversos contextos. Los actos fueron organizados por instituciones, agencias, redes, autoridades nacionales, partes interesadas y ciudadanos de la UE.

Las actividades del Año se centraron en **seis actos emblemáticos**, cada uno de los cuales se enfocó en audiencias y objetivos clave. Entre ellos cabe citar los siguientes:

- el Festival del Año Europeo de las Competencias, de 9 de mayo de 2023, con 7 300 visualizaciones;
- la conferencia «Making Skills Count», celebrada del 8 al 9 de junio de 2023, que contó con 1 300 participantes;
- la Semana Europea de la Formación Profesional, del 23 al 27 de octubre de 2023, que incluyó quinientos actos nacionales y regionales;
- el Foro Europeo sobre el Empleo y los Derechos Sociales, celebrado del 16 al 17 de noviembre de 2023, en el que participaron 2 200 personas;
- el acto «Meet the Champions of Excellence» [«Conoce a los campeones de las competencias», en inglés], organizado conjuntamente con el CESE el 23 de febrero de 2024, con 800 participantes; y
- el acto «The European Year of Skills – What Comes Next?» [«El Año Europeo de las Competencias: ¿qué viene a continuación?», en inglés], celebrado el 30 de abril de 2024, que contó con 1 400 participantes.

Se celebraron **cinco reuniones de expertos** en las que se llevaron a cabo debates estratégicos sobre la financiación de las competencias, la información estratégica sobre las competencias, los enfoques que primen las competencias, las competencias a nivel regional (organizados conjuntamente con el Comité de las Regiones) y la exploración del futuro de una Europa cualificada a través de un análisis prospectivo[29].

La importancia de las competencias en todos los sectores económicos se destacó, entre otros espacios, en las ediciones 2023-2024 de la Semana Verde de la UE, la Semana Europea de la Energía Sostenible, la Semana de la Programación de la UE, el Foro Europeo de la Migración, la Semana Europea de las Regiones y las Ciudades, el Evento Europeo de la Juventud., la Semana Europea de la Juventud, así como en la conferencia sobre el apoyo al desarrollo de competencias a través de reformas.

Estos esfuerzos fueron reforzados por otras instituciones y agencias de la UE. El **Parlamento Europeo** colaboró con cinco **agencias de la UE** en la organización del acto «Skills, skills, skills!» [«Competencias, competencias, competencias», en inglés] el 20 de septiembre de 2023. El **Cedefop** organizó 14 actos y participó en más de 270 actos relacionados con las competencias, mientras que la **Fundación Europea de Formación** organizó 144 actos. Las **representaciones y delegaciones de la Comisión** organizaron más de 270 actos, reuniones con las partes interesadas pertinentes y actividades de comunicación bajo el lema del Año.

4. Acción futura en materia de competencias

Como señala Mario Draghi en su informe titulado *The Future of European Competitiveness* [«El futuro de la competitividad europea», disponible en inglés] existe una necesidad crucial de seguir invirtiendo en las competencias de los ciudadanos europeos, tanto para ayudarles a prosperar como para garantizar la competitividad de la economía europea a escala mundial.

Estas cuestiones clave surgieron de los debates del Año, que contribuirán a desarrollar futuras acciones en materia de competencias:

[29] Para más información, véase el documento de trabajo de los servicios de la Comisión.



El 18 de julio de 2024, la presidenta de la Comisión, Ursula von der Leyen, presentó al Parlamento Europeo las Orientaciones políticas para la próxima Comisión Europea 2024-2029. La presidenta hizo hincapié en que:



> ***Europa necesita un cambio radical en cuanto a ambición y a actuación, en todos los niveles de cualificación y en todas las modalidades de formación y educación.***
>
> **Ursula von der Leyen**

El 5 de marzo de 2025, la Comisión adoptó la **Unión de las Competencias**, una nueva visión global que combina las políticas de educación, formación y empleo claves para la competitividad de Europa. Su objetivo es facultar a nuestros ciudadanos para adquirir bases sólidas de competencias y participar en la mejora de las competencias y el reciclaje profesional a lo largo de la vida. Esto mejorará la competitividad de las empresas al ayudarlas a encontrar el talento que necesitan para generar crecimiento sostenible y empleo de calidad. Otro objetivo es hacer que las competencias y cualificaciones sean transparentes, fiables y reconocidas en toda la UE, independientemente del lugar en el que se hayan adquirido.

5. Conclusión

El Año logró promover una mentalidad de perfeccionamiento y reciclaje profesionales en toda Europa[30] y a escala nacional y regional[31]. Más europeos son conscientes de las políticas en materia de competencias[32] y están dispuestos a formarse[33].

La conversación a lo largo del año sobre las competencias confirmó firmemente la importancia de adoptar una cultura de aprendizaje permanente y transformar los sistemas de formación. Esto requiere una visión estratégica, respaldada por un compromiso político a largo plazo, enfoques sólidos que engloben a la Administración en su conjunto, el firme compromiso de las partes interesadas y una financiación adecuada.

Aunque las partes interesadas reconocen que el Año es un punto de partida significativo, existe un apremiante llamamiento en favor de un impulso sostenido, y se admite la necesidad de un cambio de mentalidad permanente.

De cara al futuro, la Comisión se basará en los resultados del Año para avanzar en la aplicación de iniciativas destinadas a colmar las carencias de competencias y acoger una nueva era de perfeccionamiento y reciclaje profesional continuos, con vistas a establecer una Unión de las Competencias que apoye la competitividad y la preparación de la UE. La Comisión colaborará estrechamente con los Estados miembros, los países socios, los interlocutores sociales, la sociedad civil y otras partes interesadas. Aunque el Año pueda haber finalizado, proseguirá el trabajo para seguir promoviendo el desarrollo de competencias, reforzar la resiliencia del mercado laboral europeo y ayudar a las personas a llevar vidas prósperas y satisfactorias.

[30] Encuesta a las partes interesadas de junio de 2024 (747 encuestados): el 84 % está de acuerdo.
[31] Encuesta a los coordinadores nacionales de junio de 2024 (33 encuestados): 31 están de acuerdo.
[32] Encuesta a las partes interesadas de junio de 2024: «el 91 % de los encuestados consideraba que el Año había aumentado la sensibilización sobre el desarrollo de competencias». Encuesta a los ciudadanos de diciembre de 2023: «el 53 % es consciente de las políticas de la UE en materia de competencias, frente al 26 % antes del Año».
[33] Encuesta a los ciudadanos de diciembre de 2023: «El 64 % de las personas expuestas a la campaña estaban más dispuestas a realizar un curso de formación».