



C/2024/7282

5.12.2024

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO

de 25 de noviembre de 2024

sobre carreras atractivas y sostenibles en la educación superior

(C/2024/7282)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, su artículo 292, en relación con su artículo 153, apartado 1, letras b) e i), su artículo 165, apartado 4, y su artículo 166, apartado 4,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Considerando lo siguiente:

1. Unas carreras profesionales atractivas y sostenibles en la educación superior son esenciales para el desarrollo de las instituciones de educación superior de la Unión y para una cooperación transnacional más profunda entre los Estados miembros, en consonancia con una estrategia europea de capacitación de las instituciones de educación superior para el futuro de Europa ⁽¹⁾. El refuerzo de la educación superior europea es una de las prioridades estratégicas establecidas por el Consejo ⁽²⁾ para la década en curso.
2. A efectos de la presente Recomendación, debe entenderse por:
 - «carreras profesionales sostenibles en la educación superior»: el empleo continuado del personal académico y el personal de servicios profesionales en secuencias de experiencias profesionales que faciliten su desarrollo personal y profesional y su bienestar a lo largo del tiempo;
 - «personal académico en la educación superior»: el personal cuya actividad fundamental o principal sea la docencia o la investigación en instituciones que ofrecen programas que se sitúen en los niveles 5 a 8 del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC). El personal afectado por la presente Recomendación comprende tanto a las personas que trabajan en instituciones de educación superior que se dedican bien a la enseñanza bien a la investigación, como a las personas que ejercen única o principalmente la enseñanza, independientemente de su estatus. El término también incluye a los investigadores que trabajan en instituciones de educación superior, que pueden no tener asignadas tareas docentes permanentes pero participan en la vida de la institución y pueden ejercer ocasionalmente la docencia;
 - «instituciones de educación superior»: referencia al sector en su conjunto, que representa todo el ámbito de la educación terciaria, abarcando así todos los tipos de instituciones de educación superior, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales.
3. Algunas recomendaciones incluyen al personal de servicios profesionales activo en la educación superior que no se considera estrictamente «personal académico» pero posee una amplia experiencia de alto nivel en ámbitos estratégicos, jurídicos, de cooperación transnacional o de comunicación, a profesionales que trabajan en ámbitos relacionados con tareas académicas pero sin una participación directa en ellas, o a profesionales de la educación superior con amplios conocimientos sobre este ámbito y otras políticas pertinentes.
4. Las instituciones de educación superior tienen una importancia estratégica a la hora de afrontar los retos socioeconómicos que contribuyen a la innovación, la competitividad, el multilingüismo y el desarrollo cultural, social y democrático a escalas local, regional, nacional y europea. Están experimentando unas condiciones

⁽¹⁾ DO C 167 de 21.4.2022, p. 9.

⁽²⁾ Resolución del Consejo relativa a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030) (DO C 66 de 26.2.2021, p. 1).

cambiantes, y se están creando nuevos tipos de gobernanza, de modelos educativos y de actividades académicas. Se espera que el personal académico de la educación superior desempeñe diversas funciones, desde la educación y la investigación clásicas hasta la creación de oportunidades de perfeccionamiento y reciclaje profesionales adecuadas a la rapidez con la que evolucionan las necesidades de la vida laboral, pasando por la iniciativa empresarial y la innovación, el liderazgo, la valorización y transferencia del conocimiento, la cooperación regional, nacional y transnacional, el compromiso empresarial y comunitario ⁽³⁾, el desarrollo regional y local, la mentoría, el apoyo a la elaboración de políticas, la administración y la gestión, y la participación en la gobernanza institucional. Estas diversas funciones obtienen un reconocimiento desigual. Con el fin de abordar los sesgos en las estructuras de desarrollo profesional y en el reconocimiento social general de la investigación a expensas de la docencia y de otras actividades académicas no relacionadas con la investigación, sería conveniente promover enfoques que reconozcan las diversas trayectorias profesionales académicas y las tomen en consideración en los procesos de evaluación y de promoción profesional del personal.

5. Si se crean mejores condiciones para el personal académico y se subsanan los obstáculos, se puede contribuir a aumentar el atractivo de las instituciones de educación superior como lugar de trabajo y a mejorar su capacidad para generar efectos indirectos positivos adicionales, en particular en el mercado laboral, estimulando el desarrollo del talento. Un personal académico mejor valorado y apoyado puede contribuir a incentivar la mano de obra necesaria para desarrollar la economía, que depende cada vez más del conocimiento, la innovación y las personas altamente cualificadas. La importancia de unas instituciones de educación superior atractivas y eficaces ha sido reconocida, en particular, en las regiones que se enfrentan a una trampa para el desarrollo del talento o corren el riesgo de caer en una, y que se están quedando rezagadas desde el punto de vista de la creación de nuevas oportunidades económicas ⁽⁴⁾.
6. Las actividades y la cooperación estratégicas nacionales y transnacionales, como la creación de alianzas de universidades europeas o de alianzas de otro tipo, el desarrollo de programas y proyectos educativos transnacionales, los intercambios de personal académico y la creación de ofertas de educación y formación de aprendizaje continuo, requieren cada vez más que el personal académico, así como el personal de servicios profesionales, dediquen más tiempo y energía a esas actividades, además de a la docencia y la investigación básicas. Para apoyar estas actividades, las políticas de recursos humanos, como la evaluación y la promoción, deben reconocer la participación del personal en el trabajo de cooperación nacional y transnacional y la carga de trabajo adicional que ello puede generar.
7. Un factor importante para que el personal académico pueda impartir una enseñanza de alta calidad es que disponga de un entorno de trabajo libre, seguro y no discriminatorio, con unas políticas de igualdad que promuevan la inclusión, la diversidad y la lucha contra la discriminación, y libre de cualquier forma de acoso y de violencia, incluida la violencia de género. El personal académico y el personal de servicios profesionales también pueden enfrentarse a retos relacionados con unas condiciones de trabajo insatisfactorias ⁽⁵⁾, una gran carga de trabajo y unos sesgos de género o de otro tipo en la evaluación y el reconocimiento. Además, las mujeres trabajan con mayor frecuencia que los hombres con contratos precarios y temporales ⁽⁶⁾. Para hacer frente a estos retos es necesario promover unas condiciones de trabajo competitivas, transparentes, accesibles y justas en el ámbito académico.
8. La autonomía institucional, la libertad y la integridad académicas, la participación de los estudiantes y del personal en la gobernanza de la educación superior y la responsabilidad pública de la educación superior y respecto a ella son medios clave para asegurar una educación superior de alta calidad y deben protegerse y promoverse.
9. La acción de la Unión para promover la inclusión, la diversidad y la igualdad de género en la educación superior se basa en un enfoque de la excelencia integrador. Su objetivo es respaldar una educación superior de excelencia, velando al mismo tiempo por la igualdad de participación, prestando especial atención a las mujeres, los grupos infrarrepresentados y las comunidades desfavorecidas. Para hacer frente a la situación a la que se enfrentan

⁽³⁾ La misión de la educación superior va más allá de las funciones de educación e investigación. El *compromiso empresarial* significa establecer asociaciones entre las instituciones de educación superior y las empresas que aporten beneficios mutuos, como el acceso de las empresas a tecnologías novedosas y el acceso de las instituciones de educación superior a oportunidades de educación y formación duales, equipos, conocimientos especializados o redes fuera del ámbito académico. El *compromiso comunitario* significa reforzar los valores democráticos y el compromiso cívico, atender las necesidades de los grupos vulnerables, contribuir al desarrollo cultural y socioeconómico, modelar las políticas públicas y abordar los retos sociales a gran escala.

⁽⁴⁾ Comunicación de la Comisión, de 17 de enero de 2023, titulada «El aprovechamiento del talento en las regiones de Europa» [COM (2023) 32 final].

⁽⁵⁾ Incluida la falta de medidas de ajuste razonables para las personas con discapacidades, tal como se contempla en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

⁽⁶⁾ Comisión Europea, Dirección General de Investigación e Innovación, *She figures 2021. Gender in research and innovation. Statistics and indicators*, [Informe *She figures 2021*. El Género en la investigación y la innovación. Estadísticas e indicadores], Oficina de Publicaciones, 2021.

determinados grupos infrarrepresentados, en particular en puestos directivos, sería conveniente promover planes de igualdad, diversidad e inclusión en las instituciones de educación superior y en los procesos de promoción profesional.

10. La presente Recomendación está concebida en estrecha sinergia con la Recomendación del Consejo sobre un marco europeo para atraer y retener a talentos de investigación, innovación y emprendimiento en Europa ⁽⁷⁾, cuyo objetivo es promover que las carreras de investigación sean más atractivas en todos los sectores, incluido el ámbito académico, y que se reconozcan plenamente todos los tipos de trayectorias profesionales. Ambas Recomendaciones tienen por objeto mejorar las condiciones de trabajo, la estabilidad de las carreras profesionales, las capacidades y competencias, la igualdad de género, la inclusión y las medidas de protección social para sus respectivos grupos destinatarios.
11. La presente Recomendación tiene por objeto promover medidas para mejorar el desarrollo profesional continuo y reconocer en mayor medida la variedad de actividades que lleva a cabo el personal académico. Esto permitirá la movilización del personal para desarrollar prácticas de docencia y aprendizaje innovadoras como parte de una perspectiva de aprendizaje permanente, estimular la mentalidad de reciclaje y perfeccionamiento profesionales, y promover la adquisición de capacidades y competencias para las transiciones ecológica y digital, como el uso de la inteligencia artificial en la docencia, el aprendizaje y la investigación, basándose en principios éticos.
12. La presente Recomendación tiene por objeto promover condiciones competitivas, predecibles, justas, inclusivas, accesibles, seguras y no discriminatorias para atraer al personal académico y al personal de servicios profesionales y mantenerlo en el sector de la educación superior. Debe permitirse que el personal académico desarrolle métodos docentes innovadores en un entorno en el que las condiciones de trabajo sean competitivas y justas, en el que se protejan los derechos fundamentales y no exista temor a represalias o a una influencia externa indebida y en el que tenga cabida la posibilidad de desarrollo profesional.
13. La presente Recomendación también tiene por objeto mejorar la base empírica para el desarrollo de políticas y estrategias de recursos humanos en la educación superior. Dado que los datos comparables a escala internacional sobre el personal académico siguen siendo insuficientes y que en los diferentes sistemas de educación superior se utilizan categorías de personal dispares, sería conveniente estudiar la posibilidad de recopilar datos más detallados por medio de los instrumentos pertinentes, principalmente a través del Observatorio Europeo del Sector de la Educación Superior ⁽⁸⁾ y el Observatorio de Carreras de Investigación e Innovación (ReICO, por sus siglas en inglés), para supervisar suficientemente las tendencias emergentes y adoptar medidas políticas con una verdadera base empírica, al tiempo que se refuerza una cooperación transnacional más profunda a escala de la Unión.
14. Una cooperación transnacional europea más profunda y eficaz en la educación superior es fundamental para apoyar los valores, la identidad y la democracia de la Unión. También es vital para la competitividad y el atractivo de Europa. Al cooperar a través de las fronteras, los sistemas e instituciones de educación superior se hacen más fuertes, innovadores y eficientes. Debe promoverse, reconocerse y valorarse mejor la participación del personal en la preparación, el fomento y, posteriormente, el apoyo a la movilidad de los estudiantes y del personal, incluidos los que participan en la integración de la movilidad en los planes de estudios.
15. La presente Recomendación tiene por objeto fomentar que se reconozcan en mayor medida la energía y el tiempo que el personal académico y el personal de otros servicios profesionales dedican a las actividades de cooperación transnacional, por ejemplo, las alianzas «Universidades Europeas». Para garantizar la íntegra ejecución de esta iniciativa y fomentar actividades de cooperación transnacional, como el desarrollo de titulaciones conjuntas, debe promoverse la plena participación del personal y las perspectivas de carrera del personal académico y el personal de servicios profesionales que interviene en funciones de coordinación estratégica. Incentivar al personal para que promueva la movilidad transnacional e intersectorial también debe contribuir en gran medida al desarrollo de programas educativos transnacionales innovadores e interdisciplinarios que redunden en beneficio de todos los estudiantes.

RECOMIENDA A LOS ESTADOS MIEMBROS:

Que, teniendo debidamente en cuenta la autonomía institucional y la libertad académica, y de conformidad con las circunstancias nacionales:

⁽⁷⁾ Recomendación del Consejo, de 18 de diciembre de 2023, sobre un marco europeo para atraer y retener a talentos de investigación, innovación y emprendimiento en Europa (DO C, C/2023/1640 de 29.12.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/1640/oj>).

⁽⁸⁾ Véase la Comunicación de la Comisión, de 18 de enero de 2022, sobre una estrategia europea para las universidades [COM(2022) 16 final]. La Comisión creará el Observatorio Europeo del Sector de la Educación Superior. Se espera que el Observatorio combine las mejores herramientas y capacidades actuales de la UE en materia de datos en un único lugar, mejorando al mismo tiempo su uso.

1. Promuevan, reconozcan y valoren las diversas funciones académicas, como la docencia innovadora y eficaz y la transferencia del conocimiento y, en particular:

a) participen en consultas con el sector de la educación superior, con el objetivo de:

- i) mejorar las políticas de recursos humanos en el sector de la educación superior con el fin de reconocer y recompensar de manera similar funciones diversas del personal académico, como la docencia, la investigación, la iniciativa empresarial y la innovación, la valorización y la transferencia del conocimiento, la cooperación nacional y transnacional, el compromiso empresarial y comunitario, el desarrollo regional y local, la mentoría, la administración y la gestión, y la participación en la gobernanza institucional;
- ii) seguir promoviendo enfoques, tanto nuevos como ya existentes, que valoren, reconozcan y recompensen las diversas trayectorias profesionales académicas, de modo que se facilite la permeabilidad académica en las diferentes funciones del personal académico a que se refiere el punto 1, letra a), inciso i), en diversos sectores públicos y privados; y entre países, teniendo en cuenta las interrupciones de la carrera profesional ⁽⁹⁾ de manera transparente;
- iii) seguir desarrollando prácticas en el sector de la educación superior con vistas a valorar la mejora de la docencia y el desarrollo del personal, y a promover la misma consideración para la docencia que para la investigación, en la evaluación y promoción del personal;
- iv) alentar el liderazgo institucional en las instituciones de educación superior a fin de mantener y aumentar el énfasis en el aprendizaje, la docencia y la transferencia del conocimiento, prestando tanta atención a estas actividades como a la investigación, valorar a quienes defienden activamente la excelencia de la docencia y el aprendizaje en las instituciones de educación superior y promover buenas prácticas en la evaluación de la excelencia en la docencia;
- v) apoyar la participación del personal académico en los debates sobre reformas y procesos a nivel nacional, regional e institucional relacionados con su carrera profesional, incluidos la evaluación y el desarrollo profesional;

b) apoyen el desarrollo de prácticas en el sector de la educación superior con vistas a invertir en el desarrollo continuo de capacidades y profesional:

- i) proporcionando una formación y un apoyo adecuados al personal académico que lleve a cabo actividades docentes, incluido el personal que se encuentre al inicio de su carrera profesional y los profesores a tiempo parcial;
- ii) apoyando la mejora de la docencia con nuevos métodos pedagógicos, por ejemplo utilizando la investigación sobre la docencia y creando centros docentes y de aprendizaje innovadores en todas las instituciones de educación superior, basándose en las comunidades de práctica existentes y en las bibliotecas universitarias, con el fin de ayudar al personal académico en su misión docente;
- iii) prestando apoyo al personal académico para su desarrollo profesional continuo en enfoques de enseñanza y aprendizaje innovadores y centrados en los estudiantes que permitan obtener una certificación, por ejemplo mediante microcredenciales ⁽¹⁰⁾, para mejorar los métodos y las prácticas de enseñanza digitales e innovadores, como el aprovechamiento del uso seguro, ético y transparente de la inteligencia artificial, la integración en sus cursos del aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible ⁽¹¹⁾, la promoción de enfoques de aprendizaje inclusivos dirigidos a diversos grupos de alumnos, la integración de la cooperación transnacional en los programas de educación y formación, y la puesta en común con el resto del mundo de conocimientos por medio de cursos en línea basados en los principios de la educación abierta ⁽¹²⁾;

c) consideren la posible integración de indicadores que evalúen el grado de innovación y la calidad en la docencia y el aprendizaje en los procesos existentes de aseguramiento de la calidad, aprovechando la experiencia del Grupo Permanente de Indicadores y Puntos de Referencia.

⁽⁹⁾ Por ejemplo, debido a la maternidad o paternidad y a las responsabilidades familiares, o a problemas de salud.

⁽¹⁰⁾ Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad (DO C 243 de 27.6.2022, p. 10).

⁽¹¹⁾ Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa al aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible (DO C 243 de 27.6.2022, p. 1).

⁽¹²⁾ Las prácticas de la educación abierta constituyen técnicas de docencia y aprendizaje basadas en tecnologías abiertas y participativas y en recursos educativos abiertos para facilitar el aprendizaje colaborativo y flexible.

2. Fomenten el respeto de los convenios colectivos, el diálogo social eficaz y la autonomía de los interlocutores sociales, y adopten medidas de apoyo que permitan a los empleadores ofrecer unas condiciones de trabajo atractivas, inclusivas y competitivas, con las que se valore, motive y apoye al personal académico y al personal de servicios profesionales. Esas medidas de apoyo podrían consistir en:
- a) mejorar las prácticas de contratación y las condiciones de trabajo del personal académico y el personal de servicios profesionales, así como los mecanismos de financiación conexos, para que sean más transparentes, previsibles, accesibles y estables, especialmente para el personal que se encuentra al inicio de su carrera;
 - b) ofrecer una remuneración proporcional, exenta de brechas salariales entre hombres y mujeres, y una conciliación de la vida familiar y la vida profesional y unas condiciones de trabajo flexibles para el personal académico y el personal de servicios profesionales que contribuyan a conciliar la vida personal y familiar, las responsabilidades familiares, y la salud, la seguridad y el bienestar general, sin detrimento de sus carreras profesionales;
 - c) facilitar el acceso a una protección social adecuada independientemente de la forma de empleo, sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a definir los principios fundamentales de sus sistemas de seguridad social. Estas medidas podrían referirse a las siguientes ramas de la protección social, siempre y cuando existan en los Estados miembros: prestaciones por desempleo; prestaciones por enfermedad y de asistencia sanitaria; permisos de maternidad; permisos de paternidad y parentales y las prestaciones correspondientes; prestaciones de invalidez; prestaciones por discapacidad; prestaciones por vejez y pensiones de supervivencia; y prestaciones por accidente laboral y por enfermedad profesional;
 - d) proporcionar acceso a información actualizada, exhaustiva, fácil de utilizar y claramente comprensible sobre los derechos y obligaciones en materia de protección social, y mejorar la preservación, acumulación o transferencia de derechos —adquiridos a través de regímenes tanto obligatorios como voluntarios— entre todos los tipos de situaciones de empleo y trabajo por cuenta propia, a través de las fronteras dentro de la UE y entre distintos sectores económicos, a lo largo de toda la vida laboral de una persona o durante un período de referencia determinado, y entre diferentes regímenes dentro de una misma rama de la protección social;
 - e) fomentar que el personal académico participe en la docencia, el aprendizaje, la investigación y la transferencia de conocimiento en todas las etapas de su carrera profesional e independientemente del tipo de contrato de trabajo, sin injerencias ni temor a represalias:
 - i) contribuyendo a la eficacia de unos mecanismos de control que promuevan y defiendan la libertad de cátedra;
 - ii) definiendo marcos para proteger a los miembros del personal académico contra injerencias y amenazas externas indebidas;
 - iii) contribuyendo a la transparencia de los acuerdos de financiación o cooperación mediante la aplicación de una gestión eficaz de los riesgos;
 - f) apoyar la igualdad de género, el equilibrio de género, la igualdad de oportunidades y la inclusión con un enfoque interseccional para el personal académico de todas las procedencias, en particular mediante el desarrollo y el intercambio de buenas prácticas en la educación superior relativas a la igualdad de género, la inclusión y la diversidad;
 - g) apoyar medidas eficaces destinadas a crear un entorno de trabajo inclusivo y seguro que acoja la diversidad en sentido amplio y que esté libre de toda forma de violencia, acoso y discriminación de cualquier tipo por motivos, por ejemplo, de género, edad, discapacidad, origen racial, étnico o nacional, religión o creencias u orientación sexual:
 - i) fomentando iniciativas que ayuden al personal académico femenino a alcanzar un grado elevado en la jerarquía académica y funciones de alta gestión o dirección;
 - ii) promoviendo la introducción de planes de igualdad de género y planes de diversidad e inclusión más amplios en las instituciones de educación superior y en los procesos de promoción profesional, y animando a las instituciones de educación superior a utilizar las herramientas existentes o a desarrollar otras nuevas, como cartas de diversidad e inclusión, códigos de conducta, materiales de orientación o manuales;
 - iii) contribuyendo a unas prácticas de evaluación más favorables y basadas en la confianza, dando prioridad a la motivación intrínseca, al intercambio abierto de observaciones y a la colaboración, en particular mediante el desarrollo de los fundamentos para la elaboración de políticas con una base empírica en materia de inclusión y diversidad.

3. En consulta con las instituciones de educación superior, promuevan, reconozcan y valoren la participación en una cooperación regional, nacional y transnacional más profunda, y en particular:
 - a) fomenten y apoyen la participación del personal académico y el personal de servicios profesionales en actividades de cooperación regional, nacional y transnacional más profundas, como programas de titulación conjunta u ofertas conjuntas de educación y formación que puedan ser acreditadas por certificaciones como microcredenciales, en todos los niveles y en todas las disciplinas, valorando dichas actividades. Por ejemplo:
 - i) considerando la posibilidad de integrar objetivos relacionados con la cooperación educativa en las trayectorias profesionales y en la política de personal a nivel nacional, regional e institucional;
 - ii) teniendo en cuenta el desarrollo de actividades educativas conjuntas en la evaluación de la carrera académica del personal académico;
 - iii) teniendo en cuenta el trabajo relacionado con la cooperación regional, nacional y transnacional en el total de horas de trabajo del personal académico y el personal de servicios profesionales;
 - b) persigan el objetivo, en consulta con el sector de la educación superior, de desarrollar perspectivas de carrera a largo plazo y medidas de gestión del talento flexibles dirigidas al personal académico y al personal de servicios profesionales que participa en la coordinación y gestión de la cooperación transnacional de instituciones de educación superior, como las alianzas de universidades europeas y otros modelos de cooperación de Erasmus+;
 - c) fomenten el desarrollo y la promoción de nuevas oportunidades para la movilidad europea e internacional, ofreciendo también formas alternativas, como la colaboración virtual, para quienes no puedan viajar, para el personal académico y el personal de servicios profesionales, aprovechando también los instrumentos existentes para la gestión de la carrera y la movilidad laboral, como la plataforma Europass y los asesores de movilidad de la Red Europea de Servicios de Empleo (EURES);
 - d) permitan que las instituciones de educación superior dediquen una capacidad adecuada de recursos humanos a la cooperación transnacional;
 - e) fomenten la posibilidad de que el personal académico y profesional de los servicios participe en el aprendizaje permanente, incluso mediante un permiso sabático o de otro tipo para mejorar sus capacidades y competencias.
4. Participen en una elaboración de políticas con una base más empírica al objeto de crear condiciones competitivas, predecibles, seguras, justas y no discriminatorias en el ámbito académico, sobre la base de los datos organizativos, regionales, nacionales y europeos disponibles sobre las carreras profesionales y la política de personal en la educación superior.
5. Den seguimiento a la presente Recomendación, a su debido tiempo, para permitir la plena ejecución de los objetivos clave de las Conclusiones del Consejo sobre una estrategia europea de capacitación de las instituciones de educación superior para el futuro de Europa ⁽¹³⁾.
6. Informen a la Comisión, en el contexto de la estructura de gobernanza del marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación ⁽¹⁴⁾, de las medidas correspondientes que han de adoptarse en el nivel apropiado para apoyar los objetivos de la presente Recomendación, por ser pasos esenciales para la consecución y el desarrollo del Espacio Europeo de Educación.

TOMA NOTA DE LA INTENCIÓN DE LA COMISIÓN DE:

1. Coordinar, en estrecha cooperación con los Estados miembros, las instituciones de educación superior y los interlocutores sociales, en el Grupo de Trabajo sobre Educación Superior del marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación, los trabajos de preparación de la aplicación de la presente Recomendación en consonancia con las Conclusiones del Consejo sobre una estrategia europea de capacitación de las instituciones de educación superior para el futuro de Europa, y asesorar sobre el modo en que las instituciones de educación superior pueden mejorar el atractivo de las carreras del personal académico y el personal de servicios profesionales; preparar un marco europeo de competencias para el personal académico, a fin de mejorar la

⁽¹³⁾ DO C 167 de 21.4.2022, p. 9.

⁽¹⁴⁾ Resolución del Consejo relativa a la estructura de gobernanza del marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030) (DO C 497 de 10.12.2021, p. 1).

permeabilidad de las carreras profesionales en todos los sectores, basándose en los marcos de competencias pertinentes existentes a escala de la Unión y, según proceda, dentro de esos marcos, entre ellos el Marco Europeo de Competencias para Investigadores (ResearchComp) y herramientas como las que ofrecen la Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores (HRS4R) y el Acuerdo sobre la Reforma de la Evaluación de la Investigación.

2. Mejorar el apoyo al diálogo social a escala de la Unión sobre las carreras profesionales del personal académico y el personal de servicios profesionales, en particular en el marco del diálogo social sectorial europeo en el ámbito de la educación, facilitar el aprendizaje entre iguales entre los Estados miembros sobre mecanismos eficaces para garantizar el reconocimiento de la participación del personal académico y de servicios profesionales en la cooperación transnacional y en actividades docentes innovadoras; y apoyar políticas con base empírica y el seguimiento de los avances mediante la cartografía de los datos existentes en materia de carreras profesionales de la educación superior y políticas de personal a nivel europeo, nacional e institucional a través del Observatorio Europeo del Sector de la Educación Superior y el Observatorio de las Carreras de Investigación e Innovación mediante el uso de sinergias y la detección de deficiencias y necesidades de datos.
3. Fomentar las sinergias con la Recomendación del Consejo sobre un marco europeo para atraer y retener a talentos de investigación, innovación y emprendimiento en Europa, a fin de garantizar una carrera profesional mejorada y coherente para el personal académico que trabaja en instituciones de educación superior y que se dedica tanto a la docencia como a la investigación, así como a la transferencia del conocimiento.
4. Seguir desarrollando, promoviendo y apoyando la cooperación educativa transnacional y la excelencia educativa innovadora mediante fuentes de financiación pertinentes a nivel de la Unión, en particular mediante el programa Erasmus+ ⁽¹⁵⁾ y otros programas de la UE, y animar a los Estados miembros a que utilicen el instrumento de apoyo técnico a fin de recibir conocimientos técnicos a medida para diseñar e implantar las reformas necesarias en el ámbito de la educación superior, por ejemplo fomentando la cooperación entre los responsables políticos, los investigadores y los agentes del ámbito académico y socioeconómico, y aumentando el atractivo de las carreras académicas.

Hecho en Bruselas, el 25 de noviembre de 2024.

Por el Consejo

El Presidente

HANKÓ B.

⁽¹⁵⁾ Reglamento (UE) 2021/817 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2021, por el que se establece Erasmus+, el Programa de la Unión para la educación y la formación, la juventud y el deporte, y se deroga el Reglamento (UE) n.º 1288/2013 (DO L 189 de 28.5.2021, p. 1).