

PROGRAMA DE TRABAJO DE LA ETF PARA 2005

APPROBADO POR EL CONSEJO DE DIRECCIÓN DE L'ETF

Observaciones preliminares

El 1 de julio de 2004 tomé posesión del cargo de Directora de la Fundación Europea de Formación, inmediatamente después de que ésta celebrase su 10º aniversario. Mucho ha conseguido la Fundación durante estos diez años, y el presente Programa de Trabajo para 2005 se sustenta sobre dichos logros y pretende seguir apoyando a nuestros países vecinos en sus esfuerzos por crear unos sistemas sólidos y eficaces con respecto al mercado de trabajo y a la educación y formación profesional (EFP).

A lo largo de 2005, gracias a nuestros conocimientos especializados y nuestra experiencia en EFP y en el mercado de trabajo, apoyaremos a la Comisión Europea en la preparación de los nuevos instrumentos y programas de relaciones exteriores y en el establecimiento de un proceso de transición sin sobresaltos hacia la entrada en vigor de los nuevos programas en 2007.

Seguiremos prestando apoyo al proceso de ampliación mediante el desarrollo de capacidades en los países candidatos, el trabajo de los observatorios nacionales y una estrecha cooperación permanente con el Cedefop para contribuir a una transición sin contratiempos desde la situación de país candidato a la de Estado miembro. En Europa sudoriental nos ocuparemos de que se diseñen, orienten y supervisen adecuadamente los proyectos CARDS en el campo del desarrollo de los recursos humanos (DRH), y de que se aplique efectivamente la Carta Europea de la Pequeña Empresa. En la región mediterránea, pondremos en práctica las etapas iniciales del programa regional de Educación y Formación para el Empleo, además de seguir respondiendo a las solicitudes de asesoramiento en materia de desarrollo de políticas y de desarrollo de capacidades de las delegaciones de la CE y sus beneficiarios antes y durante la concepción y la puesta en práctica de intervenciones relacionadas con el desarrollo de los recursos humanos. Seguiremos trabajando en Asia central, reconociendo la importancia creciente de los países del Cáucaso meridional, ayudándoles a generar datos fiables que sienten las bases de sus reformas políticas. En estos países, prestaremos especial atención a que la asistencia de la UE repercuta al máximo en la erradicación de la pobreza. En todas las regiones en las que trabajamos, nos esforzaremos por fomentar una toma de conciencia pública acerca de la evolución de la política de la UE, especialmente los procesos de Lisboa y Copenhague. Asimismo, procuraremos cooperar con otros donantes y organizaciones que desarrollen actividades en nuestros países socios con objeto de dotar el proceso de reforma de una mayor cohesión y coherencia.

Uno de los resultados de la exitosa adhesión de los nuevos Estados miembros es el aumento del número de solicitudes de Tempus y, según las previsiones, en 2005 se batirán todos los récords. Nuestro objetivo consiste en seguir prestando el alto nivel de servicios al que están acostumbrados los participantes, y garantizar la concepción y ejecución de todas las posibles soluciones de TI para afrontar el volumen esperado.

La reputación de la Fundación depende enteramente de la calidad del personal enviado sobre el terreno, el asesoramiento que presta, las acciones que emprende, las publicaciones que produce y su capacidad para interactuar con otras organizaciones especializadas. Para que se siga recurriendo a la Fundación como fuente de conocimientos especializados, los esfuerzos deberán centrarse en la creación de un equipo lo más sólido posible dentro de nuestro ámbito concreto de especialización. En 2005, se realizarán, revisarán y mejorarán las estrategias ya establecidas con este fin.

En apoyo de nuestro trabajo operativo, hemos recibido una respuesta positiva sobre nuestros procedimientos financieros y administrativos, en forma de una aprobación de la gestión del presupuesto de 2002 y de un informe del Tribunal de Cuentas Europeo. Con miras a 2005, tenemos previsto mejorar la calidad de estos procedimientos, aumentando su eficiencia y racionalizándolos en la medida de lo posible para reducir al mínimo los gastos generales a la vez que se satisfacen los requisitos de la Comisión y nuestro marco normativo. Adicionalmente al presupuesto básico de la ETF, se espera que la Comisión y los países miembros de la UE continúen solicitando a la ETF la gestión de convenciones o contratos específicos por parte de ellos. Por ejemplo, en el caso de la Comisión, esto incluirá la gestión de la asistencia técnica de Tempus y del proyecto regional MEDA. Así mismo, se espera que las contribuciones de los países miembros sean incluidas en el presupuesto. Dichas contribuciones serán computadas bajo el título 4 del presupuesto.

El año 2005 también presentará desafíos importantes y esperamos que sigan aumentando las solicitudes de servicios de la ETF y mejoren las políticas de la UE hacia sus regiones vecinas. Nuestra capacidad para responder a estos retos se ve potenciada en gran medida por el apoyo que nos prestan los miembros de nuestro Consejo de Dirección, nuestros colegas de la Comisión, nuestros socios en los diferentes países y el Foro Consultivo. Quisiera expresarles a todos nuestro más sincero agradecimiento por la ayuda prestada hasta la fecha y, naturalmente, estaremos encantados de seguir colaborando con ustedes en 2005.

Muriel Dunbar
Directora

Índice

Observaciones preliminares.....	3
Índice.....	5
Resumen del Programa de Trabajo de la ETF para 2005.....	7
Declaración de la misión de la ETF	11
Objetivos políticos	11
Valor añadido	11
Lecciones aprendidas de la experiencia anterior.....	12
Riesgos y supuestos	12
Objetivos de las actividades, indicadores de rendimiento y recursos	13
Recursos globales por actividades	15
Ayuda a la ampliación	17
Ayuda a Europa sudoriental.....	23
Ayuda a la región mediterránea	29
Ayuda a Europa oriental, el Cáucaso y Asia central.....	35
Desarrollo de conocimientos especializados	41
Asistencia técnica al programa Tempus	47
Ayuda organizativa.....	51
Ayuda administrativa.....	55
Anexo 1: Plan de evaluación de la ETF.....	61
Anexo 2: ETF/Cedefop: trabajo conjunto en 2005.....	63

Resumen del Programa de Trabajo de la ETF para 2005

Actividad	Objetivos específicos	Resultados esperados
Apoyo a la ampliación	<p>Aumento del impacto de las inversiones de la UE en DRH en los países candidatos con arreglo a las políticas de preadhesión de la UE a través de contribuciones al ciclo de proyectos de la Comisión Europea y al diálogo político con los países socios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo al ciclo de programación de Phare gracias a los conocimientos especializados de la ETF con arreglo a las prioridades de la UE y en estrecha cooperación con los servicios de la Comisión en Bruselas y las delegaciones en los países socios. - Aportación analítica, a petición de la DG de Empleo y Asuntos Sociales, al proceso de seguimiento de la aplicación de las prioridades especificadas en los documentos de evaluación conjunta sobre política de empleo, así como a su preparación para la Estrategia Europea de Empleo y el FSE. - Aumento de la concienciación y amplia difusión, en lo posible de forma coordinada con la Presidencia de la UE, de mensajes clave del desarrollo de políticas de la UE (proceso de Copenhague), que permitan comprender mejor sus consecuencias para la formulación de políticas a nivel nacional. - Información actualizada a la DG de Ampliación acerca de los avances de los países candidatos hacia la adhesión en los ámbitos de la formación profesional y el mercado de trabajo. - En consonancia con los programas de la UE, aumento de la capacidad de las instituciones locales para preparar la adhesión y la gestión de los Fondos estructurales.
	<p>Actualización de la información y los análisis cuantitativos y cualitativos nacionales y transnacionales y aumento de la capacidad de información y análisis de los países candidatos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de la Comisión para mejorar el proceso de adhesión y, en particular, los documentos de evaluación conjunta y los procesos de Lisboa y Copenhague por medio de información y análisis en profundidad del desarrollo de los recursos humanos en los países candidatos. - Aumento de la capacidad de los países socios para facilitar información y análisis de alta calidad en relación con el rendimiento de su mercado de trabajo y sus sistemas de formación como fundamento para la formulación y el seguimiento de las políticas, lo que incluirá la prestación de ayuda a los países para preparar su participación en la red ReferNet tras la adhesión.
	<p>Cooperación y comunicación sistemáticas con el Cedefop por medio de la aplicación completa y efectiva del marco de cooperación mutuamente acordado.</p> <p>Las actividades de la ETF en otras regiones, en particular en los Balcanes occidentales, se benefician de los conocimientos especializados y la experiencia adquiridos en el transcurso del proceso de preadhesión.</p>	<p>Desarrollo de proyectos conjuntos con el fin de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - apoyar la participación de los países candidatos en las actividades y redes del Cedefop - facilitar la formulación de las políticas nacionales con arreglo a las prioridades básicas de la cooperación europea y mediante la divulgación de buenas prácticas de los 25 Estados miembros - recopilar ejemplos de buenas prácticas de aprendizaje permanente en los países candidatos
Apoyo a Europa sudoriental	<p>Aumento del impacto de las inversiones de la UE en DRH en la Europa sudoriental con arreglo a las políticas de relaciones exteriores de la UE a través de contribuciones al ciclo de proyectos de la Comisión Europea y al diálogo político con los países socios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo al ciclo de programación de CARDS gracias a los conocimientos especializados de la ETF con arreglo a las prioridades de la UE y en estrecha cooperación con los servicios de la Comisión en Bruselas y las delegaciones en los países socios. - Contribución a la ejecución efectiva de los proyectos de CARDS en curso, por medio de actividades de seguimiento. - Información periódica a la UE y sus servicios acerca de los avances realizados en el desarrollo de los recursos humanos, mediante el suministro de información y análisis actualizados. - Aumento de la concienciación y amplia difusión de mensajes sobre la evolución de las políticas de la UE (proceso de Lisboa/Copenhague). - Apoyo a la aplicación de la Carta Europea de la Pequeña Empresa por medio de conocimientos especializados y asesoramiento a la DG de Empresa, así como la concienciación en los países acerca de la importancia del desarrollo de cualificaciones para el crecimiento de las PYME y el acuerdo entre los grupos interesados sobre las medidas que deban tomarse para colmar lagunas de formación empresarial y de otro tipo.

Actividad	Objetivos específicos	Resultados esperados
	Producción, con el apoyo de la red de observatorios, de información y análisis en profundidad (a escala nacional y regional) sobre la evolución reciente del DRH en Europa sudoriental.	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de la capacidad de los países socios para facilitar información y análisis de alta calidad en relación con el rendimiento de su mercado de trabajo y sus sistemas de formación como fundamento para la formulación y el seguimiento de las políticas. - Aportación a la CCE, y al público en general, de más información cuantitativa y cualitativa pormenorizada (a escala nacional y transnacional) sobre aspectos específicos de la EFP y del empleo en los niveles nacional y transnacional. - Aportación, mediante revisiones <i>inter pares</i> a nivel regional, de análisis comparativos sobre determinados aspectos del desarrollo de los recursos humanos, así como de recomendaciones sobre la política a la CCE y a los grupos interesados a nivel nacional.
	Aumento de las capacidades de los agentes nacionales para formular y poner en práctica estrategias y políticas de desarrollo de los recursos humanos en el marco de las políticas de la UE.	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor comprensión, por parte de los altos funcionarios de Europa sudoriental, de las políticas de la UE y de su pertinencia y sus consecuencias para las medidas de reforma. Aumento de la capacidad de los responsables de la formulación de políticas nacionales para formular y aplicar políticas de desarrollo de los recursos humanos en los campos de la educación de adultos, la formación de profesores y formadores y el desarrollo local. - Apoyo a la cooperación regional y el intercambio entre los países de la región mediante la organización de eventos regionales.
Ayuda a la región mediterránea	Aumento del impacto de las inversiones de la UE en DRH en la región mediterránea con arreglo a la política de relaciones exteriores de la UE a través de contribuciones al ciclo de proyectos de la Comisión Europea y al diálogo político con los países socios.	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo al ciclo de programación de MEDA gracias a los conocimientos especializados de la ETF con arreglo a las prioridades de la UE y en estrecha cooperación con los servicios de la Comisión en Bruselas y las delegaciones en los países socios. - Contribución al desarrollo de planes de actuación de la política europea de vecindad en los países interesados de la región y apoyo a un diálogo político en el contexto de la aplicación de los acuerdos de asociación - Análisis pertinentes a escala nacional y/o regional sobre aspectos del desarrollo de los recursos humanos para apoyar la introducción de reformas y la concepción de futuras intervenciones. - Realización de actividades de asesoramiento y de creación de capacidad para grupos interesados de los países socios, con el fin de apoyar la concepción y aplicación de reformas sistémicas. - Divulgación en la región de las políticas y metodologías de la UE (en particular los métodos innovadores del programa Leonardo da Vinci). - Ejecución del programa regional 'MEDA ETE' con arreglo a las disposiciones técnicas y administrativas acordadas.
	Aumento de las capacidades nacionales para recoger, analizar y pronosticar las necesidades de empleo y formación, y fomento del intercambio de buenas prácticas con el fin de aumentar la transparencia y la comparabilidad de los datos a escala regional.	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de la capacidad de los países socios seleccionados para facilitar información y análisis de alta calidad en relación con el rendimiento de su mercado de trabajo y sus sistemas de formación como fundamento para la formulación y el seguimiento de las políticas.
	Introducción de enfoques innovadores e información útil sobre aspectos básicos de interés para la región para apoyar la definición de futuras políticas e intervenciones de la UE y de los países socios en el campo del desarrollo de los recursos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de una metodología de análisis de la influencia de la formación continua en la productividad de las empresas y las perspectivas profesionales de los trabajadores en Marruecos. - Concepción de una actividad de desarrollo plurianual sobre la EFP desde una perspectiva de aprendizaje permanente. - Realización de análisis sobre temas de gran interés y realización de actividades de divulgación
Ayuda a Europa oriental, el Cáucaso y Asia central	Aumento del impacto de las inversiones de la UE en DRH en la Europa oriental, el Cáucaso y Asia central con arreglo a la política de relaciones exteriores de la UE a través de contribuciones al ciclo de proyectos de la Comisión Europea y al diálogo político con los países socios.	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo al ciclo de programación de Tacis gracias a los conocimientos especializados de la ETF con arreglo a las prioridades de la UE y en estrecha cooperación con los servicios de la Comisión en Bruselas y las delegaciones en los países socios. - Repercusión máxima de la asistencia de la UE y potenciación de las capacidades de absorción de los beneficiarios. Mayor compromiso e identificación por parte de los grupos interesados. Aumento de las capacidades gubernamentales y de los grupos interesados para concebir y poner en práctica programas nacionales de reforma de la EFP. - Análisis pertinentes en los países sobre aspectos del desarrollo de los recursos humanos para apoyar la introducción de reformas y la concepción de futuras intervenciones de la UE. - Apoyo a la divulgación de las políticas y metodologías de la UE en la región (p.ej. aspectos relacionados con los procesos de Copenhague y Bolonia para los países vecinos de Europa oriental).

Actividad	Objetivos específicos	Resultados esperados
	Aumento de la capacidad de los países socios para recopilar, resumir, analizar y utilizar información útil sobre la EFP y el empleo.	<ul style="list-style-type: none"> - Transmisión de recomendaciones a los responsables políticos locales y a la Comisión Europea para la futura programación y la fijación de prioridades en la región del Cáucaso. - Aumento de la capacidad de los países socios seleccionados para facilitar información y análisis de alta calidad en relación con el rendimiento de su mercado de trabajo y sus sistemas de formación como fundamento para la formulación y el seguimiento de las políticas. - La ETF deberá facilitar información analítica pertinente, según sea necesario, en apoyo de sus propias iniciativas, las de la Comisión Europea, las de otros donantes o las locales.
	Utilización de los conocimientos sobre los ámbitos más recientes para diseñar la futura asistencia de la UE en la región.	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de los conocimientos y la experiencia de la ETF sobre las estrategias de formación para el desarrollo local en un contexto de erradicación de la pobreza, y transmisión a los servicios de la CCE en apoyo a su ciclo de programación. - Desarrollo y ensayo de una metodología para el análisis de la influencia de la formación en materia de gestión en el desarrollo empresarial en la Federación de Rusia. - Apoyo a actividades de desarrollo de los marcos de cualificación como parte integral de los actuales procesos de reforma de la EFP en países vecinos de Europa oriental.
Desarrollo de conocimientos especializados	Desarrollo de conocimientos especializados temáticos, con arreglo a las prioridades de la Comisión Europea, entre el personal de los departamentos operativos de la ETF.	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de los conocimientos especializados del personal operativo mediante la puesta en común de conocimientos y experiencia a nivel interno. - Intensificación del desarrollo de conocimientos especializados por medio de las herramientas y metodologías más modernas, entre ellas la gestión de documentos y la biblioteca. - Mejora del intercambio de conocimientos entre la ETF y el mundo exterior. - Mayor reconocimiento de la calidad de los conocimientos especializados de la ETF.
Asistencia técnica al programa Tempus	Prestación de asistencia para la aplicación del programa Tempus de plena conformidad con las prioridades y criterios de la Comisión y dentro del marco normativo.	<ul style="list-style-type: none"> - Selección de proyectos de Tempus para financiar en un contexto de incremento del número de solicitudes. - Evaluación de los proyectos y seguimiento de sus resultados. - Mayor visibilidad del programa Tempus. - Mejora de la gestión de los proyectos de Tempus mediante herramientas informáticas y flujos de trabajo en un contexto de aumento de las solicitudes. - Gestión de fondos de proyectos (para proyectos en marcha desde antes de 2003) y de fondos operativos de Tempus. - Apoyo al desarrollo general del programa y ayuda administrativa general.
Ayuda organizativa	Metas claras y recursos de la ETF para 2007-09.	<ul style="list-style-type: none"> - Confirmación por el Consejo de Dirección del marco de prioridades y recursos para 2007-09.
	Objetivos claros de la ETF para 2005/6, asignación de los recursos para alcanzarlos y posibilidad de demostrar y rendir cuentas de sus logros.	<ul style="list-style-type: none"> - Aprobación por el Consejo de Dirección de los logros y la ejecución del presupuesto de la ETF de 2004, así como de los objetivos y recursos de la ETF para 2006. - Aprobación por el Parlamento Europeo de la gestión del ejercicio presupuestario 2003. - Utilización de los resultados de las evaluaciones para fundamentar y mejorar el Programa de Trabajo de la ETF para 2006.
	Determinación sistemática de mejoras de la política y el procedimiento de la ETF y corrección a lo largo del ejercicio financiero.	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de las normas de control interno por la ETF. Puesta en práctica de un segundo plan de actuación para responder a lo exigido por las normas de control interno. Corrección de las cuestiones indicadas por el Tribunal de Cuentas y por el Servicio de Auditoría Interna. - Fortalecimiento de las políticas y enfoques de la ETF por medio de la puesta en común sistemática de experiencias y conocimientos especializados con otros organismos de la UE.
	Gestión eficaz y eficiente de los órganos estatutarios de la ETF de acuerdo con su mandato y con los resultados de la Evaluación Externa de 2003.	<ul style="list-style-type: none"> - Regulación, orientación y fundamentación de las actividades mediante la contribución activa de los órganos estatutarios.

Actividad	Objetivos específicos	Resultados esperados
Ayuda administrativa	Fomento de la difusión de información y del intercambio de conocimientos especializados, de otros conocimientos y de experiencia a través de publicaciones, Internet, reuniones y otros medios apropiados.	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor visibilidad de la ETF, sus conocimientos especializados, sus productos y sus servicios para los responsables de la formulación de políticas, los expertos, los profesionales de instituciones de la UE, de Estados miembros, de países socios y para el público en general.
	Aumento de la capacidad para prestar unos servicios administrativos eficientes desde el punto de vista de los costes, pleno cumplimiento de los reglamentos de la UE y creciente capacidad de respuesta ante las necesidades de los clientes internos y externos.	<ul style="list-style-type: none"> - Aprobación y aplicación de normas de ejecución adecuadas del nuevo Estatuto del personal, de acuerdo con las directrices de la Comisión Europea. - Desarrollo efectivo de las competencias del personal de la ETF en consonancia con los conocimientos especializados que esta necesita para desempeñar su misión. - Cuadro de efectivos de la ETF de acuerdo con las mejores prácticas desarrolladas en las instituciones de la UE. - Ultimación de los procedimientos de registro, almacenamiento y archivo de documentos de conformidad con las normas de control interno. - Realización de la adquisición de bienes y servicios requeridos por las actividades de la ETF de acuerdo con las normas de contratación pública y de manera oportuna y proporcional. - Determinación y control de los riesgos legales. - Mantenimiento de la infraestructura de acuerdo con las necesidades de la ETF. - Máximo aprovechamiento de la tecnología de la información más moderna para prestar servicios a grupos de interés externos e internos. - Implantación de un programa informático de gestión financiera que se ajuste al nuevo Reglamento financiero y a las nuevas normas contables. - Diseño y aplicación inicial de un sistema de gestión de documentos que permita una gestión fácil y segura de los documentos y favorezca la puesta en común de conocimientos. - Pleno cumplimiento del Reglamento financiero por la ETF. - Adopción de medidas activas para valorar y controlar los riesgos financieros de las actividades de la ETF. - Aplicación con éxito de una contabilidad patrimonial.

Declaración de la misión de la ETF

Como centro de conocimientos especializados, la Fundación Europea de Formación contribuye al desarrollo socioeconómico sostenible permitiendo a nuestros países socios reformar sus sistemas de educación y formación profesional, sobre todo mediante los programas Phare, CARDS, Tacis y MEDA de la CE.

Compartiendo experiencias en educación y formación profesional en todas las regiones y culturas, la Fundación ayuda a la gente a desarrollar sus cualificaciones, promoviendo con ello unas mejores condiciones de vida y una ciudadanía activa en sociedades democráticas que respeten los derechos humanos y la diversidad cultural.

La ETF es un organismo descentralizado de la UE que fomenta los valores y los objetivos de la Unión Europea. Concretamente, su trabajo se basa en la contribución fundamental que hace la educación y formación profesional a la competitividad, la empleabilidad y la movilidad en las economías modernas.

Objetivos políticos

El trabajo de la ETF se desarrolla en cuatro ámbitos políticos de la UE: relaciones exteriores; ampliación; educación, formación y juventud; y, empleo y asuntos sociales. La Comisión Europea, bajo la supervisión de nuestra Dirección General de tutela, la DG de Educación y Cultura (DG EAC), financia y coordina las actividades de la Fundación. La ETF trabaja ajustándose al programa de la política de relaciones exteriores definida por las direcciones generales de Relaciones Exteriores (DG RELEX) y de Ampliación (DG ELARG), que también aportan financiación para las actividades de la Fundación. Por otra parte, el trabajo de ésta se inspira en las políticas de educación y formación profesional y de empleo de la UE, definidas por las direcciones generales de Educación y Cultura (DG EAC) y de Empleo (DG EMPL). Las actividades de la ETF en los países socios se llevan a cabo en estrecha cooperación con la Oficina de Cooperación EuropeAid (DG AIDCO) y con las delegaciones de la CE.

Nuestros objetivos políticos a medio plazo consisten en garantizar que:

1. los países candidatos estén suficientemente preparados para integrarse en la UE y contribuir plenamente al éxito de la estrategia europea en materia de educación, formación y empleo (estrategia de Lisboa);
2. los países de Europa sudoriental cuenten con políticas de educación y formación que promuevan el desarrollo económico y la cohesión social, que se consideran requisitos previos indispensables para la integración de los países en la corriente política y económica general de Europa;
3. el desarrollo del capital humano se aborde de una manera global y sistemática que lo convierta en un instrumento clave para la consecución de los objetivos de la asociación euromediterránea y de la política europea de vecindad, para promover el crecimiento económico, la inserción social y la ciudadanía activa;
4. el desarrollo del capital humano esté reconocido como un factor clave para apoyar la reforma institucional y administrativa en Europa oriental, el Cáucaso y Asia central, el fortalecimiento del sector privado, y las medidas destinadas a afrontar las consecuencias sociales de la transición, entre ellas la reducción de la pobreza.

Valor añadido

El **valor añadido** de la ETF reside en su singular base de conocimientos, consistente en:

- conocimientos especializados sobre el desarrollo del capital humano y sus vínculos con el empleo, lo cual incluye especialización en la adaptación de los planteamientos relativos al capital humano en la UE y sus Estados miembros al contexto de los países socios; también incluye conocimientos y valoraciones comparativos tanto de los aspectos positivos como negativos de las distintas estrategias de reforma;
- conocimiento tanto de los países socios como de sus necesidades y prioridades;
- comprensión de las políticas, prioridades e instrumentos de relaciones exteriores de la UE.

La ETF combina estos tres elementos para ofrecer a la Comisión y a los países socios asesoramiento personalizado sobre cómo lograr una reforma sostenible. Dicho asesoramiento integra la política sobre capital humano y empleo en las estrategias generales de desarrollo económico y social de los países socios, de acuerdo con las prioridades de las relaciones exteriores de la UE.

La base consolidada de conocimientos especializados de la Fundación nos sitúa en una buena posición para prestar asesoramiento personalizado en un momento en el que los conocimientos especializados sobre la reforma del capital humano son cada vez más escasos en los organismos de desarrollo y entre los donantes.

El valor añadido de la ETF se ve incrementado por las diferentes redes que gestiona. Aprovechamos los conocimientos existentes en nuestras redes para proporcionar servicios a la Comisión y a los países socios. Las redes son de tres tipos:

- las redes de grupos interesados dentro de cada país hacen hincapié en un enfoque basado en la consulta y la identificación con la reforma en los niveles nacional y local;
- las redes de organismos de desarrollo y organizaciones donantes bilaterales o multilaterales sirven de plataforma para compartir conocimientos especializados y planteamientos con respecto a la reforma;
- las redes internacionales de grupos interesados de los distintos países socios, los Estados miembros de la UE y otras organizaciones multilaterales (como los observatorios nacionales y el Foro Consultivo) brindan oportunidades para compartir conocimientos especializados dentro de los países y regiones y entre los mismos.

La Fundación Europea de Formación es un organismo descentralizado de la UE ya consolidado. Está plenamente integrada en la familia de instituciones de la UE y su trabajo está dictado por las políticas y las prioridades de esta última. Como organismo descentralizado de la UE, la ETF proporciona un asesoramiento basado en las mejores prácticas en la UE y en los Estados miembros, lo que permite a los países socios desarrollar sus planteamientos de reforma basándose en una comprensión global del acervo de la UE en este campo. Como organización internacional, la Fundación también está en posición de asumir el papel de intermediario neutral en el proceso de reforma. Puede reunir a los diferentes grupos de interesados y prestarles un asesoramiento experto objetivo.

Lecciones aprendidas de la experiencia anterior

Al elaborar su Programa de Trabajo, la ETF aprovecha las **lecciones aprendidas** a lo largo de su primera década de actividad. Las principales lecciones se pueden resumir como sigue:

- cada país socio tiene sus propias tradiciones y su propio contexto. Una reforma sostenible sólo se puede lograr por medio de políticas adaptadas a las particularidades de cada país y desarrolladas en concertación con los responsables políticos locales. Las políticas no pueden sencillamente copiarse de otros países;
- la reforma depende en gran medida de la capacidad de las instituciones y de los grupos interesados de los países socios para impulsar los cambios. Las medidas de creación de capacidad son un requisito previo para el éxito de la reforma. En particular, el desarrollo de las capacidades debe dirigirse a los potenciales «agentes del cambio» dentro del sistema de EFP;
- la reforma debe responder a todo un sistema y no a proyectos. Una reforma sostenible debe basarse en un programa consolidado y estable de medidas de reforma con el que se identifiquen plenamente los grupos interesados locales y sus instituciones;
- una verdadera reforma tarda mucho tiempo en funcionar en todo el sistema. La inversión en la reforma por parte del país socio y los organismos externos debe hacerse desde una perspectiva a largo plazo;
- la ETF debe mantener y desarrollar su base de conocimientos y sus redes a fin de que sus conocimientos especializados sean los más avanzados;
- la ETF debe adoptar un planteamiento dinámico y flexible. Debe trabajar en estrecha colaboración con la Comisión para fundamentar y prever sus peticiones. También debe garantizar una comunicación estructurada con el Parlamento Europeo y el Consejo;
- como organismo de la UE, la ETF debe respetar plenamente los criterios de gestión y administración de la UE, aunque quizá sea necesario adaptarlos al tamaño y al contexto operativo del organismo.

Riesgos y supuestos

No obstante, existen algunos **riesgos** que pueden incidir en la consecución de los objetivos políticos de la ETF a nivel interno. Siempre que sea posible, intentaremos prevenir la repercusión negativa de estos riesgos adoptando medidas específicas. Los principales riesgos son:

- los posibles cambios en las políticas, prioridades, instrumentos y estructuras de relaciones exteriores de la UE. La Fundación intensificará su comunicación con las instituciones de la UE y especialmente con la Comisión, de manera que pueda adaptar su especialización, sus actividades y sus hábitos de trabajo a las prioridades de la UE. Debemos trabajar en estrecha colaboración y de manera activa con la Comisión a fin de que nuestra contribución sea oportuna y pertinente. Asimismo, debemos estar preparados para contribuir a la preparación de los nuevos instrumentos, programas y mecanismos de ejecución de las relaciones exteriores de la UE que sean pertinentes desde el punto de vista de nuestros países socios. Por último, velaremos por que el desarrollo del personal de la ETF y, en particular, el desarrollo de los conocimientos especializados se orienten a las nuevas necesidades de conocimientos especializados generadas por dichos cambios;
- los cambios políticos que afectan a países socios. Las regiones en las que trabajamos son inestables, lo cual puede tener una notable repercusión, difícil de prever, en las políticas y programas de relaciones exteriores de la UE. Estos cambios tienen un efecto recurrente sobre nuestro programa de trabajo. Los cambios van desde problemas regionales complejos, como el de Oriente Próximo, hasta la incertidumbre política en algunos países socios, que experimentan frecuentes cambios de gobierno que pueden bloquear o estimular el proceso de reforma. Las medidas de creación de capacidad institucional, que son un aspecto prioritario de las intervenciones de la Comisión y de la ETF, pueden ayudar a reducir la repercusión del cambio político en los procesos de reforma a largo plazo;
- la capacidad limitada de muchos de nuestros países socios para absorber la ayuda prestada por la UE y por otros donantes. Intentaremos afrontar este riesgo impulsando enfoques de aprendizaje de políticas que permitan a las organizaciones y los individuos existentes conocer las distintas opciones de políticas que tienen a su disposición. Además, intensificaremos nuestra cooperación con otros donantes a fin de combinar los proyectos de asistencia de un modo más eficaz;
- la escasa valoración de la educación y formación profesional como componente fundamental en el desarrollo del capital humano y del mercado de trabajo en nuestros países socios. Emplearemos todo el abanico de recursos humanos, financieros y de información a nuestra disposición, así como nuestra reputación como mediadores, para estimular el debate y los avances sobre esta cuestión.

Objetivos de las actividades, indicadores de rendimiento y recursos

Con arreglo a nuestras «Perspectivas a medio plazo 2004-2006», dividimos nuestro trabajo en ocho actividades que, tomadas en su conjunto, nos permiten satisfacer las necesidades de la Comisión y de otros grupos interesados:

- 1. Ayuda a la ampliación**
- 2. Ayuda a Europa sudoriental**
- 3. Ayuda a la región mediterránea**
- 4. Ayuda a Europa oriental, el Cáucaso y Asia central**
- 5. Desarrollo de conocimientos especializados¹**
- 6. Asistencia técnica al programa Tempus**
- 7. Ayuda organizativa²**
- 8. Ayuda administrativa³**

Cada una de las actividades regionales (1-4) se divide en tres tipos diferentes de servicios, conocidos como «capítulos»:

¹ Se refiere al desarrollo de conocimientos especializados en toda la ETF sobre aspectos fundamentales de la educación y formación profesional y el mercado de trabajo que permita a la Fundación conservar su función como centro de conocimientos especializados.

² Se refiere a las actividades de administración general, coordinación, desarrollo, representación en el exterior, planificación, presupuestación, supervisión y evaluación de la ETF. Incluye la Dirección General, la Unidad de Planificación, Supervisión y Evaluación y una parte del tiempo del personal de la Unidad de Comunicación Externa.

³ Se refiere a las partes de la Unidad de Finanzas, el Servicio Jurídico, la Unidad de Personal, la Unidad de Servicios Informáticos y Técnicos y la Unidad de Comunicación Externa dedicadas a la administración de la ETF como tal, y no a apoyar actividades operativas. El tiempo empleado por los miembros de estos departamentos en apoyar directamente actividades operativas está incluido en las actividades 1 a 6.

1. **Ayuda a los programas de la CE y divulgación de las políticas de la UE:** ofrecemos conocimientos especializados y asesoramiento sobre la determinación y el análisis de las necesidades y prioridades, y sobre aspectos específicos relacionados con las siguientes etapas del ciclo de proyectos: programación; especificación de proyectos, concepción y valoración; supervisión del contenido de las actividades; evaluación y estudios de las repercusiones; y difusión. Desempeñamos un importante papel como mediadores para el aprendizaje y la formulación de políticas en nuestros países socios, al facilitar y compartir las políticas, metodologías y buenas prácticas pertinentes de la UE. También nos esforzamos por promover la cooperación entre los países socios y entre regiones.
2. **Suministro y análisis de información y datos en apoyo de la Comisión y los países socios:** proporcionamos información y análisis exhaustivos y comparativos a la Comisión Europea. También ayudamos a nuestros países socios a desarrollar su capacidad a largo plazo para reunir y analizar información relacionada con el mercado de trabajo y la educación y formación profesional siguiendo normas internacionales como fundamento para la formulación y el seguimiento de políticas. Este capítulo también se utiliza para compartir información con los países socios sobre los planteamientos de la UE y de los Estados miembros con respecto a la educación y formación profesional de una forma estructurada. En 2005, completaremos una revisión de nuestros planteamientos respecto de la facilitación y análisis de información sobre los países socios y de los observatorios nacionales que operan en los países candidatos, Europa meridional y oriental, el Cáucaso y Asia central. Los resultados de esta revisión servirán para reforzar nuestro trabajo en este ámbito en 2005.
3. **Actividades de desarrollo:** en cada región, un pequeño número de nuestras actividades preparará el terreno para un mayor número de medidas potenciales en una etapa posterior. Mediante las actividades de desarrollo estimulamos y apoyamos la innovación en los países socios en toda una serie de temas relacionados con las economías y los mercados de trabajo en transición. También se pretende que los resultados de estas iniciativas piloto contribuyan a la reserva de conocimientos de la ETF y, por lo tanto, a favorecer su desarrollo como centro de conocimientos especializados.

Recursos globales por actividades

Actividad	Dotación de personal básica ⁴	Total estatutario PBA	RECURSOS PRESUPUESTARIOS			Fondos de proyectos Título 3	Presupuesto total Títulos 1, 2 y 3
			Costes de personal	Misiones ⁵	Administración e infraestructura		
			Título 1	Título 1	Título 2		
			(Título 1)	(Título 1)	(Título 2)		
Ampliación (Phare)	6	8,5	922.495	76.675		757.275	1.756.445
Europa sudoriental (CARDS)	9	12,0	1.302.346	156.113		1.240.275	2.698.734
Región mediterránea (MEDA)	10	12,0	1.302.346	162.503		1.314.275	2.779.124
Europa oriental y Asia central (Tacis)	8	11,0	1.193.817	172.103		1.287.275	2.653.195
Desarrollo de conocimientos especializados	10	12,0	1.302.346			110.000	1.412.346
Asistencia técnica Tempus⁶						0	
<i>CARDS</i>	4	4,5	488.380	20.432		0	508.812
<i>Tacis</i>	8	9,0	977.760	22.525		0	999.285
<i>MEDA</i>	8	8,5	922.495	21.268		0	943.763
Total Tempus	20	22	2.387.635	64.225		0	2.451.860
Ayuda organizativa	9	9,0	977.760	71.649		266.900 ⁷	1.315.860
Ayuda administrativa	32	17,5	1.899.255	56.732		24.000 ⁸	3.432.987
Total	104	104,00	11.287.000	760.000	1.453.000	5.000.000	18.500.000

⁴ Agentes temporales previstos en el Organigrama 2005.

⁵ Fondos necesarios para intervenciones en los países socios. Normalmente se utilizan estos fondos para la organización de conferencias y seminarios, como por ejemplo, las reuniones regionales del foro consultivo. Se utilizan también para la documentación, publicaciones y traducciones relacionados con estas actividades.

⁶ El total de recursos humanos (EDP) no incluye aún el personal adicional requerido a raíz de la ampliación.

⁷ Incluye 120.000 € para financiar el plan de evaluación anual para 2005. En 2004 esta actividad se financió con cargo a la partida relativa al desarrollo de conocimientos especializados.

⁸ Costes de seguro.

Ayuda a la ampliación

Tras la integración con éxito de los diez nuevos Estados miembros en la Unión Europea, a la que la ETF contribuyó desde el comienzo de sus actividades promoviendo sus procesos de reforma en el área del desarrollo de los recursos humanos, la Fundación centrará su trabajo en los restantes países que se preparan para la adhesión y los países candidatos.

Nuestro continuo apoyo a estos países se enmarca en las respectivas fases de sus procesos y sus estrategias globales de preadhesión.

Los actuales procesos políticos con respecto a los países candidatos influirán en nuestra ayuda a la ampliación. Por lo que se refiere a Turquía, el objetivo primordial consiste en que se aplique plenamente la estrategia de preadhesión y en respaldar y acelerar el proceso de reforma con objeto de alcanzar el punto crucial del inicio de las negociaciones de adhesión. La decisión del Consejo Europeo relativa a la situación de Turquía, prevista para diciembre de 2004, puede influir en el tipo de servicio que deba prestar la ETF. En cuanto a Bulgaria y Rumania, que se consideran parte integral del proceso de ampliación en marcha, el reto fundamental consistirá en acelerar y ultimar sus preparativos de cara a la adhesión con vistas a su adhesión a la UE a principios de 2007. Para Rumania esto significa, en 2005, continuar el apoyo a los programas anuales y plurianuales de preparación para la adhesión y para el futuro uso de los mecanismos de los Fondos estructurales. Nosotros, en concreto, contribuiremos a la estrategia relativa al mercado de trabajo y a la integración de las minorías en el sistema de educación y formación profesional, así como al seguimiento y la evaluación. En lo que respecta a Croacia, la reciente decisión del Consejo Europeo de junio de 2004, que respalda su solicitud de ingreso y le otorga la condición de país candidato, sienta las bases para su inclusión en nuestra labor de ayuda a la ampliación.

Nuestra forma de abordar la ampliación se guiará por lo aprendido de nuestra experiencia previa en los países candidatos, sobre todo por lo que se refiere a los principales retos y lagunas que deben abordarse, por ejemplo:

- la necesidad de reforzar la coordinación y la concertación entre ministerios, interlocutores sociales y otros grupos interesados con objeto de incrementar la eficacia de la ayuda de la UE y la formulación de políticas a nivel interno;
- la inversión y la ayuda continuas para el desarrollo de la capacidad institucional de los agentes antes mencionados para abordar así los procesos de reforma de una manera concertada y aumentar la continuidad y la estabilidad de los procesos internos de formulación de políticas;
- la necesidad de mantener las oportunidades de trabajar en red e intercambiar experiencias con los nuevos Estados miembros, que ayudarán a los candidatos y a otros países socios a aprender del anterior proceso de ampliación;
- la necesidad de una participación más efectiva de los cuatro países en los debates de la UE sobre cooperación en materia de educación y formación profesional, por medio de una mayor concienciación entre los grupos interesados y facilitando vínculos con los debates nacionales sobre la política.

En consonancia con el contexto general que se ha esbozado, el objetivo global de nuestro apoyo sigue siendo la preparación eficiente de los países para su integración en la UE y su contribución plena al éxito de la estrategia europea en materia de educación, formación y empleo (estrategia de Lisboa). En pos de este objetivo, aprovecharemos la valiosa experiencia y los conocimientos prácticos adquiridos a lo largo de nuestra ya larga cooperación con los diez nuevos Estados miembros y nuestra asistencia a los mismos.

Dentro de este marco, hemos determinado las siguientes acciones prioritarias:

- Proporcionar una asistencia adecuada a los servicios de la Comisión en los siguientes ámbitos:
 - el seguimiento de las políticas y las medidas nacionales relacionadas con las metas, los objetivos y las prioridades de la estrategia europea en materia de educación, formación y empleo, por medio de contribuciones analíticas y evaluaciones específicas;
 - el proceso de programación de la ayuda de la UE en relación con las estrategias de desarrollo de los recursos humanos y del mercado de trabajo, también con vistas a la preparación del nuevo instrumento de ayuda de preadhesión. En particular, la ETF aportará periódicamente conocimientos especializados e información para la concepción, el

- seguimiento y la evaluación de programas y proyectos financiados por la UE en los ámbitos mencionados;
- el apoyo a la participación más sistemática de los países en las diversas plataformas europeas creadas dentro del proceso de intensificación de la cooperación europea en la educación y formación profesional (proceso de Copenhague).
 - Reforzar las capacidades de los países para concebir y ejecutar programas de desarrollo de los recursos humanos y del mercado de trabajo bajo los auspicios de importantes programas de preadhesión.
 - Seguir apoyando la familiarización de los grupos interesados de los países candidatos con la evolución de la política europea en el campo de la formación permanente y, en particular, de la educación y formación profesional (por ejemplo, el proceso de Copenhague), así como la incorporación de los resultados de esta evolución en sus procesos nacionales de formulación de políticas. Cuando posible, esto tendrá lugar en el marco de las actividades de la presidencia de la UE.
 - Centrar en estos aspectos la cooperación con el Cedefop, lo que contribuirá a una preparación más efectiva de los países candidatos para implicarse plenamente y seguir las políticas europeas, así como a su futura integración en las redes y actividades del Cedefop. Este proceso incluirá una revisión de los planteamientos de la ETF respecto de la información y evaluación de la contribución de los observatorios nacionales en los países candidatos, teniendo en cuenta asimismo la perspectiva de la plena participación de los países en la red ReferNet.
 - Aprovechar la experiencia adquirida en el marco de nuestro apoyo al proceso de ampliación y reproducirla siempre que proceda como aportación valiosa a nuestras actividades programadas en otras regiones, en particular en Europa sudoriental.

Ampliación

Capítulo	Objetivo específico	Resultados esperados	Indicadores	Ref. proyecto.
Apoyo a la CCE	Aumento del impacto de las inversiones de la UE en DRH en los países candidatos con arreglo a la política de preadhesión de la UE a través de contribuciones al ciclo de proyectos de la Comisión Europea y al diálogo político con los países socios.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo al ciclo de programación de Phare gracias a los conocimientos especializados de la ETF con arreglo a las prioridades de la UE y en estrecha cooperación con los servicios de la Comisión en Bruselas y las delegaciones en los países socios. 2. Aportación analítica, a petición de la DG EMPL, al proceso de seguimiento de la aplicación de las prioridades especificadas en los documentos de evaluación conjunta sobre política de empleo, así como a su preparación para la Estrategia Europea de Empleo y el FSE. 3. Aumento de la concienciación y amplia difusión, en lo posible de forma coordinada con la Presidencia de la UE, de mensajes clave sobre el desarrollo de políticas de la UE (proceso de Copenhague), que permitan comprender mejor sus consecuencias para la formulación de políticas a nivel nacional. 4. Información actualizada a la DG de Ampliación acerca de los avances de los países candidatos hacia la adhesión en los ámbitos de la formación profesional y el mercado de trabajo. 5. En consonancia con los programas de la UE, aumento de la capacidad de las instituciones locales para preparar la adhesión y la gestión de los Fondos estructurales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Frecuente asesoramiento y transmisión de dictámenes a la DG ELARG y a las delegaciones de la CE sobre los documentos de programación de Phare y las fichas de proyectos. 1.2. Asistencia a reuniones de programación y de examen de proyectos y a comités de dirección o evaluación en los países candidatos. 2.1. Aportación analítica, a petición de los servicios de la CCE, a las reuniones sobre los avances en los documentos de evaluación conjunta en BG y RO. 3.1. Organización de actos específicos de divulgación de los resultados del proceso de Lisboa/Copenhague para los grupos interesados en los países candidatos. 3.2. Participación de la ETF en el calendario de la Presidencia de la UE. 4.1. Presentación a la DG ELARG, a más tardar en julio de 2005, del examen de los informes de situación sobre la reforma de la formación profesional en BG, CRO, RO, TK, como aportación a sus informes periódicos anuales. 5.1. Formación de los interesados nacionales y regionales en varios seminarios prácticos sobre desarrollo institucional. 	WP05-11-01 WP05-11-02 WP05-11-03

Capítulo	Objetivo específico	Resultados esperados	Indicadores	Ref. proyecto.
Información y análisis	Actualización de la información y los análisis cuantitativos y cualitativos nacionales y transnacionales y aumento de la capacidad de información y análisis de los países candidatos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad de la CCE para mejorar el proceso de adhesión y, en particular, de los procesos relativos a los documentos de evaluación conjunta y a Lisboa y Copenhague por medio de información y análisis en profundidad del desarrollo de los recursos humanos en los países candidatos. 2. Aumento de la capacidad de los países socios para facilitar información y análisis de alta calidad en relación con el rendimiento de su mercado de trabajo y sus sistemas de formación como fundamento para la formulación y el seguimiento de las políticas, lo que incluirá la prestación de ayuda a los países para preparar su participación en la red ReferNet tras la adhesión. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Entrega del examen de los informes de situación a más tardar el 1 de julio; realización de análisis transnacional antes de finales de 2005. 2.1 Informes y otros productos o servicios contractuales conforme al plan de trabajo acordado. 2.2. Presentación de informes y prestación de servicios documentales por los observatorios nacionales al Cedefop con arreglo a los plazos establecidos por este último. 	WP05-12-04
Desarrollo	<p>Cooperación y comunicación sistemáticas con el Cedefop por medio de la aplicación completa y efectiva del marco de cooperación mutuamente acordado.</p> <p>Aportación a las actividades de la ETF en otras regiones, en particular Europa sudoriental, de los conocimientos especializados y la experiencia obtenidos en la preadhesión.</p>	<p>Desarrollo de proyectos conjuntos con el fin de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. apoyar la participación de los países candidatos en las actividades y redes del Cedefop 2. facilitar la conformación de las políticas nacionales con arreglo a las prioridades básicas de la cooperación europea y mediante la divulgación de buenas prácticas de los Estados miembros 3. recopilar ejemplos de buenas prácticas de aprendizaje permanente en los países candidatos 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Desarrollo de proyectos o iniciativas comunes junto con el Cedefop en áreas temáticas específicas (véase el anexo) 2.1 Celebración de cuatro seminarios de la UE de divulgación y debate sobre Copenhague en los países candidatos y en otros países socios 3.1 Creación, en el Cedefop, de una base de datos sobre el aprendizaje permanente con la aportación de metodología y ejemplos de la ETF, y utilización por parte de los países candidatos antes de finales de 2005. 	WP05-13-05

Proyectos propuestos en apoyo de la ampliación

Proyecto n°	Países socios	Título del proyecto	Asignación de recursos humanos	Asignación de fondos de proyecto
Apoyo a programas de la CE y divulgación de las políticas de la UE				
WP05-11-01	BG, RO, TR, CRO	Peticiones de la Comisión	2,5	50.000
WP05-11-02	BG, RO, TR, CRO	Examen de los avances realizados en la reforma de la EFP	0,1	p.m.
WP05-11-03	BG, RO, TR, CRO	Desarrollo institucional	0,8	272.000
Subtotal			3,4	322.000
Suministro y análisis de información y datos				
WP05-12-04	BG, RO, TR, CRO	Desarrollo de la capacidad de información y análisis	0,3	100.000
Subtotal			0,3	100.000
Actividades de desarrollo				
WP05-13-05	BG, RO, TR, CRO	Actividades que incluyen la ejecución del programa de cooperación con el Cedefop	1,3	130.000
			Subtotal	1,3
			0,7 x secretario + 0,3 jefe de departamento	1,0
Costes de las reuniones regionales del Foro consultivo y de la documentación, publicaciones y traducciones que pueden atribuirse a estas actividades.				205.275
			Total departamento	6,0
				757.275

Ayuda a Europa sudoriental

Los Consejos Europeos de Feira (junio de 2000) y Tesalónica (junio de 2003) han proporcionado a los países de Europa sudoriental una clara perspectiva de futura adhesión a la UE. La Agenda de Tesalónica prevé varios instrumentos (entre ellos las asociaciones europeas) que se han de introducir en el proceso de estabilización y asociación y ayudarán a los países de Europa sudoriental en su proceso de preadhesión. Sin embargo, tal como muestra el *Tercer informe anual sobre el proceso de estabilización y asociación para la Europa del Sudeste*, estos países deberán hacer frente a numerosos retos para poder abordar su proceso de transformación económica y social. Entre ellos pueden citarse los elevados niveles de desempleo, el hecho de que una gran parte de la población viva por debajo del umbral de la pobreza, la lentitud de la reestructuración económica, la debilidad del entorno empresarial y la escasa capacidad competitiva de las industrias. Un desarrollo económico vigoroso y una cohesión social efectiva son esenciales para que los países puedan entablar relaciones más estrechas con la UE. Las primeras asociaciones europeas preparadas por la Comisión Europea, y sometidas a la aprobación del Consejo Europeo, incluyen el apoyo al empleo y a la educación y formación profesional como una de las prioridades de las futuras medidas de desarrollo económico en casi todos los países de la región. Esto coincide con las estrategias de Lisboa/Copenhague de la UE y con la Estrategia Europea de Empleo, en las que se reconoce ampliamente la importancia que tiene el desarrollo de capital humano mediante el aprendizaje permanente para el empleo, la productividad, la capacidad competitiva y el crecimiento económico, así como para la cohesión social.

Nuestra experiencia ha demostrado que los países de la región aún no consideran el desarrollo del capital humano como parte integrante de su desarrollo económico y social. El apoyo a la educación y formación profesional no ocupa un lugar destacado en sus agendas políticas. Las principales lagunas se observan en el terreno de la educación de adultos. Los esfuerzos por aumentar la empleabilidad de numerosos desempleados y, en particular, de los grupos de población empobrecidos, así como por inculcar el sentido de la iniciativa empresarial entre los jóvenes y los adultos por medio de la educación y la formación siguen siendo irregulares, improvisados y poco ambiciosos. Siguen faltando políticas y medidas orientadas a garantizar la adaptabilidad de los trabajadores a la reestructuración económica de las empresas y las necesidades apremiantes de incrementar su productividad y su capacidad competitiva. Habría que realizar esfuerzos más sistemáticos para que los países de la región desarrollen una mejor comprensión de la vinculación directa que existe entre educación y formación, desarrollo económico y cohesión social, que hoy en día se reconoce ampliamente en la UE, y promover políticas que la sustenten.

Se ha observado un mayor número de avances en el desarrollo de políticas de modernización de la oferta de EFP en el marco del sistema de educación formal (nivel secundario). Sin embargo, existen dos factores limitadores. En primer lugar, las capacidades para aplicar estas políticas suelen ser escasas y es necesario esforzarse en mayor medida por aumentar la capacidad del personal técnico de los ministerios de educación y de otros organismos, así como de los profesores, formadores, directores de centros educativos y otros agentes locales, para llevar a cabo las reformas. En segundo lugar, las políticas existentes para la modernización del sistema de EFP se ven ocasionalmente interrumpidas por los cambios de gobiernos nacionales, lo que se traduce en una falta de compromiso con la puesta en práctica de las decisiones del Gobierno anterior o en un cambio de dirección de las reformas. La causa principal de esta falta de continuidad es la falta de enfoques participativos y de inclusión de toda una serie de grupos interesados en las decisiones relativas al desarrollo de las políticas, con lo que se favorecería una comprensión común de los retos y de las medidas necesarias. Es necesario realizar un mayor esfuerzo por fomentar un planteamiento de colaboración en el desarrollo de las políticas.

Por último, el gran número de donantes activos en el ámbito de la educación y la formación a menudo supone una sobrecarga para la limitada capacidad de estos países de menor tamaño. Asimismo, puesto que estos países tienen poca capacidad para evaluar la pertinencia de los proyectos de los donantes y seguir invirtiendo en los que tienen éxito, no está claro cómo influyen los proyectos de los donantes en la reforma de la EFP. Una mayor coordinación de los donantes, y una mayor concertación de los esfuerzos por ayudar a estos países a formular sus propias estrategias de reforma de la EFP y de desarrollo de capital humano aprovechando la experiencia de los proyectos piloto financiados por donantes, ayudarán a reducir el riesgo de fragmentación continua.

Nuestro objetivo consiste en contribuir al desarrollo de los recursos humanos mediante mejores políticas de educación y formación para así promover el desarrollo económico y la cohesión social. Éstos son requisitos previos necesarios para la integración de los países en la corriente política y

económica general de Europa. En este contexto, nuestros objetivos específicos en la región se exponen a continuación.

Apoyaremos a la Comisión Europea en:

- el proceso de programación de la ayuda de la UE en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos y las estrategias del mercado de trabajo, especialmente en el marco de la preparación para el instrumento de ayuda de preadhesión previsto para 2007;
- el seguimiento del proceso de estabilización y asociación, facilitando información sobre el desarrollo de los recursos humanos en los países de la región y evaluando las necesidades y prioridades de desarrollo ulterior sobre la base de los resultados de los estudios sobre el mercado de trabajo y los análisis centrados en los informes anuales por país y las asociaciones europeas;
- la aplicación del ciclo de proyectos CARDS, mediante la contribución a la concepción y el seguimiento de los contenidos de los proyectos CARDS relacionados con el desarrollo de los recursos humanos;
- el seguimiento de la aplicación de la Carta Europea de la Pequeña Empresa, fomentando una toma de conciencia en los países acerca de la importancia que reviste el desarrollo de cualificaciones para el crecimiento de las PYME y la formulación de recomendaciones sobre medidas futuras acordadas por los interesados nacionales.

En segundo lugar, en 2005 completaremos una revisión de nuestros planteamientos respecto de la información y evaluación de la contribución de los observatorios nacionales en los países socios. Sobre la base de los resultados de esta revisión reforzaremos nuestra capacidad para recopilar información actualizada sobre la evolución en los campos de la EFP y el mercado de trabajo, y para emprender un análisis en profundidad a escala nacional y regional. Se hará especial hincapié en el desarrollo de las capacidades de los agentes locales para mejorar la información cuantitativa específica susceptible de acreditar las necesidades y los logros.

Por último, desarrollaremos los conocimientos especializados y la capacidad de un amplio abanico de agentes/interesados nacionales, además de facilitar el intercambio de experiencias y fomentar la cooperación en la región por medio de:

- la familiarización de los países con los planteamientos y las políticas de la UE en el ámbito del desarrollo del capital humano, en particular con los principios del aprendizaje permanente, los resultados del proceso de Lisboa/Copenhague y la Estrategia Europea de Empleo, y la exploración de oportunidades para integrarlas en la formulación de políticas a nivel nacional;
- la ejecución de proyectos innovadores en materia de educación de adultos, marcos nacionales de cualificación, formación del profesorado y estrategias de formación para el desarrollo local; todos los proyectos innovadores tendrán como objetivo una mayor comprensión de estas cuestiones, la exploración de las soluciones más apropiadas para el contexto local, el desarrollo de un pensamiento estratégico y el fomento de un enfoque asociativo para el desarrollo y la aplicación de las políticas.

Europa sudoriental

Capítulo	Objetivo específico	Resultados esperados	Indicadores	Ref. proyecto
Apoyo a la CCE	Aumento del impacto de las inversiones de la UE en DRH en la Europa sudoriental con arreglo a las políticas de relaciones exteriores de la UE a través de contribuciones al ciclo de proyectos de la Comisión Europea y al diálogo político con los países socios	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo al ciclo de programación de CARDS gracias a los conocimientos especializados de la ETF con arreglo a las prioridades de la UE y en estrecha cooperación con los servicios de la Comisión en Bruselas y las delegaciones y AER en los países socios. 2. Contribución a la ejecución efectiva de los proyectos de CARDS en curso, por medio de actividades de seguimiento. 3. Información periódica a la UE y sus servicios acerca de los avances realizados en el desarrollo de los recursos humanos, mediante el suministro de información y análisis actualizados. 4. Una mayor toma de conciencia y amplia difusión de mensajes sobre la evolución de las políticas de la UE (proceso de Lisboa/Copenhague). 5. Apoyo a la aplicación de la Carta Europea de la Pequeña Empresa por medio de conocimientos especializados y asesoramiento a la DG de Empresa, así como de la toma de conciencia en los países acerca de la importancia del desarrollo de cualificaciones para el crecimiento de las PYME y del acuerdo entre los grupos interesados sobre las medidas que sea necesario adoptar para colmar lagunas de formación empresarial y de otro tipo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Transmisión a los servicios de la CCE (incluida la Agencia Europea de Reconstrucción) de las fichas y especificaciones de siete nuevos proyectos de CARDS relacionados con el desarrollo de los recursos humanos. 2.1. Transmisión a los servicios de la CCE, antes de finales de 2005, de un mínimo de dos informes de seguimiento de actuales proyectos de CARDS por país. 3.1. Transmisión a la CCE, a más tardar en mayo de 2005, de aportaciones específicas para los informes relativos al proceso de estabilización y asociación⁹ y a la asociación europea. 3.2. Transmisión a la CCE, a más tardar en septiembre de 2005, de estudios sobre el mercado de trabajo en cuatro países. 4.1 Organización, antes de finales de 2005, de al menos un evento nacional por país y un evento regional para la divulgación de los resultados del proceso de Copenhague. 5.1. Establecimiento en cada país, a más tardar en febrero de 2005, de grupos de interesados nacionales para el seguimiento del desarrollo de cualificaciones para las PYME (en el marco del seguimiento de la aplicación de la Carta para las PYME); elaboración y aprobación por los grupos, antes de finales de 2005, de un informe sobre la evolución del seguimiento y de recomendaciones de nuevas medidas. Bis Ende 2005 Durchführung von mindestens einer nationalen Veranstaltung pro Land und einer regionalen Veranstaltung zur Verbreitung der Ergebnisse des Kopenhagen-Prozesses 	WP05-21-01 WP05-21-02 WP05-21-03 WP05-21-04 WP05-21-05

⁹ PEA: Proceso de Estabilización y Asociación

Capítulo	Objetivo específico	Resultados esperados	Indicadores	Ref. proyecto
Suministro de información	Producción, con el apoyo de la red de Observatorios, de información y análisis en profundidad (a escala nacional y regional) sobre la evolución reciente del desarrollo de los recursos humanos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumento de la capacidad de los países socios para facilitar información y análisis de alta calidad en relación con el rendimiento de su mercado de trabajo y sus sistemas de formación como fundamento para la formulación de políticas. 2. Facilitación a la CCE, y al público en general, de más información cuantitativa y cualitativa pormenorizada (a escala nacional y transnacional) sobre aspectos específicos de la EFP y del empleo en los niveles nacional y transnacional. 3. Aportación, mediante revisiones <i>inter pares</i> a nivel regional, de análisis comparativos sobre determinados aspectos del desarrollo de los recursos humanos, así como de recomendaciones sobre la política a la CCE y a los interesados nacionales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Elaboración para todos los países, a más tardar en septiembre de 2005, de informes nacionales y hojas informativas sobre la formación profesional y el mercado de trabajo. 2.1. Elaboración, a más tardar en diciembre de 2005, de siete estudios sobre orientación profesional. 2.2. Creación y difusión, a más tardar en diciembre de 2005, de un conjunto completo de indicadores básicos sobre la formación profesional y el mercado de trabajo. 2.3. Finalización, a más tardar en diciembre de 2005, de análisis transnacionales basados en los seis estudios sobre el mercado de trabajo. 3.1. Finalización y debate en un seminario, antes de finales de 2005, del informe sobre las revisiones <i>inter pares</i> a nivel regional. 	WP05-22-06

Capítulo	Objetivo específico	Resultados esperados	Indicadores	Ref. proyecto
Desarrollo	Aumento de las capacidades de los agentes nacionales para formular y poner en práctica estrategias y políticas de desarrollo de los recursos humanos en el marco de las políticas de la UE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mayor comprensión, por parte de los altos funcionarios de Europa sudoriental, de las políticas de la UE y de su pertinencia y sus consecuencias para las medidas de reforma. Aumento de la capacidad de los responsables de la formulación de políticas nacionales para formular y aplicar políticas de desarrollo de los recursos humanos en los campos de la educación de adultos, la formación de profesores y formadores y el desarrollo local. 2. Apoyo a la cooperación regional y el intercambio entre los países de la región mediante la organización de eventos regionales. 	<p>1y2 Elaboración de análisis y de documentos estratégicos por la ETF; perfeccionamiento de los proyectos de desarrollo sobre estrategias de educación de adultos, marcos nacionales de cualificación, formación del profesorado y desarrollo local, e inclusión de conceptos de la UE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formación de interesados clave de cada país en al menos cuatro seminarios de desarrollo de capacidades organizados a escala nacional sobre estrategias de educación de adultos, marcos nacionales de cualificación, formación de profesores y formadores y desarrollo local, a más tardar en diciembre de 2005 - ultimación, antes de finales de 2005, de las estrategias nacionales de educación de adultos y elaboración de planes de actuación - elaboración, antes de finales de 2005, de estrategias para establecer marcos nacionales de cualificación - intercambio, dentro de la red de formación de profesores y formadores de Europa sudoriental, de experiencias sobre las estrategias y herramientas de nuevas pedagogías en la formación de profesores de EFP - elaboración, por las asociaciones para el desarrollo local de Albania y Kosovo, de planes de actuación para el desarrollo de los recursos humanos y organización de una reunión divulgativa regional, antes de finales de 2005 	<p>WP05-23-07 WP05-23-08 WP05-23-09 WP05-23-10</p>

Proyectos propuestos en apoyo de Europa sudoriental

Proyecto nº	Países socios	Título del proyecto	Asignación de recursos humanos	Asignación de fondos de proyectos
Apoyo a programas de la CE y divulgación de las políticas de la UE				
WP05-21-01	Todos	Peticiones de la Comisión	2,7	50.000
WP05-21-02	ALB, FYROM, KOS, SER	Estudios sobre el mercado de trabajo	1,0	150.000
WP05-21-03	Todos	Revisiones <i>inter pares</i> a nivel regional	0,3	100.000
WP05-21-04	Todos	Divulgación del proceso de Copenhague	0,3	100.000
WP05-21-05*	Todos	Seguimiento de la aplicación de la Carta de la Pequeña Empresa (pilares 1 y 4 sobre desarrollo de la iniciativa empresarial y de las cualificaciones)	0,3	50.000
Subtotal			4,6	450.000
Suministro y análisis de información y datos				
WP05-02-06	Todos	Desarrollo de la capacidad de información y análisis	1,0	225.000
Subtotal			1,0	225.000
Actividades de desarrollo				
WP05-02-07	Todos	Organización de procesos de aprendizaje y de formación del profesorado	0,4	60.000
WP05-02-08	CRO, MON, KOS, SER	Estrategias de educación de adultos	0,5	100.000
WP05-02-09	Todos	Marcos nacionales de cualificación	0,5	100.000
WP05-02-10*	ALB, KOS	Desarrollo local de estrategias de desarrollo de los recursos humanos en Albania y Kosovo (LEEDAK)	0,5	100.000
			Subtotal	1,9
			0,8 secretario + 0,7 jefe de departamento	1,5
Costes de las reuniones regionales del Foro consultivo y de la documentación, publicaciones y traducciones que pueden atribuirse a estas actividades.				205.275
			Total departamento	9,0
				1.240.275

* se está negociando ayuda económica del „Italian Trust Fund“ (Fondo de fideicomiso italiano)

Ayuda a la región mediterránea

El enfoque integral de la política que se ve reflejado en los instrumentos de programación de MEDA hace hincapié en el desarrollo del capital humano como componente clave de los programas de desarrollo socioeconómico más generales. La formulación continuada de la política europea de vecindad y de sus instrumentos de aplicación, los avances en las reformas de los países mediterráneos y el paso a un enfoque de aprendizaje permanente en las políticas sectoriales de la UE influirán todos ellos en el diseño de las políticas de desarrollo de capital humano y, por lo tanto, en las intervenciones de la UE en la región.

La experiencia de la ETF en la región ha demostrado que, dada la gran fragmentación de los sistemas de EFP y empleo en la mayoría de los países, en el diseño y en la prestación de formación interviene un gran número de ministerios y de organismos. En este contexto, la existencia de agentes externos que puedan facilitar el debate político interno y los procesos de aprendizaje de la política tiene una importancia fundamental para mantener el impulso de reforma. Nuestro papel como asesor externo permanente y objetivo capaz de facilitar el diálogo interno, el desarrollo de capacidades y el intercambio de buenas prácticas ha sido en este sentido especialmente importante.

Aunque cada país de la región tiene un contexto socioeconómico específico y problemas propios que resolver, en casi todos los programas de modernización se han incluido aspectos como la gobernanza, el desarrollo de información pertinente y de mecanismos de seguimiento, el desarrollo de asociaciones público-privadas, el aumento de la autonomía de las instituciones de EFP, la mejora de la calidad de la oferta de esta última y el refuerzo de los sistemas de formación continua. Así pues, hemos adquirido una abundante experiencia sobre diferentes estrategias de modernización que permite extraer lecciones acerca de los factores críticos de éxito en el proceso de reforma.

A nivel regional, nuestra experiencia ha mostrado que la cooperación en aspectos técnicos entre los países es muy bien recibida. Hay una gran cantidad de experiencia de la que sacar partido, y su intercambio se ve facilitado por un lenguaje y unos valores culturales. Gracias a nuestro perfil técnico, estamos en una situación privilegiada para promover la cooperación Sur-Sur en áreas que van desde el intercambio de buenas prácticas hasta proyectos conjuntos e iniciativas de hermanamiento. Nuestra experiencia muestra, sin embargo, que el éxito de la cooperación regional depende de la habilidad para mantener un equilibrio adecuado entre los grupos interesados y las nacionalidades a fin de que todos los países en cuestión se sientan identificados.

En lo que respecta a los riesgos, la evolución del proceso de paz en Oriente Próximo, la situación en Irak, la asociación de la UE para la zona mediterránea y el Oriente Próximo, y la iniciativa estadounidense para el Gran Oriente Próximo influirán en la cooperación internacional en la región y, por lo tanto, en las prioridades de la UE. Esto supondrá que tendremos que mantener un alto grado de flexibilidad al responder a las solicitudes de servicios de la Fundación. La evolución de la situación en la región influirá asimismo en las condiciones para que se apliquen con éxito medidas regionales, tales como el programa de Educación y Formación para el Empleo de MEDA.

Una característica fundamental en la región, dada su importante situación geopolítica, ha sido la notoria presencia constante de donantes. Si las intervenciones de éstos no se coordinan de manera adecuada, puede producirse un despilfarro de recursos, y pueden verse limitadas tanto la eficacia de ciertas acciones como las capacidades de absorción de los países. El fomento de la coordinación de los donantes por parte de los gobiernos hará que disminuya dicho riesgo. La actual orientación hacia las intervenciones de enfoque sectorial y nuestra contribución al diseño de las mismas en relación con los aspectos de la EFP en la región es una evolución positiva en este sentido.

De conformidad con las prioridades definidas en las Perspectivas a medio plazo 2004-2006, nuestras actividades en 2005 estarán destinadas a mejorar la calidad y la pertinencia de las políticas e intervenciones de la UE para el desarrollo de los recursos humanos en la región mediterránea, como herramienta para mejorar la inserción social, el desarrollo de una sociedad del conocimiento y el fomento del crecimiento económico. En este marco, proponemos los tres grandes objetivos y líneas de actuación que se exponen a continuación.

Apoyaremos a la Comisión Europea, a petición de la misma, en determinados ámbitos de desarrollo de las políticas de la UE:

- respaldando la programación de la ayuda de la UE en el ámbito del desarrollo de recursos humanos y las estrategias del mercado de trabajo a modo de preparación para el instrumento de vecindad y cooperación europea;

- prestando apoyo en las fases de formulación, puesta en marcha y seguimiento de los proyectos y programas de apoyo a la política sectorial;
- llevando a cabo proyectos y programas de apoyo a políticas sectoriales, estudios de determinación y viabilidad y prestando apoyo en las fases de inicio y continuación de tales proyectos y programas;
- prestando ayuda a la Comisión Europea en su diálogo político con los socios mediterráneos en el marco del proceso de Barcelona y/o de los planes de acción de la política europea de vecindad, mediante análisis pertinentes, el fomento de la divulgación de las políticas pertinentes de la UE y una mejora de las capacidades nacionales dentro de la región;
- ejecutando el programa regional de Educación y Formación para el Empleo de MEDA en nombre de la Comisión. Sobre la base de nuestro conocimiento del capital humano y de la reforma del empleo, y nuestra comprensión de la complejidad de la región en su conjunto y de cada uno de los países socios, la Comisión validó la propuesta presentada durante el proceso de identificación del proyecto por representantes de la región mediterránea y los Estados miembros de la UE con objeto de designar a la ETF como organismo de ejecución del programa. Nuestras responsabilidades incluyen no sólo la coordinación y gestión del programa, sino, lo que es más importante, la aportación de conocimientos especializados para la definición y ejecución directa de las actividades.

En segundo lugar, aumentaremos la capacidad de los países mediterráneos para recoger, analizar y prever las necesidades de empleo y formación y para promover el intercambio de buenas prácticas con el fin de mejorar la transparencia y la comparabilidad de los datos. Uno de los componentes del programa de Educación y Formación para el Empleo de MEDA es la creación de una red de observatorios regional. Apoyaremos este proceso contribuyendo al desarrollo de la capacidad nacional, en particular en los países que lleven más retraso en el desarrollo de la función de observatorio. Velaremos por la complementariedad con otras iniciativas de MEDA, como el programa MedStat y el programa de reformas de la EFP de MEDA.

Por último, apoyaremos la formulación de nuevas políticas e intervenciones de la UE y de los países socios en el campo del desarrollo de capital humano mediante enfoques innovadores e información útil sobre cuestiones clave en la región:

- prosiguiendo con la investigación plurianual sobre la EFP en un contexto de aprendizaje permanente, en concreto el desarrollo de un nuevo enfoque metodológico de evaluación de la formación continua en las empresas marroquíes. En el contexto de la política europea de vecindad que favorece la circulación de recursos humanos y la integración de los mercados laborales, también iniciaremos trabajos en relación con los marcos de cualificación nacionales, el reconocimiento de lo aprendido anteriormente y otros temas conexos, como puede ser el de los instrumentos para fomentar la transparencia de las cualificaciones;
- realizando análisis sobre temas innovadores y difundiendo los resultados. Esto incluye la divulgación del estudio regional de la ETF y del Banco Mundial sobre el «desarrollo de cualificaciones para la economía del conocimiento» que se centró en Egipto, Jordania, Líbano y Túnez.

Región mediterránea

Capítulo	Objetivo específico	Resultados esperados	Indicadores	Ref. proyecto
Apoyo a la CCE	Aumento del impacto de las inversiones de la UE en DRH en la región mediterránea con arreglo a las políticas de relaciones exteriores de la UE a través de contribuciones al ciclo de proyectos de la Comisión Europea y al diálogo político con los países socios.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo al ciclo de programación de MEDA gracias a los conocimientos especializados de la ETF con arreglo a las prioridades de la UE y en estrecha cooperación con los servicios de la Comisión en Bruselas y las delegaciones en los países socios. 2. Contribución al desarrollo de planes de actuación de la política europea de vecindad en los países interesados de la región y apoyo a un diálogo político en el contexto de la aplicación de los acuerdos de asociación. 3. Realización de análisis pertinentes a escala nacional y/o regional sobre aspectos del desarrollo de los recursos humanos para apoyar la introducción de reformas y la concepción de futuras intervenciones. 4. Realización de actividades de asesoramiento y de creación de capacidad para grupos interesados de los países socios, con el fin de apoyar la concepción y aplicación de reformas sistémicas. 5. Divulgación en la región de las políticas y metodologías de la UE (en particular los métodos innovadores del programa Leonardo da Vinci de la CE). 6. Ejecución del programa regional de Educación y Formación para el Empleo de MEDA con arreglo a las disposiciones técnicas y administrativas acordadas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Concepción por la ETF, antes de mediados de 2005, de un programa de apoyo a políticas sectoriales en Túnez y prestación de apoyo a la puesta en marcha y la continuación de programas de reforma de la EFP y el mercado de trabajo en Siria, Líbano, Túnez y otros países, conforme a lo solicitado. 2.1. Antes de finales de 2005, contribución de la ETF a la definición de planes de actuación en el contexto de la política europea de vecindad en los países MEDA interesados, y apoyo a la aplicación de los acuerdos de asociación, en ambos casos según lo solicitado. 3.1. Antes de finales de 2005, análisis de las mejores prácticas de formación en el contexto de las políticas del mercado de trabajo y otros análisis pertinentes, según lo acordado con la CE. 4.1. Tomando como base el análisis anterior, antes de finales de 2005, organización de al menos una actividad de creación de capacidad para aumentar la comprensión, entre los grupos interesados de la región, de aspectos básicos de la EFP y el mercado de trabajo. 5.1. Antes de finales de 2005, participación de expertos de la región en eventos y actividades de evaluación de Leonardo da Vinci, según convenga y según lo acordado con la DG EAC. 6.1. Antes de finales de 2005, realización, según lo planificado, del programa de trabajo 2005 del proyecto de Educación y Formación para el Empleo de MEDA y celebración del primer Foro para divulgar los resultados y elaborar el programa de trabajo de 2006. 	<p>WP05-31-01 WP05-31-02 WP05-31-03 WP05-31-04 WP05-31-05 WP05-31-06</p>

Capítulo	Objetivo específico	Resultados esperados	Indicadores	Ref. proyecto
Información y análisis	Aumento de las capacidades nacionales para recoger, analizar y prever las necesidades de empleo y formación, y fomento del intercambio de buenas prácticas con el fin de aumentar la transparencia y la comparabilidad de los datos a escala regional.	1. Aumento de la capacidad de países socios seleccionados para facilitar información y análisis de alta calidad en relación con el rendimiento de su mercado de trabajo y sus sistemas de formación como fundamento para la formulación y el seguimiento de las políticas.	1.1. Antes de finales de 2005, organización de al menos dos actividades de creación de capacidad en los países socios seleccionados para recibir apoyo.	WP05-32-07
Desarrollo	Introducción de enfoques innovadores e información útil sobre aspectos básicos de interés para la región para apoyar la definición de futuras políticas e intervenciones de la UE y de los países socios en el campo del desarrollo de los recursos humanos.	<p>1. Desarrollo de una metodología de análisis de la incidencia de la formación continua en la productividad de las empresas y las perspectivas profesionales de los trabajadores en Marruecos.</p> <p>2. Concepción de una actividad de desarrollo plurianual sobre la EFP desde una perspectiva de aprendizaje permanente.</p> <p>3. Realización de análisis sobre temas de gran interés y de actividades de divulgación.</p>	<p>1.1. Terminación, antes de finales de 2005, de un informe en el que se resuma la metodología y los resultados de la actividad de evaluación.</p> <p>1.2. Formación, antes de finales de 2005, de al menos 20 marroquíes en la aplicación de la metodología desarrollada.</p> <p>2.1. Antes de finales de 2005, aumento de la toma de conciencia sobre aspectos de la EFP en el contexto del aprendizaje permanente y consenso sobre una actividad de investigación que deberá llevarse a cabo en al menos un país.</p> <p>3.1. Antes de finales de 2005, realización de al menos una actividad de divulgación regional basada en el examen regional de la ETF y el Banco Mundial sobre el "desarrollo de cualificaciones para la economía del conocimiento".</p>	WP05-33-08 WP05-33-09 WP05-33-10

Proyectos propuestos en apoyo de la región mediterránea

Proyecto n°	Países socios	Título del proyecto	Asignación de recursos humanos	Asignación de fondos de proyectos
Apoyo a programas de la CE y divulgación de las políticas de la UE				
WP05-31-01	Todos	Apoyo al ciclo de programas de apoyo a políticas sectoriales/proyectos MEDA	2	250.000
WP05-31-02	Todos	Apoyo al diálogo político, la definición y la aplicación de las políticas de la UE en la región	0,5	70.000
WP05-31-03	Todos	Elaboración de análisis ad hoc sobre el desarrollo de los recursos humanos en el contexto de la reforma socioeconómica	1	200.000
WP05-31-04	Todos	Asesoramiento político y medidas de creación de capacidad para grupos interesados de los países socios en apoyo de la concepción y aplicación de reformas sistémicas	0,25	50.000
WP05-31-05	Todos	Apoyo a la divulgación de las políticas, metodologías e instrumentos de la UE en la región	0,25	30.000
WP05-31-06	Todos	Ejecución del programa regional de Educación y Formación para el Empleo de MEDA	1,25	-
			Subtotal	600.000
Suministro y análisis de información y datos				
WP05-32-07*	Todos (n° elegido)	Desarrollo de la capacidad de información y análisis a nivel nacional	0,75	160.000
			Subtotal	160.000
Actividades de desarrollo				
WP05-33-08	Magreb	Investigación sobre EFP en un contexto del aprendizaje permanente: estudio de repercusiones de la EFP continua	0,75	100.000
WP05-33-09	Todos (n° elegido)	Investigación sobre EFP en un contexto de aprendizaje permanente: marco nacional de cualificación	0,75	125.000
WP05-33-10	Todos	Análisis innovador y divulgación	0,5	92.000
			Subtotal	317.000
			1 x jefe de departamento; 1 x secretario	2
Costes de las reuniones regionales del Foro consultivo y de la documentación, publicaciones y traducciones que pueden atribuirse a estas actividades				237.275
			Total departamento	1.314.275

* se está negociando ayuda económica del „Italian Trust Fund“ (Fondo de fideicomiso italiano)

Ayuda a Europa oriental, el Cáucaso y Asia central

En el Reglamento de Tacis 2000-2006 se reconoce la educación y formación como un componente clave del apoyo a la reforma institucional y administrativa en los países socios de la región. La formación se considera asimismo un factor importante en la reestructuración en el sector privado, haciéndose especial referencia a la formación en materia de gestión y a la formación para las PYME, así como para abordar las consecuencias sociales de la transición. En el marco de la política europea de vecindad, puesta en marcha por la Comisión Europea en 2003, pronto se aprobarán nuevos planes de actuación para Ucrania y Moldavia, reflejando su mayor importancia estratégica para la UE, mientras que la UE y Rusia han decidido desarrollar su asociación estratégica específica en el contexto de los cuatro espacios comunes. En las conclusiones del Consejo de junio de 2004 se incluyó en la política europea de vecindad a Armenia, Azerbaiyán y Georgia.

Pese a los grandes avances realizados en casi todos los países en la instauración de una economía de mercado y de la democracia durante la última década, nuestra experiencia indica que la región sigue afrontando problemas considerables en relación con el proceso de transición. El desarrollo y el crecimiento económicos han sido extraordinariamente inestables en la región. Las condiciones macroeconómicas desfavorables han limitado drásticamente la inversión en educación y formación, con la consiguiente repercusión negativa en la sostenibilidad del sistema, en la calidad de la oferta de formación y en la modernización e innovación del proceso educativo. Si esta situación se mantiene, es probable que dé lugar a nuevas reducciones de la inversión pública en educación y formación, y que se limite además la participación activa del sector privado en el sistema de EFP.

La mala situación económica en la región ha generado un aumento de la pobreza. Como consecuencias de ello, la reducción de esta última es una cuestión prioritaria para varias grandes organizaciones internacionales y donantes, entre ellos la UE. El rápido incremento de la pobreza en la mayoría de los países de la región exige urgentemente estrategias globales que incluyan el desarrollo integral de capacidades como instrumento clave para la reducción de la pobreza. Por consiguiente, cada vez se centra más la atención en la educación y la formación como herramientas efectivas de inserción social, desarrollo local y generación de empleo. Esto es especialmente aplicable a los países de Asia central, para los que la erradicación de la pobreza se señala como un tema prioritario en el programa Tacis.

Es necesaria una reforma urgente de los sistemas de EFP tanto inicial como continua, a fin de adecuar la oferta de formación a los campos que podrían conformar la base del futuro desarrollo económico. La necesidad de titulaciones y cualificaciones nuevas y de mayor nivel para los jóvenes y los adultos orientadas a la economía de mercado es apremiante. Sin embargo, la información sobre el mercado de trabajo sigue sin ser transparente ni fiable. Concretamente, el acceso a la información necesaria para realizar un seguimiento eficiente del mercado de trabajo es limitado y esa información no se comparte con regularidad entre los diferentes agentes interesados. Esto se debe en gran medida a las limitadas capacidades de las empresas para evaluar las necesidades de desarrollo de los recursos humanos y a la escasa conciencia del papel que puede desempeñar la formación en la estimulación del crecimiento económico y de la capacidad competitiva. Como consecuencia de ello, aún es difícil detectar la demanda de una preparación específica en el mercado de trabajo, lo cual dificulta que el sistema EFP genere titulados con las competencias pertinentes.

Los lazos tradicionales entre los centros de formación profesional y las empresas estatales del legado soviético han desaparecido y aún no han sido reemplazados por nuevas formas de asociación y de cooperación entre el mundo de la educación y el del trabajo. La falta de integración del trabajo y la formación implica que los centros de formación no suelen estar abiertos al mundo exterior. Su personal necesita desarrollar nuevas habilidades emprendedoras para conectar con el sector productivo, y métodos de enseñanza capaces de impulsar las cualificaciones tanto técnicas como básicas que ahora necesitan los titulados para responder con flexibilidad a las futuras exigencias de unos mercados de trabajo en rápida evolución.

También es imprescindible la creación de capacidad en los niveles regional y local para el desarrollo de unas capacidades efectivas para concebir, aplicar y gestionar las políticas de reforma y los programas de modernización de la formación a un nivel descentralizado con la participación directa de los interlocutores socioeconómicos. En este contexto, cabe destacar la importancia de la participación activa de los diferentes grupos interesados en el desarrollo y la aplicación de la política, un proceso que en la región sigue estando principalmente en manos gubernamentales.

Por consiguiente, la capacidad para absorber los cambios introducidos en la EFP es limitada, lo cual puede afectar al ritmo de cambio. Esta situación sólo se puede superar a largo plazo intensificando la ayuda y la presión para cambiar el modo en el que se deben emplear los principales agentes en el

proceso de reforma de la EFP. Debería otorgarse cada vez más importancia al debate acerca de la formulación y el desarrollo de políticas y la integración y la coherencia de las políticas relacionadas con la educación y la formación por una parte y con el empleo y el desarrollo social por otra. Siempre que sea posible, dicho diálogo debería plasmarse en una verdadera asociación a largo plazo.

Siguiendo la lógica anteriormente expuesta, el programa de trabajo de 2005 para la región de Europa oriental y Asia central apoya las prioridades estratégicas de la UE y consolida la línea acordada en las Perspectivas a medio plazo para 2004-2006. Por lo tanto, nuestro fin es fomentar la pertinencia, la calidad y la repercusión de la ayuda de la UE en el campo del desarrollo del capital humano, sobre todo mediante apoyo directo a la Comisión Europea en el ciclo de proyectos de Tacis. Nuestros objetivos y principales líneas de intervención contarán con tres elementos.

En primer lugar, prestaremos apoyo al actual ciclo de proyectos de la CE, así como a la concepción y la aplicación de la política europea de vecindad, por medio de:

- contribuciones personalizadas en las fases pertinentes del ciclo de proyectos de Tacis, prestando especial atención a la elaboración de los proyectos (definición general, especificaciones) y al seguimiento del contenido (participación en comités de dirección, comentarios sobre los informes iniciales y de situación, aportación de curriculum vitae de expertos, presentaciones en actos relacionados con los proyectos, exámenes intermedios, etc.);
- apoyo a la programación de la ayuda de la UE en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos y las estrategias del mercado de trabajo a modo de preparación para los nuevos instrumentos de relaciones exteriores pertinentes para Europa oriental, el Cáucaso y Asia central, lo cual implica apoyar a la Comisión en la preparación del instrumento de vecindad y cooperación europea en beneficio de los países socios de Europa oriental y el Cáucaso. En lo que respecta a los países socios de Asia central, la ETF contribuirá a la preparación del nuevo instrumento de cooperación al desarrollo y cooperación económica. El apoyo de la ETF incluirá estudios exhaustivos sobre los sistemas de EFP y del mercado de trabajo de los países caucásicos donde la información y el análisis son escasos; asesoramiento en seminarios temáticos destinados a divulgar políticas de la UE, por ejemplo el proceso de Copenhague; y ayuda para el mayor desarrollo y aplicación de los planes de actuación;
- iniciativas de creación de capacidad y de aprendizaje de la política dirigidas a grupos interesados del ámbito de la EFP en los países socios, tanto a nivel estatal como local, sobre la concepción y la aplicación de políticas y programas de reforma de la formación. Esto revestirá especial importancia para aquellos países en los que el programa Tacis financia la reforma sistémica de la EFP, con el fin de amplificar al máximo la repercusión de la asistencia de la UE en este ámbito y acrecentar las capacidades de absorción de los beneficiarios.

En segundo lugar, en 2005 la ETF completará una revisión de la contribución de los observatorios nacionales en los países socios. Sobre la base de los resultados de esta revisión, la ETF incrementará la capacidad de los países socios para recoger y analizar información sobre la EFP y el empleo:

- apoyando las iniciativas destinadas a recoger, analizar y divulgar información y datos personalizados sobre los sistemas de formación y del mercado de trabajo para los responsables de la formulación de políticas y los agentes socioeconómicos de sus países respectivos;
- fomentando la puesta en común de conocimientos y el intercambio de prácticas a escala regional; llevaremos a cabo análisis específicos sobre países o análisis temáticos a petición de los interesados.

En tercer lugar, apoyaremos la concepción de la futura asistencia de la UE en la región en áreas innovadoras del desarrollo de recursos humanos mediante la prosecución de las iniciativas puestas en marcha en 2003 y 2004, cuyo fin es evaluar cómo influye la formación en materia de gestión en el desarrollo empresarial y diseñar estrategias de formación para el desarrollo local encaminadas a la erradicación de la pobreza. Por otra parte, teniendo en cuenta los objetivos de la política europea de vecindad, entre los cuales figura trabajar por la convergencia con las normas y prácticas habituales del mercado de trabajo de la UE, las cuestiones relacionadas con los marcos de cualificación nacionales tendrán una importancia capital a medio y a largo plazo, y ya forman parte de los debates sobre la reforma en la Federación de Rusia y en Ucrania. En 2005, por lo tanto, sentaremos las bases de la modernización de los marcos de cualificación nacionales en la región.

Europa oriental, el Cáucaso y Asia central

Capítulo	Objetivo específico	Resultados esperados	Indicadores	Ref. proyecto
Apoyo a la CCE	Aumento del impacto de las inversiones de la UE en DRH en la Europa oriental, el Cáucaso y Asia central con arreglo a la política de relaciones exteriores de la UE a través de contribuciones al ciclo de proyectos de la Comisión Europea y al diálogo político con los países socios	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo al ciclo de programación de Tacis gracias a los conocimientos especializados de la ETF con arreglo a las prioridades de la UE y en estrecha cooperación con los servicios de la Comisión en Bruselas y las delegaciones en los países socios. 2. Repercusión máxima de la asistencia de la UE y potenciación de las capacidades de absorción de los beneficiarios. Mayor compromiso e identificación por parte de los grupos interesados. Aumento de las capacidades gubernamentales y de los grupos interesados para concebir y poner en práctica programas nacionales de reforma de la EFP. 3. Realización de análisis pertinentes en los países sobre aspectos del desarrollo de los recursos humanos para respaldar la introducción de reformas y la concepción de futuras intervenciones de la UE. 4. Apoyo a la divulgación de las políticas y metodologías de la UE en la región (p.ej. aspectos relacionados con los procesos de Copenhague y Bolonia para los países vecinos de Europa oriental). 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Antes de finales de 2005, elaboración por la ETF de las especificaciones y el contenido de varios proyectos financiados por Tacis en RF, UKR, KAZ, KYR, TJS, UZB, ARM y AZB. 2.1. Puesta en práctica por la ETF de al menos una actividad de creación de capacidad/aprendizaje de la política como complemento al apoyo prestado al ciclo de proyectos de Tacis en los países en cuestión. 3.1. Antes de finales de 2005, contribución de la ETF, conforme a lo solicitado, a la definición de planes de actuación en el marco de la nueva política europea de vecindad en Europa oriental y la región del Cáucaso meridional. 4.1. Antes de finales de 2005, organización en Europa oriental de un seminario práctico acerca de las políticas y metodologías de la UE pertinentes para la reforma en curso del país en cuestión. 	<p>WP05-41-01 WP05-41-02 WP05-41-03</p>

Capítulo	Objetivo específico	Resultados esperados	Indicadores	Ref. proyecto
	Suministro de Información	Aumento de la capacidad de los países socios para recopilar, resumir, analizar y utilizar información útil sobre la EFP y el empleo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transmisión de recomendaciones a los responsables políticos locales y a la Comisión Europea para la futura programación y la fijación de prioridades en la región del Cáucaso. 2. Aumento de la capacidad de países socios seleccionados para facilitar información y análisis de alta calidad en relación con el rendimiento de su mercado de trabajo y sus sistemas de formación como fundamento para la formulación de políticas. 3. La ETF deberá facilitar información analítica pertinente, según sea necesario, en apoyo de sus propias iniciativas, las de la Comisión Europea, las de otros donantes o las locales. 	
Desarrollo	Utilización de los conocimientos sobre los campos más modernos para diseñar la futura asistencia de la UE en la región.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aumento de los conocimientos y la experiencia de la ETF sobre las estrategias de formación para el desarrollo local en un contexto de erradicación de la pobreza, y transmisión a los servicios de la CCE en apoyo a su ciclo de programación. 2. Desarrollo y ensayo de una metodología para el análisis de la incidencia de la formación en materia de gestión en el desarrollo empresarial en la Federación de Rusia. 3. Apoyo a actividades de desarrollo de los marcos de cualificación como parte integral de los actuales procesos de reforma de la EFP en países vecinos de Europa oriental. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Antes de finales de 2005, elaboración de un informe final sobre los resultados de las fases I y II de los proyectos de desarrollo local correspondientes a KAZ, KYR, UZB, MOL, GEO y ARM. 1.2. Realización de análisis y recomendaciones estratégicas y comunicados a los responsables de la formulación de políticas y servicios de la CCE. 2.1. Antes de finales de 2005, puesta en común con los homólogos rusos y los servicios pertinentes de la CCE de los resultados preliminares del análisis de las repercusiones de la formación en materia de gestión sobre el desarrollo empresarial en la Federación de Rusia. 3.1. Antes de finales de 2005, presentación a países vecinos de Europa oriental de las experiencias de la UE en el campo de los marcos nacionales de cualificación y desarrollo de un plan de actuación para la prosecución de los proyectos en 2006. 	WP05-43-05 WP05-43-06 WP05-43-07 WP05-43-08

Proyectos propuestos en apoyo de Europa oriental, el Cáucaso y Asia central

Proyecto n°	Países socios	Título del proyecto	Asignación de recursos humanos	Asignación de fondos de proyectos
Apoyo a programas de la CE y divulgación de las políticas de la UE				
WP05-41-01	Todos	Apoyo al ciclo de proyectos de Tacis (especificación de proyectos – seguimiento de los contenidos)	1,25	60.000
WP05-41-02	ENPC*	Transferencia de conocimientos especializados, incluido el apoyo a la política europea de vecindad	0,25	20.000
WP05-41-03	Todos	Asesoramiento sobre la política y medidas de creación de capacidad	1	200.000
Subtotal			3,25	280.000
Suministro y análisis de información y datos				
WP05-42-04	Todos	Desarrollo de las capacidades de información y análisis	1	330.000
Subtotal			1	330.000
Actividades de desarrollo				
WP05-43-05	RF	Estudio de las repercusiones de la formación para el desarrollo empresarial	0,5	140.000
WP05-43-06	UZB, KAZ, KYR, MOL, GEO, ARM	Estrategias de formación para el desarrollo local en un contexto de erradicación de la pobreza	0,5	100.000
WP05-43-07	ENPC	Marcos nacionales de cualificación	0,5	170.000
WP05-43-08	Todos	Cooperación con otros donantes	0,25	30.000
Subtotal			1,75	440.000
1 secretario + 1 jefe de departamento			2	
Costes de las reuniones regionales del Foro consultivo y de la documentación, publicaciones y traducciones que pueden atribuirse a estas actividades				237.275
Total departamento			8	1.287.275

*ENPC: países socios de la vecindad europea

Desarrollo de conocimientos especializados

La ETF actúa como centro de conocimientos especializados para apoyar a la Comisión Europea en la aplicación de sus programas de ayuda exterior en el campo de las reformas del capital humano y del mercado de trabajo. Para analizar, examinar y comunicar las opciones políticas y técnicas pertinentes, debemos invertir continuamente en el mantenimiento y desarrollo de una sólida base de conocimientos especializados y en aprender tanto de la experiencia propia como de la de otros organismos. Nuestros conocimientos especializados deben extraerse de los siguientes campos interrelacionados:

- el capital humano y su conexión con el empleo. Esta área de política es dinámica y experimenta una innovación continua. También es necesario entenderla en relación con su conexión más amplia con el desarrollo social y económico. Como organismo de la UE, nuestros conocimientos especializados deben incluir un conocimiento del marco político de la UE en este campo, así como los diferentes enfoques seguidos por los diversos Estados miembros;
- el contexto de los países socios y sus tradiciones, su situación socioeconómica, sus necesidades, sus prioridades y sus grupos de interesados;
- las políticas de relaciones exteriores, los programas y el ciclo de proyectos de la UE.

El desarrollo de conocimientos especializados se hará a partir del trabajo realizado hasta el momento en los siguientes ámbitos: capacitación para el desarrollo empresarial; mercado de trabajo; organización y contenido de los procesos de aprendizaje de la EFP, incluida la función del profesorado; y, formación permanente tal como se definió en las Perspectivas a medio plazo para 2004-2006. Además, el plan de desarrollo de conocimientos especializados incorporará los resultados obtenidos en el Foro Consultivo de noviembre de 2003. El Foro nos animó a desarrollar una especialización en enfoques de aprendizaje de la política, y en metodologías que ayuden a evaluar la adecuación de las políticas de capital humano a las circunstancias locales. Un elemento clave en el plan de 2005 es la anticipación de las necesidades temáticas surgidas de los países socios y la respuesta a las mismas, así como la preparación para necesidades temáticas derivadas de las políticas de la UE actuales y futuras, tales como el proceso de Lisboa, el aprendizaje permanente y la política europea de vecindad.

La función de desarrollo de conocimientos especializados es una actividad esencial para todo el personal operativo. Esta función consiste fundamentalmente en ofrecer oportunidades para la producción de conocimientos especializados al personal de la ETF encargado, entre otras cosas, de transmitir esos conocimientos a grupos interesados externos (como la Comisión y los países socios). Al hacer participar a todo el personal operativo en el desarrollo de conocimientos especializados y en su puesta en común, consolidaremos el nivel de esos conocimientos a nivel institucional además de favorecer el desarrollo personal y el aprendizaje a nivel individual.

Las principales herramientas internas de desarrollo de conocimientos especializados seguirán siendo el grupo de coordinación del desarrollo de conocimientos especializados y los grupos de área creados en 2003. Las herramientas y las metodologías de puesta en común de los conocimientos a nivel interno, por ejemplo, los sistemas de gestión de los documentos y la biblioteca, servirán de ayuda a estos equipos. Para el desarrollo del conocimiento dentro de la ETF es esencial aprovechar los conocimientos especializados y las mejores prácticas procedentes de fuentes externas. Por lo tanto, continuaremos estableciendo asociaciones estratégicas y alentando las oportunidades de intercambio y cooperación con otras organizaciones líderes en nuestro campo, tales como el Banco Mundial, el PNUD, la OIT o la OCDE, así como los organismos de desarrollo y los donantes bilaterales, sobre todo de los Estados miembros de la UE.

Dada la importancia estratégica de este trabajo, también tomaremos medidas en 2005 para evaluar cómo influye nuestra inversión en desarrollo de conocimientos especializados tanto en la organización como en los miembros del personal por separado. Se espera que dicha evaluación examine en particular los productos que está generando el desarrollo de conocimientos especializados.

Más a largo plazo, nos convertiremos también en una «organización de aprendizaje». Para alcanzar este objetivo, nos aseguraremos de que el desarrollo de los conocimientos especializados se integra plenamente en nuestras políticas globales de desarrollo y formación del personal. En efecto, a medida que vaya madurando esta función, se irá integrando cada vez más en las actividades cotidianas y pasará a ser una importante característica en la organización del personal operativo.

Desarrollo de conocimientos especializados

Objetivo específico	Resultados esperados	Indicadores	Ref. proyecto
Desarrollo de conocimientos especializados temáticos, con arreglo a las prioridades de la Comisión Europea, entre el personal de los departamentos operativos de la ETF.	1. Aumento de los conocimientos especializados del personal operativo mediante la puesta en común de conocimientos y experiencia a nivel interno.	1.1. A finales del primer trimestre de 2005 a más tardar, establecimiento de objetivos y programa de desarrollo individual de conocimientos especializados para todo el personal operativo. 1.2. Antes de finales de 2005, producción, por cada proyecto de la ETF, de al menos un documento en el que se describan las lecciones aprendidas. 1.3. Antes de finales de 2005, elaboración por todos los grupos de área de al menos un documento de información temática conforme a los planes de desarrollo de conocimientos especializados de la ETF. 1.4. Antes de finales de 2005, análisis, por la ETF, de las consecuencias de las políticas de la UE 2007-2013 para los conocimientos especializados. 1.5. Antes de finales de 2005, terminación de un programa de al menos ocho eventos internos de puesta en común de conocimientos basados en el trabajo de los grupos de área, el departamento operativo y los proyectos de desarrollo. 1.6. Antes de finales de 2005, valoración de cómo influye el desarrollo de conocimientos especializados en la institución y en los miembros del personal y, llegado el caso, puesta en marcha de las oportunas medidas de mejora.	WP05-53-01
	2. Intensificación del desarrollo de conocimientos especializados por medio de las herramientas y metodologías más modernas.	2.1. Introducción de un sistema de gestión de documentos que mejora la capacidad del personal de la ETF para almacenar, compartir y aprovechar sus conocimientos. 2.2. Antes de finales de 2005, creación de un nuevo servicio de biblioteca de apoyo a los conocimientos especializados existentes de la ETF.	
	3. Mejora de la puesta en común/intercambio de conocimientos entre la ETF y el mundo exterior.	3.1. Antes de finales de 2005, crecimiento del número de asociaciones estratégicas entre la ETF y organizaciones y redes afines. 3.2. Antes de finales de 2005, organización, en cooperación con organizaciones externas, de al menos nueve actividades de desarrollo de conocimientos especializados de la ETF con la participación de organizaciones externas.	

Objetivo específico	Resultados esperados	Indicadores	Ref. proyecto
	<p>4. Mayor reconocimiento de la calidad de los conocimientos especializados de la ETF.</p>	<p>4.1. Antes de finales de 2005 todos los grupos de área habrán desarrollado una contribución profesional a una publicación externa sobre su área temática</p> <p>4.2. Antes de finales de 2005, el personal operativo de la ETF (incluidos los grupos de desarrollo de conocimientos especializados y grupos de área) habrán aportado conocimientos especializados al menos en 10 conferencias internacionales</p> <p>4.3. El personal operativo de la ETF participará en grupos de conocimientos especializados de la CCE pertinentes, y expertos de la CCE participarán en iniciativas similares de la ETF</p> <p>4.4. Antes de finales de 2005, el 75% del personal operativo habrá contribuido al Anuario de la ETF</p> <p>4.5. El Consejo Editorial de la ETF emitirá un dictamen favorable sobre todas las publicaciones sobre desarrollo de conocimientos especializados de la ETF (por ejemplo, el Anuario publicado hacia finales de 2005)</p>	

Proyectos propuestos en apoyo del desarrollo de conocimientos especializados

Proyecto n°	Países socios	Título del proyecto	Asignación de recursos humanos	Asignación de fondos de proyectos
WP05-53-01	Todos	Desarrollo de conocimientos especializados	10 EDP	110.000

Asistencia técnica al programa Tempus

El objetivo de la asistencia técnica de la ETF al programa Tempus en 2005 consistirá en prestar asistencia en la ejecución de la tercera fase del programa de plena conformidad con las prioridades y los criterios de la Comisión y en el marco normativo de la ETF. En este contexto, se dará prioridad a la realización de las actividades establecidas en los convenios Tempus para los países socios de las regiones CARDS, Tacis y MEDA.

La asistencia prestada por el Departamento de Tempus abarca el ciclo completo de los proyectos. Por lo tanto, comprende la selección, la gestión y el seguimiento de los contratos, la información y las publicaciones, incluyendo ayuda administrativa general. Desde mediados de 2004, el Departamento de Tempus presta el mismo tipo de apoyo para la convocatoria conjunta sobre el proceso de Bolonia organizada en cooperación con el programa Sócrates. Nosotros ofrecemos el marco general en términos de infraestructura, recursos humanos y ayuda administrativa para la ejecución de las diferentes actividades de Tempus.

Según la evaluación externa de la ETF en 2002-2003, una condición indispensable para la prestación correcta y eficiente de servicios de asistencia técnica es contar con un marco de tareas y responsabilidades acordado entre la Comisión y la ETF, claramente definido y que se revise periódicamente. Trabajaremos en estrecha cooperación con la Comisión para elaborar y aplicar dicho marco en 2005.

La experiencia también ha confirmado que las herramientas de TIC, tales como la página Web o los formularios de solicitud y notificación en línea, facilitan enormemente la gestión administrativa de los diferentes ciclos de proyectos, contribuyen a una mayor satisfacción de los usuarios, incrementan la visibilidad y contribuyen, por lo tanto, a la buena reputación del programa en su conjunto. Esta es una característica decisiva en un programa que depende de la participación de instituciones de enseñanza superior y grupos interesados de más de 50 países. Las mejoras informáticas se han traducido asimismo en una mayor circulación de datos sobre los resultados del programa. Esta información representa una importante contribución al seguimiento del programa y a la definición de recomendaciones sobre futuros cambios. En 2005, seguiremos desarrollando este servicio, y en particular la página Web de Tempus y los sistemas en línea.

Los recientes cambios de la estructura de Tempus han tenido repercusiones en la organización de la asistencia técnica. La introducción de las «medidas complementarias» y de modificaciones en los aspectos de movilidad, así como la simplificación de los procedimientos Tempus se han traducido en un incremento significativo en la participación de instituciones de los países socios y en una mayor demanda de becas. Además, la ETF y la Comisión se han esforzado por racionalizar los procedimientos (directrices, contratos, etc.) con el fin de mejorar el seguimiento de los proyectos y la observancia del Reglamento financiero. Ello ha exigido una redefinición de los flujos de trabajo internos y una reorganización de los recursos humanos. Se seguirá trabajando en este sentido en 2005.

El papel que desempeñamos en el marco del programa Tempus constituye también una fuente de conocimientos sobre temas de educación superior en los países socios. En particular, los proyectos aportan ejemplos interesantes del papel que desempeñan los centros de enseñanza superior como agentes de cambio en el proceso de reformas, así como en la evolución general de la política de educación superior en los diversos países. Reforzaremos nuestra memoria institucional sobre los avances realizados en la reforma de la educación superior en nuestros países socios, de acuerdo con el enfoque del aprendizaje permanente de la UE. Esto representa una contribución importante al desarrollo global de conocimientos especializados de la ETF al servicio de la Comunidad.

Existen riesgos específicos que pueden influir en la prestación de asistencia técnica en la ETF a partir de 2005. En primer lugar, la adhesión de diez nuevos Estados miembros a la Unión Europea en mayo de 2004 ha elevado notablemente el número de instituciones que pueden solicitar ayudas en el marco de Tempus. Suponemos que esto dará lugar a un aumento de las solicitudes de proyectos, lo cual incidirá en los recursos humanos y otro tipo de recursos requeridos para la asistencia técnica en 2005. En segundo lugar, en 2004-2005, deberá aprobarse el sucesor de Tempus III. Este proceso deberá incluir la aclaración de nuestra función en el futuro programa. Es probable que cualquier incertidumbre con respecto al futuro de la asistencia técnica se traduzca en una mayor renovación del personal, con consecuencias negativas para la base de conocimientos y capacidades del Departamento de Tempus.

Programa Tempus

Objetivo específico	Resultados esperados	Indicadores	Recursos
			Total recursos humanos (EDP)
Prestación de asistencia a la aplicación del programa Tempus de plena conformidad con las prioridades y los criterios de la CCE y dentro del marco normativo.	1. Selección de proyectos de Tempus para financiar en un contexto de incremento del número de solicitudes.	1.1. Elaboración y aprobación de directrices de evaluación. 1.2. Organización, para las fechas acordadas, de convocatorias de solicitudes para diferentes tipos de proyectos ¹⁰ . 1.3. Recepción, tramitación y evaluación de todas las solicitudes ¹¹ . 1.4. Entrega, en el formato solicitado, de datos estadísticos sobre los resultados de la evaluación.	6,5 EDP
	2. Evaluación de los proyectos y seguimiento de sus resultados.	2.1. Elaboración y aprobación de directrices de evaluación. 2.2. Registro y evaluación de los informes de situación ¹² . 2.3. Introducción y continuación de campañas de auditoría. 2.4. Asesoramiento y orientación periódicos a los proyectos en marcha sobre cuestiones de supervisión de los contratos ¹³ . 2.5. Aprobación y puesta en práctica de una campaña de seguimiento sobre el terreno.	9 EDP
	3. Mayor visibilidad del programa Tempus.	3.1. Suministro de información general sobre el programa Tempus y producción de material pertinente para actos informativos específicos. 3.2. Producción y difusión de publicaciones para el público destinatario pertinente. 3.3. Elaboración y difusión de material promocional. 3.4. Suministro de información general y orientación sobre aspectos globales de Tempus.	1,5 EDP
	4. Mejora de la gestión de los proyectos de Tempus mediante herramientas informáticas y flujos de trabajo en un contexto de aumento de las solicitudes.	4.1. Desarrollo de herramientas informáticas: formularios de solicitud de PEC en línea y formularios de informe sobre PEC en línea. 4.2. Continua aplicación y perfeccionamiento de las herramientas existentes: formularios de informe sobre BMI en línea; formularios de informe sobre MCE en línea, etc. 4.3. Mayor funcionalidad de la base de datos Tempus (TDB). 4.4. Mejora técnica y mayor desarrollo de la página Web de Tempus. 4.5. Aumento del número de usuarios en línea.	2 EDP
	5. Apoyo al desarrollo general del programa y ayuda administrativa general.	5.1. Asistencia a la CCE de forma oportuna, profesional y eficiente.	2 EDP

¹⁰ PEC: 15 de diciembre de 2005; MC: 15 de febrero y 15 de octubre de 2005; BMI: : 15 de febrero, 15 de junio y 15 de octubre de 2005.

¹¹ Número estimado: PEC: +/- 900 solicitudes; MEC: +/- 520 solicitudes; BMI: +/- 2600 solicitudes.

¹² Número estimado: PEC: +/- 333 informes; MEC: +/- 220 informes; BMI: +/- 1250 informes.

¹³ Proyectos en marcha en 2005 (estimaciones): PEC: +/- 410 proyectos; MEC: +/- 220 proyectos; BMI: +/- 1580 proyectos.

Objetivo específico	Resultados esperados	Indicadores	Recursos
			Total recursos humanos (EDP)
	6. Gestión de fondos de proyectos (para proyectos en marcha antes de 2003) y de fondos operativos de Tempus.	6.1. Pagos a los titulares de becas dentro de los plazos establecidos y respetando las directrices financieras y jurídicas. 6.2. Gestión correcta y eficiente de los fondos operativos de Tempus de conformidad con el nuevo Reglamento financiero.	1 EDP

* El total de recursos humanos (EDP) no incluye aún el personal adicional requerido a raíz de la ampliación.

Ayuda organizativa

En 2005, consolidaremos nuestra respuesta a los retos organizativos definidos en la Comunicación de la Comisión COM (2003) 287 y en las subsiguientes Perspectivas a medio plazo para 2004-2006. Por lo tanto, el objetivo principal de la ayuda organizativa para 2005 es reforzar la eficacia de la ETF como centro de conocimientos especializados y preparar a la Fundación para que contribuya plenamente a los retos de la política de relaciones exteriores de la UE para 2007-2013.

En lo referente a la eficacia y la eficiencia, continuaremos desarrollando nuestra capacidad para planificar y poner en práctica nuestras actividades anuales e informar sobre las mismas, de acuerdo con los criterios y enfoques que se esperan de los organismos de la UE. En particular, consolidaremos nuestra aplicación del Reglamento financiero y del Reglamento del Consejo para garantizar que se facilite la información pertinente de acuerdo con los plazos definidos en las normativas legales correspondiente. En este contexto, la ETF trabajará en estrecha colaboración con otros organismos de la UE que afrontan retos similares. A este respecto, un importante indicador del éxito serán las observaciones que se formulen en los informes periódicos del Tribunal de Cuentas Europeo y en el proceso de aprobación de la gestión llevado a cabo por el Parlamento Europeo. En 2005, redoblabremos también nuestro esfuerzo encaminado a incorporar los resultados del plan de evaluación directamente en nuestro ciclo de planificación anual. La ETF apoyará a la Comisión en su evaluación externa de la Agencia, prevista para 2005, y basará su futuro trabajo en las conclusiones y recomendaciones de dicha evaluación. Para más información sobre el plan de evaluación, véase el anexo 1.

El contexto legal de la ETF exige además la aplicación de las normas de control interno comunes a los organismos de la UE, aprobadas por el Consejo de Dirección de la ETF en junio de 2004. El cumplimiento de dichas normas nos ayuda a introducir políticas y sistemas de gran calidad que se consideran esenciales para una gestión y una contabilidad eficaces de los organismos de la UE. Su observancia exige, asimismo, un proceso de mejora de la calidad y seguimiento de la productividad a largo plazo. Basándose en los resultados del primer plan de actuación de 2004, la ETF definirá y aplicará un segundo plan de acción en 2005. Esto se hará en concertación con el Servicio de Auditoría Interna de la Comisión e informando periódicamente a nuestro Consejo de Dirección.

Seremos muy activos en la preparación de nuestra contribución a los retos políticos de la Unión ampliada (2007-2013) (COM (2004) 101 final/2 de 26/2/04). Elaboraremos marcos hipotéticos para anticipar cambios de las políticas, programas y estructuras de relaciones exteriores de la UE. Dichos marcos hipotéticos se elaborarán en concertación con la Comisión antes de que se examinen y acuerden las estrategias junto con el Consejo de Dirección. Las estrategias deberán tomar además en consideración el papel de la ETF en la próxima generación de programas de la UE en materia de educación, y el futuro de la asistencia técnica de Tempus después de Tempus III. Un producto clave de este proceso será la definición de nuestras próximas perspectivas a medio plazo para el periodo 2006-2008, tal como lo exige el Reglamento del Consejo por el que se crea la Fundación. Se espera que las perspectivas definan las futuras prioridades y el marco de recursos y que orienten nuestro trabajo en las regiones asociadas y nuestra inversión en personal y en el desarrollo de conocimientos especializados.

Por último, mejoraremos la gestión de nuestros órganos estatutarios (el Consejo de Dirección y el Foro Consultivo) en consonancia con el marco acordado con el Consejo de Dirección en 2004. En lo que se refiere a este último, crearemos oportunidades para que sus miembros participen activamente en nuestro trabajo más allá de las reuniones formales. En cuanto al Foro Consultivo, nos aseguraremos de que sus miembros puedan dar una opinión significativa sobre el Programa de Trabajo anual. Por otra parte, se animará a los miembros del Foro Consultivo a que pongan sus conocimientos especializados a disposición de la ETF, para seguir los avances de la reforma en las regiones y determinar futuras prioridades.

Ayuda organizativa

Objetivo específico	Resultados esperados	Indicadores	Recursos	Ref. proyecto
			Total recursos humanos (EDP)	
Objetivos claros y recursos de la ETF a medio plazo para 2007-2009 en el contexto de la estrategia de desarrollo 2007-2013.	1. Confirmación por el Consejo de Dirección del marco de prioridades y recursos para 2007-2009.	1.1. Aprobación por el Consejo de Dirección de las Perspectivas a medio plazo 2007-2009, a más tardar en noviembre de 2005.	2 EDP	
Objetivos claros de la ETF para 2005-2006, asignación de los recursos para alcanzarlos y posibilidad de demostrar y rendir cuentas de sus logros y su eficacia.	2. Aprobación por el Consejo de Dirección de los logros y la ejecución del presupuesto de la ETF de 2004, así como de los objetivos y recursos para 2006.	2.1. Aprobación del informe anual de actividades correspondiente a 2004 a más tardar en junio de 2005, y aprobación por el Consejo de Dirección, a más tardar en noviembre de 2005, del Programa de Trabajo y el presupuesto de 2006.	4,0 EDP	WP05-73-01 WP05-73-03
	3. Aprobación por el Parlamento Europeo de la gestión del ejercicio financiero 2003.	3.1. Aprobación de la ejecución del presupuesto de 2003 mediante una resolución del Parlamento Europeo en abril de 2005.		
	4. Utilización de los resultados de las evaluaciones y la auditoría para fundamentar y mejorar el Programa de Trabajo de 2006.	4.1. Adopción por el Consejo de Dirección del Informe de Evaluación como parte del informe anual de 2004. 4.2. Integración de las conclusiones del informe de evaluación externa de la ETF de 2005 evaluaciones y la auditoría en el Programa de Trabajo y La Perspectiva a medio Plazo de 2006.		
Determinación sistemática de mejoras de la política y el procedimiento de la ETF y corrección a lo largo del ejercicio financiero.	5. Cumplimiento de las normas de control interno. Puesta en práctica de un segundo plan de actuación para responder a lo exigido por las normas de control interno. Resolución de los problemas señalados por el Tribunal de Cuentas y por el Servicio de Auditoría Interna.	5.1. Adopción por el Consejo de Dirección, a más tardar en julio de 2005, de un segundo plan de actuación para el control interno. 5.2. Opinión positiva del Servicio de Auditoría Interna de la CCE sobre el cumplimiento de las normas de control interno. 5.3. Observaciones favorables del Tribunal de Cuentas Europeo en sus informes periódicos sobre la organización de la ETF.	2 EDP	WP05-73-02
Gestión eficaz y eficiente de los órganos estatutarios de la ETF de acuerdo con sus mandatos y con los resultados de la Evaluación Externa de 2003.	6. Regulación, orientación y fundamentación de las actividades mediante la contribución activa de los órganos estatutarios.	6.1. Constancia en las actas del Consejo de Dirección de la ETF de la aprobación de documentos estatutarios y de la participación activa de los miembros. 6.2. Transmisión al Consejo de Dirección de las opiniones del Foro Consultivo sobre el programa de trabajo anual y los avances realizados en el marco de la reforma de la EFP.	1,0 EDP	

Proyectos de ayuda organizativa propuestos

Proyecto n°	Países socios	Título del proyecto	Asignación de recursos humanos	Asignación de fondos de proyectos
WP05-73-01	Todos	Foro Consultivo	1,0 EDP	PM ¹⁴
WP05-73-02	Todos	Plan de evaluación anual	1,0 EDP	118 600
WP05-73-03	Todos	Auditoría	0,5 EDP	PM
Recursos humanos adicionales para prestar ayuda organizativa			6,5 EDP	
Costes de la documentación, publicaciones y traducciones que pueden atribuirse a las actividades organizativas, incluido el Consejo de Dirección				148.300
Total general			9 EDP	266.900

¹⁴ Téngase en cuenta que las reuniones regionales del Foro consultivo se financian con cargo a cada presupuesto de programa. Este proyecto se coordina a nivel organizativo.

Ayuda administrativa

Comunicación externa

En 2005, consolidaremos y desarrollaremos en mayor medida la comunicación externa a fin de poner de relieve el papel que desempeñamos como centro de conocimientos especializados que respalda la reforma de la educación y la formación profesional en los países socios. Esta actividad se realizará en el marco de la Estrategia de comunicación externa aprobada en 2004.

El objetivo global de nuestra comunicación externa consiste en impulsar el desarrollo de políticas y la puesta en común de conocimientos en nuestro ámbito de competencia, así como aumentar la repercusión de los programas de ayuda exterior de la UE y el reconocimiento e intercambio de buenas prácticas.

Para que tengan éxito, nuestras actividades de información y comunicación deben ser claras, visibles, dinámicas, regulares y transparentes. La ETF debe erigirse en órgano de la UE abierto a los responsables políticos, las autoridades, las organizaciones y el público en general, y la información recabada debe ponerse a la libre disposición de la Comunidad Europea.

Nuestra política de comunicación consiste en proporcionar una amplia y equilibrada gama de servicios de información y comunicación, así como publicaciones. En 2005, esta política incluirá las siguientes prioridades:

- desarrollar en mayor medida la producción y divulgación de información de gran calidad sobre temas clave en publicaciones, en formato impreso y electrónico, dirigidas a un público amplio, incluidos los responsables políticos, los interlocutores y los profesionales del sector;
- asegurar una cobertura informativa más amplia de nuestras actividades y de los temas de educación y formación profesional estableciendo contactos más estrechos con los periodistas;
- llevar a cabo actividades de promoción específicas en conferencias, ferias y muestras del ámbito de la educación y la formación profesional;
- introducir una página Web de nuevo diseño y de uso más sencillo dotada de una arquitectura informativa dinámica que permita su uso extensivo para compartir conocimientos y a la que puedan acceder personas discapacitadas, de acuerdo con las recomendaciones de la Iniciativa de Accesibilidad de la Web (WAI);
- intensificar la comunicación propiciadora del diálogo y la comunicación cara a cara entre la ETF y sus audiencias principales, organizando conferencias, eventos y visitas.

Servicios centrales

En 2005, continuaremos funcionando como una administración ágil y eficiente, garantizando el respeto de las reglas y normas de la administración pública de la UE y capacitando a los departamentos operativos para que presten sus servicios de una manera que responda a las necesidades.

Nuestro marco administrativo ha sido revisado recientemente mediante la introducción de un nuevo Reglamento financiero, un nuevo Estatuto del personal y nuevas normas contables y de contratación pública. Basándonos en los objetivos de la reforma de la Comisión Europea, y empleando los instrumentos que ofrece, evaluaremos y, si procede, revisaremos los procedimientos existentes prestando una mayor atención a la buena gestión y al cumplimiento de las normas de administración de la UE. Fundamental en este proceso es el cumplimiento del Código de buenas prácticas administrativas y del Reglamento sobre el acceso del público a los documentos, así como de las normas antes mencionadas de control interno en el campo de la administración.

Dos objetivos clave para 2005 serán el pleno respeto del principio de anualidad en el presupuesto y una mejor gestión de los riesgos inherentes a nuestras actividades. También nos proponemos adoptar medidas correctoras para que nuestra capacidad de gestión de documentos se ajuste a la necesidad de contar con un volumen notablemente mayor de información relacionada con nuestra misión.

También tomaremos medidas para poner en práctica las recomendaciones de nuestros órganos de auditoría y de dirección relativas a las cuestiones administrativas. En este contexto, prestaremos especial atención a los informes del Tribunal de Cuentas, la decisión del Parlamento Europeo sobre la aprobación de la gestión de 2003 y las recomendaciones del Servicio de Auditoría Interna y del

Consejo de Dirección. Así pues, en 2005 reforzaremos nuestros servicios financieros con arreglo al número y al volumen esperado de transacciones que debemos procesar, con el fin de minimizar riesgos. De acuerdo con las recomendaciones formuladas por el Parlamento Europeo en su decisión sobre la aprobación de la gestión de 2002:

- seguiremos invirtiendo en el desarrollo de redes específicas sobre cuestiones administrativas, tales como las normas jurídicas, la tecnología de la información y la comunicación y los programas informáticos de contabilidad, que permiten a las agencias compartir experiencias, lograr economías de escala y adoptar enfoques compatibles y convergentes en su administración;
- ayudaremos a la Autoridad Europea de Seguridad Alimentaria de Parma a desarrollar su capacidad administrativa, y evaluaremos la posibilidad de contar con unos servicios administrativos comunes y más eficientes desde el punto de vista de los costes.

Ayuda administrativa

Comunicación externa

Objetivo específico	Resultados esperados	Indicadores	Recursos
			Total recursos humanos (EDP)
Fomento de la difusión de información y del intercambio de conocimientos especializados, de otros conocimientos y de experiencia a través de publicaciones, Internet, reuniones y otros medios apropiados.	1. Mayor visibilidad de la ETF, de sus conocimientos especializados, sus productos y sus servicios para los responsables políticos, los expertos, los profesionales de instituciones de la UE, de Estados miembros, de países socios y para el público en general.	1.1. Publicación y difusión de los resultados del trabajo de la ETF en publicaciones puntuales o periódicas de alta calidad, entre ellas el Anuario 2005 de la ETF, Highlights 2004, el Informe anual de 2004, cinco publicaciones «emblemáticas», varios informes regionales y temáticos, así como seis periódicos (cuatro boletines informativos de la ETF y dos revistas «Live&Learn»). 1.2. Nuevo diseño de la estructura y tecnologías de uso sencillo e interactivas para mejorar la capacidad de utilización, el acceso y el intercambio de conocimientos especializados y otros conocimientos en la página Web. 1.3. Posibilidad de acceso de usuarios discapacitados a la página Web de acuerdo con las recomendaciones de la WAI. 1.4. Aumento del número de visitantes de la página Web a una media de 50.000 mensuales. 1.5. Aportación de valor añadido a la ETF y sus grupos interesados gracias a la organización de reuniones, seminarios y eventos de gran calidad en Turín, en los Estados miembros de la UE y en los países socios.	8 EDP

Servicios centrales

Objetivo específico	Resultados esperados	Indicadores	Recursos
			Total recursos humanos (EDP)
Aumento de la capacidad para prestar unos servicios administrativos rentables, pleno cumplimiento de los reglamentos de la UE y creciente capacidad de respuesta ante las necesidades de los clientes internos y externos.	<p>1. Aprobación y ejecución de normas de ejecución apropiadas del nuevo Estatuto del personal, de acuerdo con las directrices de la CCE y guardando coherencia con las medidas de las otras agencias, incluidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - el desarrollo efectivo de las competencias del personal de la ETF en consonancia con las necesidades de conocimientos especializados; - la puesta en práctica del cuadro de efectivos de la ETF de acuerdo con las mejores prácticas desarrolladas en las instituciones de la UE. 	<p>1.1 En abril de 2005 a más tardar, aprobación por el Consejo de Dirección de normas de aplicación de la ETF para el nuevo Estatuto del personal.</p> <p>1.2 Aplicación efectiva de las políticas de recursos humanos en materia de contratación, evaluación del rendimiento, formación y desarrollo.</p> <p>1.3 A finales de año, menos de un 5% de puestos vacantes.</p> <p>1.4 Ausencia de observaciones desfavorables del Tribunal de Cuentas sobre cuestiones de recursos humanos tratadas en informes anteriores.</p>	
	<p>2. Ultimeación de los procedimientos de registro, almacenamiento y archivo de documentos de conformidad con las normas de control interno.</p>	<p>2.1 En julio de 2005 a más tardar, inclusión del correo electrónico en la política de registro de la correspondencia.</p> <p>2.2 En julio de 2005 a más tardar, evaluación intermedia de la aplicación de las políticas de registro, almacenamiento y archivo, los procedimientos y sistemas empleados y la comprensión y satisfacción de los usuarios; plan de acción correspondiente a más tardar en septiembre de 2004.</p> <p>2.3 A finales de diciembre de 2005, integración de al menos el 35% de los tipos y procesos de documentos en el nuevo sistema de gestión de documentos.</p> <p>2.4 Creación de un comité de desarrollo de la recopilación, que se reunirá al menos una vez cada seis meses.</p>	
	<p>3. Contratación pública de bienes y servicios requeridos por las actividades de la ETF de acuerdo con las normas de contratación pública y de manera oportuna y proporcional, incluidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la determinación y el control de los riesgos jurídicos. 	<p>3.1 Ausencia de retrasos en las actividades de la ETF atribuibles a la contratación pública.</p> <p>3.2 Listo en diciembre de 2005 el proyecto de modificación del Reglamento financiero de la ETF de acuerdo con la nueva Directiva sobre contratos públicos (2004/18/CE).</p> <p>3.3 Ausencia de observaciones del Tribunal de Cuentas en 2005 sobre cuestiones relativas a la contratación pública.</p> <p>3.4 Introducción de medidas para salvaguardar los intereses financieros de la ETF en adquisiciones y contratos, por medio de la evaluación de la viabilidad financiera de los contratistas y el uso del sistema de alerta temprana de la CE.</p> <p>3.5 Plena aplicación del Reglamento sobre el acceso del público a los documentos, lo que incluye la asignación de responsabilidades de protección de datos al personal de la ETF.</p>	

Objetivo específico	Resultados esperados	Indicadores	Recursos
			Total recursos humanos (EDP)
	<p>4. Mantenimiento de la infraestructura de acuerdo con las necesidades de la ETF, en concreto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - el pleno aprovechamiento de la tecnología de la información más avanzada para prestar servicios a grupos de interés externos e internos; - la implantación del futuro programa informático de gestión financiera para dar cabida a las disposiciones del nuevo Reglamento financiero y las nuevas normas contables; - el apoyo al diseño y la aplicación inicial de un sistema de gestión de documentos que permita una gestión fácil y segura de los documentos y favorezca la puesta en común de conocimientos. 	<p>4.1 Ausencia de desajustes informáticos y de la infraestructura.</p> <p>4.2 Implantación del nuevo programa informático de gestión financiera ABAC antes de finales de 2005, de modo que entre en funcionamiento en enero de 2006. Adaptación de otras herramientas informáticas contables y financieras.</p> <p>4.3 Antes de finales de 2005, ayuda para aplicar la solución elegida en cuanto al sistema de gestión de documentos apoyando las cuestiones informáticas y las adquisiciones conexas.</p>	
	<p>5. Pleno cumplimiento del Reglamento financiero por la ETF, en concreto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la adopción de medidas activas para valorar y controlar los riesgos financieros de las actividades de la ETF; - la aplicación con éxito de una contabilidad patrimonial. 	<p>5.1 Ausencia de observaciones por parte del Tribunal de Cuentas en 2005 sobre cuestiones señaladas anteriormente.</p> <p>5.2 Realización de 10.000 transacciones financieras de acuerdo con las normas de control interno y con las disposiciones del Reglamento financiero.</p> <p>5.3 Definición, aplicación y evaluación periódica de análisis de valoración de riesgos y medidas de control. Petición de garantías bancarias en caso necesario.</p> <p>5.4 Pleno cumplimiento por la ETF de las normas IPSAS de contabilidad patrimonial, así como de las indicaciones dadas por la DG BUDG.</p>	
Total RH			32 EDP

Anexo 1: Plan de evaluación de la ETF

Con arreglo a lo recomendado por la Comisión Europea en su Comunicación sobre la ETF (COM (2003) 287), en 2004 se empezó a poner en práctica una nueva política de seguimiento y evaluación que incluye medidas específicas para evaluar las actividades temáticas o por países.

Las primeras evaluaciones piloto¹⁵ coordinadas por la Unidad de Planificación, Supervisión y Evaluación en 2004 son:

- evaluación de un proyecto: La iniciativa empresarial en la educación y la formación – Proyecto en la Federación de Rusia y en Ucrania;
- evaluación de un país: Bulgaria.

El Programa de trabajo de evaluación de 2005 abarcará los tres departamentos operativos de EFP. Se proponen para 2005 las siguientes evaluaciones:

- una evaluación de un país;
- una evaluación de un proyecto;
- una evaluación temática.

Si lo exigen las necesidades operativas, podría emprenderse una evaluación suplementaria en cualquiera de estas categorías.

Además, la Unidad de Planificación, Supervisión y Evaluación empezará a preparar la evaluación de los proyectos del Fondo Fiduciario italiano.

La ETF respaldará el proceso de evaluación externa de la Comisión previsto para 2005.

¹⁵ Excluidas las evaluaciones que forman parte del Programa de trabajo de los departamentos operativos.

Anexo 2: ETF/Cedefop: trabajo conjunto en 2005

Introducción

- El Cedefop y la ETF tienen conocimientos especializados complementarios [véase cuadro comparativo adjunto (Anexo Va)]. Aunque ambas agencias trabajan en el ámbito de la formación y de la educación profesional, no hay superposición de funciones en su trabajo respectivo. La FEF se sirve del Cedefop como fuente de información y de buenas prácticas en la UE y los países del EEE en el ámbito de la formación profesional, la educación y el mercado de trabajo, para ayudar a países terceros en sus reformas económicas y sociales. El Cedefop se beneficia de la experiencia y conocimientos de la Fundación en los países candidatos y en otros países asociados. Unen sus fuerzas cuando es necesario para ayudar a la UE desde un punto de vista técnico y científico a lograr sus objetivos.
- A fin de consolidar una cooperación iniciada en 1997, en 2001 se creó un marco para la cooperación entre las dos agencias en el que se fijaron el alcance, los principios, las prioridades y las modalidades para su cooperación⁽¹⁶⁾. El principal objetivo era preparar a los países en vías de adhesión y los países candidatos para este hecho, y a la vez informarles sobre las funciones de cada agencia.
- Basándose en los logros obtenidos de la cooperación mutua en años anteriores, las prioridades y métodos del trabajo conjunto de las dos agencias en 2005 reflejarán la nueva realidad marcada por la ampliación de la Unión Europea a 10 nuevos Estados miembros en mayo de 2004.
- Por lo tanto, en 2005 la cooperación entre las dos agencias se concentrará en los demás países candidatos, con medidas en los ámbitos prioritarios que figuran a continuación:
 - (a) Facilitar su participación en el desarrollo de políticas y otros programas de la Comunidad en materia de educación y formación profesional;
 - (b) Apoyar su familiarización futura y, cuando proceda, preparar su participación de pleno derecho en las actividades y redes del Cedefop cuando tenga lugar su adhesión.

No obstante, en relación con la estrategia de familiarización, y en particular la integración gradual de los países candidatos en el trabajo del Cedefop, deberíamos distinguir entre aquellos candidatos cuya adhesión ya está en curso (Rumanía, Bulgaria) y aquellos donde este asunto aún está pendiente de resolución (Croacia) o deben ser revisados a más largo plazo (Turquía).

- Las dos agencias también reforzarán su cooperación general y temática por los siguientes medios:
 - (c) Continuando con la organización de actos periódicos de forma que sus expertos compartan conocimientos;
 - (d) Propiciando la participación de expertos de la ETF en el desarrollo temático de las actividades que se celebren en los Estados miembros de la UE y en los países del EEE.
 - (e) Asociando a los expertos del Cedefop en la difusión de los progresos estratégicos de Europa en materia de educación y formación en los países candidatos, los Balcanes Occidentales y otros países asociados de la ETF.

Facilitar la participación de los países candidatos en el desarrollo de las políticas y estrategias de la Comunidad Europea

- Los países candidatos, en particular Bulgaria y Rumanía, ya han participado en actividades de cooperación con el Cedefop y han manifestado un particular interés en seguir haciéndolo, especialmente en algunas actividades que ya han sido consideradas.
- El Cedefop y la ETF apoyan a la Comisión Europea en el desarrollo y seguimiento de acciones relacionadas con el trabajo en los objetivos futuros de los sistemas de educación y formación en la UE y la cooperación europea mejorada en materia de EFP. Para cumplir esta misión ambas

¹⁶ Véase http://www.CEDEFOP.eu.int/download/current_act/CEDEFOP_ETF_0601.doc

organizaciones concentran su apoyo en asuntos de educación y de formación profesional. Es necesario intensificar la asistencia prestada a los países candidatos para que adopten las conclusiones y recomendaciones del Informe Conjunto Provisional "Educación y Formación 2010", además de los mensajes del Comunicado de Maastricht (Maastricht Communiqué) en cuanto al marco actualizado de prioridades para la reforma de los sistemas nacionales de EFP y la evolución del mercado de trabajo europeo.

- De forma más específica, ambas agencias seguirán trabajando juntas en los siguientes ámbitos:
 - (a) *El aprendizaje continuo*: ambas agencias cooperarán con la Comisión Europea y otros socios en la identificación y transferencia de buenos ejemplos de estrategias y prácticas en el campo del aprendizaje continuo (incluidos ejemplos de los 10 nuevos Estados miembros y de los países candidatos);
 - (b) *Europass*: La ETF y el Cedefop seguirán ayudando a los países candidatos a preparar la puesta en práctica de este marco único para la transparencia de las cualificaciones y competencias profesionales, y seguirán participando en la red europea de corresponsales Europass;
 - (c) *Reconocimiento de competencias y cualificaciones*: la ETF y el Cedefop apoyarán la participación de los países candidatos en la aplicación de las conclusiones del Consejo sobre identificación y validación del aprendizaje formal e informal; también seguirán informando y haciendo participar a los países candidatos en la creación de un sistema europeo de transferencia de créditos para la educación y la formación profesionales;
 - (d) *Calidad en la EFP*: La ETF, en cooperación con la Comisión y el Cedefop, seguirán creando opinión y actualizando la información facilitada a los países sobre el progreso y los resultados del trabajo realizado en este ámbito, y seguirán prestando el apoyo pertinente a aquellos países que deseen promover la aplicación piloto del Marco Común de Aseguramiento de la Calidad;
 - (e) *orientación y asesoramiento*: partiendo de los resultados y recomendaciones del Consejo, la Resolución sobre la orientación continua, la ETF y el Cedefop cooperarán con la Comisión Europea para apoyar la participación de los países candidatos en futuros proyectos de cooperación e intercambio, a la vez que incorporan a sus estrategias nacionales los objetivos establecidos en la Resolución;
 - (f) *Seguimiento del Comunicado de Maastricht (Maastricht Communiqué)*: La cooperación también se ampliará para abarcar otros ámbitos prioritarios que se desprenden del "Comunicado de Maastricht";
 - (g) *eLearning y eSkills, eCertification*: La cooperación entre el ETF y el Cedefop también se ampliará a actividades de intercambio de información sobre eLearning, eSkills y eCertification y otras actividades de este tipo, con vistas a la futura integración de ambos países candidatos (y en su caso, de los Balcanes Occidentales) en programas de actividades (eEurope y eLearning);
 - (h) El Cedefop seguirá haciendo participar a los interesados y los profesionales de los países candidatos y los Balcanes Occidentales en comunidades virtuales creadas por el Cedefop (<http://cedefop.communityzero.com/>); por su parte la ETF seguirá fomentando su participación así como la inscripción en el European Training Village (ETV) (<http://www.trainingvillage.gr/etv/default.asp>).

Diálogo social

- El Cedefop y la ETF seguirán trabajando juntas para fomentar la participación de los agentes sociales de los países candidatos en la aplicación del "Marco de medidas para el desarrollo permanente de las competencias y cualificaciones" aprobado por los agentes sociales europeos en 2002. Ambas agencias también prestarán su apoyo a los agentes sociales en la realización de su programa de trabajo 2003-05 dedicado al aprendizaje continuo, con la prioridad puesta en la "Ampliación".

Apoyo continuo a los países candidatos para su participación en el Cedefop

- El Cedefop seguirá aprovechando la experiencia acumulada por la ETF para reforzar la participación de los países candidatos en las siguientes actividades:

(a) elaboración de informes

Partiendo de la positiva experiencia vivida en los nuevos diez Estados miembros, el Cedefop y la ETF seguirán prestando el apoyo conveniente para que los Observatorios Nacionales de los países candidatos continúen familiarizándose con la ReferNet del Cedefop. El objetivo último es garantizar que estén preparados y sean capaces de participar como miembros potenciales de la Red después de la adhesión;

Las dos agencias y Eurydice seguirán trabajando estrechamente para garantizar la compatibilidad de las estructuras de elaboración de informes. Este trabajo guardará una estrecha relación con KMS. Proseguirá su colaboración en la publicación conjunta de las Estructuras de educación, y en los sistemas de formación profesional y de educación de adultos en Europa.

Estadísticas e indicadores: La ETF y el Cedefop seguirán participando en el trabajo metodológico de la Comisión Europea y en particular Eurostat en relación con los indicadores (por ejemplo, en LLL, calidad de la FEP, seguimiento del programa de trabajo 2010).

TT-net: El Cedefop y la ETF continuarán facilitando la asociación de los países candidatos¹⁷ a las redes del Cedefop, en particular la red para la Formación de Formadores (TTnet) y la Skillsnet. **e-learning**

La ETF y el Cedefop centrarán su cooperación en aspectos relativos a la EFP de los planes de acción e-learning y eEurope de la Comisión, e intentarán integrar a los países candidatos en la aplicación del programa e-learning así como en el campo de eSkills (véase la Comunidad Virtual (CV) en relación con e-skills)

(c) participación de los países candidatos en el programa de viajes de estudio Leonardo da Vinci.

En 2005 el Cedefop organizará viajes de estudio a los países candidatos. La ETF seguirá prestando su apoyo a la participación en el programa de los países candidatos. La ETF, contando con sus redes y su experiencia, propondrá al Cedefop organizaciones y personas de contacto adecuadas en los países candidatos que contribuyan a los viajes de estudio/seminarios. La ETF también contribuirá a analizar los resultados de estos viajes y aportará su contribución al seminario de síntesis.

(d) apoyo a la cooperación en la investigación

La evolución en los países candidatos queda reflejada en el tercer informe sobre investigación europea en materia de FEP dedicada a la "Evaluación e impacto de la FEP" (publicado por el Cedefop en 2004), mediante la contribución de la ETF y de investigadores de estos países.

La ETF y los países candidatos contarán con más oportunidades de asociarse al trabajo de investigación del Cedefop, al participar en el *Diario Europeo de la Formación Profesional (European journal of vocational training)*, el cuarto informe sobre la investigación en este ámbito en Europa, en las reuniones de Agora y en Skillsnet, la red europea para la identificación temprana de las necesidades en educación.

El Cedefop y la ETF seguirán facilitando la asociación de los países candidatos en las redes del Cedefop, en particular la red de Formación de Formadores (TT net) y en la Skillsnet.

(e) gestión de la información y del conocimiento

¹⁷ Hasta que no se disponga de más información, únicamente Rumanía y Bulgaria son consideradas oficialmente como países candidatos. No obstante, Turquía y Croacia participarán en las actividades del Cedefop con el apoyo de la ETF.

Proseguirá la cooperación destinada a reforzar el intercambio electrónico de información, en particular mediante vínculos más sistemáticos que deberán desarrollarse entre el European training village (ETV) del Cedefop y el sitio web de la ETF. La ETF y el Cedefop promoverán la FEP en los países candidatos para facilitar el acceso a la información sobre educación y formación profesional en la UE y una participación creciente en las actividades del Cedefop. A través de la FEP, los usuarios de los países candidatos también pueden encargar en línea las publicaciones del Cedefop.

Ambas agencias también seguirán trabajando juntas con Eurydice en la documentación y la terminología para mejorar el reparto de recursos y hacer más compatibles los instrumentos existentes; Ambas formarán parte de un consorcio de organizaciones internacionales cuyo desarrollo está en curso.

El Cedefop y la ETF prestarán especial atención a la organización de actos conjuntos durante las presidencias luxemburguesa y del Reino Unido. La conferencia que celebrará la presidencia neerlandesa en diciembre de 2004 tendrá como objetivo actualizar la Declaración de Copenhague y llevarla a la práctica, lo que reviste una especial importancia como marco de orientación a la cooperación de las dos agencias en diversos ámbitos durante el año 2005.

En el marco de la red de referencia y de conocimiento especializado, el Cedefop pretende consolidar y ampliar la cooperación con la ETF y los países candidatos a la luz de la dimensión europea en materia de educación y FEP.