

# INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES CONSOLIDADO 2019

## Resumen ejecutivo



El presente informe proporciona evidencia detallada de la aplicación efectiva del Programa anual de trabajo correspondiente a 2019 de la ETF<sup>1</sup>.

## a) Aplicación del Programa anual de trabajo de la ETF – Aspectos destacados del ejercicio

La ETF cumplió los objetivos establecidos en el Programa de trabajo 2019, con lo que contribuyó al desarrollo del capital humano, en el contexto de la [Estrategia Global de la UE](#), mediante la culminación del 91 % de sus acciones previstas en sus veintinueve países asociados. Esto demuestra la importancia que reviste el trabajo de la ETF, así como la capacidad de la agencia para responder a las necesidades cambiantes de los países asociados y a las solicitudes específicas de la Comisión Europea y de las Delegaciones de la Unión Europea.

A continuación se subrayan los principales logros alcanzados durante el ejercicio. En la sección 1 y en la tabla de rendimiento del anexo 12 es posible encontrar información adicional sobre los logros operativos de la ETF.

### Alcance geográfico

La ETF continuó brindando apoyo a sus países asociados en la reforma de sus políticas y sistemas de educación, empleo y formación basándose en su fase de desarrollo y en su capacidad y disposición para acometer reformas específicas. Previa petición de las Delegaciones de la Unión Europea, la ETF también prestó sus servicios con el fin de apoyar los programas de la UE en la Unión Africana, Mongolia y Omán.

En los países en los que la ETF se encuentra activa, entabló contacto directo con más de 5 500 partes interesadas y llegó a más de 100 000 personas a través de sus canales digitales de comunicación. Mediante la supervisión de la transformación de los sistemas de educación y formación, la ETF calculó que el 79 % de los países presentaron avances en sus políticas de desarrollo del capital humano, cuantificados en función de los indicadores cualitativos del avance de los países, que son objeto de un seguimiento anual en los ámbitos de las cualificaciones, la gobernanza, la empleabilidad, el desarrollo profesional permanente del profesorado, el aprendizaje en el trabajo y el aprendizaje del emprendimiento.

### Europa Sudoriental y Turquía (SEET)

[Albania, Bosnia y Herzegovina, Kosovo, Montenegro, Macedonia del Norte, Serbia y Turquía](#)

El marco general para las intervenciones de la ETF en esta región ha sido el documento [«Una perspectiva creíble de ampliación y un mayor compromiso de la UE con los Balcanes Occidentales»](#), incluido el proceso de evaluación del programa de reforma económica, el Proceso de Berlín y la Estrategia de Regionalización Inteligente.

La ETF ha participado activamente en plataformas y organismos regionales utilizando las principales constataciones derivadas del informe regional del Proceso de Turín presentadas en las reuniones ministeriales sobre los Balcanes Occidentales de los ministros de Educación y Empleo, celebradas en junio, y en la Cumbre de dirigentes/primeros ministros de los Seis Balcanes Occidentales, celebrada en julio en Poznan, así como en la Cumbre de dirigentes políticos de los Balcanes Occidentales,

<sup>1</sup> El presente Informe anual de actividades consolidado se ha elaborado de conformidad con el artículo 13 del Reglamento ETF y el artículo 48 del Reglamento Financiero de la ETF en el formato definido por la Red de Agencias de la UE en cooperación con la Comisión.

organizada por *Friends of Europe* en diciembre, sobre la transformación digital y sobre las capacidades y competencias pertinentes.

El informe regional del Proceso de Turín también fue compartido con redes y plataformas regionales, como la Plataforma de Empleo y Asuntos Sociales (ESAP), el Comité de Seguimiento de Europa Sudoriental (SEE) 2020, la Red de Investigación LSEE sobre Cohesión Social en Europa Sudoriental —de la Escuela Económica de Londres—, la Red sobre el Futuro del Estado del Bienestar en los Balcanes Occidentales, y la Conferencia Regional de Reshaping Work sobre la economía de plataformas en Europa Sudoriental y Oriental.

La ETF aportó conocimientos especializados sobre la supervisión del mercado laboral en el contexto de la evaluación de la ETF de los programas de reforma económica a la Plataforma de Empleo y Asuntos Sociales, en la que participan representantes del Ministerio de Trabajo/Empleo, los servicios públicos de empleo, la DG EMPL de la Comisión Europea, el Consejo de Cooperación Regional y la Iniciativa Regional de Integración del Pueblo Romaní.

Además, se renovaron acuerdos de cooperación para futuras acciones con el [Foro de Inversiones de la Cámara de los Seis Balcanes Occidentales](#), la [Iniciativa de Reforma de la Educación de Europa Sudoriental](#) (ERI SEE) y el [Consejo de Cooperación Regional](#) (CCR).

## Mediterráneo Meridional y Oriental (SEMED)

[Argelia, Egipto, Israel, Jordania, Líbano, Libia, Marruecos, Palestina, Siria y Túnez](#)

En 2019 se actualizó y validó la [estrategia de la ETF para la región SEMED](#) con el fin de guiar acciones estratégicas en la región. A lo largo de 2019, se realizaron las siguientes actividades:

En el marco del proyecto regional de [Empleo juvenil en la región mediterránea](#) (YEM), ejecutado por la UNESCO, la ETF facilitó asesoramiento técnico a la DG NEAR de la Comisión Europea a través de sus aportaciones al primer informe de situación del proyecto, contribuyó a la preparación y participación en la reunión del comité de dirección en julio de 2019 y formuló observaciones sobre los objetivos técnicos clave del componente 2 (aprendizaje en el trabajo y cibercompetencias).

La ETF elaboró cuatro notas informativas para la Conferencia Política de la [Unión por el Mediterráneo](#) (UpM) y en la reunión ministerial de empleo y trabajo, celebrada en Cascais los días 2 y 3 de abril de 2019, sobre la creación de empleo, gobernanza y asociaciones, inclusión social y capacidades para un mundo laboral cambiante, además de participar activamente en distintas funciones (como mediador o ponente).

La cooperación con la [Unión de Universidades del Mediterráneo](#) (UNIMED) fue confirmada mediante la firma de una declaración de intenciones con el objetivo de agilizar la cooperación en la armonización de la educación y formación profesionales (EFP) y la educación superior para combatir el desempleo.

## Vecindad/Asociación Oriental

[Armenia, Azerbaiyán, Bielorrusia, Georgia, Moldavia, Ucrania y Rusia](#)

La ETF contribuyó a la iniciativa política de la [Asociación Oriental \(AO\)](#), en virtud de la cual la UE, sus Estados miembros y los seis países asociados de la AO se han comprometido a desarrollar una economía, una gobernanza, una conectividad y una sociedad más sólidas, entre otros aspectos, con

mayores posibilidades de movilidad, brindando aportaciones a las Plataformas 2 y 4 de la Asociación Oriental (AO)<sup>2</sup>.

La ETF aportó contribuciones sobre la situación de los avances con el fin de supervisar dos dimensiones del objetivo 18 (inversión en el emprendimiento, la empleabilidad y las capacidades de los jóvenes) en relación con a) la adopción de estrategias y planes de acción en materia de empleo juvenil y transición al trabajo, con objeto de reducir el desempleo juvenil y el número de ninis; y b) la mejora de la calidad y el atractivo de la EFP, en concreto, su capacidad de respuesta a las necesidades del mercado laboral, con los siguientes objetivos: aumentar las matrículas y el atractivo de la EFP, incrementar el porcentaje de titulados en EFP con empleo y reducir el desajuste de capacidades entre la oferta y la demanda de mano de obra.

La ETF también forma parte de los comités directores de EU4Youth y EU4Digital y constituye el punto de referencia de los contratistas de servicios para la dimensión relacionada con el desarrollo de las competencias.

En 2019 la ETF participó, además, en la reunión ministerial de la AO, el 10.º aniversario de la iniciativa de la AO y la reunión de la Plataforma 4 en noviembre para reflexionar sobre dos temas principales: el Programa de trabajo de 2020 y las implicaciones de la nueva iniciativa para la juventud («Un pacto nuevo para la juventud»).

Entre otras acciones llevadas a cabo a nivel regional se incluye la participación en el Foro Anual de Aprendizaje en el Trabajo sobre el tema de las pymes en el aprendizaje en el trabajo y la garantía de calidad, así como la organización de dos talleres para la iniciativa «Make it match», sobre métodos, análisis de datos, ventajas y experiencias en el ámbito de los macrodatos aplicada a la información sobre el mercado laboral, dedicados a los temas de «La transformación digital de la previsión y la adecuación de las capacidades: mejorar los beneficios para los usuarios» y «Aplicación de los macrodatos a la información sobre el mercado laboral: conceptos, instrumentos y aplicación».

## Asia Central

### [Kazajistán, Kirguistán, Tayikistán, Turkmenistán y Uzbekistán](#)

La [nueva Estrategia de la UE para Asia Central](#), que invita a la ETF a supervisar las reformas en el ámbito del desarrollo del capital humano, sentó las bases de las acciones de la ETF en la región. Se pusieron en marcha las evaluaciones del Proceso de Turín y el apoyo directo de la ETF a los países se centró en las cualificaciones, la evaluación independiente de los resultados del aprendizaje, el funcionamiento de los centros de evaluación sectorial y la validación del aprendizaje no formal e informal a través de varios webinarios celebrados con las partes interesadas nacionales de Asia Central que incluían ejemplos de la AO. Basándose en su anterior participación en la Plataforma de Educación para Asia Central, la ETF diseñó, a petición de la DG DEVCO de la Comisión Europea, un nuevo programa educativo regional de la UE que la Comisión aprobó a finales de año.

Durante el último trimestre del año, la ETF, junto con la DG DEVCO, el SEAE, la DG EAC y la EACEA, facilitó información preparatoria a la Representación Permanente de Finlandia ante la UE en Bruselas para la celebración de una conferencia de la UE y Asia Central sobre educación, organizada por la Representación el 22 de noviembre. Este evento atrajo a participantes de todos los países de Asia Central y numerosos Estados miembros de la UE.

<sup>2</sup> Plataforma 2: «Desarrollo económico y mejores oportunidades de mercado» (en concreto, los objetivos 4 y 7, relacionados con el desarrollo de las pymes y EU4Digital en el mercado laboral); Plataforma 4: «Movilidad y contactos interpersonales».

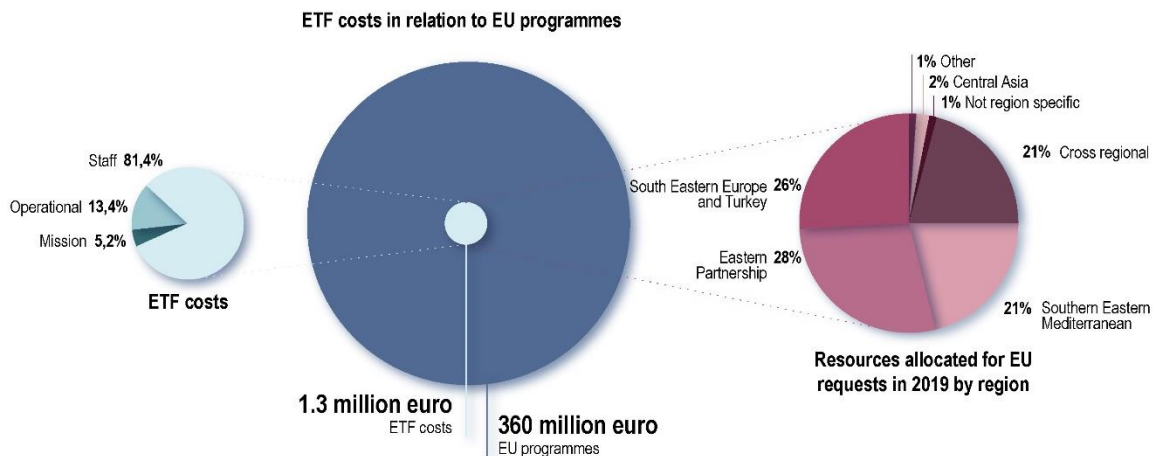
## Apoyo al programa de la UE y la Unión Africana Competencias para la Empleabilidad Juvenil

El programa Competencias para la Empleabilidad Juvenil se firmó en mayo, en la Delegación de la UE ante la Unión Africana, y comenzó oficialmente el 1 de junio. Sobre la base de los conocimientos especializados de la ETF y de su participación durante varios años en el Grupo Consultivo para el MEC, a la ETF se le ha asignado el cometido de contribuir al resultado 5, un Marco de Cualificaciones para el Continente Africano (ACQF), una iniciativa de la Unión Africana. En 2019, la ETF facilitó asesoramiento, redactó y preparó propuestas, contribuyó al intercambio de conocimientos y prestó apoyo a la CUA.



## Apoyo a la asistencia de la UE en el contexto de las políticas exteriores de la Unión Europea

En 2019, los conocimientos especializados de la ETF se emplearon para definir, formular, ejecutar, supervisar y evaluar programas exteriores de la Unión Europea para el desarrollo de capacidades y capital humano cuyo presupuesto ascendía aproximadamente a 360 millones EUR, con un coste de 1,3 millones EUR.



La ayuda se facilitó a través de un total de 116 solicitudes procedentes de la Comisión Europea y de las Delegaciones de la UE en los países asociados, por orden de volumen, de las Delegaciones de la UE, la DG NEAR, la DG EMPL, la DG EAC, la DG DEVCO, el SEAE, la DG HOME y el Comité Europeo de las Regiones.

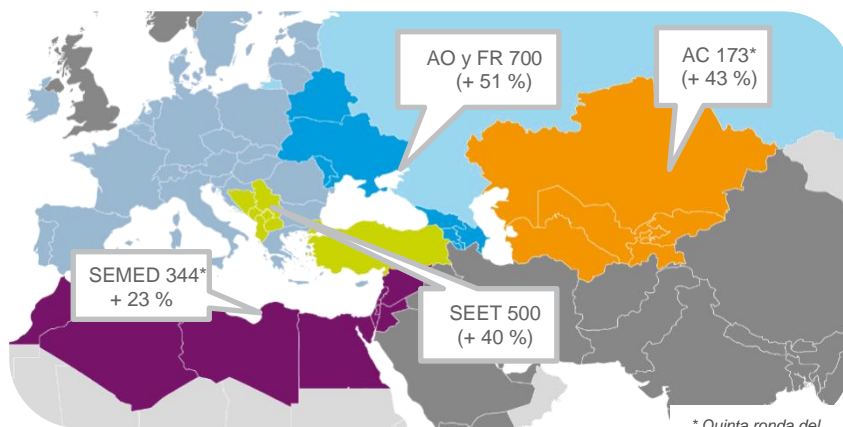
## Competencias y cualificaciones: beneficios para las personas

Una de las iniciativas más destacadas de la ETF en 2019 fue el desarrollo de un conjunto de herramientas sobre cómo los sistemas de educación y formación pueden maximizar los beneficios de las competencias y las cualificaciones para cada estudiante en particular. Este conjunto de herramientas se basa en varios centenares de ejemplos de buenas prácticas recopilados por todo el mundo y que reflejan iniciativas a nivel local de escuelas, empresas, servicios de empleo y organizaciones patronales orientadas a desarrollar competencias y cualificaciones que capaciten a las personas y satisfagan sus necesidades reales. Algunas de las recomendaciones políticas recogidas en el conjunto de herramientas consisten en que los alumnos ocupen un lugar destacado en los sistemas de educación y formación; que los profesionales estén capacitados para cooperar entre sí y con otros grupos de partes interesadas; que se ofrezcan incentivos a los innovadores y se les permita formar redes e intercambiar experiencias; y que se desarrollen ecosistemas de competencias basados en relaciones positivas entre políticas, instituciones, interlocutores sociales, proveedores y profesionales. Una conferencia internacional celebrada en Turín los días 6 y 7 de noviembre de 2019 en la que profesores, formadores, orientadores y empresarios se reunieron con responsables políticos permitió ultimar el conjunto de herramientas.



## Análisis y seguimiento de las políticas

La principal característica de la quinta ronda del Proceso de Turín ha sido la ampliación de los análisis para incluir una evaluación del desarrollo del capital humano por parte de la ETF. Basándose en el seguimiento de los avances de los países y en un proceso participativo de debates políticos con un amplio abanico de partes interesadas, la ETF ofrece una evaluación independiente de los retos para el desarrollo del capital humano, respuestas para la política de EFP y recomendaciones clave. Durante las evaluaciones, la ETF interactuó con aproximadamente 1 717 responsables políticos y partes interesadas clave de los veintisiete países asociados participantes.



El incremento de la participación en esta ronda deja patente el creciente interés y la relevancia del Proceso de Turín en los países asociados. En la AO y la Federación de Rusia participaron más de setecientas partes interesadas (aumento del 51 %), mientras que en la región SEET participaron cerca de quinientas, con un aumento del 40 %. En la región SEMED y Asia Central, pese a que el



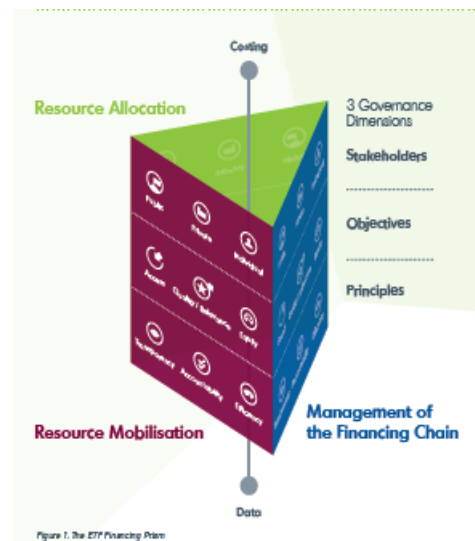
Proceso de Turín aún no ha concluido, la participación ascendió a 344 y 173 partes interesadas respectivamente, lo que denota ya un aumento del 23 % y el 43 %. La adopción de políticas, por lo que se refiere al uso directo de los resultados del Proceso de Turín y las evaluaciones de la ETF, también se ha incrementado, como se desprende de los ejemplos enumerados en la sección 1, debido a un mayor grado de flexibilidad en el contenido y los plazos para adecuarse mejor a las necesidades del ciclo político de cada país.

### Publicaciones, metodologías y herramientas

La ETF continuó generando y difundiendo conocimientos y competencia técnica en el ámbito del desarrollo del capital humano mediante la elaboración de más de cuarenta publicaciones, informes, guías metodológicas y conjuntos de herramientas diversos.

Se elaboraron publicaciones temáticas que se distribuyeron a las partes interesadas pertinentes en ámbitos estratégicos clave como la información estratégica sobre las capacidades empleando la ciencia de los datos, la detección de capacidades para el futuro, el papel de las organizaciones de la sociedad civil en la gobernanza de la EFP y los inventarios de marcos de cualificaciones, así como una guía metodológica sobre la financiación de la formación profesional.

Además, se elaboraron diversos informes regionales y por países en los que se supervisan y evalúan los avances políticos en los países a través del Proceso de Turín y compendios por países sobre los avances en materia de educación, formación y empleo en 2018, así como fichas informativas por países sobre la medición del desajuste de capacidades, el seguimiento de titulados en educación técnica y profesional, y la transición de los jóvenes al trabajo.



### Cooperación con organizaciones internacionales y bilaterales

La ETF continuó estableciendo sus contactos periódicos con agentes internacionales y bilaterales implicados en el desarrollo a escala europea, internacional y de los países asociados a fin de ampliar el alcance de la labor de la ETF, así como de garantizar que las intervenciones sean sostenibles y pertinentes para el contexto en que se desenvuelve la parte asociada y que complementen las intervenciones de otros agentes.

A través de los miembros del Consejo de Dirección de la ETF, esta ha reforzado la participación de los representantes de los Estados miembros en sus actividades y la cooperación con organizaciones bilaterales de los Estados miembros que actúan en el ámbito del desarrollo del capital humano, en particular con: Agence Française de Développement (AFD), Belgium Development Agency (ENABEL), British Council (BC), Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ), KulturKontakt Austria y Lux Development.

A nivel internacional, la ETF participó activamente en el grupo IAG-TVET (y grupos de trabajo conexos), coordinado por la UNESCO, y, junto con el CIF-OIT y la ciudad de Turín, organizó un evento con motivo de la celebración del centenario y el 25.º aniversario de la presencia de la OIT y la

ETF en la ciudad, para desarrollar soluciones innovadoras a desafíos concretos a los que se enfrenta la ciudad de Turín en los ámbitos del aprendizaje permanente y las capacidades para el futuro.

Los conocimientos especializados y la experiencia adquiridos con el trabajo de la ETF en países asociados a nivel político también se utilizaron para complementar los enfoques a nivel del sector de las instituciones financieras internacionales con el Banco Asiático de Desarrollo (BASD), el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo (BERD), el Banco Europeo de Inversiones (BEI) y el Banco Mundial.

### Estrategia de la ETF para 2027

En 2019, el Consejo de Dirección adoptó una nueva estrategia para la ETF centrada en el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y las prioridades de la UE en materia de relaciones exteriores. La estrategia de la ETF define una visión que aprovecha al máximo los conocimientos y la experiencia de la ETF para «contribuir, en el contexto de las políticas de relaciones exteriores de la UE, a mejorar el desarrollo del capital humano»<sup>3</sup>.

A partir de 2021, la ETF comenzará a implantar su visión holística del desarrollo del capital humano centrándose en los sistemas de aprendizaje permanente, que engloban la educación general, profesional, superior y para adultos y permiten que las personas adquieran las capacidades iniciales pertinentes y las desarrollen a lo largo de su vida.

Mediante la puesta en práctica de esta estrategia, la ETF se convertirá en 2021-2023 en un activo global de la UE, un recurso que podrá utilizarse para apoyar las inversiones de la UE en desarrollo del capital humano a través de la prestación diversificada de servicios claramente acordados. La agencia colaborará con la Comisión Europea para reforzar el impacto estratégico de los fondos de la UE como centro global de conocimientos en el ámbito del desarrollo del capital humano en los países asociados. Previa solicitud, la ETF podría ampliar algunas metodologías, datos o diagnósticos seleccionados o su asesoramiento político para llegar a un abanico de países más amplio con la ayuda de fondos específicos, de acuerdo con el mandato de la ETF y las posibilidades que ofrece su Reglamento Financiero.

La estrategia de 2027 de la ETF prevé un enfoque transparente para diferenciar los servicios que presta a fin de garantizar que el impulso de un cambio de sistema duradero en los países asociados genera un impacto y valor añadido. La ETF se basará asimismo, con mayor intensidad, en las asociaciones para garantizar las sinergias entre su contribución y las actividades de los otros agentes nacionales y regionales.

### b) Indicadores clave de rendimiento

En 2019, la ETF alcanzó una vez más un nivel muy elevado de rendimiento en todos sus ámbitos de actividad, lo que deja patente el hecho de que, en todos los indicadores clave de rendimiento medidos en el ejercicio, la agencia supera o supera con creces el objetivo. Los indicadores reflejan un elevado grado de disciplina financiera y sólida gestión organizativa, además de confirmar el impacto de la labor de la ETF en los países asociados. Las conclusiones extraídas de la auditoría externa y los informes de evaluación y seguimiento interno también apoyan la valoración de la madurez y la estabilidad de la agencia.

La tabla comparativa de los quince indicadores clave de rendimiento, recogida en la página siguiente, ofrece una visión general de los logros alcanzados durante el período 2017-2019. La tabla consta de

<sup>3</sup> Artículo 1 del Reglamento de base de la ETF: «El objetivo de la Fundación será contribuir, en el contexto de las políticas de relaciones exteriores de la UE, a mejorar el desarrollo del capital humano [...]».




once indicadores clave de rendimiento empleados para la valoración del desempeño de los directores y la evaluación comparativa entre agencias, así como de cuatro indicadores clave de rendimiento operativo centrados en las actividades clave de la labor de la ETF en los países asociados.

- La tasa de conclusión y la realización dentro de plazo debido a las actividades superan el objetivo previsto, con un 91 % y un 85 % respectivamente, lo que constituye un buen logro si se tiene en cuenta que el contexto situacional en el que opera la ETF es dinámico y en ocasiones puede ser volátil por lo que a desarrollo político y social de los países se refiere. La tasa de conclusión dentro del plazo debido es ligeramente inferior a la de 2018 (94 %) debido a la congelación del presupuesto solicitado el primer trimestre de 2019. Las redes y la confianza establecidas por la ETF en los países asociados permiten a la agencia planificar, adaptar y responder adecuadamente, sin comprometer la ejecución de las actividades.
- En términos de resultados de la gestión financiera, la ETF ha mantenido un elevado nivel en la gestión y en la disciplina presupuestaria, lo que se ha traducido en un alto grado de consecución de todos los indicadores financieros. La tasa de anulación de los créditos de pago fue del 1,21 % y la tasa de ejecución del 98,88 %, con lo cual ambos indicadores cumplen con creces los objetivos establecidos como en años anteriores. Asimismo, la tasa de compromiso, del 99,96 %, y la tasa de pagos abonados dentro del plazo debido, del 94 %, se encuentran muy por encima del objetivo.
- La tasa de aplicación de las recomendaciones de las auditorías representa el 100 % por cuarto año consecutivo, lo que ilustra el compromiso de la gestión con respecto al seguimiento de las recomendaciones de las auditorías.
- Los resultados del examen analítico del acervo de 2019 demuestran que la ETF ha conseguido aumentar gradualmente la asignación general de personal a la categoría de labor fundamentalmente operativa, que ha pasado del 47 % en 2014 al 57,7 % en 2019, a la vez que se han reducido el apoyo administrativo y las funciones neutras. El indicador correspondiente a la tasa de personal de apoyo administrativo frente a personal operativo fue del 17 %, similar al de 2019 (19 %) y muy por debajo del objetivo del < 30 %.
- El nivel de satisfacción de los servicios de la Comisión Europea en cuanto a calidad, cumplimiento de los plazos y utilidad del apoyo recibido de la ETF en las solicitudes específicas de las Delegaciones de la UE y los servicios de la UE es del 100 % (calificación de muy bueno o bueno).
- El avance de los países asociados dentro de un estadio de desarrollo político o el siguiente estadio en al menos un ámbito fue del 79 %, lo que supone un nivel constante de mejora en los países asociados. Este indicador compuesto del avance en el desarrollo político supera con creces el objetivo fijado del 70 % y demuestra la importancia de la labor de la ETF en los países.
- Mediante la ejecución de sus actividades de desarrollo del capital humano en los países, la ETF ha comprometido de manera activa al 91 % de las partes interesadas clave (769 de veintiocho países). El alcance de la difusión —esto es, el cambio registrado en el número de personas a las que se llegó a través de medios de comunicación digitales, descargas en sitios web y eventos regionales e internacionales— ascendió al 107 % debido al incremento de los medios digitales y reuniones en línea.
- El índice medio de puestos vacantes de la plantilla de la ETF en empleos autorizados es del 0 %, pues a finales de diciembre de 2019 todos los puestos estaban cubiertos. En 2019 no se midió el indicador de compromiso del personal, puesto que es de carácter bienal.

## INDICADORES CLAVE DEL RENDIMIENTO GENERAL DE LA ETF

ICR		Descripción y objetivo	2019	2018	2017
Tasa de conclusión de las actividades*	😊	Tasa (en %) de conclusión de las actividades del Programa de trabajo de la ETF. Objetivo > 90 %	91 %	91 %	93 %
Conclusión en el plazo debido de las actividades del PT*	😊	Tasa (en %) de actividades del Programa de trabajo de la ETF realizadas puntualmente en el ejercicio. Objetivo 80 %	85 %	94 %	88 %
Presentación en plazo del PT/DOCUP a la CE*	😊	El PT/DOCUP anual presentado en plazo a la CE. Objetivo 100 %	100 %	100 %	100 %
Tasa de personal de apoyo/personal operativo*	😊	(Categoría de puesto de apoyo y coordinación administrativos)/(categoría de puesto operativo y categoría de puesto neutral). Objetivo < 30 %	17,19 %	19 %	18,08 %
Nivel de satisfacción con las solicitudes de la CE	😊	Tasa (en %) de retroalimentación positiva de solicitudes de proyectos de la CE ejecutados anualmente. Objetivo 80 %	100 %	100 %	100 %
Avances políticos de los países	😊	Tasa (en %) de países que avanzaron satisfactoriamente en su estadio o que pasaron al siguiente estadio de desarrollo político. Objetivo 70 %	79 %	86 %	80 %
Compromiso de las partes interesadas	😊	% de partes interesadas clave de los países participantes en actividades de la ETF/N.º de partes interesadas. Objetivo 90 %	90 %	91 %	
Alcance de la difusión	😊	Suma ponderada del n.º de personas a través de los medios digitales, descargas y eventos	107 %	100 %	99,5 %
Índice medio de puestos vacantes*	😊	% de empleos autorizados del cuadro de efectivos anual vacantes a la conclusión del ejercicio, incluidas las ofertas de empleo enviadas antes del 31 de diciembre. Objetivo < 5 %	0 %	1 %	3 %
Compromiso del personal*		Índice (en %) de compromiso del personal obtenido de la encuesta de satisfacción dentro de la agencia (cada dos años). Objetivo > 2 % de incremento	Bienal	55 %	56 % (en 2015)
Ejecución de créditos de compromiso*	😊	Tasa (en %) de ejecución de los créditos de compromiso. Objetivo > 98 %	99,96 %	99,99 %	99,93 %
Tasa de cancelación de los créditos de pago*	😊	Tasa (en %) de cancelación de los créditos de pago. Objetivo < 2 %	1,21 %	0,11 %	0,29 %
Puntualidad de los pagos*	😊	Tasa (en %) de pagos efectuados en los plazos legales/contractuales. Objetivo > 90 %	94 %	93 %	94 %
Tasa de ejecución*	😊	Total de pagos en el ejercicio N y créditos prorrogados al ejercicio N+1, como porcentaje de la financiación total de la UE recibida en el ejercicio. Objetivo > 96 %	98,88 %	99,94 %	99,93 %

Aplicación de las recomendaciones de auditoría*		Tasa (en %) de recomendaciones de la auditoría externa y de recomendaciones aceptadas de la auditoría interna aplicadas en los plazos acordados. Objetivo > 90 %	100 % <sup>4</sup>	100 %	100 %
---	---	--	--------------------	-------	-------

\*ICR para el desempeño de los directores y la evaluación comparativa.

## c) Conclusiones principales sobre la gestión financiera y el control interno

De conformidad con sus disposiciones en materia de gobernanza, la ETF lleva a cabo sus actividades de acuerdo con la legislación y la normativa aplicables, trabajando de un modo abierto y transparente conforme a elevados estándares éticos y profesionales.

Para garantizar el logro de los objetivos políticos y de gestión, la ETF ha adoptado una serie de principios de control interno e indicadores clave de rendimiento institucional basados en buenas prácticas internacionales, dirigidos a garantizar la consecución de objetivos operativos. El Reglamento Financiero exige que la estructura organizativa y los sistemas de control interno utilizados para la ejecución del presupuesto se fijen de conformidad con estos principios. La ETF ha evaluado los sistemas de control interno durante el ejercicio de referencia y ha concluido que se han aplicado los principios de control interno y que funcionan conforme a lo previsto (para más información, consúltese la sección 2.1.3).

La revisión anual del sistema de control interno y del rendimiento organizativo efectuada en 2019 proporcionó a la dirección de la ETF garantías razonables respecto del nivel de cumplimiento de todos los controles internos, del correcto funcionamiento de los sistemas adoptados y del desempeño de la organización. En términos generales, los resultados son positivos, pues todos los principios de control interno se evaluaron como efectivos o presentes y en funcionamiento, y ninguno presentaba deficiencias graves.

La ETF utiliza una serie de indicadores de rendimiento institucional para realizar el seguimiento y supervisar el rendimiento organizativo. Entre estos indicadores cabe destacar los relativos al desempeño de los directores de agencias descentralizadas de la UE y otros indicadores de rendimiento institucional ya existentes. Los indicadores muestran que en 2019 la ETF utilizó los recursos proporcionados por la UE para llevar a cabo sus actividades en el plazo debido, en una cantidad y calidad adecuadas respecto de los criterios de referencia y los objetivos convenidos.

Además, la Fundación examinó sistemáticamente los resultados e indicadores de control disponibles, así como las observaciones y las recomendaciones formuladas por el Servicio de Auditoría Interna y el Tribunal de Cuentas Europeo. Estos elementos se han evaluado para determinar su repercusión sobre la fiabilidad de la gestión respecto de la consecución de los objetivos de control (para más información, véase la sección 2.1).

En conclusión, la gestión de la ETF ha proporcionado garantías razonables de que, en términos generales, se dispone de controles adecuados en vigor que funcionan según lo previsto, los riesgos se supervisan y se mitigan correctamente, y se están aplicando todas las mejoras y los refuerzos necesarios. El Director, en su capacidad de ordenador, ha firmado la declaración de fiabilidad.

<sup>4</sup> Basado en una acción considerada como ejecutada por la ETF dentro del plazo del cuarto trimestre (pendiente de verificación y conclusión formal por parte del Servicio de Auditoría Interna).