

DOCUMENTO ÚNICO DE PROGRAMACIÓN PARA 2022 - 24

PROGRAMA DE TRABAJO PARA 2022

Resumen ejecutivo

PREFACIO

Nuestra Estrategia para 2027 establece la visión de que la Fundación Europea de Formación (ETF) se convierta en un referente para el desarrollo del capital humano (DCH), al proporcionar asesoramiento sobre políticas a los países socios, apoyar reformas sostenibles de los sistemas de educación y formación desde una perspectiva de aprendizaje permanente y promover capacidades para el futuro. Como agencia de la UE, la acción de la ETF apoya directamente la acción exterior de la Unión y contribuye a la consecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Mediante la aplicación de la Estrategia en 2022-24, la ETF pretende convertirse en un activo global para la UE, un recurso que puede mobilizarse para apoyar la inversión de la UE en capital humano, apoyar el diálogo sobre políticas y los programas financieros, y promover la puesta en común de conocimientos. Colaborará con la Comisión Europea para mejorar el impacto estratégico de los fondos de la UE en beneficio de los países socios, con especial atención a la sostenibilidad de las reformas, la promoción de economías verdes y la transformación digital.

Sobre la base de sus intercambios periódicos con diversos servicios temáticos y geográficos de la CE, y con el impulso del dictamen de la Comisión, la ETF seguirá trabajando en pos de los objetivos comunes de la UE relativos a Una Europa global y la dimensión internacional de la Agenda de Capacidades Europea, con el objetivo de crear valor añadido y sinergias con diversos programas de la UE, y perseguir oportunidades de trabajar más allá de los actuales países socios, o de emprender nuevas áreas temáticas prioritarias para responder a las peticiones pertinentes.

Si bien el ámbito geográfico de la ETF seguirá centrándose en los vecinos de la UE y Asia Central, sus prioridades se adaptarán a los cambios operados en el mundo. La ETF ampliará el impacto de sus acciones y el alcance de sus conocimientos especializados en asociación con los servicios de la Comisión, otras agencias de la UE, organizaciones internacionales y agencias de desarrollo para abordar los retos y las oportunidades para el desarrollo del capital humano en otras partes del mundo, en particular África. En el marco de los instrumentos de la Comisión recientemente adoptados y conforme al espíritu del planteamiento «Equipo Europa», la ETF reforzará su colaboración con los Estados miembros de la UE que apoyan el DCH en los países socios, y colaborará con las instituciones financieras internacionales (IFI) en la inversión en el enfoque de «la política primero» en el DCH.

El tremendo impacto de la pandemia de COVID-19 ha sacudido el *statu quo* e impuesto una predisposición al cambio continuo. Ha influido profundamente en los mercados laborales y en el lugar de trabajo, y requiere nuevos conjuntos de competencias para que todos puedan aprovechar al máximo las oportunidades y, al mismo tiempo, reducir los riesgos emergentes. También ha creado un incentivo para que los países reformen sus sistemas de educación, formación y mercado laboral con el fin de seguir respondiendo a las necesidades socioeconómicas, ser más resilientes a las crisis y avanzar hacia sistemas de aprendizaje permanente integrales, abiertos y flexibles. Al mantener un nivel de agilidad para responder a la prolongada crisis, el plan de trabajo de la ETF para 2022 prevé el apoyo a los países para reconstruir mejor mediante la adopción de estos cambios a través de reformas estratégicas a medio y largo plazo. Lo hace mediante la integración de otras transiciones como el cambio tecnológico, la ecologización de las economías, los factores demográficos y la migración.

Durante el segundo año de aplicación de su plan de trabajo plurianual, la ETF seguirá centrándose en la prestación de sus servicios esenciales como centro de conocimientos, el seguimiento y la evaluación de los sistemas de DCH, y la provisión de asesoramiento político significativo. Lo hará en

torno a ocho áreas de enfoque temático y a través de un organigrama interno innovador y circular, y con un amplio abanico de socios externos.

Por último, pero no por ello menos importante, como organización, la ETF también seguirá desarrollándose, garantizando el bienestar de su personal, trabajando hacia la madurez digital y volviéndose más ecológica.

Cesare Onestini
Director de la ETF

PROGRAMA DE TRABAJO ANUAL PARA 2022

Resumen ejecutivo

El programa de trabajo anual para 2022 corresponde al segundo año de aplicación de la nueva Estrategia de la ETF para 2027. La Estrategia presupone un enfoque holístico respecto al desarrollo del capital humano y el aprendizaje permanente, y se fundamenta en los principios de colaboración y diferenciación. Se establecen tres objetivos estratégicos en una lógica de intervención coherente para el período 2021-27.

A través de los diferentes programas de trabajo del período cubierto por la Estrategia de la ETF para 2027, la Fundación contribuirá a las ambiciones de la Comisión Europea, en particular en el marco de la quinta prioridad (Una Europa más Fuerte en el Mundo), al apoyar a sus países socios para que adopten políticas de aprendizaje permanente destinadas a desarrollar su capital humano y, cuando proceda desde la perspectiva de las capacidades, a apoyar la transición hacia economías y sociedades más ecológicas, avanzar en la transformación digital en la educación y la formación, centrarse en el género y la igualdad, y garantizar una atención especial al papel de las capacidades para abordar las causas profundas de la migración. Las actividades de pertinencia y anticipación de las competencias tienen por objeto identificar qué competencias demandan las economías y las sociedades para ayudar a dotar a las personas de los países socios de las competencias necesarias en la transición hacia unas economías ecológicas y digitales. Un mejor conocimiento del desarrollo del capital humano inspirará las políticas relacionadas con la movilidad laboral y la migración para evitar la fuga de cerebros y hallar soluciones beneficiosas para los países de origen y de acogida, así como para las personas. Las contribuciones al reciclaje profesional y la mejora de las capacidades de la población activa promoverán la inversión y el empleo.

Como resultado del aumento de la demanda de ayuda de la ETF que surgió durante la pandemia de la COVID-19 y de su repercusión en los sistemas de educación y formación, así como de las demandas económicas y sociales, la Fundación se ha ido centrando más en:

- la calidad del aprendizaje y los nuevos métodos de enseñanza y aprendizaje, en particular la educación de personas adultas, así como la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional de la población activa;
- las políticas activas del mercado laboral para promover la transición y establecer nuevas herramientas y métodos para dirigir la oferta y la demanda del mercado laboral; y
- la cooperación dentro de los sectores y entre las partes interesadas para apoyar la excelencia en el desarrollo de las capacidades, la sostenibilidad y la equidad social a través de la educación y la formación.

Asimismo, en todas sus áreas de actividad, la ETF ha reforzado sus cuatro dimensiones transversales:

- **Ecologización:** al garantizar la atención al impacto de la ecologización en las demandas de competencias, las cualificaciones y el desarrollo de competencias, y al integrar el factor «ecológico» en sus operaciones para promover la transición hacia economías y sociedades más ecológicas, en plena consonancia con la dimensión exterior del Pacto Verde Europeo y la agenda mundial de la UE.

- **Género:** al garantizar una atención creciente y constante al género y la igualdad en todo su trabajo, de conformidad con el Consenso Europeo en materia de Desarrollo y el Plan de Acción en materia de Género III de la UE, y prestando especial atención a abordar las desigualdades estructurales en el DCH, incluso en el período de recuperación después de la COVID-19.
- **Digitalización:** al centrarse en el impacto de la digitalización en las demandas y el desarrollo de competencias, así como en la dinámica social y económica, la ETF reforzará su apoyo a los países y ciudadanos.
- **Migración:** al centrarse en el papel de las competencias para abordar las causas fundamentales de la migración y al apoyar las asociaciones en materia de talentos y la movilidad laboral en el marco de las políticas de movilidad laboral y migración de la UE.

Los tres objetivos estratégicos y las áreas de actividad asociadas para 2022 son: el mecanismo de ejecución y los resultados asociados de cada uno de ellos se vincularán a los servicios básicos generales del Centro de conocimientos, Seguimiento y evaluación, y Asesoramiento político previstos en la Estrategia para 2027 y esbozados con mayor detalle en el apartado 1.7. Se espera que las sinergias refuercen mutuamente la calidad.

Pertinencia y anticipación de las competencias ¹	Desarrollo de las competencias y su validación	Resultados y calidad de las políticas de educación y formación
<ul style="list-style-type: none"> ■ Análisis de la demanda de competencias ■ Políticas activas del mercado laboral y métodos de transición ■ Modernización de las cualificaciones y establecimiento de sistemas de cualificaciones 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Modelos de provisión de excelencia profesional ■ Enseñanza y aprendizaje innovadores ■ Participación de empresas en el desarrollo de competencias 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Políticas de aprendizaje permanente y cambio del sistema ■ Mecanismos de aseguramiento de la calidad y gobernanza

Las acciones están previstas en veintiocho países vecinos de la UE (la ETF reanudó la cooperación con Libia en 2018, con los preparativos para la quinta ronda del Proceso de Turín y el apoyo a la Delegación de la UE). Si las condiciones lo permiten, esta cooperación continuará en 2022. Se ha puesto en marcha un proceso de consulta para debatir la pertinencia de las acciones directamente con los países socios sobre la base de un enfoque diferenciado. Actualmente no se prevén actividades en Siria². En 2022, la ETF también perfeccionará su enfoque para trabajar en un frágil contexto de crisis prolongadas creadas por conflictos o posteriores a conflictos.

¹ Sobre la base del razonamiento de la lógica de intervención plurianual, la Validación de competencias forma parte del segundo objetivo, mientras que, por razones operativas, algunas actividades relacionadas (a saber, la validación del aprendizaje no formal e informal) se incluyen en el proyecto 2.3, junto con el proyecto general sobre cualificaciones.

² En consonancia con las relaciones bilaterales UE-Siria: [Siria | Política Europea de Vecindad y Negociaciones de Ampliación \(europa.eu\)](#)

En 2022, alentada por el dictamen de la Comisión, la ETF seguirá participando en nuevas áreas temáticas prioritarias y proporcionando conocimientos especializados temáticos para respaldar las prioridades emergentes de la UE en su trabajo con la Unión Africana y en otras regiones geográficas o países a petición de la Comisión Europea.

Supuestos

El programa de trabajo propuesto para 2022 se ha planificado teniendo en cuenta los riesgos a nivel macro implicados y se basa en los supuestos de que:

- el entorno externo en la mayoría de los países asociados se mantenga (relativamente) estable desde un punto de vista social y político;
- las prioridades institucionales y políticas en los distintos países socios sigan estando comprometidas con el DCH y los procesos de reforma de las políticas socioeconómicas;
- la red de interlocutores clave de los países socios se mantenga relativamente estable;
- la ETF adapte su modo de ejecución de programas al frágil contexto de crisis prolongadas creadas por conflictos o posteriores a conflictos;
- la ETF ponga en marcha una planificación ágil para reasignar recursos para responder de manera oportuna y flexible, y con un alto nivel de calidad y pertinencia a las solicitudes de la CE y de las delegaciones de la UE³;
- la ETF adapte su modo de ejecución de programas para abordar las limitaciones derivadas de la pandemia de COVID-19 a través de medios digitales y de otro tipo;
- la ETF cuente con medidas adecuadas para garantizar la continuación del trabajo a distancia en caso de que se retrase o impida el regreso a las oficinas.

³ Aunque la ETF aplica un enfoque de planificación ágil, la flexibilidad dependerá de múltiples factores, como la puntualidad de las solicitudes, la pertinencia de la solicitud para la base de conocimientos de la Fundación, la disponibilidad de conocimientos especializados temáticos, etc.