

ISSN: 1830-592X



## ASPECTOS SOBRESALIENTES DE LA ETF EN 2006



etf

SHARING EXPERTISE  
IN TRAINING

**LA FUNDACIÓN EUROPEA DE FORMACIÓN  
FACILITA LA COMUNICACIÓN Y APRENDIZAJE ENTRE  
LA UE Y SUS PAÍSES ASOCIADOS EN EL ÁMBITO  
DEL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS.**

**DIRECCIÓN DE CONTACTO**

Puede obtenerse más información sobre nuestras actividades , licitaciones y oportunidades de empleo en la siguiente página web: [www.etf.europa.eu](http://www.etf.europa.eu)

Para cualquier información adicional pueden contactar:

Unidad «Comunicación externa»  
Fundación Europea de Formación  
Villa Gualino

Viale Settimio Severo, 65  
I-10133 Turín

**T** +39 011 630 2222

**F** +39 011 630 2200

**E** [info@etf.europa.eu](mailto:info@etf.europa.eu)

**ASPECTOS SOBRESALIENTES  
DE LA ETF EN 2006**

***Europe Direct es un servicio destinado a ayudarle a encontrar respuestas a las preguntas que pueda plantearse sobre la Unión Europea***

**Número de teléfono gratuito (\*):  
00 800 6 7 8 9 10 11**

*(\*) Algunos operadores de telefonía móvil no autorizan el acceso a los números 00 800 o cobran por este acceso.*

A través de Internet puede obtenerse una gran cantidad de información sobre la Unión Europea; para ello basta con acceder al servidor Europa (<http://www.europa.eu>).

En la última página de esta publicación figura una ficha bibliográfica.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2007

ISBN: 978-92-9157-522-0

ISSN: 1803-592X

Se permite la reproducción, siempre que se indique explícitamente la fuente.



Foto: ETF/Erik Luntang



## PREFACIO

Cada año, la edición anual de *Aspectos sobresalientes* destaca algunos ejemplos de la labor más notable llevada a cabo por la Fundación Europea de Formación. No obstante, no se trata simplemente de hacer un balance de los logros alcanzados el año anterior. Dado que en esta publicación se identifica lo que la propia ETF considera actividades insignia de apoyo al desarrollo de los recursos humanos en nuestras regiones vecinas, la presente edición de *Aspectos sobresalientes* recoge asimismo una promesa de lo que puede suceder el año siguiente.

En este caso, el año siguiente es 2007, el año del quincuagésimo aniversario del Tratado de Roma y el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos, año en que intentamos hacer llegar un mensaje a todos los europeos: hemos hecho grandes progresos para alcanzar la igualdad entre los ciudadanos europeos, pero aún no hemos logrado plenamente nuestro objetivo y nos queda una ardua tarea por delante.

Tanto la solidaridad como la igualdad de oportunidades son piezas angulares de la política social y de empleo europea; por consiguiente, su función en el desarrollo de los recursos humanos dentro y fuera de la Unión Europea no puede subestimarse.

Por este motivo, me complace observar que estos aspectos sobresalientes de la Fundación Europea de Formación propugnan tan celosamente el progreso mediante la cooperación internacional y la igualdad de oportunidades, pilares que sustentan la importante labor de apoyo al desarrollo de los recursos humanos que desempeña la Fundación en las regiones que rodean a la Unión Europea.

Vladimir Špidla  
Comisario de Empleo, Asuntos Sociales e  
Igualdad de Oportunidades

*Vladimir Špidla,  
Comisario de Empleo, Asuntos Sociales e  
Igualdad de Oportunidades*

## UN AÑO EXCEPCIONAL

Tiene ante usted la edición 2006 de nuestros *aspectos sobresalientes*. La presente publicación merece el título que lleva aún más que cualquier otra publicación anterior, puesto que el año 2006 realmente ha sido un año repleto de aspectos sobresalientes para la Fundación Europea de Formación.

Comenzamos el año 2006 en la estela de un auténtico acontecimiento para Turín, la ciudad que nos acoge; nos referimos, naturalmente, a la edición 2006 de los Juegos Olímpicos de Invierno, cuyas «vibraciones» podían percibirse incluso desde nuestra sede, en las colinas situadas a las afueras de la ciudad.

Al término del año 2006 pudimos dar la bienvenida a la Unión Europea a dos países que habían figurado entre nuestros principales países asociados durante más de una década. Hasta finales de 2006 habíamos estado trabajando estrechamente con ambos países para prepararles de cara a la adhesión; ahora esperamos poder hacer uso de la experiencia y los conocimientos de nuestros colegas búlgaros y rumanos en nuestros futuros trabajos con otros países asociados.

Entre estos dos grandes hitos ha tenido lugar toda una serie de acontecimientos significativos que han convertido el año 2006 en un año excepcional para la ETF como organización y para la asistencia de la

UE al desarrollo de los recursos humanos en nuestras regiones vecinas: la finalización de nuestras perspectivas a medio plazo 2004-2006 y la preparación para un mandato más amplio de la ETF de cara a los próximos años bajo un nuevo paquete de instrumentos de ayuda europeos.

A principios de año se vio reconocida la labor de las Agencias Europeas cuando, en febrero, el Presidente de la Comisión Europea, José Manuel Barroso, se reunió en Bruselas con los directores de las agencias de la UE para debatir sobre las actividades y el papel de las agencias europeas descentralizadas, y también en abril, cuando una delegación de parlamentarios europeos visitó la ETF en Turín.

Nuestros contactos con la Comisión Europea también cambiaron cuando Nikolaus van der Pas intercambió su puesto con Odile Quintin, quien, en su calidad de Directora General de Educación y Cultura, asumió la función de Presidenta de nuestro Consejo de Dirección, tomando por primera vez las riendas de la sesión del Consejo en junio de 2006.

La cooperación entre la ETF y su país anfitrión se reforzó mediante toda una serie de reuniones a nivel ministerial sobre la posición de la ETF en Italia. El Fondo Fiduciario Italiano ha brindado un gran apoyo a la ETF en los Balcanes Occidentales, y el gran éxito de esta estrecha colaboración se ha



traducido este año en una ampliación de nuestro acuerdo marco. La nueva generación de proyectos conjuntos de la ETF y el Fondo Fiduciario Italiano se centrará en los marcos nacionales de cualificaciones y en la financiación en materia de educación y formación profesional en los Balcanes Occidentales y la región mediterránea.

La ETF fue nuevamente objeto de una valoración muy positiva por parte de un equipo de evaluadores externos. Sus recomendaciones constituyeron un respaldo importante para otro aspecto destacado del año: la propuesta de ampliar el mandato de la ETF para cubrir la totalidad de actividades de desarrollo de los recursos humanos relacionadas con el mercado laboral en los países asociados. Con vistas al lanzamiento de los nuevos instrumentos de ayuda exterior de la UE en enero de 2007, el nuevo mandato de la ETF incrementará de forma significativa la flexibilidad con la que la Fundación puede perseguir sus objetivos.

Como nota triste a título personal, el año 2006 también trajo consigo la terrible noticia del fallecimiento prematuro de mi predecesor, Peter de Rooij, quien había dirigido con mano hábil la ETF durante su primera década de existencia.

Ni siquiera el más breve de los resúmenes de los aspectos sobresalientes de 2006 estaría completo sin mencionar la conferencia «Aptitudes para el progreso», que reunió en Turín a más de 200 participantes para debatir sobre los temas clave de nuestro actual trabajo de desarrollo de los recursos humanos. La presente publicación trata con detalle los temas de la conferencia, por lo que, en este punto, únicamente deseo aprovechar la ocasión para expresar mi agradecimiento una vez más a

nuestros muchos colegas, a nuestros miembros del Foro Consultivo y a nuestros miembros del Consejo de Dirección, cuya colaboración resultó crucial para el éxito del evento.

Para finalizar, me gustaría agradecer a todos mis colegas sus constantes e incansables esfuerzos por destacar el papel capital que desempeña el desarrollo de los recursos humanos en el fomento de la paz y la prosperidad dentro y fuera de la Unión Europea.

Muriel Dunbar  
Directora, ETF

Foto: ETF/A. Ramella



Muriel Dunbar, Directora, ETF



## 1. APRENDIZAJE MUTUO

La política de educación y formación debe ser desarrollada por las personas a las que afecta: los representantes del gobierno, los empleadores y los ciudadanos quienes, en su conjunto, se benefician de las aptitudes y las competencias que se transmiten y se adquieren a través de la educación y la formación. ¿Quién mejor para definir y satisfacer las necesidades inmediatas y futuras de cualquier mercado laboral de acceso restringido que aquellos que trabajan en el mismo?

Dicho esto, lo cierto es que en el mundo actual apenas quedan lugares que puedan ser definidos como mercados laborales de acceso restringido. La globalización ha revolucionado tanto el mundo del comercio como el mundo del trabajo. Las empresas que hasta hace poco estaban fuertemente vinculadas a su país de origen están ahora externalizando el diseño, la mano de obra y el trabajo de investigación y desarrollo a antiguos mercados laborales aislados situados muy lejos de su país.

A consecuencia de ello, ha crecido la necesidad de coordinar la educación, la formación y el desarrollo del mercado laboral a escala internacional. De hecho, dicha necesidad ha crecido hasta tal punto que, hace solo diez o veinte años, en los países industrializados se pensaba que para desarrollar economías en ciernes solo hacía falta «exportar» modelos de elaboración de políticas que habían demostrado su eficacia y aplicarlos de forma generalizada en todo el planeta.



*Aprendizaje mutuo*

Foto: ETF/A. Ramella

## Aptitudes para el progreso – la cooperación es fundamental

«Las asociaciones entre los interlocutores en educación y formación son cruciales para el desarrollo de las capacidades humanas», afirmó la presidenta de la Región de Piamonte, Mercedes Bresso, durante la clausura de la Conferencia trienal del Foro Consultivo de la ETF «Aptitudes para el progreso», celebrada en junio en el centro de conferencias del Lingotto, en Turín.

Alrededor de 200 responsables de la toma de decisiones políticas y expertos del mundo de la formación y del mercado laboral procedentes de 55 países acudieron al evento para deliberar sobre algunas cuestiones acuciantes dentro del debate sobre el desarrollo de aptitudes. Después de tres días de talleres temáticos y regionales, debates y consultas informales, los delegados definieron una serie de prioridades para el trabajo de la Fundación Europea de Formación y los países en las que ésta opera.

Entre los temas destacados figuraban la creación de asociaciones entre las empresas y los interlocutores sociales, el desarrollo de políticas de empleo y el seguimiento de las políticas. Además, los participantes subrayaron el papel de la educación y la formación profesionales como una herramienta de inversión para potenciar la competitividad e hicieron hincapié en la necesidad de desarrollar las capacidades en temas de gobernanza y de prepararse para enfoques sectoriales.

Las cuestiones de género y de migración, así como su impacto sobre temas de educación, formación y mercado laboral, fueron algunos de los temas frecuentes a lo largo de las distintas sesiones. Los participantes estuvieron de acuerdo en que el acceso equitativo a las oportunidades y la movilidad de la mano de obra mediante una mejor comparabilidad de las cualificaciones constituyen factores que deberán ser abordados a la hora de diseñar futuras medidas políticas.

La Directora de la ETF, Muriel Dunbar, quedó impresionada por la calidad y la cantidad de contribuciones procedentes de un amplio abanico de sectores y regiones. Las recomendaciones que surgieron de la conferencia se utilizarán para centrar mejor las actividades futuras de la ETF, así como para definir su papel como principal mediador en el aprendizaje de políticas en el ámbito de la formación profesional.

En sus observaciones finales, Muriel Dunbar subrayó la importancia del contacto entre la ETF y los delegados para mejorar la visibilidad y la eficacia de su labor, y animó a los participantes a nutrir la relación entre ellos.

«Pero ustedes también necesitan contactos», afirmó. «El intercambio de experiencias entre los países es un ingrediente básico en el aprendizaje de políticas».



*Mercedes Bresso, presidenta de la Región de Piamonte en la Conferencia «Aptitudes para el progreso» de la ETF en Turín, junio de 2006*

Eso no funcionó. Las tradiciones culturales, políticas y religiosas no siempre son tan flexibles como los mecanismos comerciales.

Esto nos deja hoy con el encomiable reto de encontrar puntos en común sin vulnerar la identidad cultural de cada uno. La ETF trabaja precisamente en esta zona de fricción intentando ayudar a los países asociados de la Unión Europea a desarrollar sus recursos humanos sin comprometer sus tradiciones ni su identidad cultural.

Como agencia europea, la Fundación Europea de Formación cuenta con una posición excelente para llevar a cabo esta labor. A fin de cuentas, el gran experimento europeo, que pasa por unir política y económicamente a todo un continente respetando plenamente la identidad cultural de cada uno de los

países, ha supuesto un proceso de aprendizaje sin precedentes de cuyos resultados se pueden extraer muchas lecciones.

Para cerrar el círculo, cabe señalar que quizás la lección más importante aprendida durante cincuenta años de integración europea haya sido que la ayuda mutua al aprendizaje es mejor que la enseñanza mutua, para que la enseñanza no acabe convirtiéndose en predicación, o al menos no se interprete de esa forma. Incluso en el campo de la pedagogía, éste es un concepto de eficacia probada: aunque aprender y enseñar no son procesos que se excluyan mutuamente, el aprendizaje implica absorción, efecto y desarrollo, mientras que la enseñanza por sí misma, no. Se retiene lo que se ha aprendido, y no necesariamente lo que a uno se le ha enseñado.



## 2. NUEVAS PERSPECTIVAS

### Desarrollo de políticas

El principio de aprendizaje mutuo no es nuevo para la ETF. Las visitas de estudio, por ejemplo, han constituido la columna vertebral de gran parte de las actividades de proyectos de la ETF llevadas a cabo desde su creación en 1995. Sin embargo, el hecho de proyectar este principio al campo del desarrollo de políticas representa una evolución más reciente que se inició en 2003 y se ha ido perfilando en los años sucesivos.

Y esto nos lleva al año 2006, el objeto de la presente publicación, el momento en el que tanto la Comisión Europea como el Foro Consultivo de la ETF aprobaron el aprendizaje de políticas como principio rector para las futuras actividades de la organización.

Este aprendizaje de políticas tiene sus raíces en una modificación de las revisiones *inter pares* tradicionales. Dichas revisiones *inter pares* se han usado durante mucho tiempo, principalmente en los campos de la educación superior y la investigación. Recientemente se han puesto de moda entre las organizaciones internacionales como una forma de estudiar y analizar las políticas nacionales de distintos países. Sin embargo, estas organizaciones siempre se han centrado en el resultado, en la revisión final.

Conscientes, a la luz de la experiencia anterior, del valor del propio proceso de aprendizaje que tiene lugar entre los que participan en una revisión *inter pares*, la ETF modificó ligeramente los objetivos de sus actividades de revisión *inter pares* para centrarse más en dichos procesos de aprendizaje, intentando maximizar los beneficios tanto para los países revisores como para los países objeto de la revisión.

En cualquier caso, ello no eliminó las preocupaciones existentes en relación con el impacto de las revisiones *inter pares* de la ETF sobre el desarrollo efectivo de las políticas. Los que participaban en las revisiones aprendían muchísimo, pero dichos beneficios no siempre se aprovechaban al máximo en el ámbito nacional.



Foto: ETF/A. Ramella

## Hacia un aprendizaje entre iguales en el desarrollo de políticas

Apoyar el aprendizaje entre iguales dentro del ámbito del desarrollo de políticas no es ni más ni menos que ofrecer la oportunidad a los responsables de la toma de decisiones políticas de un país de aprender de sus homólogos de otros países. Sus contrapartes extranjeras les permiten ver las prácticas habituales en distintos entornos. A partir de lo que observan, se llevan a casa las mejores ideas para adaptarlas e integrarlas en soluciones hechas a medida para la cultura y las necesidades de sus propios países.

Para la ETF, el paso hacia el aprendizaje de políticas constituye el resultado de un proceso natural que encajaba perfectamente en las ideas incipientes sobre la ayuda exterior de la Comisión Europea y el propio ciclo de aprendizaje de la organización. A medida que la ETF iba acumulando experiencia en los ámbitos de la educación y la formación a través de sus proyectos en Europa Oriental, Asia Central, África del Norte y Oriente Medio, fue desarrollando cada vez más la capacidad de abordar los fundamentos políticos de la reforma de la educación y la formación.

También fue testigo del éxito de las escuelas y centros piloto a los que prestaba asistencia en los países asociados y de las solicitudes de otros para dar seguimiento a esta experiencia tan positiva. En los países con mayor voluntad política, las autoridades abrazaban dichas iniciativas y las utilizaban de cara a la realización de reformas nacionales. Sin embargo, en otros países el desarrollo de estos oasis de reforma se detenía cuando se agotaba la financiación exterior.

Por ello, se consideró cada vez más esencial que los responsables de la toma de decisiones políticas llevaran a cabo actividades de reforma. Las iniciativas ascendentes no iban a propiciar por sí solas reformas arrolladoras.

Mientras que, de esta forma, el objetivo de la ayuda de la ETF se iba desplazando gradualmente hacia el nivel de la toma de decisiones en los países asociados, los medios para proporcionar asistencia se mantuvieron firmes. El aprendizaje mutuo, la puesta en común de experiencias a través del aprendizaje entre iguales, la creación de redes, la realización de visitas de estudio, etc., siguieron constituyendo el núcleo central de la filosofía de apoyo de la ETF.

Por ese motivo, después de amplios debates durante el año 2006, por ejemplo en el Foro Consultivo y en el Anuario de la ETF, la ETF se encargó de que la transición hacia los nuevos instrumentos de ayuda comunitarios (véase próximo capítulo) coincidiera con un esfuerzo decisivo para llevar el proceso de aprendizaje de políticas un peldaño más arriba en el escalafón político de los países asociados, de modo que la asistencia a gran escala al desarrollo de recursos humanos sobre el terreno pudiera complementarse y coordinarse mejor con una reforma de las políticas en materia de educación y formación.

## El camino a seguir

La educación y la formación son un campo de actividad muy amplio y, aunque podría afirmarse que la educación y la formación profesional constituye el segmento de cualquier sistema educativo más directamente vinculado con el mercado laboral, cada vez se desdibujan más las

*Lugar de trabajo de la ETF*





## La ETF bajo la lupa

El Reglamento del Consejo por el que se creó la ETF estipula que la Comisión Europea debería evaluar el funcionamiento de la agencia cada tres años. La tercera de dichas evaluaciones externas, que cubría el período de 2002 a 2005, fue completada en 2006 por ITAD Ltd, una consultoría con sede en el Reino Unido.

La evaluación proporcionó recomendaciones sobre las atribuciones geográficas y el mandato temático de la ETF, así como sobre su estructura de dirección. Además, la evaluación también sirvió como base para la revisión del Reglamento de la ETF. Las conclusiones generales y las recomendaciones del proceso de evaluación externa se debatieron en la reunión del Consejo de Dirección de la ETF celebrada en junio de 2006.

La evaluación consideró de buena calidad la labor de la ETF. La Comisión y las distintas delegaciones tienen una buena percepción de la experiencia y los conocimientos que proporciona la ETF en el campo de la educación y la formación profesional a través de todo un abanico de servicios. Según el informe, el valor añadido de la ETF deriva de la sostenibilidad

de la institución, su comprensión del contexto de reforma, su red de expertos y su capacidad de responder de forma flexible y rápida a las solicitudes.

Los evaluadores señalaron la flexibilidad de la que habían hecho gala tanto la Comisión como la ETF a la hora de abordar las limitaciones del mandato temático de la ETF. Asimismo coincidieron en que dicho mandato era demasiado restrictivo y recomendaron que la futura revisión del mismo tuviera en cuenta la idea de que la educación y la formación profesional constituyen únicamente una parte del desarrollo de recursos humanos. En su opinión, la revisión planeada debería incluir los términos desarrollo de recursos humanos, educación y formación profesional, aprendizaje permanente y vínculos con el mercado laboral y el empleo.

Aunque el informe también abogaba por una mayor flexibilidad en las atribuciones geográficas de la ETF para permitir a la UE hacer uso de su experiencia y conocimientos en países en fases comparables de desarrollo y enfrentados a retos socioeconómicos similares, los evaluadores subrayaron que dicha mayor flexibilidad debería ir acompañada de una fijación más estricta de prioridades para prevenir la dilución de los efectos de su labor en los distintos países.

fronteras internas que antaño dividían de manera diáfana nuestros sistemas educativos en distintos sectores. Además, debido al cada vez mayor protagonismo del aprendizaje permanente en nuestra vida cotidiana, también se van desvaneciendo los límites que separan el aprendizaje y el trabajo.

Como resultado, la limitación un tanto arbitraria del campo de trabajo de la ETF, la educación y la formación profesional, se ha vuelto cada vez más problemática durante el último decenio. Por ello, ya se había venido anticipando durante algún tiempo una ampliación de su mandato para poder cubrir la totalidad de actividades de desarrollo de los recursos humanos relacionadas con el mercado laboral. La Comisión Europea preparó su opinión

sobre el tema a lo largo de 2006, y la evaluación externa de la ETF también aportó información importante a este respecto.

La Comisión publicó su comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo el 19 de diciembre. Además de coincidir tanto con la visión general positiva como con las recomendaciones específicas de los evaluadores, añadió un apartado sobre la necesidad de cambio a la luz de otros acontecimientos y evoluciones en el ámbito de la ayuda exterior europea:

- La introducción de los nuevos instrumentos de ayuda exterior, el IPA y el ENPI, constituye un paso importante hacia una ayuda exterior basada



Los países asociados se reúnen para debatir sobre el Proceso de Copenhague

Foto: ETF/A. Ramella

más en las políticas que en los programas desde una perspectiva sectorial. Ambos instrumentos han sido diseñados para ayudar a los países asociados a emprender reformas en los sectores afectados. Los objetivos se definen en el marco de un proceso de diálogo con los gobiernos de los países asociados, a los que se les presta ayuda en la aplicación de procesos de reforma diseñados y gestionados por ellos mismos.

- En este nuevo contexto, la ETF deberá, cada vez más, facilitar a la Comisión información y análisis en las fases de elaboración y programación de las políticas. No menos importante será ayudar a los

países asociados a crear las capacidades necesarias para definir y poner en práctica estrategias de reforma propias y potenciar la creación de redes y el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre los países asociados, así como entre éstos y la UE.

Estos «nuevos instrumentos de ayuda exterior, el IPA y el ENPI» fueron introducidos en común con otro instrumento bajo el acrónimo DCI el 1 de enero de 2007. Su esperada llegada dominó, quizás más que cualquier otra cosa, los desarrollos organizativos de la ETF a lo largo del año 2006.

## Los nuevos instrumentos de ayuda exterior de la UE

En el período de 2007 a 2013, los programas de ayuda exterior de la UE quedarán cubiertos por tres nuevos instrumentos. Éstos son los siguientes:

- El Instrumento de ayuda Preadhesión (IPA)<sup>1</sup>;
- El Instrumento Europeo de Vecindad y Asociación (ENPI)<sup>2</sup>;
- El Instrumento de Cooperación al Desarrollo (DCI)

En el marco del IPA y el ENPI se financiarán actividades que promuevan una mayor integración con la Unión Europea y contribuyan a la estabilidad mientras fomenten el crecimiento económico.

Para los países candidatos y los potenciales países candidatos cubiertos por el IPA, la ayuda prestada puede conducir a la adhesión con un calendario variable.

Para los países situados en la región de vecindad, la ayuda conducirá a vínculos más estrechos con el mercado interior de la UE.

Los países de Asia Central quedarán cubiertos en el futuro por el Instrumento de Cooperación al Desarrollo (DCI).

Los nuevos instrumentos tienen por objeto reforzar la responsabilización de la ayuda exterior por parte de los países asociados y crear compromisos mutuos con la UE. Estos contienen elementos comunes significativos, como por ejemplo:

- situar la ayuda dentro de un marco de relaciones transparentes entre los países asociados y la UE;
- promover estrategias bilaterales consensuadas que integren la ayuda exterior dentro de las prioridades políticas de cada país;
- contribuir a una mayor sostenibilidad de los resultados de la ayuda a través de la inclusión de medidas para mejorar el establecimiento de prioridades y reducir la fragmentación de la ayuda, por ejemplo a través de enfoques sectoriales.

---

<sup>1</sup> Los países y territorios cubiertos por el IPA son: Serbia; Montenegro; Kosovo (bajo los auspicios de las Naciones Unidas, en virtud de la Resolución 1244 del Consejo de Seguridad, de 10 de junio de 1999); Albania; la Antigua República Yugoslava de Macedonia; Bosnia y Herzegovina; Croacia y Turquía.

<sup>2</sup> El ENPI cubre países de la Europa Oriental (Belarús, Moldova, Rusia y Ucrania), el Cáucaso meridional (Armenia, Azerbaiyán y Georgia), así como la región mediterránea (Argelia, Egipto, Israel, Jordania, Líbano, Marruecos, Siria, Túnez, Cisjordania y la Franja de Gaza, y eventualmente Libia).

## Nuevas vías de ayuda comunitaria

Los nuevos instrumentos de la UE para la ayuda exterior sustituyen a los marcos (Phare, Tacis, CARDS y MEDA) que permitieron hasta el año 2006 la cooperación de la ETF con los países asociados. Éstos tienen un ámbito de aplicación más amplio y un enfoque más integral que los anteriores instrumentos de ayuda.

Para el trabajo de la ETF resulta más significativo que el desarrollo de los recursos humanos adquiera un papel más destacado en los nuevos instrumentos. El mayor énfasis en los conocimientos y las aptitudes en la UE no solo ha resultado en una revisión del papel de la educación y la formación en la ayuda exterior; también ha contribuido a que el desarrollo de los recursos humanos se perciba de una forma más holística que en el pasado.

Los nuevos programas y la preparación para los mismos constituyeron un elemento central en gran parte de la labor de la ETF durante 2006 tanto en el ámbito interno como externo.

## Cambios organizativos

Dentro del seno de la ETF, donde mejor quedaron reflejados los cambios fue en la revisión de los departamentos. Hasta el año 2006, los departamentos operativos de la ETF se habían dividido utilizando parámetros geográficos. Dichos departamentos regionales se abolieron para dar paso a un gran Departamento de Operaciones.

Este cambio organizativo reflejaba las ambiciones de la ETF, que fueron formuladas para cada uno de los nuevos instrumentos en las perspectivas a

medio plazo para el período comprendido entre 2007 y 2010 (véase también el capítulo 7: Un vistazo hacia el futuro). Dicho cambio permitía aplicar de forma flexible la experiencia y los conocimientos disponibles en los antiguos departamentos geográficos en temas transversales como por ejemplo el papel de la educación y la formación en la lucha contra la pobreza, las cuestiones de género, la migración y otras nuevas áreas temáticas que despegaron en 2006.

## Cambios en las operaciones

Este mismo Departamento de Operaciones tuvo que hacer frente a toda una serie de retos ya desde su creación en 2006. Uno de ellos estaba directamente relacionado con los esperados nuevos instrumentos de ayuda exterior de la UE y concernía a la preparación de los países asociados para el nuevo enfoque comunitario.

Esto resultaba especialmente relevante para potenciales futuros Estados miembros de la UE. Aún más que en el pasado, la ayuda de la UE a estos países se va a centrar en la adhesión y los requisitos de adhesión. Ello requiere una mayor alineación con las evoluciones de la UE en el ámbito del desarrollo de recursos humanos, numerosas en los últimos años sobre todo a través del Proceso de Copenhague.

## Proceso de Copenhague

Una serie de proyectos iniciados en 2005 contribuye a implicar a los países asociados en las medidas de desarrollo de recursos humanos de la UE. Un proyecto de divulgación de información tiene como objetivo presentar a los países candidatos y a los

países de los Balcanes Occidentales los desarrollos relacionados con el Proceso de Copenhague. Dos proyectos más pequeños se encargan ahora de hacer lo propio en países del Norte de África, Oriente Medio, Europa Oriental y Asia Central.

Todos estos proyectos tienen en común el objetivo de aumentar la concienciación sobre todas las herramientas para la reforma de la educación y la formación profesional que se están desarrollando en la UE, como por ejemplo los esfuerzos conjuntos en temas de aseguramiento de la calidad, el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) y el Europass. Se espera que los países utilicen estos modelos en sus propios procesos de reforma, incluyéndolos en el orden del día durante sus debates políticos. Los proyectos también prestan asistencia a la creación de redes entre países para que éstos puedan aprender de las experiencias de los demás. Con el objetivo de respaldar todos estos esfuerzos, la ETF publica desde junio de 2006 un boletín («Copenhagen Newsletter») que, cuatro veces al año, proporciona información y noticias sobre acontecimientos pasados y futuros en torno al Proceso de Copenhague.



Foto: ETF/A. Ramella

*Taller sobre el Proceso de Copenhague, Turín, diciembre de 2006*

## Serbia y Kosovo se preparan para el IPA

En septiembre y octubre, sendos seminarios en Belgrado y Prístina permitieron que las dos regiones se familiarizaran con el procedimiento de ayudas previsto en el nuevo Instrumento de ayuda Preadhesión (IPA). Los seminarios formaban parte de una iniciativa más amplia, organizada conjuntamente por las representaciones locales de la CE y la ETF para informar a los países de los Balcanes sobre las oportunidades del IPA.

En Belgrado, unos 50 participantes concluyeron que las prioridades de cara a los próximos años pasaban por un diálogo más intenso sobre el desarrollo de recursos humanos, una mejor cooperación y una mayor descentralización institucional.

La Sra. Donka Banovic, presidenta de la Comisión de Educación del Parlamento serbio, destacó la imagen realista del mercado laboral serbio que había proporcionado la ETF a través del análisis nacional elaborado en relación con el IPA. Asimismo, subrayó que eran necesarias mejores capacidades administrativas para asimilar los fondos de la UE a fin de poder continuar con las reformas del mercado laboral.

Dos semanas antes, en un taller celebrado en Prístina, funcionarios y políticos, interlocutores sociales y representantes de la sociedad civil habían estado debatiendo la siguiente fase de ayudas de la UE a Kosovo para la ejecución de reformas.

Este taller implicó a todo un abanico de interlocutores en un proceso de reflexión sobre la importancia de la inversión estratégica en recursos humanos en un país cada vez más expuesto a fuerzas competitivas procedentes del Sureste de Europa y de otras regiones.

Fatmire Mullhagja-Kollçaku, presidenta de la Comisión nacional de Empleo y Asuntos Sociales, hizo hincapié en las dificultades socioeconómicas a las que se enfrenta este pequeño país balcánico. «Necesitamos consenso sobre cómo desarrollar nuestros recursos humanos», afirmó a la vez que prometía su apoyo para encontrar un nuevo mecanismo de coordinación de las políticas estratégicas.

El taller finalizó con una recomendación para establecer un grupo operativo sobre el IPA para trasladar las preocupaciones de las partes interesadas hasta los niveles más altos de los gobiernos y la Comisión Europea.

---

\* Kosovo bajo los auspicios de las Naciones Unidas, en virtud de la Resolución 1244.

## Los caucasianos aprenden en las laderas italianas

A finales de octubre, una delegación de tres países de la región del Cáucaso (Armenia, Azerbaiyán y Georgia) visitó Roma y Turín para estudiar las experiencias locales en materia de educación y formación.

Entre los siete participantes se encontraban empresarios del sector turístico, profesionales de la educación y funcionarios gubernamentales. Guiados por el personal de la ETF, tuvieron la oportunidad de ver como los gobiernos centrales y regionales están abordando este tema tan importante.

En Roma, la delegación del Cáucaso se familiarizó con los debates italianos sobre un marco nacional de cualificaciones (MNC). Se les presentó el marco jurídico, las políticas nacionales, las tendencias de reforma y los procesos de toma de decisiones.

En Italia, las competencias en materia de formación profesional fueron atribuidas a las regiones en 1970 y, en este contexto, el viaje a Turín sirvió para que la visita pasara a centrarse en cómo una región, en este caso la región del Piamonte, está aplicando con éxito un marco de cualificaciones.

La economía del Piamonte ha sufrido un desplome durante los últimos veinte años debido al declive de la industria pesada, como por ejemplo en el caso del fabricante de vehículos Fiat. Actualmente está apostando por el turismo como una de las palancas para propiciar la recuperación económica. Una reunión inicial con la autoridad regional del Piamonte encargada de la formación profesional sirvió para mostrar cómo se dividen las responsabilidades entre el gobierno central y los gobiernos regionales.

La situación del Piamonte era tristemente conocida por los visitantes del estudio, cuyos países tienen que hacer frente a retos similares durante el período de transición económica.

Esta actividad formaba parte de un proyecto más amplio de la ETF destinado a ayudar a los agentes implicados de los países asociados a desarrollar una buena comprensión de los marcos nacionales de cualificaciones.

Dentro del proyecto bianual destinado a los países candidatos, 2005 fue el año de divulgación de información, mientras que 2006 estuvo destinado al desarrollo de capacidades y al análisis detallado de las implicaciones del Proceso de Copenhague en la educación y la formación en cada uno de los países.

Durante el año 2006, el equipo del proyecto organizó actividades en todos los países candidatos (potenciales) del Sureste de Europa. Se redactaron informes, se realizaron visitas de estudio y se organizaron cuatro conferencias para establecer estructuras institucionales en relación con cuatro temas clave de Copenhague: los marcos nacionales de cualificaciones, el aseguramiento de la calidad, la interlocución social y la orientación profesional.

En septiembre de 2006, la ETF organizó otra serie de talleres relacionados con el Proceso de Copenhague en Georgia, la Federación de Rusia y Ucrania que también contaron con la presencia de participantes de Armenia y Azerbaiyán.

## Preparación para la ayuda de vecindad

El nuevo enfoque de la UE en materia de política exterior tiene por objeto fomentar la democracia, la prosperidad y el estado de derecho en los países que rodean la Unión Europea ampliada. Como resultado, el desarrollo de recursos humanos (DRH) pasará a desempeñar un papel aún más importante que en el pasado en el ámbito de la ayuda de la UE a las regiones vecinas.

Por encargo de los servicios de la Comisión y otros donantes internacionales que han intensificado su compromiso con el desarrollo de recursos humanos en los países cubiertos por el Instrumento de Política Europea de Vecindad, la ETF publicó en septiembre de 2006 el informe *«Human resources development in the European Neighbourhood Region»* [Desarrollo de los recursos humanos en la región de vecindad europea], que proporcionaba



Foto: ETF/A. Ramella

### *Preparación para la ayuda de vecindad*

una guía país por país sobre el estado actual en el ámbito del DRH en estos 14 países.

El documento de 71 páginas proporcionaba información actualizada sobre el estado del DRH en cada uno de los países vecinos. Ello incluía una panorámica general del contexto social y económico, una descripción de los puntos fuertes y los puntos débiles del sistema educativo y de formación, así como un breve resumen de las principales iniciativas de reforma en el ámbito del DRH que actualmente reciben financiación de donantes internacionales. Todos los capítulos terminaban con una serie de recomendaciones indicando a los donantes lo que podían hacer para

mejorar el desarrollo de los recursos humanos en cada país.

Las distintas sugerencias incluían la necesidad de desarrollar formación continua en Argelia, de crear capacidades institucionales en Ucrania y de utilizar la educación y la formación profesional técnica para combatir la exclusión social en Cisjordania y la Franja de Gaza.

Aunque el informe contenía recomendaciones muy específicas, su objetivo general era en todo momento promover más bien reformas sostenibles en todo el sistema en lugar de medidas fragmentarias cuyo efecto podría no ser realmente duradero.

## Ayuda sectorial

Ya en la actualidad, la ayuda a la región mediterránea se caracteriza por la evolución de la naturaleza de la asistencia comunitaria hacia una ayuda dirigida al sistema en su conjunto. Aunque los países de esta región no se están preparando para una futura adhesión, la convergencia de sus sistemas educativos y formativos con la práctica europea ha ido adquiriendo una mayor importancia, especialmente desde que se celebraran acuerdos sobre futuras zonas de libre comercio.

Una gran proporción de la asistencia de la ETF a la región se canaliza a través del proyecto Educación y Formación para el Empleo (MEDA-ETE), un proyecto lanzado en 2005, aunque muchas de sus actividades clave no arrancaron hasta el año 2006.

Resumiendo, el proyecto MEDA-ETE gestionado por la ETF se compone de cuatro elementos principales: los dos primeros están relacionados con el Foro Anual y la red internacional de educación y formación profesional y técnica (EFPT) para el empleo de Euromed; el tercero cubre la asistencia a la actividad profesional autónoma de jóvenes desempleados, y el cuarto pretende apoyar el desarrollo del aprendizaje electrónico para la formación en la región.

La red Euromed sobre educación y formación profesional y técnica (EFPT) para el empleo incluye a funcionarios y agentes gubernamentales, representantes del sector educativo y estadísticos de cada uno de los países participantes. Una red paralela de expertos en formación para profesores y formadores prestó su apoyo a la labor del proyecto mediante la publicación de diez informes nacionales y un análisis regional sobre el papel del aprendizaje electrónico en la formación de profesores y formadores.

Foto: ETF/A. Ramella



Foro Anual MEDA-ETE, Turín, abril de 2006

## Educación y formación para el empleo

Un centenar de expertos procedentes de los países costeros del sur del Mediterráneo se dieron cita en Turín en abril de 2006 dentro del marco del primer Foro Anual MEDA-ETE. La Educación y la Formación para el Empleo, ETE en sus siglas en inglés, constituye un ambicioso proyecto gestionado por la ETF y dirigido a impulsar el empleo en diez países de la región mediterránea. El Foro actúa como motor y timón del proyecto, y está diseñado para integrar las aportaciones de los principales participantes en el proyecto y brindar asesoramiento de cara a futuras actividades.

En su discurso programático, Claire Kupper, de EuropeAid, explicó cómo el proyecto se inscribe dentro de los principales objetivos del Proceso de Barcelona y la programación regional comunitaria en los terceros países ribereños del Mediterráneo. «Los tres principios fundamentales sobre los que se articula la cooperación de la UE con nuestros vecinos del sur son el diálogo, el intercambio y la cooperación», afirmó.

El personal de la ETF expuso las áreas en las que se trabajará durante el año 2006 como parte de la red Euromed sobre educación y formación profesional y técnica (EFPT) para el empleo. Esta área del proyecto tiene por objeto producir un análisis comparativo y un estudio temático cada año durante los tres años de duración del proyecto. Ambos están vinculados a las redes temáticas de la región. En el año 2006, el análisis comparativo abordó el tema de la orientación profesional, mientras que el estudio temático se centró en la cuestión del reconocimiento de las cualificaciones.

El director de proyecto, Borhène Chakroun, expresó su satisfacción por los resultados obtenidos hasta la fecha. «Hemos dejado atrás un año de consultas y preparativos extensos, y nos comprometemos a utilizar en el futuro todo lo que hemos aprendido a lo largo de este año», afirmó; «el trabajo llevado a cabo hasta el momento muestra la necesidad de mejorar la educación y la formación en nuestros países asociados en el marco de MEDA. También confirma nuestra creencia de que 'el aprendizaje mutuo' constituye la mejor forma de conseguirlo».



La ejecución de los componentes del proyecto que cubrían la actividad profesional autónoma y el aprendizaje electrónico se subcontrató parcialmente. Estas actividades empezaron en 2006. En capítulos posteriores de la presente publicación se da información más específica sobre algunos de los componentes del proyecto.

## Coordinación de donantes

La ETF siempre ha intentado reunir a diferentes donantes alrededor de la mesa para coordinar sus programas de asistencia. El mayor papel de la ETF en el desarrollo de recursos humanos y la transición de la UE hacia una ayuda sectorial hará aún más urgente esta necesidad de coordinación. La ETF continúa ampliando su experiencia y sus conocimientos en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos en los países asociados y desea que otras organizaciones puedan sacar partido de esta fuente de conocimiento. Al mismo tiempo, la asistencia de la UE requerirá una coordinación más estrecha con otros donantes bilaterales y multilaterales para evitar solapamientos o, lo que es peor, incoherencias en la concesión de ayudas para la realización de reformas.

Durante el año 2006, uno de los esfuerzos más destacados para establecer una coordinación con otros donantes internacionales en los países asociados fue la conferencia «New directions in technical vocational education and training reform in the Middle East and North Africa» (Nuevas orientaciones para la reforma de la educación y formación profesional y técnica en Oriente Medio y el Norte de África).

En los últimos años, el acceso a la educación y la formación ha mejorado vertiginosamente en estas regiones. Constituye de por sí una evolución positiva en países en los que un futuro más prometedor para los jóvenes puede mejorar la

estabilidad social y económica. Sin embargo, la presión ejercida por el gran número de interesados está poniendo a prueba la capacidad de las modalidades de educación existentes en la región.

Muchos centros de enseñanza e instituciones de formación de esta parte del mundo no están lo suficientemente preparados para satisfacer las necesidades de las sociedades del conocimiento modernas y hacer frente a la competencia internacional. Se requieren iniciativas urgentes de reforma para garantizar que una mayor participación no vaya en detrimento de la calidad, la relevancia y la gestión de la educación en la región.

En un informe conjunto de la ETF y del Banco mundial sobre el tema presentado en 2006 se planteaban propuestas de desarrollo de la educación y la formación profesional y técnica (EFPT) en las citadas regiones. Tras señalar que en los últimos años la EFPT ha recuperado gran parte de su estatus como herramienta para potenciar la competitividad y la empleabilidad, expertos del Banco Mundial y de la ETF abogaban en este por un amplio proceso de mejora para permitir que la EFPT de esta región pueda responder mejor a las necesidades de las economías en vías de modernización a través de una cooperación intensificada con los interlocutores sociales y económicos. También pedían una estrecha asociación entre las agencias de desarrollo para racionalizar su labor.

La conferencia conjunta de la ETF y del Banco Mundial en El Cairo tenía como objetivo compartir las conclusiones del informe con expertos y responsables de la toma de decisiones políticas que trabajan en la región, y aportó nuevas iniciativas de apoyo en relación con los temas tratados en dicho informe. Estas actividades proporcionarán un marco que permitirá crear mejores asociaciones con agencias de desarrollo internacionales.

## Los requisitos de la competitividad

Ante la rápida transición demográfica que está teniendo lugar en todo Oriente Medio, Emmanuel Mbi, Director Regional del Banco Mundial para Egipto, Yemen y Yibuti, considera que «la necesidad de ofrecer empleos decentes a una gran afluencia de nuevos trabajadores requiere el surgimiento de un sector privado dinámico capaz de competir internacionalmente mediante incrementos de productividad, en lugar de basarse en salarios bajos». Partiendo de este contexto, cree que «mejorar la calidad y la importancia de la formación técnica y profesional constituye un elemento fundamental a la hora de hacer frente a este reto».

Emmanuel Mbi pronunció su discurso en una conferencia conjunta de la ETF y del Banco Mundial celebrada en septiembre de 2006 en El Cairo, durante la cual expertos regionales y responsables de la toma de decisiones políticas debatieron sobre nuevas orientaciones para el ámbito de la reforma de la educación y la formación profesional y técnica en Oriente Medio y el Norte de África. El título de esta conferencia de gran calado se tomó prestado del principal documento de debate, un informe también fruto del trabajo conjunto de ambas organizaciones.

El informe expone cinco retos fundamentales para la reforma de la educación y la formación profesional y técnica en la región: la gobernanza de los sistemas de educación y formación profesional, la financiación de la formación, las cuestiones de calidad en el ámbito de la educación y la formación profesional, el desarrollo de las aptitudes en el sector informal y la participación del sector privado y los interlocutores sociales en la gestión y la oferta del sistema de formación.

«Todos nosotros lo notamos en nuestra vida cotidiana: el objetivo clave del desarrollo de aptitudes en la actualidad es la competitividad», confirmó en su discurso inaugural Fayza Aboulnaga, Ministra egipcia de Cooperación Internacional.

La Directora de la ETF, Muriel Dunbar, afirmó que, con la aceleración de la globalización y las oportunidades que ésta supone para el mercado laboral, los países de toda la región deberían afrontar los retos relacionados con la educación y la formación profesional de un modo más sistemático. Señaló asimismo que «sin una buena oferta de graduados en educación y formación profesional con aptitudes relevantes que entren en el mercado laboral cada año, ningún país será capaz de adquirir o mantener una base económica rentable, ni podrá atraer inversiones directas extranjeras ni estar en posición de competir con éxito en un ámbito de libre comercio».



*Conferencia conjunta de la ETF y del Banco Mundial, El Cairo, septiembre de 2006*



### 3. IMBRICACIÓN MÁS ESTRECHA DE LOS MUNDOS DE LA EDUCACIÓN Y DEL TRABAJO

El desempleo continúa siendo un problema masivo en muchos de los países asociados de la ETF. En la mayoría de los casos, el potencial de creación de puestos de trabajo existe, pero la educación y la formación tienen que ayudar a canalizar los recursos humanos hacia las nuevas áreas de demanda dentro de un mercado laboral cambiante.

A menudo, esto exige reformas radicales en la organización e impartición de educación y formación profesional. El cometido central de la Fundación Europea de Formación es asistir a los países asociados en este empeño, proporcionándoles acceso a información, ideas, experiencia y conocimientos.

La fuerza de los sistemas modernos de educación y formación radica en la forma en la que están imbricados con el mundo laboral e integrados dentro del mismo. El reciente progreso europeo en este campo ha sido generalmente acogido como todo un éxito y considerado un ejemplo del que pueden aprender mucho los países asociados vecinos de la Unión Europea.

Gran parte de este progreso se basa en un detenido seguimiento de las condiciones y las tendencias del mercado laboral. Y, de hecho, la falta de capacidad para dar seguimiento de manera adecuada a dichas tendencias supone el origen de muchos de los problemas a los que se

Foto: ETF/A. Ramella



Recopilación de datos comparativos

## Observaciones mediterráneas en Lisboa

En enero, se reunieron expertos de todo el Mediterráneo en Lisboa para contribuir al lanzamiento de una red euromediterránea con función de observatorio. La iniciativa forma parte del proyecto Educación y Formación para el Empleo que la ETF lleva a cabo en la región.

La red con función de observatorio alienta a los sistemas nacionales de información de diez países a trabajar conjuntamente. El objetivo es elaborar antes de finales de 2008 un paquete conjunto de indicadores sobre la EFPT y el mercado laboral en Argelia, Egipto, Israel, Jordania, Líbano, Marruecos, Siria, Túnez, Turquía y Cisjordania y la Franja de Gaza. Acto seguido podrá trasladarse esta información a los responsables de la toma de decisiones políticas para que les sirva de base para sus decisiones.

enfrentan los países asociados de la ETF en su intento de mantener la relevancia de la educación y formación.

En los Balcanes Occidentales, este año la ETF se situó en cabeza en el ámbito de la recopilación de datos comparativos, lanzando un análisis transnacional sobre los mercados laborales en la región. El análisis identificó lagunas y retos que se transmitieron a los países para ayudarles a priorizar los esfuerzos de reforma necesarios para la futura adhesión a la Unión Europea.

En junio, la ETF convocó una reunión entre expertos de los países de los Balcanes Occidentales, la Comisión Europea y organizaciones internacionales para presentar los primeros resultados de este análisis y asesorarse de cara al trabajo posterior. Este proyecto constituía el seguimiento de una serie de análisis del mercado laboral en los países de los Balcanes Occidentales realizados por la ETF en 2004 y 2005.

Durante el taller de tres días, los delegados escucharon presentaciones sobre cómo crear indicadores útiles e identificaron aquellos en los que concentrarse prioritariamente.

Con la experiencia recientemente adquirida a partir de su trabajo con los indicadores de educación y formación profesional técnica (EFPT) de Jordania, Sana Khair, responsable del equipo de apoyo a las decisiones en el Ministerio jordano de Educación, explicó por qué resulta mucho más difícil obtener información de buena calidad sobre EFPT que sobre educación general. «En el caso de la EFPT, existen tantos actores que se necesita la implicación de muchas organizaciones diferentes para poder obtener información útil», afirmó.

Siguió a este acontecimiento una visita de estudio de una semana organizada por el Observatorio del Empleo y la Formación Profesional de Portugal. La visita embarcó a los delegados en un viaje relámpago por los sistemas portugueses de recogida de información, poniendo especial énfasis en las industrias del turismo y de la alimentación y las bebidas.

## Orientación profesional

A medida que la educación y la formación se adecuan a las necesidades rápidamente cambiantes del mercado laboral, cada vez resulta más acuciante orientar a los estudiantes sobre las miríadas de oportunidades de formación existentes. Hoy en día, la orientación profesional es, más que nunca, un tema de plena actualidad.

A lo largo del año, expertos locales de diez países mediterráneos elaboraron informes nacionales sobre la orientación profesional. A partir de los informes nacionales y de varias visitas sobre el terreno, un equipo de expertos de la UE realizó un análisis comparativo sobre la orientación profesional en la región mediterránea. Asimismo, se creó una red temática de responsables de la toma de decisiones sobre orientación profesional.

El análisis de la ETF sobre los sistemas de orientación profesional en la región mediterránea forma parte del proyecto MEDA-ETE (véase también el capítulo 2).

## Orientar la orientación profesional

En julio, un taller de la ETF celebrado en Turín asistió al nacimiento de una nueva red destinada a desarrollar políticas de orientación profesional en diez países mediterráneos. El acontecimiento reunió a representantes de los ministerios de trabajo y educación de siete países para debatir sobre cómo mejorar los sistemas de orientación profesional en la región.

Marruecos ya cuenta con un amplio sistema de orientación profesional que incluye instituciones para la formación de asesores. «Lo que no sabemos es si nuestro sistema es eficaz y satisface las necesidades de los estudiantes», explica Abdassalem Bouaich, experto local marroquí; «sería muy útil poder salir de esta reunión con algunas recomendaciones sobre cómo evaluar el sistema y mejorar su calidad».

Anna Gluck, directora adjunta de personal y formación del Ministerio de Trabajo israelí, desea ver una mejor utilización de los recursos israelíes disponibles. Uno de los primeros frutos de la red es que ella y su colega Benny Benjamin han convenido presentar una propuesta conjunta a sus respectivos ministerios sobre la posibilidad de utilizar la tecnología para liberar recursos.

Un experto local egipcio, Aboubakr Badawi, espera que la nueva red MEDA-ETE se convierta en una herramienta útil. «Cuando toda esta gente vuelva a sus ministerios, tendrá una pesada carga de trabajo y poco tiempo que dedicar a nuevas actividades», afirma, «pero una red nos permite fijar algunos plazos, alentarnos mutuamente, y todo ello hace que no se pierda la dinámica de trabajo».

Después de esta primera reunión cara a cara, los debates continuaron a través de una comunidad virtual especial diseñada por la ETF, una visita de estudio a Escocia que tuvo lugar en septiembre, y un análisis transnacional publicado a finales de 2006.



Foto: ETF/A. Ramella

*Orientación profesional*

## Transición de la educación al trabajo

Un nuevo proyecto de la ETF estrechamente relacionado con el trabajo en la orientación profesional analiza cómo los jóvenes desarrollan sus aptitudes y cómo se integran en el mercado laboral. El proyecto, Transición de la Educación al Trabajo, fue lanzado en Turín en julio de 2006 y cuenta con la participación de tres países de diferentes regiones: Serbia, Ucrania y Egipto.

El proyecto parte del trabajo anteriormente realizado para analizar la transición de la escuela al trabajo. CATEWE (Comparative Analysis of Transition from Education to Work in Europe, [análisis comparativo de la transición de la educación al trabajo en Europa]) es un marco originalmente desarrollado a raíz de un proyecto de investigación financiado por la UE; constituye una herramienta conceptual que permite analizar de un modo holístico el proceso de transición y comparar los distintos modelos utilizados en diferentes países.

El presente proyecto aplica dicho marco en los tres países. El proyecto forma parte del Programa de Innovación y Aprendizaje de la ETF lanzado en 2006 para maximizar el impacto sobre los desarrollos nacionales entre los países asociados, compartiendo los conocimientos y la experiencia entre responsables de la toma de decisiones políticas de distintos países.

## Imbricación más estrecha de los mundos de la educación y del trabajo mediante Tempus

En julio de 2004, durante una reunión de Tempus con representantes de los Estados miembros de la UE y países participantes en el programa Tempus, se debatió la importancia de la cooperación entre



*De la educación al trabajo*

las universidades y las empresas dentro del plan de reforma de la educación superior en los países participantes en Tempus. En este contexto, la DG Educación y Cultura presentó su idea de lanzar un estudio sobre el papel del programa Tempus en la cooperación entre universidad y empresa.

Los resultados preliminares de este trabajo en curso se debatieron en junio de 2006 en un gran seminario titulado *Tempus in Touch: University-Enterprise Cooperation* (En contacto a través de Tempus: cooperación entre universidad y empresa), celebrado en la ciudad jordana de Ammán.





Foto: ETF/A. Ramella

El seminario se diseñó como un foro para incrementar el nivel de sensibilización sobre los modelos existentes de cooperación entre universidad y empresa y sobre la importancia de dicha cooperación para mejorar la capacidad de inserción laboral de los graduados universitarios.

Después del seminario, la ETF publicó a principios de otoño un informe de síntesis de los resultados del estudio que tuvo en cuenta los debates, así como las aportaciones y sugerencias de Ammán.

Si bien el estudio identificó ejemplos de buenas prácticas en el ámbito de la cooperación entre universidad y empresa en todas las regiones que actualmente participan en Tempus, no obstante los encontró principalmente en áreas en las que tradicionalmente ya existían actividades de educación superior e investigación. También se constató que aún son significativos los obstáculos culturales, legales y financieros que bloquean una mayor cooperación.

Concluyó que «hay que crear un entorno de apoyo que tenga la capacidad de romper las culturas dominantes en las universidades y las empresas y que pueda ayudar a desarrollar estrategias para concebir nuevas formas de cooperación. Dicho entorno tiene que incluir una legislación adecuada, ayuda financiera, incentivos y estructuras y mecanismos de apoyo».

Sin embargo, advertía que urge tanto contar con una interacción más estrecha entre los mundos del trabajo y de la educación que un entorno desfavorable nunca debería suponer un obstáculo decisivo que impida la realización de iniciativas pioneras a pequeña escala, y recordaba que en otros lugares del mundo dicha cooperación también se desarrolló inicialmente en entornos adversos. En este ámbito, la legislación acostumbra a ir a remolque de la práctica, y no al revés.

Hacia finales de 2006, el informe de síntesis se utilizó como base para la publicación *Linking the worlds of work and education through Tempus* [Imbricación más estrecha de los mundos del trabajo y de la educación mediante Tempus], un documento publicado por la DG Educación y Cultura con la finalidad de trasladar el tema a una audiencia más amplia.



## 4. REVALORIZAR LAS APTITUDES Y RECONSIDERAR LAS CUALIFICACIONES

Las aptitudes vuelven a estar de actualidad, reconocidas como elementos que contribuyen al desarrollo en igual medida que las capacidades generales de lectura, escritura y cálculo. Sin embargo, las aptitudes son en la actualidad un concepto distinto al que eran 50 años atrás. Las aptitudes básicas en nuestros días ya no son las capacidades profesionales que permiten a los jóvenes acceder a un empleo de por vida en un oficio o una profesión artesanal. Las aptitudes básicas son hoy en día el reflejo de la volatilidad del mercado laboral, cuya impredecibilidad requiere una capacidad mucho más general para aprender, comunicar y adaptarse.

Los encargados de desarrollar los programas de educación en los países en transición todavía se encuentran desconcertados ante el enigma de cómo identificar las aptitudes necesarias exactamente para impulsar una economía moderna. Y lo están por buenas razones, porque no existe una lista universalmente aplicable de las aptitudes que tienen que quedar cubiertas en los planes de formación profesional. El truco está en no definir una lista definitiva de aptitudes necesarias, sino desarrollar un sistema que pueda realizar un seguimiento de las necesidades en constante evolución, analizar sus resultados e integrar lo observado en un sistema de educación y formación flexible y capaz de adaptarse a exigencias cambiantes.

La ETF ayuda a los países asociados a desarrollar dichos sistemas con la colaboración de interlocutores de países vecinos y expertos de los Estados miembros de la UE que ya diseñaron este tipo de sistemas en las décadas pasadas.

### Espíritu empresarial

Las competencias empresariales configuran un paquete de aptitudes genéricas que han sido infravaloradas durante mucho tiempo. Han ganado una importancia considerable en entornos de transición donde gran parte de la actividad económica ha dejado de desarrollarse en grandes empresas de propiedad estatal para dar paso al fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas.



Foto: ETF/A. Ramella

En muchos de los países asociados de la ETF, las competencias empresariales se están convirtiendo en un componente reconocido dentro del desarrollo de los recursos humanos. Particularmente en los Balcanes Occidentales, donde las infraestructuras industriales quedaron prácticamente destruidas por la transición y las guerras de la década de los noventa, la ETF ha estado trabajando muy activamente en la promoción del desarrollo de la formación en el espíritu empresarial. En esta línea, la ETF también brindó sus conocimientos especializados en este ámbito a la DG

Empresa de la Comisión Europea, prestando así su asistencia a la evaluación nacional y regional que ésta última llevó a cabo para los países asociados de esta región.

En 2006 se celebraron reuniones locales en toda una serie de países asociados, mientras que, por su parte, la Comisión Europea celebró una conferencia sobre el tema en Oslo en la que participaron representantes de 33 países. Se publicita el tema en todas las regiones asociadas de la ETF.

## Se necesitan aptitudes en Serbia, pero... ¿qué aptitudes?

Conocer qué aptitudes son las que más se necesitan es particularmente relevante para el mercado laboral serbio. Más de medio millón de desempleados que han finalizado recientemente el ciclo obligatorio de educación atestiguan que el sistema educativo requiere una reforma para poder satisfacer mejor las necesidades del mercado laboral. Serbia registra una de las tasas de desempleo juvenil más altas de Europa, con un porcentaje total del 44 % mientras que la media de los países de la EU se sitúa entre el 16 y el 18 %.



Foto: ETF/A. Ramella

La cifra total de desempleados registrados en Serbia es de casi un millón de personas, de las cuales un 8 % forma parte de grupos vulnerables. Un desempleado tarda por término medio tres años y medio en encontrar un puesto de trabajo. Como resultado de las privatizaciones en curso, se espera que la economía serbia tenga que hacer frente a todavía más despidos en un futuro inmediato, y no hay ningún sistema educativo para adultos que permita aliviar las dificultades.

Ante este contexto económico, la falta de conocimientos precisos sobre qué aptitudes son necesarias contribuye a acrecentar aún más las tasas de desempleo. Tendría que realizarse una integración de la educación proporcionada y las necesidades de las empresas.

En junio de 2006 se celebró en Belgrado una conferencia final del proyecto de la ETF sobre la identificación de necesidades en términos de aptitudes para el mercado laboral serbio. Este proyecto, financiado por Italia, había tenido como objetivo completar la identificación de las aptitudes necesarias que ya se había iniciado en el marco del programa comunitario CARDS mediante la creación de comités encargados de identificar los requisitos ocupacionales en los distintos sectores.

Se consideró necesario ampliar las competencias de estos comités para que pudieran llevar a cabo análisis de necesidades de aptitudes en los diferentes sectores y expresar los resultados de dichos análisis en forma de requisitos ocupacionales. Los resultados se probaron en los sectores del textil y del comercio minorista.

## El trabajo autónomo también es empleo

En una reunión que se celebró en Turín en diciembre de 2006, representantes de los Balcanes Occidentales y Moldova se dieron cita para revisar el progreso realizado en relación con la Carta Europea de la Pequeña Empresa y compartir las experiencias de los cuatro países que participaron en la iniciativa regional de la ETF de 2005 de apoyo al espíritu empresarial: Albania, la Antigua República Yugoslava de Macedonia, Moldova y Serbia.

Anthony Gribben, coordinador nacional de la ETF para Kosovo, Montenegro y Bosnia y Herzegovina, resumió la evaluación de la ETF sobre el progreso de cada uno de los países tal y como fue presentada en su momento a la Comisión Europea. En la evaluación se estudiaron los avances en los campos de la educación y la formación en el espíritu empresarial y las habilidades adaptadas a las necesidades de las PYME, los capítulos uno y cuatro de la Carta.

Representantes de asociaciones de aprendizaje informaron sobre el desarrollo de la formación en el espíritu empresarial en sus países. Aleksandar Milosevic, Director del Centro para el Desarrollo de las PYME y del Espíritu Empresarial de Belgrado, describió el trabajo del Partenariado Nacional Serbio de Formación en el Espíritu Empresarial ante el proceso de recortes importantes de plantilla y reestructuración industrial que está teniendo lugar en

Serbia. «Vemos el partenariado como un grupo de defensa para garantizar que nuestro sistema de aprendizaje contribuya directamente a mejorar la competitividad serbia», afirmó.

Vesna Stojanova, experta local en creación de capacidades y presidenta de la fundación NEO Business Education de la Antigua República Yugoslava de Macedonia, informó sobre cómo el partenariado de este país está introduciendo la formación en el espíritu empresarial a todos los niveles de la educación tanto formal como informal.

Por su lado, los expertos noruegos Elisabeth Rønnevig y Svein Frydenlund relataron cómo su país había desarrollado un partenariado nacional para la formación en el espíritu empresarial partiendo del principio «piensa globalmente, actúa localmente». El experto italiano Guisepppe Silvestris explicó cómo el desarrollo de una cultura de partenariados y redes puede propiciar la creación de pequeñas empresas más inteligentes y hábiles.

A modo de conclusión, después de dos días de intensos debates, Anthony Gribben afirmó que la reunión demostraba a la perfección el gran valor del intercambio y la cooperación regionales. Prometió mantener a todas y todos informados sobre la fase siguiente de la Carta Europea para los Balcanes Occidentales y Moldova después de la reunión de coordinadores nacionales de la Carta y la Comisión Europea, prevista para febrero de 2007 en Estambul.



Foto: ETF/A. Ramella

## Estudios de seguimiento

Una forma de evaluar la relevancia de nuevas aptitudes en planes de formación profesionales pasa por la realización de estudios de seguimiento.

Los estudios de seguimiento rastrean a los estudiantes a intervalos determinados después de la finalización de su formación para averiguar si están trabajando, qué tipo de empleo tienen y qué relevancia ha tenido la educación y la formación recibidas antes de la obtención del empleo.

En 2006, la ETF ayudó a los formadores tayikos a diseñar estudios de seguimiento para medir la efectividad de las reformas. En Europa Oriental, los estudios de seguimiento realizados con éxito en Azerbaiyán en 2004 y 2005 fueron seguidos en 2006 por un estudio similar en Ucrania.

## La empleabilidad de los estudiantes de formación profesional ucranianos

Un estudio piloto realizado en seis centros de formación profesional ucranianos reveló que nueve de cada diez graduados han encontrado un empleo tres años después de completar la formación profesional. El estudio de seguimiento, en el que participaron 167 antiguos estudiantes y 44 empresas de las regiones de Cherkas'ka, Zaporiz'ka y Kiev, fue dirigido por el observatorio ucraniano durante el verano de 2005. El estudio cubría a estudiantes de cuatro grupos de oficios.

Aunque el estudio no era lo suficientemente amplio como para extraer conclusiones fiables a escala nacional, lo cierto es que proporciona información interesante. Por ejemplo, se constató que el 80 % de los graduados en formación profesional trabajaba en ámbitos relacionados con su formación y que casi el 40 % había sido contratado por la empresa en la que había realizado el período de prácticas mientras estudiaba. «A pesar de la pobre reputación de la formación profesional en la sociedad ucraniana, estos resultados muestran o bien que la demanda de mano de obra es tan alta que las personas en busca de empleo son

contratadas de todos modos o bien que los centros de formación profesional no son tan malos como se piensa», afirma Xavier Matheu, que era el coordinador nacional de la ETF para Ucrania cuando se llevó a cabo el estudio.

Sin embargo, no todo son buenas noticias. La mitad de los graduados había cambiado de empleo más de dos veces en tres años, indicando como razones los bajos salarios y las malas condiciones de trabajo. Alrededor del 25 % de los entrevistados tenía el deseo de crear su propia empresa, pero solo el 2 % lo había hecho. Esto sugiere que los graduados en formación profesional requieren formación complementaria en aptitudes relacionadas con la actividad profesional autónoma, como por ejemplo la gestión de cuestiones financieras y legales.

Con este modesto proyecto piloto se pretendía preparar el terreno para la realización de evaluaciones más exhaustivas y regulares. «La idea era ver si este tipo de estudios se podía aplicar en Ucrania y si era una buena forma de medir la efectividad de los centros de formación profesional para el mercado laboral», señaló Xavier Matheu. «Parece que la respuesta es afirmativa. La región de Kiev ya se ha comprometido a realizar un estudio para todos los oficios, y también se está barajando la posibilidad de un estudio nacional».

## Marcos de cualificaciones

Revalorizar las aptitudes requiere nuevos enfoques en materia de cualificaciones. Además de a través de la educación formal, las aptitudes pueden adquirirse de muchas otras formas. El total reconocimiento de ello exige la participación activa de todos los implicados: las autoridades, el sector educativo, las empresas y los individuos. También requiere una matriz o un marco en el que puedan ordenarse todas estas definiciones fluidas de requisitos, de forma que sean comprensibles entre sectores e incluso entre países.

Un marco nacional de cualificaciones (MNC) puede ofrecer dicha matriz, por lo que se han desarrollado MNC en toda Europa y, con la ayuda de la Fundación Europea de Formación, también en muchos de los países asociados.

Una de las evoluciones más significativas para el ámbito de la educación y la formación profesional europea fue la aprobación formal en noviembre del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) por parte de la Comisión Europea.

Ello, combinado con el compromiso de los actuales Estados miembros para con el proyecto, ejerce mucha presión sobre potenciales futuros Estados miembros, quienes tienen que prepararse para la plena integración de sus propios marcos nacionales de cualificaciones en la estructura del MEC.

Sin embargo, algunos de estos países ni siquiera habían empezado a desarrollar dicho marco nacional de cualificaciones. Es por ello que, durante 2006, la ETF ha trabajado en toda la región de los Balcanes y se ha adentrado aún más en la Europa Oriental, llegando incluso a Asia Central, para

ayudar a los países a crear las capacidades para desarrollar y mantener en funcionamiento sus propios marcos nacionales de cualificaciones.

Una de las actividades que sirven para preparar el desarrollo de marcos nacionales de cualificaciones es el proyecto de Marcos Nacionales de Cualificaciones (MNC) de la ETF. Aunque es solo uno de los muchos proyectos en los que colabora la ETF dentro de este campo, este proyecto en particular cubre nueve países de Europa Oriental y Asia Central.

En el marco de este proyecto, equipos nacionales integrados por representantes de los ministerios de educación y organizaciones empresariales colaboran

con investigadores para lanzar y desarrollar un debate político bien fundamentado sobre las cualificaciones necesarias en el mercado laboral. Intentan definir cómo deberían reformarse sus sistemas educativos para satisfacer dichas necesidades.

El proyecto se centra en el turismo, seleccionado como sector piloto. Algunos de los equipos han conseguido crear o implicar a nuevos organismos nacionales, como por ejemplo la asociación de empleadores del sector turístico en Tayikistán, el grupo de expertos de empleadores, investigadores y ONG en Kirguistán, y la Agencia para el Desarrollo de Cualificaciones, promovida por las empresas, en la Federación de Rusia.

*Desarrollo de marcos nacionales de cualificaciones*

Foto: ETF/A. Ramella



## El Marco Europeo de Cualificaciones

El Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) es un mecanismo de «traducción» para las cualificaciones europeas. Constituye un punto de referencia internacional neutral. Lo importante es que se basa en los resultados del aprendizaje, no en los componentes que conforman los planes de estudios y de formación. En términos prácticos, eso significa que tiene en cuenta los conocimientos, las aptitudes y las competencias adquiridos durante todas las formas de aprendizaje, formal e informal. Describe ocho niveles genéricos de cualificaciones.

Para evitar malentendidos, también puede ser útil describir lo que no es el MEC. El MEC no puede definir nuevas cualificaciones y no está pensado para reemplazar los marcos de cualificaciones nacionales o sectoriales. Está pensado para hacer que la diversidad se convierta en una ventaja y deje de ser una desventaja. Como tal, desempeña una función parecida al Sistema de Transferencia de Créditos Académicos de la Comunidad Europea (ECTS) en la educación superior. Supone una herramienta para conectar una multitud de grupos de cualificaciones distintos.

La utilización y la aplicación del MEC son estrictamente voluntarias y no conllevan obligaciones jurídicas para los Estados miembros o los sectores. Dicho esto, el MEC responde a una necesidad real y ha sido por ello refrendado por los Estados miembros e incluso por terceros países.

Los gobiernos de los Estados miembros se han comprometido a utilizar el MEC como herramienta

de referencia para comparar sus niveles de cualificaciones. A más tardar en 2009, todos ellos deberían contar con marcos de cualificaciones operativos vinculados con el MEC. En el año 2011, todas las nuevas cualificaciones y los documentos Europass deberán incluir referencias a los niveles del MEC.

El elemento central del MEC es un paquete de ocho niveles de referencia que describen qué conoce, comprende y es capaz de hacer una persona –en otras palabras, sus «resultados de aprendizaje»–, independientemente del sistema mediante el que se haya adquirido una cualificación. De este modo, no se aplica el enfoque tradicional, que hace hincapié en los componentes del aprendizaje, tales como la duración de un programa de aprendizaje o el tipo de centro. Centrarse en los resultados del aprendizaje puede proporcionar el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal, y tendría que mejorar la correspondencia entre los sistemas educativos y las necesidades del mercado laboral.

Al englobar todos los tipos de educación (general, superior, para adultos y profesional), el MEC también le dará un beneficioso impulso al concepto del aprendizaje permanente. La propuesta es uno de los resultados directos del programa de trabajo «Educación y Formación 2010», elaborado después del Consejo Europeo de Lisboa del año 2000. Se desarrolló como resultado de una extensa consulta con los Estados miembros, los interlocutores sociales y otras partes interesadas.



## Diseño de la reforma en Montenegro

Un referéndum celebrado en mayo de 2006 preparaba el terreno para que Montenegro declarara, un mes después, su independencia de Yugoslavia. La elección llegó acompañada de firmes intenciones de perseguir la integración europea.

Las autoridades educativas del país reafirmaron su compromiso de alinear el sistema educativo y de formación montenegrino con los desarrollos clave en la Unión Europea cuando el Ministro de Educación y Ciencia del país anunció el establecimiento de una comisión de cualificaciones nacionales en una reunión organizada por la ETF en Podgorica a finales de 2006.

El objetivo de la Comisión MNC es partir del trabajo realizado anteriormente en el ámbito de las cualificaciones profesionales con el apoyo de la ETF y el programa comunitario CARDS para garantizar la transparencia y la coherencia de las cualificaciones ofrecidas por los distintos segmentos del sistema de aprendizaje del país.

Como parte del apoyo ofrecido por la ETF para que Montenegro pueda dar cabida a las políticas educativas comunitarias, una delegación de la Comisión MNC visitó Dinamarca a principios de octubre. Su objetivo era determinar de qué forma las autoridades danesas estaban integrando los principios del Marco Europeo de Cualificaciones en el sistema nacional. «Lo que nos sorprendió particularmente fueron los fuertes vínculos existentes en Dinamarca entre las escuelas y las empresas locales», afirmaba Mladen Perazic, de la Cámara de Economía de Montenegro. «Hay que

convencer al mundo empresarial en Montenegro sobre el dinamismo de las cualificaciones nuevas y sobre la relación que ello guarda con mercados laborales regionales y europeos más extensos».

«En efecto, las partes interesadas de Montenegro se han espabilado bastante en cuestiones de MNC y MEC», decía Anthony Gribben, coordinador nacional de la ETF para Montenegro. «Ahora están determinando qué puede ser adecuado y qué pueden permitirse en su pequeño país, y están aprovechando bien la experiencia de pequeños países de la UE tales como Dinamarca y también Escocia, donde estuvieron de visita en 2005 gracias a nuestro apoyo».

Foto: ETF/A. Ramella



*El turismo como sector piloto de los marcos nacionales de cualificaciones*

## Soluciones nacionales mediante cooperación regional

Durante una reunión de los participantes de los nueve países que colaboran en el proyecto MNC, Mike Coles, uno de los principales promotores del Marco Europeo de Cualificaciones, señaló «el papel clave de las competencias y los resultados del aprendizaje como puente entre la educación y el mercado laboral».

En cada una de las tres subregiones, Rusia y Ucrania; Armenia, Azerbaiyán y Georgia; Kazajistán, Kirguistán, Tayikistán y Uzbekistán, el proyecto arrancó de forma distinta, pero los conocimientos y la experiencia acumulada en todas ellas hasta la fecha supusieron el principal motivo para reunirse en la Fundación Europea de Formación en noviembre y aprender unos de otros.

Todos los países asociados dejaron claro en la conferencia que se comprometen a seguir desarrollando una mejor comprensión de las implicaciones de los marcos nacionales de cualificaciones. Cada uno de ellos preparará como ejercicio piloto un marco de cualificaciones completo para el sector

turístico y elaborará para finales de 2007 un proyecto de documento de orientación nacional en materia de MNC. El gran reto para todos los países será cómo traducir perfiles profesionales acordados en resultados del aprendizaje.

Aunque cada uno de los países tenga un contexto nacional propio, todos ellos comparten un gran número de retos en el área de las cualificaciones; se trata de sistemas de formación profesional similares a raíz de su historia común, todos ellos necesitados de modernización en un contexto de economías en desarrollo y un índice creciente de migración laboral. Por ello, todas las partes estuvieron de acuerdo en reunirse y trabajar con la ayuda de la ETF no solo en sus propios países, sino también a escala regional, confiriendo cada vez más importancia al enfoque del aprendizaje entre iguales.

La ETF seguirá apoyando el intercambio de experiencias a través de una plataforma electrónica de intercambio de conocimientos sobre cualificaciones nacionales que funciona en inglés y en ruso. Dicha plataforma contendrá documentos clave, también procedentes del debate internacional, y ofrecerá a los equipos la oportunidad de comunicarse entre sí y con el equipo de proyecto de la ETF.

## Partenariado sectorial

El partenariado sectorial aborda el diálogo que está teniendo lugar entre distintas partes implicadas que comparten intereses en el ámbito del aprendizaje permanente. Constituye una extensión esencial de todas las cuestiones debatidas en éste y en el anterior capítulo de la presente publicación.

La ETF ha estado fomentando el diálogo social durante años, pero, impulsada por el Proceso Europeo de Copenhague, la dinámica actual hacia marcos nacionales de cualificaciones ampliamente aplicables requiere una mayor participación de las empresas y los sindicatos en el desarrollo de planes de formación y cualificaciones.

Para las sociedades y las empresas, anticiparse a los cambios se ha convertido en una necesidad vital para su supervivencia. Sin embargo, solamente las

más grandes multinacionales pueden permitirse organizar estructuras internas para monitorizar futuras tendencias y responder con las estrategias apropiadas en materia de desarrollo de recursos humanos. Las empresas más pequeñas dependen de los sistemas públicos de formación. Para mantener su relevancia, necesitan aunar fuerzas y recursos con otras empresas con necesidades similares y exigir el derecho a ejercer su influencia en la definición e incluso en la oferta de formación de acuerdo con sus necesidades.

El desarrollo de partenariados sectoriales requiere tiempo y, aunque se ha visto que resulta difícil forzar su desarrollo, es posible acortar el camino una vez que un sector ha demostrado su deseo de organizarse. La ETF ayuda a los países asociados a organizar sus sectores y prepararse para participar en el proceso de desarrollo de la educación y la formación.

## Los partenariados sectoriales responden mejor a los cambios

Los sectores bien organizados presentan una mayor capacidad para anticiparse a los cambios. Como tales, pueden reducir de forma importante las pérdidas de puestos de trabajo resultantes de la reestructuración industrial y competir mejor por los recursos humanos y las aptitudes en un mercado laboral difícil. Este fue el principal mensaje de una conferencia conjunta de la ETF y del Cedefop sobre partenariado sectorial celebrada a finales de septiembre de 2006 en la ciudad rumana de Sinaia.

«En la educación y la formación actuales necesitamos funcionalidad estratégica, asociación, integración, continuidad y normalidad. Sin el apoyo de los socios sectoriales, muchas de esas cualidades son difíciles de conseguir», afirmó Dumitru Miron, Secretario de Estado rumano para la Educación Superior y la Integración Europea, durante su discurso de apertura de la conferencia.

Arjen Deij, coordinador nacional de la ETF para Rumanía, explicó los objetivos de la conferencia: «No estamos aquí para debatir si se va a producir o no un cambio», decía Arjen Deij de la ETF; «el

cambio se va a producir y tenemos que hacerle frente. Sin embargo, juntos podemos encontrar las mejores formas de responder a dicho cambio, y para ello estamos aquí».

Se advirtió a los participantes de que el desarrollo de este tipo de partenariado necesita tiempo. Se trata de un proceso gradual para aprender cómo responder colectivamente a las circunstancias cambiantes. La capacidad de los partenariados para desarrollarse y adaptarse resulta por ello muy importante.

La conferencia informó a los participantes acerca de cómo los partenariados sectoriales apoyan el desarrollo de cualificaciones, como por ejemplo a través del Marco Europeo de Cualificaciones en el caso de Europa. Dentro de las cuestiones de especial interés se incluían la transparencia de las cualificaciones y la integración de las mismas y de los sistemas de cualificaciones en marcos de cualificaciones para el aprendizaje permanente.

También se destacó el más amplio contexto europeo como instrumento de navegación. Con el incremento de la movilidad internacional, está adquiriendo cada vez más importancia el continuo debate sobre cuestiones de educación y formación a escala europea y la consiguiente emergencia de cualificaciones europeas y un marco europeo de cualificaciones.

Foto: ETF/A. Ramella



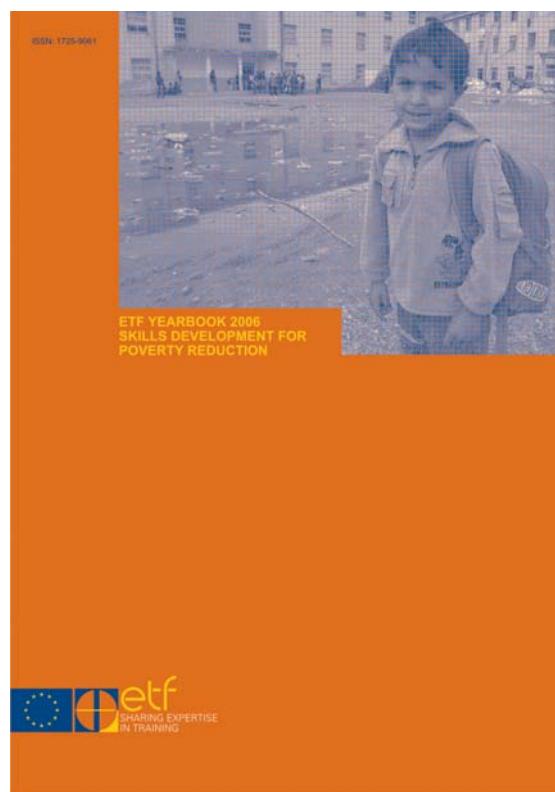


## 5. DESARROLLO DE APTITUDES PARA REDUCIR LA POBREZA

Durante mucho tiempo, se ha fijado el énfasis de las estrategias de reducción de la pobreza en la educación primaria; sin embargo, las lecciones aprendidas durante las pasadas décadas demuestran claramente que finalizar con éxito la educación primaria no garantiza un puesto de trabajo.

Este hecho ha vuelto a poner la educación y la formación profesional en el punto de mira de muchos donantes bilaterales e internacionales. Sin embargo, hasta el momento no queda claro de qué forma este renacido reconocimiento debería traducirse en nuevas estrategias y políticas educativas en los países asociados de la ETF.

Teniendo en mente esta cuestión, la ETF identificó el desarrollo de aptitudes para reducir la pobreza como uno de los temas transversales clave de investigación para la ETF durante el año 2006. Dedicó toda la edición 2006 de su Anuario al tema (véase más abajo) y le concedió un espacio importante en el orden del día de la conferencia «Aptitudes para el Progreso».



## Aptitudes para reducir la pobreza

La ETF ha estado promoviendo desde hace varios años la necesidad de alinear el debate sobre el desarrollo de aptitudes en la ayuda internacional con la práctica de reformas de sistemas en el ámbito de la educación y la formación profesional en países en transición. Partiendo de la experiencia acumulada en Asia Central y la región mediterránea, así como la intensa investigación del personal de la ETF de cara a la edición 2006 de su Anuario, la ETF trató el desarrollo de aptitudes para reducir la pobreza como uno de los cuatro temas clave analizados en la conferencia «Aptitudes para el Progreso».

En la conferencia, el experto de la ETF Peter Grootings presentó el tema formulando las preguntas clave en las que la ETF esperaba poder avanzar en Turín: ¿qué tipos de aptitudes son fundamentales para reducir la pobreza? ¿Cómo se puede ayudar a las personas a desarrollar las aptitudes que necesitan? ¿Necesitan únicamente aptitudes? ¿Qué tipo de políticas deberían perseguir los países pobres y cómo puede contribuir la comunidad de donantes?

«Como de costumbre», dijo, «las respuestas a las preguntas sobre el qué y el cómo están muy interrelacionadas y dependen en primer lugar de las razones por las que el desarrollo de aptitudes se considera importante para combatir la pobreza. Antes de poder empezar a responder a las preguntas sobre el qué y el

cómo, tenemos que dejar bien claro de qué estamos hablando. ¿Qué significa realmente el desarrollo de aptitudes? ¿Qué abarca el concepto de reducción de la pobreza? ¿Y cuál es el vínculo entre desarrollo de aptitudes y reducción de la pobreza?».

Resultaba urgentemente necesario aclarar todos estos conceptos, y eso se hizo en buena parte en los capítulos del Anuario 2006 de la ETF. No obstante, Peter Grootings es el primero en reconocer que aclarar los conceptos no puede constituir un fin en sí mismo. «Saber de qué estamos hablando tendría que llevarnos en última instancia a otra aclaración: ¿qué papel puede desempeñar la ETF?»

La respuesta a esta pregunta fue la contribución clave que la ETF buscaba en los delegados que participaron en la conferencia Aptitudes para el Progreso. En sesiones dedicadas al tema, los delegados aprobaron propuestas prácticas para que la ETF potenciara el aprendizaje de políticas en este campo.

Se concluyó que la ETF puede utilizar al máximo los medios limitados a su disposición facilitando las oportunidades de aprendizaje para los responsables de la toma de decisiones, mejorando su nivel de concienciación sobre el papel del desarrollo de aptitudes para paliar la pobreza y ayudándoles a encontrar y aplicar las medidas políticas correspondientes.

## El Anuario de la ETF

Bajo el título colectivo *Skills development for poverty reduction* [Desarrollo de aptitudes para reducir la pobreza], en los 12 capítulos y el anexo estadístico de la edición de este año del Anuario de la ETF se abordan temas tan variados como

una ayuda de tipo FSE para la inclusión social y el impacto del desarrollo de aptitudes en la migración.

Otros capítulos analizan el problema de la pérdida de estatus de la educación y la formación profesional en países en transición, la necesidad de

coordinar mejor las iniciativas de desarrollo locales con la infraestructura educativa y formativa tradicional, y las formas de utilizar en distintos contextos la experiencia y los conocimientos comunitarios en el ámbito del desarrollo de aptitudes para el crecimiento.

Leyendo entre líneas, una de las advertencias clave del Anuario pasa por dejar de tratar de forma distinta el empobrecimiento en los países en

transición y la pobreza de tipo más bien estructural de los países en vías de desarrollo. Los países asociados en transición están empobrecidos. La diferencia en relación con otros países pobres en vías de desarrollo ya no es la existencia de la miseria más extrema; la diferencia radica en que en los países en transición, tanto a nivel individual como institucional, existe el recuerdo de épocas mejores. Este recuerdo puede utilizarse como rampa de lanzamiento para iniciativas de reforma.



Foto: ETF/A. Ramella





## 6. ÉNFASIS EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Preocuparse por aquellos más vulnerables dentro de la sociedad ha sido siempre una constante en el trabajo de la ETF. A parte de los beneficios sociales de las políticas educativas integradoras, existen valiosos recursos humanos a menudo no aprovechados entre, por ejemplo, las minorías culturales discriminadas y las personas con discapacidades físicas.

Las actividades de 2006 relacionadas con grupos minoritarios socialmente vulnerables incluyeron un estudio en cuyo marco se hizo un balance del acceso a la educación y al mercado laboral por parte de las minorías étnicas en los Balcanes Occidentales. Un capítulo del Anuario se centró en el tema de la educación integradora. Los debates celebrados durante la conferencia de junio «Aptitudes para el Progreso» y una serie de proyectos realizados en Asia Central también exploraron formas de garantizar un enfoque integrador en la educación y la formación profesional.

Un enfoque actual dentro de este debate pasa por observar que, en algunas regiones, los estudiantes que económicamente pueden permitírselo, le han dado la espalda a la educación y la formación profesional de una forma tan masiva que los únicos estudiantes que quedan en el sistema provienen de entornos socialmente vulnerables. Este hecho ha

exacerbado el bajo estatus de la educación y la formación profesional en dichas regiones, y ello resulta tan pernicioso para el desarrollo de aptitudes como el caso contrario, es decir, un sistema que restrinja el acceso de los colectivos vulnerables a la educación y la formación.

### Integración de la perspectiva de género

Un tema que la ETF reconoció no haber tratado suficientemente en su labor hasta el momento es el de la integración de la perspectiva de género, por lo que en 2006 arrancó con fuerza en este ámbito para recuperar el tiempo perdido.

El pistoletazo de salida se dio cuando, en marzo de 2006, 50 hombres y mujeres jóvenes procedentes de 24 países distintos se dieron cita en Turín para participar en la primera conferencia de la ETF dedicada íntegramente a cuestiones de género. El tema de la conferencia, que se celebró la víspera del Día Internacional de la Mujer, era «Las mujeres en la educación y en el empleo en el año 2010». La conferencia perseguía determinar el grado de igualdad del que gozan realmente los hombres y las mujeres en los ámbitos de la educación y el empleo, cuáles son las barreras a la igualdad total y qué puede hacerse para eliminar dichas barreras.

## Una ventana hacia la libertad

¿Por qué aún se niega a las mujeres los mismos derechos a la educación en tantas partes del mundo?

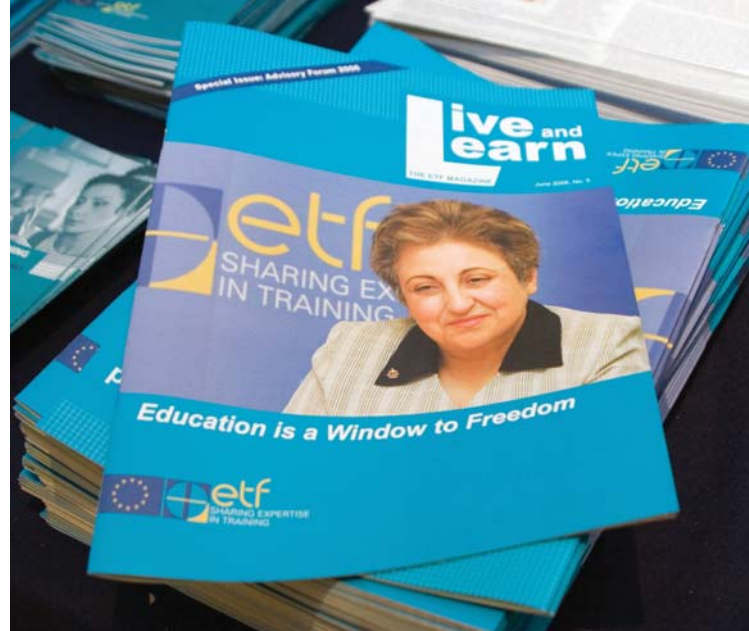
Shirin Ebadi, ganadora del Premio Nobel del año 2003 y defensora iraní de los derechos humanos, cree que la respuesta a esta pregunta es muy simple: «El conocimiento supone una ventana hacia la libertad, y una mujer con alto nivel de estudios no aceptaría fácilmente estar sujeta a la opresión», dijo a los participantes del seminario de la ETF «Las mujeres en la educación y en el empleo en el año 2010».

La respuesta puede ser simple, pero Shirin Ebadi dejó claro que no basta con «simplemente» educar a las mujeres: «La educación, y particularmente la educación superior, desempeñan un papel muy importante en la mejora de las aptitudes y los conocimientos de las mujeres. Sin embargo, la educación por sí sola no siempre basta para ayudar a las mujeres a ganarse su propio sustento».

Para explicar este hecho, contó un ejemplo de su propio país, Irán: «Más del 65 % de los estudiantes universitarios iraníes son mujeres, lo cual significa que las mujeres iraníes cuentan con un nivel educativo superior al de los hombres», afirmó. «Pero la tasa de desempleo de las mujeres es tres veces mayor que la de los hombres».

En opinión de Shirin Ebadi, si no se consigue que el nivel educativo se traduzca en una mayor participación en el mercado laboral, la educación académica y la especialización pierden sus ventajas y se convierten en puro lujo.

Foto: ETF/A. Ramella



*Shirin Ebadi, ganadora del Premio Nobel del año 2003, visita la ETF en marzo de 2006*

La organización de esta conferencia constituyó para la ETF un arranque en varios sentidos. Los participantes, una mezcla de personas procedentes de centros de formación, universidades, asociaciones empresariales de mujeres y ONG, tenían edades comprendidas entre los 20 y los 35 años, dibujando así un perfil de edad inferior al acostumbrado en las actividades de la ETF. Se eligió un formato dinámico, haciendo hincapié tanto en lo personal como en lo profesional y dando tiempo para los debates informales y las sesiones de tormenta de ideas a la vez que para los plenos y las presentaciones. El objetivo era generar una gran riqueza de nuevas ideas de acción para poder integrarlas en el trabajo de la ETF en Turín y sobre el terreno. Se esperaba que los participantes también pudieran sacar provecho de ideas y sugerencias útiles que pudieran poner en práctica en su propio trabajo y de la posibilidad de entrar en contacto con colegas de todo el mundo.

## Escritos por la igualdad de oportunidades

Alrededor de 70 hombres y mujeres jóvenes de Europa Oriental, Asia Central, el Sureste de Europa, así como de los (potenciales) países candidatos y las regiones mediterráneas, presentaron un artículo al concurso de redacción «Las mujeres en la educación y en el empleo en el año 2010» que la ETF lanzó en agosto de 2005. Sus historias describían el papel de la educación y la formación profesional para mejorar el estatus de las mujeres en sus sociedades o fortalecer su posición en el mercado laboral y en las empresas.

Cada uno de los ensayos se evaluó en función de la originalidad del contenido, la creatividad, la calidad del texto y el conocimiento del autor sobre el tema.

Se eligieron cuatro ganadores: Zhibek Karamanova de Kazajstán, Evgeniya Koeva de Bulgaria, Melhem Mansour de Siria y Abdulfattoh Shafiyev de Tayikistán; todos ellos fueron invitados a participar en la conferencia internacional «Las mujeres en la educación y en el empleo en el año 2010», celebrada en mayo de 2006. La conferencia fue organizada con motivo del Día Internacional de la Mujer. La Directora de la ETF, Muriel Dunbar, presentó a los ganadores en una ceremonia de entrega de galardones en la que también participó Shirin Ebadi, ganadora del Premio Nobel en 2003.

De los cuatro ganadores, Evgeniya Koeva, de 24 años, fue beneficiaria de una beca de prácticas de cuatro meses en la ETF, donde comenzó sus prácticas en la Unidad de Comunicación Externa a finales de 2006.

Al final de las dos jornadas, los delegados habían elaborado una larga lista de sugerencias prácticas para seguir trabajando tanto en su propia vida cotidiana como en un escenario más amplio. La ETF utilizó estas nuevas aportaciones para enriquecer y mejorar su trabajo diario con los países asociados y para llevar adelante su compromiso de promoción de la igualdad de género.

El 3 de mayo, la ETF presentó las recomendaciones de la conferencia al Parlamento Europeo a petición de Anna Záborská, Presidenta de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género. Posteriormente, el Parlamento Europeo pidió a la ETF que aportara experiencia y conocimientos sobre un nuevo informe en el que se analizaría la cuestión de las mujeres y la migración.

Foto: ETF/Enik Luntang



*Anna Záborská recibe la publicación de la ETF sobre las mujeres en la educación y en el empleo*



Foto: ETF/Erik Luntang

*Los miembros del grupo de trabajo de la ETF dedicado a cuestiones de género presentan su trabajo ante el Parlamento Europeo en marzo de 2006*

Otro informe de la ETF sobre el tema «La integración de la perspectiva de género en la educación y la formación» también vio la luz durante el 2006. Se trata de un estudio realizado conjuntamente por cuatro expertos internacionales y encargado con el fin de analizar las políticas de integración de la perspectiva de género en los ámbitos de la educación, la formación y el empleo a escala internacional, así como la situación de la igualdad de género en esos mismos ámbitos en Jordania, Marruecos y Turquía, todos ellos países prioritarios en el trabajo de la ETF.

Después de una introducción al tema, el estudio describe la situación de la integración de la perspectiva de género en la Unión Europea y la

integración de la perspectiva de género en la educación y el empleo dentro de la UNESCO, la OIT y el Banco Mundial. Finaliza con perfiles detallados de la integración de la perspectiva de género en la educación y el empleo en los tres países cubiertos.

El estudio proporciona una panorámica general sobre la situación observada en dichos países. Ello ayudará a los donantes potenciales a centrarse en políticas de integración de la perspectiva de género en futuros proyectos y programas de asistencia. La ETF, o más específicamente su grupo de trabajo sobre igualdad de género, seguirá analizando la situación en estos países con un enfoque específico en materia de aprendizaje de políticas.

## Normalizar las cuestiones de género

Las estadísticas de género de muchos de vuestros países revelan una extraña paradoja entre el acceso a la educación y los logros alcanzados más adelante en la vida. Sorprende como en el Norte de África y en Oriente Medio, las chicas gozan de un número igual o incluso superior de años de educación y, sin embargo, sus logros económicos, sociales y políticos se hallan muy por detrás de los de los hombres.

Teniendo en cuenta que el acceso físico a la educación es aproximadamente el mismo, puede excluirse que las razones de esta paradoja sean financieras o de seguridad. Las razones son más bien de tipo cultural y religioso, y el problema solamente puede abordarse permitiendo a las mujeres un mayor acceso a las funciones económicas, sociales y políticas. Esperar hasta que consigan por sí mismas participar activamente en la toma de decisiones, como sucedió en Europa, supone malgastar a corto plazo enormes recursos de aptitudes. Y si, en efecto, lo que queréis es progreso, tarde o temprano tendréis que utilizar esta riquísima fuente de aptitudes capacitando activamente a las chicas y las mujeres para tomar sus propias decisiones.

Si realmente nos preocupa el futuro de las niñas y las mujeres de este mundo, si realmente hablamos en serio de utilizar todas las aptitudes que podamos reunir para conseguir el progreso, entonces tenemos que asegurarnos de que, en todo el trabajo que hagamos, las cuestiones de género no sean nunca cuestiones marginales. No podemos permitirnos tratarlas como «una de las tantas cuestiones», como la financiación de la educación, la gestión de la educación o los métodos de enseñanza. En inglés, la expresión utilizada para el trabajo dirigido a la igualdad de género es «gender mainstreaming», o sea la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos políticos. Aunque sea una expresión poco habitual incluso en inglés, expone claramente

el elemento central de la cuestión: la igualdad debe ser nuestro pensamiento principal; tenemos que luchar por que no sea algo que reciba una atención especial solo para algunos temas o en ocasiones. Tenemos que convertirla en argumento cotidiano, integrarla en toda la labor que realizamos en el campo de la educación para poder echar luego la vista atrás y sorprendernos al darnos cuenta que hemos elevado el problema hasta un punto en el que ha dejado de ser un problema.

*(Pasaje de un discurso de la actriz Claudia Cardinale con ocasión de la conferencia de la ETF «Aptitudes para el Progreso» celebrada en Turín en junio de 2006).*



Foto: ETF/A. Ramella

*La actriz de renombre internacional Claudia Cardinale interviene en la conferencia de la ETF «Aptitudes para el Progreso» en junio de 2006*



## 7. UN VISTAZO HACIA EL FUTURO

Tal y como se puede concluir de la presente edición de los Aspectos sobresalientes, los preparativos para los nuevos instrumentos de ayuda comunitarios dominaron las actividades de la ETF durante el año 2006. Del mismo modo, la introducción de los mismos tendrá consecuencias significativas para el trabajo de la Fundación durante el año 2007.

En sus perspectivas a medio plazo para el período 2007-2010, la ETF expuso algunas de dichas consecuencias y las integró en las actividades planeadas. Estas perspectivas a medio plazo también resultan interesantes porque tienen en cuenta por primera vez los cambios previstos en el mandato de la ETF, tal y como se ha descrito anteriormente en el capítulo 2.

Algunos cambios fundamentales previstos incluyen la revisión de las redes consultivas de la ETF y la disposición que permite a la ETF priorizar la ayuda a ciertos países asociados.

Entre sus redes consultivas, la ETF prevé una revisión importante de la función del Foro Consultivo. El Consejo Editorial se mantendrá en activo, reflejando la importancia que tienen las

publicaciones de máxima calidad para un centro de competencia.

La priorización significa en términos prácticos que los fondos limitados podrán asignarse más fácilmente a las situaciones que ofrezcan las mejores perspectivas en términos de innovación, impacto o sostenibilidad.

Sobre la base de las nuevas funciones de la organización y de deliberaciones internas que se remontan al año 2005, en las perspectivas a medio plazo se formuló una respuesta de la ETF muy específica para cada uno de los nuevos instrumentos. Dado que éstos gobernarán el trabajo de la ETF a partir de 2007, cerraremos este breve vistazo hacia delante con un resumen de las mismas.

En todas las regiones, las intervenciones de la ETF pasarán a orientarse más hacia las políticas. Las revisiones *inter pares* y las actividades de aprendizaje se utilizarán para formular análisis y brindar asesoramiento en materia de política en beneficio de la Comisión Europea y las autoridades nacionales, así como para promover el diálogo nacional político.

## Creación de redes en aras de la relevancia

De la misma forma que la ETF recomienda la creación de grandes asociaciones para respaldar un desarrollo coherente y relevante de políticas en los países asociados, también confía en las grandes asociaciones para mantener la coherencia y la relevancia de sus propias actividades.

Hasta la fecha, una de las redes consultivas clave de la ETF ha sido el Foro Consultivo, cuyos miembros se reúnen regularmente a escala regional y cada tres años en sesión plenaria para debatir el desarrollo estratégico y proponer los nuevos temas que deberán abordarse.

A pesar de apreciar el eminente papel que ha desempeñado el Foro Consultivo durante los últimos diez años, la reciente evaluación externa realizada por ITAD Ltd recomendó una

revisión de la estructura del Foro, argumentando que los cambios en el papel y los métodos de trabajo de la ETF requerían reconsiderar la forma en la que extiende sus tentáculos para sondear el terreno. Se señaló que el complicado procedimiento de nombramiento y la celebración de reuniones plenarias a gran escala reducían su flexibilidad y su rentabilidad.

Es por ello que, dentro del marco de su nuevo mandato, la ETF desea adaptar sus redes consultivas para que trabajen de forma flexible y rentable.

En respuesta a este tema, el Consejo de Dirección aprobó en su reunión de noviembre una propuesta para centrarse en tres tipos de red. Dos de ellos ya existen en la actualidad, a saber, el Consejo Editorial, que se reúne regularmente, y las asociaciones ad-hoc para el intercambio de conocimientos institucionales con organizaciones internacionales y Estados miembros. El tercer tipo, un nuevo Comité Consultivo Internacional, reemplazará al Foro Consultivo.

El Comité Consultivo Internacional contará con un número de entre ocho y diez expertos destacados con experiencia acreditada y renombre dentro del ámbito del desarrollo de políticas de recursos humanos. Dichos expertos serán elegidos por la ETF de entre la comunidad internacional, incluyendo a países asociados, Estados miembros de la UE y organizaciones internacionales. El Consejo de Dirección también estará representado en el Comité Consultivo Internacional.

Se elegirá a miembros de los países asociados de entre la multitud de redes regionales actualmente operativas para alentar la continuidad entre el enfoque estratégico y la iniciativa operativa. Los organismos internacionales representados serán aquellos con los que la ETF ha trabajado intensamente. Se espera que el Comité Consultivo se reúna dos o tres veces al año.



Foto: ETF/A. Ramella



## El Instrumento de ayuda Preadhesión (IPA)

Las actividades de la ETF en el período de programación ayudarán a vincular las mejoras en materia de DRH con objetivos de desarrollo económico y social, incluyendo el papel del desarrollo de aptitudes a la hora de incrementar la competitividad de las empresas, la participación equilibrada de hombres y mujeres y la empleabilidad. En este contexto, el desarrollo de las competencias empresariales y la anticipación a las necesidades del mercado laboral constituyen áreas de atención fundamentales.

## El Instrumento Europeo de Vecindad y Asociación (ENPI)

Con distintos grados de intensidad en función de las diversas necesidades de las distintas regiones, la ETF prestará su apoyo a las mejoras en materia de recursos humanos, incluyendo el papel del desarrollo de aptitudes a la hora de incrementar la competitividad de las empresas y reforzar la empleabilidad. En este contexto, el desarrollo de las

aptitudes empresariales y la anticipación a las necesidades del mercado laboral constituyen áreas de trabajo fundamentales. La ETF también se centrará en la posible contribución del desarrollo de aptitudes a una política efectiva de migración.

## El Instrumento de Cooperación al Desarrollo (DCI)

Tres temas van a estar presentes de manera transversal en el trabajo de la ETF en Asia Central. Se fomentará la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos políticos en relación con una extensa reforma de los sistemas educativos y de formación, pero en particular dentro del campo del desarrollo de aptitudes para reducir la pobreza. Un segundo tema, el de la migración, se tendrá en cuenta en términos tanto de asesoramiento sobre los marcos generales de cualificaciones como de desarrollo de aptitudes para reducir la pobreza. Un tema final es el de la autonomía escolar, una cuestión que debería ser abordada a través del diálogo sobre políticas dentro del tema del desarrollo de aptitudes para reducir la pobreza.

## Perseguir el cambio a través de los canales mediáticos

La inversión en creación de capacidades para los periodistas en el mundo árabe representa una causa digna. Existe un gran potencial de cambio a través de los medios de comunicación de la región, y una mayor cooperación entre las escuelas de periodismo de la UE y los centros de formación de la región mediterránea puede servir al doble objetivo de apoyar el desarrollo de la sociedad civil en la región y a la vez generar una mejor comprensión de la cultura árabe en Europa.

Ambos objetivos son necesarios, y es por ello que la iniciativa de la Comisión Europea «Euromed y los medios de comunicación», la Fundación Europea de Formación y el Gobierno húngaro organizaron conjuntamente en Budapest el 5 de diciembre un seminario de un día sobre el papel de las escuelas de periodismo para aprender y vivir juntos en la región europea.

Los 35 participantes del seminario cubrieron un amplio abanico de temas, desde la necesidad de iniciar la formación periodística en un estadio más temprano que el actual y la necesidad de reforzar e interconectar a las ONG que trabajan en el ámbito de los medios de comunicación en la región, hasta la desesperada necesidad de hacer un balance y una evaluación del impacto de las actividades de formación realizadas en el pasado y actualmente en curso.

Los debates se sucedieron de forma excepcionalmente libre y franca, y ambas partes participaron de forma muy activa en el diálogo. Los resultados serán comunicados a la iniciativa «Euromed y los medios de comunicación» por Thomas McGrath, representante de la DG Relaciones Exteriores, quien definió las propuestas concretas que salieron de la reunión como un incentivo para que la Comisión intensifique sus actividades en este ámbito y una ayuda directa a la programación con vistas a los nuevos instrumentos que se lanzarán en 2007.



...with the CCA/UNIS  
67

## ANEXOS

### 1. Reglamento de base y modificaciones

La Fundación Europea de Formación se creó en virtud del Reglamento nº 1360/90 del Consejo de 7 de mayo de 1990.

El reglamento de base original fue modificado por las siguientes decisiones:

- Reglamento nº 2063/94 del Consejo, de 27 de julio de 1994, por el que se modifican los artículos sobre las funciones y el personal de la ETF y se amplía el ámbito de aplicación geográfico del cometido de la ETF a los países beneficiarios del programa Tacis;
- Reglamento nº 1572/98 del Consejo, de 17 de julio de 1998, por el que se amplía el ámbito de aplicación geográfico del cometido de la ETF a los países beneficiarios del apoyo del programa MEDA;

- Reglamento nº 2666/2000 del Consejo, de 5 de diciembre de 2000, por el que se amplía el ámbito de aplicación geográfico del cometido de la ETF a Albania, Bosnia y Herzegovina, Croacia, la República Federal de Yugoslavia y la Antigua República Yugoslava de Macedonia;
- Reglamento nº 1648/2003 del Consejo, de 18 de junio de 2003, por el que se incluye un articulado acerca del acceso a documentos y por el que se modifica el procedimiento presupuestario de la ETF.

### Reglamento consolidado

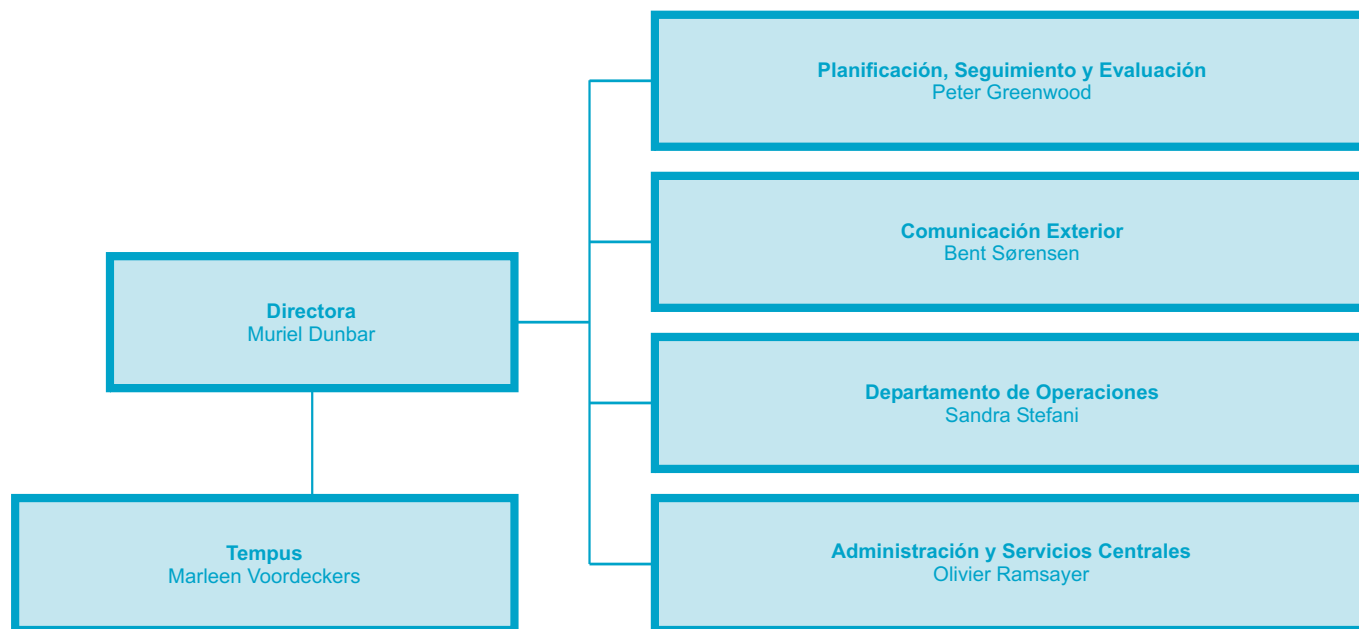
La versión consolidada del Reglamento del Consejo por el que se crea la ETF, CONSLEG: 1990R1360 – 01/10/2003, incluye el Reglamento de base original y las posteriores enmiendas.

## 2. Presupuesto(€)

	2005	2006	2007
Gastos de personal	11 942 000	12 238 502	13 819 000
Edificio, equipamiento y gastos de funcionamiento	1 568 028	1 718 500	1 745 000
Gastos operativos	4 989 972	5 494 898	4 136 000
<b>Subvención anual total</b>	<b>18 500 000</b>	<b>19 451 900</b>	<b>19 700 000*</b>
Otros recursos	8 212 639	7 516 194	Aún no disponible
<b>Total</b>	<b>26 712 639</b>	<b>26 968 094</b>	<b>Aún no disponible</b>

\* Esta cifra incluye la reserva consignada por el Parlamento Europeo en los presupuestos de la Fundación en 2007.

## 3. Personal y organigrama



## Nacionalidad de los agentes temporales

El número de agentes temporales previsto en la plantilla de personal para el 2006 es de 105.

### Personal de la ETF por grado y sexo

Nacionalidad	AD	AST	Total
A	3	1	4
B	2	8	10
BG	1		1
CZ	1		1
D	5	3	8
DK	5		5
E	3		3
EE		1	1
EL	1		1
F	6	4	10
FIN	1	2	3
GB	7	5	12
H		1	1
I	7	34	41
IRL	1	2	3
L		1	1
LV		1	1
NL	5	1	6
P	1		1
RO		2	2
S	1		1
TUN	1		1
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>66</b>	<b>117</b>

## 4. Decisiones más importantes de los órganos estatutarios de la ETF

### Decisiones más importantes del Consejo de Dirección de la ETF en 2006

El Consejo de Dirección de la ETF y los observadores se reunieron el 6 de junio y el 21 de noviembre de 2006. Las reuniones fueron presididas por la Sra. Odile Quintin, Directora General de Educación y Cultura de la Comisión Europea.

En la reunión del 6 de junio, el Consejo de Dirección:

- aprobó el Informe Anual de Actividades de 2005, así como su propio análisis y evaluación del mismo;
- aprobó las normas de desarrollo para el estatuto del personal;
- aprobó las Disposiciones generales de aplicación sobre los procedimientos que rigen la contratación y la utilización de personal contratado en la ETF.

El 21 de noviembre de 2006 en Bruselas, el Consejo de Dirección:

- aprobó el Programa de Trabajo para 2007 de la ETF, modificado para tener en cuenta los comentarios de los miembros;
- aprobó el presupuesto para 2007 de la ETF;
- aprobó de principio el proyecto de perspectivas a medio plazo para 2007-2010, sujeto a confirmación por procedimiento escrito después de la publicación por parte de la Comisión de su comunicación sobre la evaluación externa de la ETF.

### Foro Consultivo

El Foro Consultivo es un órgano estatutario [artículo 6 del Reglamento del Consejo por el que se crea la Fundación Europea de Formación] integrado por más de 130 expertos en formación profesional procedentes de los Estados miembros, los países asociados, los interlocutores sociales y los organismos internacionales. El cometido principal del Foro es asesorar a la ETF y a su Consejo de Dirección en la

preparación del Programa de Trabajo anual de la ETF y servir de enlace para el intercambio de buenas prácticas sobre políticas y medidas de reforma en el ámbito de la formación profesional en los países participantes. En 2007, el Foro Consultivo se reunió en Turín del 5 al 7 de junio bajo la

Presidencia austriaca para debatir el tema de las Aptitudes para el Progreso y reflexionar sobre las prioridades de la ETF para el período 2007-2010. El Foro también entregó al Consejo de Dirección un dictamen sobre el Programa de Trabajo para 2007 con motivo de la reunión celebrada el 21 de noviembre.

### Lista de miembros del Consejo de Dirección de la ETF en 2006

	TITULAR	SUPLENTE
<b>Comisión Europea</b>	Odile QUINTIN (Presidenta) DG Educación y Cultura David LIPMAN DG Relaciones Exteriores Dirk MEGANCK DG Ampliación	
<b>Alemania</b>	Stefan SCHNEIDER Ministerio de Educación e Investigación	Klaus ILLERHAUS Conferencia Permanente de Ministros de Educación y Asuntos Culturales de los Estados federados de la República Federal Alemana Esther SENG Ministerio de Educación e Investigación
<b>Austria</b>	Karl WIECZOREK Ministerio Federal de Asuntos Económicos y Trabajo	Reinhard NÖBAUER Ministerio Federal de Educación, Ciencia y Cultura
<b>Bélgica</b>	Micheline SCHEYS Ministerio de la Comunidad Flamenca Departamento de Educación	
<b>Chipre</b>	Charalambos CONSTANTINOOU Ministerio de Educación y Cultura	Elias MARGADJIS Ministerio de Educación y Cultura
<b>Dinamarca</b>	Roland Svarrer ØSTERLUND Ministerio de Educación	Merete PEDERSEN Ministerio de Educación

	TITULAR	SUPLENTE
<b>Eslovenia</b>	Elido BANDELJ Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte	Jelka ARH Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte
<b>España</b>	Rosario ESTEBAN BLASCO Ministerio de Educación y Ciencia	
<b>Estonia</b>	Küllli ALL Ministerio de Educación e Investigación	
<b>Finlandia</b>	Timo LANKINEN Ministerio de Educación	Ossi V. LINDQVIST Universidad de Kuopio
<b>Francia</b>	Agnès LECLERC Ministerio de Empleo y Salud	Jacques MAZERAN Ministerio de Educación Nacional, Educación Superior e Investigación
<b>Grecia</b>	Kostantinos MARGARITIS Organización para la Educación y la Formación Profesional	Vasiliki KANELLOPOULOU Organización para la Educación y la Formación Profesional
<b>Hungría</b>	György SZENT-LÉLEKY Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo	
<b>Irlanda</b>	Padraig CULLINANE Ministerio de Empresa, Comercio y Empleo	Niall MONKS Ministerio de Empresa, Comercio y Empleo
<b>Italia</b>	Andrea PERUGINI Ministerio de Asuntos Exteriores	Luigi GUIDOBONO CAVALCHINI UniCredit Private Banking
<b>Letonia</b>	Lauma SIKĀ Ministerio de Educación y Ciencia	Dita TRĀIDAS Agencia para los Programas de Desarrollo de la Educación Profesional
<b>Lituania</b>	Romualdas PUSVASKIS Ministerio de Educación y Ciencia	Giedre BELECKIENE Centro Metódico para la Educación y la Formación Profesional

	TITULAR	SUPLENTE
<b>Luxemburgo</b>	Gilbert ENGEL Ministerio de Educación y Formación Profesional	Edith STEIN Cámara de Comercio del Gran Ducado de Luxemburgo
<b>Malta</b>	Cecilia BORG Ministerio de Educación	Anthony DEGIOVANNI Ministerio de Educación
<b>Países Bajos</b>	Peter VAN IJSSELMUIDEN Ministerio de Educación, Cultura y Ciencia	
<b>Polonia</b>	Danuta CZARNECKA Ministerio de Ciencia y Educación Superior	Ewa RUDOMINO Ministerio de Ciencia y Educación Superior
<b>Portugal</b>	Cândida MEDEIROS SOARES Ministerio de Seguridad Social y Trabajo	Maria Teresa PEREIRA PAIXÃO Instituto para la Calidad en la Formación
<b>Reino Unido</b>	Rosalind LESTER Ministerio de Educación y Capacidades	
<b>República Checa</b>	Helena ÚLOVCOVÁ Instituto Nacional de Educación Técnica y Profesional	Igor KRUPKA Ministerio de Educación, Juventud y Deporte  Jana KASALOVA Representación Permanente de la República Checa en la UE
<b>República Eslovaca</b>	Juraj VANTÚCH Universidad Comenius	
<b>Suecia</b>	Erik HENRIKS Ministerio de Educación y Ciencia	Hans-Åke ÖSTRÖM Ministerio de Educación, Investigación y Cultura



FUNDACIÓN EUROPEA DE FORMACIÓN

ASPECTOS SOBRESALIENTES  
DE LA ETF EN 2006

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales  
de la Comunidades Europeas

2007 - 64 pp - 21.0 x 21.0 cm

ISBN: 978-92-9157-522-0

ISSN: 1803-592X



## **SALES AND SUBSCRIPTIONS**

Publications for sale produced by the Office for Official Publications of the European Communities are available from our sales agents throughout the world.

You can find the list of sales agents on the Publications Office website (<http://publications.europa.eu>) or you can apply for it by fax (352) 29 29-42758.

Contact the sales agent of your choice and place your order.

TA-AG-07-001-ES-C

