



SESIONES REGIONALES

Abril de 2006

Documentos:

- 1. *¿Cómo puede contribuir el desarrollo de recursos humanos a la política europea de ayuda de preadhesión?***
- 2. *¿Cómo puede contribuir el desarrollo de recursos humanos a la política europea de vecindad?***
- 3. *Taller regional sobre Asia central***

Organización de las sesiones regionales

Las sesiones regionales tienen lugar después de los debates celebrados en los grupos temáticos.

Las sesiones se organizan en cuatro áreas geográficas: 1) países candidatos y países candidatos potenciales; 2) países asociados del Mediterráneo; 3) países asociados de Europa oriental y el Cáucaso; y países asociados de Asia Central.

Objetivos:

- El objetivo principal de las sesiones regionales es contextualizar los debates y las conclusiones de los grupos temáticos en las realidades y necesidades de los países de cada región. Este ejercicio tendrá por objeto identificar las grandes prioridades comunes para el desarrollo de los recursos humanos en cada región.

¿Son los cuatro temas relevantes para los países, con qué nivel de prioridad? ¿Hay otras prioridades no incluidas en los debates del grupo temático que requieran la atención desde una perspectiva regional? ¿Existen diferencias en las conclusiones de los grupos temáticos según las características diferenciales de cada región o país?

- El segundo objetivo de las sesiones regionales será examinar si los nuevos instrumentos de relaciones externas pueden contribuir a las prioridades identificadas para la reforma de la educación y la formación profesional.

Se invita a los participantes a discutir si los nuevos instrumentos facilitan la integración de las estrategias y políticas de desarrollo de los recursos humanos en una estrategia de desarrollo socioeconómico más amplia.

Asimismo, pueden examinar en qué medida los nuevos instrumentos consideran prioritario el desarrollo de los recursos humanos y si las medidas y enfoques son los mejores para contribuir a los esfuerzos de reforma en el país. Por ejemplo, las intervenciones del tipo 'de persona a persona', ¿son suficientes para contribuir con éxito a la reforma de los sistemas de educación y formación? ¿Puede el enfoque sectorial convertirse en el método para vincular las estrategias de recursos humanos con otras reformas más amplias del desarrollo? ¿Es el apoyo directo al presupuesto un enfoque correcto para soportar la titularidad, la idoneidad institucional y la sostenibilidad de las reformas? ¿O bien es precisa la creación de instituciones y una mayor gobernanza antes de emprender intervenciones de tipo SWAP (enfoque sectorial, sector-wide based approach)?

- El tercer objetivo de las sesiones tiene que ver con la función que puede desempeñar la FEF en cuanto a las prioridades identificadas por los países y las oportunidades que aportan los nuevos instrumentos.

La discusión está estrechamente vinculada con el nuevo Reglamento del Consejo sobre la FEF que regula su mandato, y la posible extensión de su ámbito de actuación.

También es relevante para reflexionar en qué medida se ha aplicado de manera efectiva el aprendizaje de las políticas en los tres programas de trabajo desde la Declaración de Turín de 2003 y, más aún, sobre las oportunidades para una extensión más integrada del aprendizaje sobre políticas en el próximo período.

Puede encontrarse el énfasis en la cooperación regional en las reglamentaciones de los tres nuevos instrumentos. Por ejemplo, ¿podría constituir la experiencia acumulada de la FEF en las revisiones por colegas y el aprendizaje de los colegas convertirse en la base de una aplicación ampliada de estas metodologías a otras regiones o materias? ¿Qué ha aprendido la FEF del Método de coordinación abierto? ¿Es relevante para facilitar nuevas formas de colaboración entre los países asociados?

Los informes de las reuniones regionales se presentarán durante la sesión de clausura, justo antes de la presentación de la Declaración de Turín de 2006.



¿CÓMO PUEDE CONTRIBUIR EL DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS A LA POLÍTICA EUROPEA DE AYUDA DE PREADHESIÓN?

20 de abril de 2005

Resumen de las recomendaciones

Sobre la base del análisis efectuado en el presente informe en relación con el desarrollo de recursos humanos (DRH) en los países candidatos actuales y los posibles países candidatos que preparan su adhesión a la UE, la ETF recomienda cada país:

- diseñar una estrategia de aprendizaje permanente exhaustiva e integrada;
- convertir esta estrategia en un componente esencial de un plan de acción en materia de empleo basado en la Estrategia Europea de Empleo;
- trabajar en estrecha colaboración con las principales partes interesadas e interlocutores sociales;
- elevar la inversión en DRH mediante la dedicación de un volumen de recursos adecuado a los distintos elementos de la estrategia, y en especial, al aprendizaje de adultos y a la formación relacionada con el trabajo;
- seguir adelante con las reformas sistemáticas de los sistemas de educación y formación, sirviéndose de los instrumentos, principios y referencias desarrollados por la UE;
- mejorar el rendimiento de los sistemas con arreglo a los indicadores de seguimiento del programa 2010 de educación y formación y, en especial, a los criterios de referencia en materia de educación en la UE y los objetivos de empleo;
- seguir aprendiendo de la experiencia de los nuevos Estados miembros de la UE y del desarrollo en curso de las políticas de DRH en la Unión, sirviéndose de las redes existentes según convenga;
- optimizar el uso del Instrumento de Preadhesión (IPA) como instrumento fundamental para sostener tales políticas, y de la ETF como órgano apropiado para ayudar a los países en fase de preadhesión a procurar el máximo aprovechamiento del IPA en este sentido;
- garantizar un uso apropiado y eficaz de la proporción de los recursos del IPA dedicados al DRH.

1. Introducción

El desarrollo de recursos humanos (DRH)¹ desempeña un papel fundamental en el fomento de las cualificaciones y conocimientos de la población. Ayuda a promover una ciudadanía más activa en la sociedad, y puede contribuir de manera primordial al aumento de la prosperidad, la empleabilidad y la cohesión social en las economías de mercado modernas.

Por tanto, el desarrollo del capital humano constituye una de las principales prioridades de la UE en lo que atañe a la agenda de Lisboa. Los responsables de la formulación de políticas perciben el DRH como un componente esencial en el sostenimiento del desarrollo de las economías en transición. En los países con sistemas de educación y de mercado de trabajo relativamente endeblados, el rendimiento de la inversión en DRH puede ser especialmente elevado.

En el presente informe se esboza la contribución que puede realizar la inversión en DRH a la consecución de los objetivos de la ayuda europea de preadhesión, y se pretende asimismo informar el próximo debate sobre el Instrumento de Preadhesión (IPA) en las instituciones de la UE. Se sirve de los conocimientos técnicos especializados que la Fundación Europea de Formación (FEF) ha acumulado como promotora activa del DRH en los países candidatos y los países de los Balcanes occidentales en el período comprendido entre 1995 y 2005. Sobre la base de algunas de las lecciones extraídas de la inversión de la UE en DRH a lo largo de la última década, se ofrecen varias indicaciones acerca del modo en que el DRH puede ayudar a alcanzar los objetivos generales de política esbozados en la

¹ A efectos del presente informe, se utiliza el término DRH en sentido amplio para aludir a la inversión en el sector de la educación y la formación en su conjunto, incluida la enseñanza reglada a todos los niveles, la formación continua y las actividades que vinculan la educación y la formación con el mercado de trabajo.

propuesta de IPA, se recomiendan diversas formas de llevar adelante las medidas propuestas en la propuesta de instrumento para garantizar una reforma eficaz y sostenible, y se sugiere la contribución que un órgano especializado como la ETF podría aportar a este proceso.

2. ¿Por qué invertir en recursos humanos?

La ETF está firmemente convencida de que la educación y la formación desempeñan una función esencial en la promoción del bienestar económico y social. Esta convicción se alimenta de más de una década de experiencia práctica en el campo de la ayuda a los países socios para la reforma de sus sistemas de educación y formación. También cuenta con el aval de investigaciones académicas y ofrece razones contundentes para dar prioridad a los recursos humanos como destino de la inversión, en comparación con otros sectores.² Las conclusiones extraídas de estudios recientes demuestran que:

- Ampliar un año más el periodo de escolarización genera un plus inmediato de productividad agregada de un 5%, un 2,5-5% a largo plazo. Por lo general, el índice de rentabilidad de un año extra de escolarización supera como promedio el 10%, especialmente en los países de rentas bajas o intermedias;
- se estima que la rentabilidad directa de la inversión en capital humano es, al menos, tan alta como la obtenida de la inversión en capital físico;
- la mejora del éxito educativo puede elevar la empleabilidad y reducir sustancialmente el riesgo de desempleo. Como factor de importancia para las economías en transición, la economía puede contribuir asimismo al fomento de la iniciativa empresarial, al propiciar el conocimiento de las posibilidades de autoempleo y desarrollar las cualificaciones pertinentes;
- la educación propicia la participación de los ciudadanos en el crecimiento y la prosperidad de su país. Un año más de escolarización puede aumentar el sueldo de un trabajador en una proporción que oscila entre el 6 y el 9 %; existen asimismo datos que acreditan que la formación en el puesto de trabajo desempeña un papel esencial en la mejora de los salarios individuales;
- por último, la educación y la formación son aceptadas comúnmente como factores vitales en la mejora del capital social, la salud, la ciudadanía activa, la estabilidad social y la reducción de la delincuencia.

3. Lecciones extraídas de la reforma del DRH y el apoyo de la UE en los países candidatos actuales y los posibles países candidatos

No cabe duda de que la inversión en recursos humanos puede constituir una manera eficaz de impulsar el bienestar económico y social. No obstante, el grado de eficacia depende en gran medida del modo en que se efectúen tales inversiones. La UE ha prestado ya un apoyo sustancial a la reforma del DRH en cada uno de los países candidatos actuales y posibles países candidatos a través de los programas Phare, CARDS y Tempus, en cuyo marco la ETF ha proporcionado asistencia técnica y apoyo. A continuación se refieren algunas de las principales lecciones extraídas de esta experiencia:

- las reformas del DRH en los países asociados deben ser de carácter sistemático y han de comprender la educación general, profesional y superior como parte de una estrategia global de aprendizaje continuo. Están estrechamente relacionadas con los cambios radicales en los mercados de trabajo, y no pueden considerarse de forma aislada al margen de éstos. Con todo, las

² Véase A. de la Fuente y A. Ciccone, 'Human capital and productivity Investing efficiently in education and training', Informe destinado a la Dirección General de Empleo, 2002; Comunicación de la Comisión (2003/779); G. Psacharopoulos y H.A. Patrinos, 'Returns to investment in education: A further update', Banco Mundial (mimeografiado), 2002.

dificultades de la coordinación administrativa y la limitada capacidad institucional de los países para definir y ejecutar reformas constituyen restricciones significativas;

- una reforma eficaz del DHR exige la determinación de objetivos a largo plazo al formular las distintas políticas, la adopción de un planteamiento integrado y la disposición de recursos adecuados. Debe combinar el desarrollo de políticas particularizadas, proyectos experimentales para introducir y poner a prueba innovaciones y medidas generalizadas para garantizar una participación activa de las distintas partes interesadas. No obstante, pocos países en fase de preadhesión cuentan actualmente con tales políticas, y las reformas hasta la fecha han adolecido con frecuencia de fragmentación, una escasa dotación de recursos y la carencia de un apoyo sostenido;
- la ayuda de la UE a los antiguos países candidatos (ahora nuevos Estados miembros) desempeñó un importante papel en sus reformas nacionales en el campo de la educación y la formación. Un elemento crucial fue la incorporación gradual a dicha asistencia de la política europea de empleo y educación. Tal incorporación revistió especial importancia cuando la ayuda de la UE pasó de la asistencia técnica, a la preparación para la adhesión, y aún más significación tras el consejo de Barcelona de 2002, en el que se hizo hincapié en la estrategia de Lisboa como "un incentivo para que los países candidatos adopten y pongan en práctica objetivos económicos, sociales y medioambientales clave y como un proceso de aprendizaje mutuo."³ No obstante, es discutible si el Programa Phare proporcionó los fondos suficientes para atender las prioridades de educación y formación profesionales (EFP) definidas por los países candidatos o, más adelante, las establecidas en el contexto de los acuerdos de asociación para la adhesión. En general, los mejores resultados se obtuvieron en aquellos países que contaban ya con estrategias de reforma inequívocas, en los que los cambios políticos apenas afectaron a su ejecución, y en los que Phare, Leonardo da Vinci y la ETF (así como otros instrumentos de donantes internacionales) se utilizaron eficazmente como instrumentos prioritarios para poner en práctica las reformas.⁴

4. Retos para los sistemas de DRH en los actuales países en fase de preadhesión

Los indicadores estructurales de la UE, los objetivos cuantitativos y los criterios de referencia en materia de empleo, educación y formación pueden utilizarse para dar idea de la situación concreta de los actuales países en fase de preadhesión en comparación con la de los Estados miembros de la UE en estos ámbitos. La ETF ha analizado estas tendencias con detalle en varios informes.

4.1 Empleo

Los indicadores muestran que las tasas de empleo en los países en fase de preadhesión son muy inferiores a las obtenidas en la UE 25, y se sitúan aún más por debajo de los objetivos de la UE para 2010 (véase el anexo 1). La brecha es muy amplia en el caso de Turquía y los Balcanes occidentales, sobre todo en lo que atañe al empleo de mujeres y trabajadores de edad avanzada. En Turquía y Albania, el empleo sigue siendo muy elevado en la agricultura, y limitado en el sector de los servicios. El desempleo, particularmente entre los jóvenes, es extremadamente alto en los Balcanes occidentales.

En los países candidatos, la reestructuración económica avanza, pero el frágil desarrollo de las pequeñas y medianas empresas (PYME) no ofrece el número de puestos de trabajo suficiente para absorber los despidos en la industria. La movilidad geográfica y profesional de los trabajadores es muy baja. Los sistemas docentes se afanan por brindar a los alumnos las cualificaciones necesarias para la modernización y el desarrollo económicos. La falta de recursos para adoptar medidas activas en el

³ Conclusiones de la Presidencia, Consejo Europeo de Barcelona, 15 y 16 de marzo de 2002, SN 100/02.

⁴ Para consultar un análisis detallado, véase ETF, 'Thirteen years of cooperation and reforms in vocational education and training in the acceding and candidate countries', 2003 (Trece años de cooperación y reformas en la educación y la formación profesionales en los Estados adherentes y los países candidatos).

mercado de trabajo, combinada con el escaso interés de las empresas en la formación, frenan la productividad, dificultan la competitividad y ahondan la exclusión social y las disparidades entre regiones, sectores, grupos de edad, sexos y otras categorías.

La situación resulta aún más difícil en los posibles países candidatos, cuyas economías continúan en fase de recuperación y cuyo crecimiento sigue siendo muy lento tras los gravísimos daños causados por el conflicto en la antigua Yugoslavia y sus secuelas. La reestructuración de la industria y la agricultura acaba de comenzar, mientras que el desarrollo de los servicios y la creación de empleo en general son muy limitados y el mercado de trabajo adolece de una notable depresión, con tasas de desempleo que oscilan entre el 30 y el 40 % y una economía informal que aglutina más del 30 % del empleo. Las cualificaciones disponibles no son idóneas ni adecuadas para alcanzar los objetivos nacionales de desarrollo económico.

4.2 Educación, formación y DRH

La brecha entre los criterios de referencia de la UE y la realidad sobre el terreno es igualmente amplia cuando se consideran los indicadores relacionados con la educación, como las tasas de abandono escolar, los porcentajes de alumnos con escasa competencia lectora y la participación de adultos en actividades de formación permanente (véase el anexo 2). Croacia constituye una excepción en este ámbito, ya que presenta buenos resultados, mejores que la media de la UE en cuanto a la tasa de abandono escolar y nivel educativo de los jóvenes. En cualquier caso, y de manera preocupante, el gasto público en educación en el conjunto de la región es muy inferior a la media del 5,1 % del PIB de la UE (2,7 % en Albania y 3,7 % en Turquía).

La preparación de estrategias de formación permanente se encuentra en una etapa muy temprana. No se ha otorgado la prioridad adecuada a la formación profesional, y la adopción de nuevos planes de estudios actualizados se demora en exceso. El aprendizaje de adultos, y en especial el que se realiza en el puesto de trabajo y la formación para el acceso al mercado de trabajo, adolece de un grave subdesarrollo.

Los sistemas de DRH en los países candidatos siguen padeciendo diversos problemas estructurales. La coordinación administrativa en el ámbito nacional y entre las distintas escalas estructurales plantea dificultades, y la participación de los interlocutores sociales es escasa. Los sistemas de DRH afrontan numerosos retos: falta de transparencia; escasa calidad de numerosos proveedores de formación y ausencia de sistemas de aseguramiento de la calidad; desarrollo limitado de sistemas permanentes de orientación y seguimiento profesional; deficiente calidad de profesores y formadores; y escaso reconocimiento otorgado al aprendizaje no estructurado e informal.

De nuevo en este caso, la situación es aún más problemática en los posibles países candidatos, donde los procesos de reforma de la educación y la formación se iniciaron en fechas muy recientes. Los países siguen adoleciendo de sistemas de gestión altamente centralizados, infraestructuras obsoletas y limitadas especializaciones. El grado de asociación entre centros docentes e interlocutores sociales es escaso o nulo; la situación socioeconómica de los profesores es baja; sus cualificaciones, y los planes de estudios que imparten, son obsoletos, y la disponibilidad de datos fiables es muy escasa.

5. ¿Cómo puede contribuir el DRH a la consecución de los objetivos de la estrategia de preadhesión?

La inversión en DRH puede contribuir de manera significativa a la consecución de los objetivos de la estrategia de preadhesión mediante el pleno aprovechamiento del acervo comunitario en materia de empleo, educación y formación, así como del IPA. En los apartados que siguen se examina esta posible contribución con mayor detalle.

5.1 El acervo comunitario en empleo, educación y formación en los países en fase de preadhesión

El acervo comunitario en cuanto a DRH ha sido objeto de un notable desarrollo en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) y el proceso europeo de Educación y Formación 2010. Atañe en particular al Fondo Social Europeo (FSE) (la preparación para acogerse a su ayuda se aborda en el cuarto componente de la propuesta de IPA y concernirá a los países candidatos) y a los nuevos programas integrados de formación permanente, considerados ya en la propuesta de IPA como parte de los programas comunitarios para todos los países. En términos más generales, como quedó demostrado previamente en los casos de Phare y CARDS, el primer componente de la propuesta, a saber, el fortalecimiento de las instituciones, puede contribuir a la adopción y la aplicación del acervo en los países candidatos actuales, y a la aproximación progresiva al mismo en los posibles países candidatos.

Desde el Consejo de Luxemburgo, la preparación para el FSE ha concernido a los países candidatos y, a partir de Lisboa (2000), se les ha procurado el acceso a programas de la UE como Leonardo da Vinci, Socrates y Juventud para Europa. Los nuevos países candidatos han comenzado a prepararse para la ejecución de la Estrategia Europea de Empleo mediante el documento de evaluación común (DEC) relativo a la política de empleo. Asimismo, desde Barcelona, los países candidatos han sido asociados plenamente con el desarrollo de las políticas de la UE en materia de educación, incluida, en particular, la participación en los procesos de Copenhague/Maastricht y Bolonia. En el marco de Phare y CARDS, estos avances han comenzado a beneficiar a los procesos de reforma relacionados con el DRH en los países candidatos. Turquía y Croacia se embarcaron en este proceso recientemente, pero se espera de ellos que sigan el mismo camino tomado por Rumanía y Bulgaria desde 1998.

Los posibles países candidatos de los Balcanes occidentales encaran perspectivas políticas a más largo plazo. No obstante, la adhesión a la UE es su objetivo, y han comprendido ya lo que las actividades de la Unión pueden aportar a sus procesos de reforma. Con ocasión de la 7ª Conferencia de Ministros Europeos de Educación (Nicosia, 2003), dichos países demostraron su compromiso con un plan de acción concreto en el que se identificaban las áreas prioritarias de reforma y desarrollo educativos, y convinieron en la necesidad de reforzar la cooperación regional y seguir atentamente la evolución de las políticas europeas. La 8ª Conferencia de Ministros Europeos (Oslo, 2004) brindó una nueva oportunidad de emitir una declaración conjunta: en ella se expusieron diversas recomendaciones dirigidas a los países en cuanto a la formulación de estrategias de aprendizaje permanente y al crecimiento y la mejora de la inversión en capital humano.

Muchos de los países han suscrito ya la declaración de Bolonia de 1999 sobre el "espacio europeo de educación superior". Tomaron parte activamente en el programa Tempus, y se permitirá su participación en el nuevo Programa integrado de aprendizaje permanente 2007-2013.

La ETF elabora un proyecto de divulgación de los principales mensajes del proceso de Copenhague/Maastricht en cada uno de los posibles países candidatos (véase más adelante).

5.2 La Estrategia Europea de Empleo

La ETF ha realizado revisiones exhaustivas de los mercados de trabajo de los países candidatos y posibles candidatos, sirviéndose de los conceptos esenciales de la EEE. En la Estrategia, el desarrollo del capital humano y el aprendizaje permanente constituyen dos de las principales prioridades para contribuir a la consecución de los tres objetivos de pleno empleo, mejora de la calidad y la productividad en el trabajo y refuerzo de la inclusión y la cohesión social. El Fondo Social Europeo constituye una importante herramienta de apoyo a las políticas de empleo de los Estados miembros, y de coordinación de éstas con la EEE. La evaluación realizada en 2002 de los cinco primeros años de EEE puso de relieve que ésta había influido en las políticas nacionales, incluidas las reformas de los mercados de trabajo y la adaptación de los sistemas de educación y de formación de conformidad con los planteamientos respecto a las distintas políticas y los objetivos comunes de la UE.

Los países en fase de preadhesión podrán avanzar en la consecución de sus prioridades económicas nacionales con arreglo a tales directrices, en lo que respecta, entre otros aspectos, a la reestructuración industrial y agraria, el fomento de las PYME y el desarrollo rural y regional. El aumento de la empleabilidad, la productividad y la competitividad les permitirá potenciar los intercambios

industriales y comerciales con la UE y prepararse para una mayor integración en Europa. Tal proceso contribuirá asimismo a mejorar la inclusión y la cohesión social y la integración de minorías étnicas, a reducir el desempleo de larga duración, y a promover la igualdad de oportunidades, particularmente entre hombres y mujeres; en todos los casos, pasos importantes en su preparación gradual para la inclusión en el mercado de trabajo europeo.

5.3 El programa de trabajo "Educación y formación, 2010".

Paralelamente a los procesos relacionados con el empleo, los países en fase de adhesión pueden beneficiarse del planteamiento de la UE respecto a la educación y la formación, que ha sido objeto de un notable desarrollo sobre la base de la estrategia de Lisboa y el método abierto de coordinación. El programa de trabajo Educación y formación, 2010 integra actualmente un conjunto de procesos relevantes: el proceso de Copenhague/Maastricht sobre educación y formación profesional, el proceso de Bolonia sobre educación superior, el proceso de aprendizaje permanente resultado de la Resolución de Barcelona y el proceso de objetivos relativo a los sistemas educativos en su conjunto. Todos ellos contribuirán sustancialmente a las reformas del DRH en los países en fase de preadhesión.

Desde el Consejo de Barcelona, los países candidatos han participado en el método abierto de coordinación, colaborando con los países de la UE en la identificación de retos comunes, la difusión de buenas prácticas, la consecución de un mayor grado de cooperación y convergencia, la obtención de acuerdos respecto a criterios de referencia y objetivos, y la aplicación de políticas basadas en objetivos de largo plazo de un modo descentralizado, respetando plenamente la propiedad nacional y procurando un aprovechamiento pleno de los programas comunitarios. Aunque no son aún parte de este proceso, los posibles países candidatos también pueden colaborar de un modo similar. Mediante la creación de redes con los países candidatos y algunos de los nuevos Estados miembros de la UE, pueden seguir aprendiendo de la experiencia de reformas de estos países, así como del desarrollo en curso de las políticas de DRH en la UE, además de mejorar el rendimiento de sus sistemas mediante el uso de los indicadores de la UE en materia de educación y formación, y en particular, de los criterios de referencia de educación y los objetivos de empleo de la Unión.

El **proceso de Copenhague/Maastricht** permite ya a los países candidatos utilizar plenamente un conjunto de instrumentos, principios y referencias desarrollados para la reforma de los sistemas de educación y formación. Las áreas prioritarias establecidas durante el proceso (entre las que figuran la transparencia, la orientación en el ámbito del aprendizaje permanente, el aseguramiento de la calidad y el reconocimiento y validación de la formación no formal e informal) son materias cruciales para el desarrollo de políticas de valor sistemático, al igual que las nuevas prioridades establecidas en el Comunicado de Maastricht: desarrollo de un marco europeo de cualificaciones, desarrollo y aplicación del sistema europeo de transferencia de créditos para la EFP, examen de las necesidades de aprendizaje y el cambio en la función del personal encargado de impartir formación profesional, y mejora de las estadísticas sobre EFP. Asimismo, en el Comunicado de Maastricht se insta a la aplicación a escala nacional de los instrumentos comunes, referencias y principios desarrollados previamente.

En el contexto de la Iniciativa Europea de Reforma del Sudeste de Europa (ERISEE), y con el apoyo de la Unidad Operativa Educación y Juventud y el Pacto de Estabilidad para el Sudeste de Europa, la FEF ejecuta actualmente un proyecto de difusión de estos mensajes principales del proceso de Copenhague y Maastricht en los posibles países candidatos. Más allá de este proyecto de pequeña escala, la plena consideración de estos enfoques sistemáticos ayudará a seguir adelante con las reformas estructurales de los sistemas de educación y formación de las maneras que se refieren a continuación:

- el desarrollo de un sistema de orientación permanente abordará la escasa calidad y eficacia de los sistemas de asesoramiento y orientación y permitirá la integración entre los sistemas desarrollados en departamentos de educación y de trabajo;
- la adopción de enfoques relativos al aseguramiento de la calidad basados en el Marco común de aseguramiento de la calidad para la EFP resultará crucial al abordar cuestiones de certificación y la escasa calidad de algunos proveedores de formación profesional continua (FPC);
- el fomento de la transparencia basado en los instrumentos de Europass facilitará la movilidad profesional y geográfica y, más concretamente, la aplicación del instrumento de certificación

suplementario exigirá la identificación y consignación de los certificados profesionales existentes y la preparación para tareas adicionales en el terreno de la configuración de sistemas de cualificación nacionales y la modernización de los planes de estudios;

- el establecimiento de sistemas apropiados para el reconocimiento y la validación de actividades de formación no formal e informal contribuirá considerablemente al desarrollo de la formación en el lugar de trabajo, a la movilidad profesional y, además, al retorno al sistema educativo del personal menos cualificado.

La formación de profesorado, el mejor uso de los recursos, las competencias esenciales, la mejora de la competencia lectora, el aumento del número de titulados en matemáticas, ciencias y tecnología y la introducción de las TIC en la educación y la formación figuran entre los temas identificados en el **proceso de objetivos** como aspectos de interés sustancial para la mejora y la adaptación de los sistemas de DRH. La labor emprendida en este terreno avanza actualmente mediante las agrupaciones de países y los ejercicios de aprendizaje *inter pares* accesibles ya para los países candidatos. Los resultados revestirán asimismo una gran importancia para los posibles países candidatos, ya que sostendrán las reformas que llevan a cabo, y abrirán camino para la consideración de otras medidas de transformación urgentes.

Otro conjunto de herramientas de gran valor son los seis componentes primordiales expuestos en la **Comunicación de la CE sobre el aprendizaje permanente**. Son los siguientes:

- establecimiento de asociaciones;
- creación de una cultura del aprendizaje;
- esfuerzo por lograr la excelencia;
- consideración detenida de la demanda de aprendizaje;
- facilitación del acceso a las oportunidades de aprendizaje;
- adecuada dotación de recursos;

y se acompañan de seis prioridades de actuación:

- valoración del aprendizaje;
- información;
- orientación y asesoramiento;
- inversión de tiempo y dinero en el aprendizaje;
- acercamiento de las ofertas de aprendizaje a los alumnos;
- cualificaciones básicas;
- pedagogías innovadoras.

Tanto los Estados miembros de la UE, como los países candidatos se encuentran obligados ya a considerar todos estos elementos con detenimiento al formular sus estrategias de aprendizaje permanente con vistas al próximo informe de actividades conjunto sobre la consecución de los objetivos de Lisboa. Los posibles países candidatos se beneficiarán asimismo en gran medida de la adopción de tales enfoques. Resultará particularmente útil establecer asociaciones sólidas, en especial con los interlocutores sociales, antes de formular estrategias, con el fin de evaluar y abordar las necesidades de recursos de todos los componentes del sistema de aprendizaje permanente, afrontar la falta de motivación respecto a la formación en ciertas categorías, considerar el aprendizaje como un proceso continuo y crear en el ámbito de la enseñanza inicial mejores condiciones y capacidad para atender las necesidades en cuanto a aprendizaje de adultos.

El **Marco de actuaciones para el desarrollo permanente de cualificaciones y competencias**, establecido en 2002 por los interlocutores sociales de la UE, contribuye asimismo de manera sustancial a la política de educación y formación de la UE. Se centra en cuatro actuaciones prioritarias:

- identificar y prever las necesidades de cualificación;
- reconocer y validar competencias y cualificaciones;
- informar, apoyar y prestar asesoramiento;
- movilizar recursos.

Las buenas prácticas presentadas en los informes anuales de seguimiento de este instrumento revisten considerable interés para todos los países en fase de preadhesión, sobre todo en lo que atañe a la identificación de incentivos encaminados a elevar la inversión de las empresas en capital humano y dotar de más recursos privados a la educación y la formación. Una amplia divulgación de tales informes contribuirá a movilizar a los interlocutores sociales y pondrá de relieve la importancia de la función de éstos en la preparación de estrategias adecuadas.

5.4 Recomendaciones

Teniendo en cuenta la situación del DRH en los países en fase de preadhesión actualmente, la FEF recomienda lo que sigue para cada país:

- formular una **estrategia de aprendizaje permanente** completa e integrada, con objetivos de política a largo plazo, basada en los componentes primordiales y las actuaciones prioritarias identificadas en la Comunicación de la CE sobre aprendizaje permanente, y en las buenas prácticas destacadas en los informes de seguimiento del Marco de actuaciones de los interlocutores sociales;
- incluir esta estrategia como elemento esencial de un **plan de acción en materia de empleo** basado en los fundamentos de la Estrategia Europea de Empleo;
- llamar especialmente la atención sobre la necesidad de **trabajar en estrecha asociación** con las principales partes interesadas, y en particular, con los interlocutores sociales, y de **elevar la inversión en DRH** mediante la dedicación de los recursos adecuados a los distintos componentes de la estrategia. Debe prestarse particular atención al aprendizaje de adultos, incluida la formación en el lugar de trabajo y la que se imparte para el acceso al mercado laboral;
- seguir adelante con las **reformas estructurales de los sistemas de educación y formación** encaminadas a contribuir sustancialmente al DRH mediante el aprovechamiento de los instrumentos, principios y referencias desarrollados por la UE. Entre tales reformas figura el desarrollo de un **sistema de orientación permanente**, la introducción del **aseguramiento de la calidad**, la promoción de la **transparencia** y el establecimiento de sistemas apropiados para el **reconocimiento y la validación del aprendizaje no formal e informal**;
- mejorar el **rendimiento de los sistemas** con arreglo a los indicadores de la UE diseñados para el seguimiento del programa Educación y formación, 2010, prestando especial atención a los **criterios de referencia en materia de educación y los objetivos de empleo de la UE**;
- seguir **aprendiendo de la experiencia** adquirida por los nuevos Estados miembros de la UE y de sus procesos de reforma, así como del desarrollo en curso de las políticas de DRH en la Unión, sirviéndose de la **creación de redes** según convenga;
- optimizar el uso del **IPA como instrumento fundamental** para sostener tales políticas, y de la **FEF como órgano más apropiado** para ayudar a los países en fase de preadhesión a procurar el máximo aprovechamiento del IPA.

Por último, a la luz de su experiencia con el Programa Phare, la FEF recomienda que se garantice una asignación apropiada y un uso eficaz de la proporción de recursos del IPA dedicado al DRH.

Anexo 1 Indicadores y criterios de referencia en materia de empleo, UE 25 y países en fase de preadhesión, 2004

	UE 25	UE 2010	Países candidatos	Balcanes Occidentales
Tasa de empleo	63,2 %	70 %	BG 55,1 % HR* 53,4 % RO 58,7 % TR* 45,8 %	AL* 53,7 % MK* 39,3 % MON*49,8 % SR* 57,9 %
Tasa de empleo de mujeres	55,7 %	Más del 60 %	BG 51,6 % HR* 46,3 % RO 53,5 % TR 25,7 %	AL* 40,1 % MK* 30,7 % SR* 44 %
Tasa de empleo de trabajadores de edad avanzada	40,2 %	50 %	BG 33,3 % HR* 28,4 % RO 38,5 % TR* 33,5 %	AL* 27,5 % MK* 27,7 %
Empleo en la agricultura (% del total)	5,2 %[*]		BG 11 % HR* 17 % RO* 34,1 % TR* 32,8 %	AL* 51 % MK 20 % MON* 21,4 % SR* 25 %
Empleo en los servicios (% del total)	69,2 %[*]		BG 56 % HR* 46 % RO* 35 % TR* 26 %	AL* 36 % MK 49 % MON* 62,2 % SR* 46 %
Tasa de desempleo	9,0 %		BG 12,2 % HR* 14,3 % RO 8,1 % TR* 10,7 %	AL* 15 % MK 35,8 % BA*43 % MON*23 % SR* 20,2
Tasa de desempleo juvenil	18,3 %[*]		BG 24,5 % HR* 35,9 % RO 20,7 % TR 23,7 %	AL* 35,5 % MK 61 % MON*51,3 %

Nota: BG = Bulgaria; HR = Croacia; RO = Rumanía; TR = Turquía; AL = Albania; MK = Macedonia; MON = Montenegro; SR = Serbia; BA = Bosnia y Herzegovina.

* Año más reciente para el que se dispone de datos.

Fuentes: Eurostat, página web de indicadores estructurales; FEF, base de datos de indicadores principales. Los datos en cursiva se han extraído de los Estudios de mercado de trabajo de la FEF (de próxima publicación).

Anexo 2 Indicadores y criterios de referencia en materia de educación y formación, UE 25 y países en fase de preadhesión

Criterios de referencia de la UE en materia de educación y formación	UE 25	UE 2010	Países candidatos	Balcanes Occidentales
<i>Abandono escolar (2004):</i> % de la población de 18 a 24 años de edad que ha abandonado el sistema educativo solamente con el ciclo inferior de estudios secundarios (ISCED 2) y no cursa estudios de educación complementaria	15,9 %	10 %	BG 22,4 % HR* 8,4 % RO 23,6 % TR* 52,9 %	AL* 61,2 % MK* 36,2 %
<i>Nivel educativo de los jóvenes:</i> % de la población de 20 a 24 años que ha completado al menos el nivel ISCED 3 (2004)	76,4 %	85 %	BG 76 % HR* 90,7 % RO 74,8 %	
<i>Enseñanza terciaria total:</i> licenciados en matemáticas, ciencias y tecnología (2001)	649.000	746.000 Aumento del 15 %	RO 18 400 BG 9 100	
<i>Alfabetismo:</i> % de alumnos con baja competencia lectora, nivel 1 o inferior (PISA 2003)	CZ 19,4 % HU 20,5 % LV 18 %	Descenso del 20 %	BG* 40,3 % RO* 41,3 % TR 36,8 %	AL* 70,3 % MK* 62,6 % SR 46,7 %
<i>Aprendizaje permanente (2004):</i> % de la población de 25 a 64 años de edad que participa en actividades de educación y formación	9,4 %	12,5 %	BG 1,3 % HR* 2,1 % RO 1,6 % TR 2,3 %	SR* 3,8 % MK* 1,9 %

Nota: como en el anexo 1; CZ = República Checa; HU = Hungría; LV = Letonia.

* Año más reciente para el que se dispone de datos.

Fuentes: Eurostat, página web de indicadores estructurales; FEF, base de datos de indicadores principales.



¿CÓMO PUEDE CONTRIBUIR EL DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS A LA POLÍTICA EUROPEA DE VECINDAD?

Abril 2006

1. Introducción

En la economía actual, la competitividad depende cada vez más de activos intangibles pero cruciales, y por ello esenciales: los saberes y las aptitudes personales. Desde esta perspectiva, la gestión de recursos humanos se ha convertido en un factor fundamental para el cambio económico y social, así como en la divisa de la movilidad y la cooperación: contribuye a promover mejores condiciones de vida y una ciudadanía más activa en todos los ámbitos de la sociedad. También puede contribuir de manera esencial al aumento de la prosperidad, el empleo y la cohesión social en las modernas economías de mercado.

Todo ello explica que una de las principales prioridades que se ha fijado la UE en la agenda de Lisboa sea la generación de capital humano. En la óptica de los responsables políticos de terceros países, la gestión de recursos humanos es un componente esencial para apuntalar las economías en fase de transición. Invertir en recursos humanos es especialmente fructífero en aquellos países cuyo sistema educativo y cuyo mercado de trabajo son relativamente endeble.

Este documento se propone dar una idea de hasta qué punto la inversión en el desarrollo de recursos humanos (DRH¹) puede contribuir a alcanzar los objetivos de la Política Europea de Vecindad (PEV). Se inspira en la experiencia acumulada por la Fundación Europea de Formación² en tanto que promotora activa del desarrollo de recursos humanos en países vecinos durante el período 1995-2005 y esboza una serie de enseñanzas que han podido deducirse a partir de la inversión que la UE y otros donantes han realizado en los países de la PEV durante la última década. También quiere informar sobre el debate que en torno al Instrumento de Vecindad y Asociación Europeas (ENPI) tendrá lugar en el seno de las instituciones de la UE y formular recomendaciones sobre cómo adoptar las medidas propuestas en el proyecto de instrumento con el fin de asegurar una reforma eficaz y sostenible, así como lo que una agencia especializada, como la ETF, puede aportar a este proceso.

2. ¿Por qué invertir en recursos humanos?

La ETF está firmemente convencida de que la educación y la formación desempeñan una función esencial en la promoción del bienestar económico y social. Esta convicción se alimenta de más de una década de experiencia práctica en el campo de la ayuda a los países socios para la reforma de sus sistemas de educación y formación. También cuenta con el aval de investigaciones académicas y ofrece razones contundentes para dar prioridad a los recursos humanos como destino de la inversión, en comparación con otros sectores. Las conclusiones extraídas de estudios recientes demuestran que³:

- Ampliar un año más el periodo de escolarización genera un plus inmediato de productividad de un 5% , un 2,5-5% a largo plazo. Por lo general, el índice de rentabilidad de un año extra de escolarización supera como promedio el 10%, especialmente en los países de rentas bajas o intermedias. Esto supone una oportunidad para los países de la PEV, donde el período de escolarización oscila entre los 7,6-8,2 años, mientras que el promedio en los países de la OCDE gira en torno a los nueve años.
- La mejora de los resultados escolares puede reducir la tasa de desempleo en más del 6% e incrementar la participación de la población activa en más del 27%. Puede atenuar el riesgo de desempleo hasta cinco veces. Y, lo que es más importante para las economías en transición, la educación también favorece la creación de un tejido empresarial, generando la conciencia de trabajar como auto empleado y brindando las herramientas necesarias en este sentido.

¹ A efectos de este documento, DRH es un término amplio que abarca las inversiones en el sector de la educación y la formación, incluyendo la educación formal en todos los ámbitos, la formación continua y los vínculos entre educación y formación y el mercado laboral.

² La Fundación Europea de Formación es una agencia de la UE. Su objetivo es ayudar a los países socios a desarrollar sistemas educativos, formativos y laborales de gran calidad para aumentar la prosperidad, el empleo y la estabilidad en los países socios de conformidad con las políticas de relaciones exteriores de la UE.

³ Ciccone y de la Fuente, Informe para la DG de Empleo 2002; Comunicación de la Comisión (2003/779) *Human Capital and Productivity Investing Efficiently in Education and Training*. E informe del Banco Mundial *Return to Investment in Education*, Psacharopoulos y Patrinos 2002.

- La educación brinda la oportunidad de participar en el crecimiento y contribuir a la prosperidad del país. Un año más de escolarización puede suponer un aumento salarial de entre el 6 y el 9%. Existe una estrecha relación entre los salarios y la formación en el puesto de trabajo.
- La educación y la formación están concebidas por lo general como factores esenciales para la mejora del capital social, la salud, la ciudadanía activa y la estabilidad social, así como en la lucha contra la delincuencia.
- Por último, las previsiones de rentabilidad directa asociadas al capital humano son cuando menos semejantes a las asociadas a la inversión en capital físico.

3. Enseñanzas obtenidas de la reforma del DRH en los países socios de la PEV 1995-2005

Es obvio que invertir en el desarrollo de recursos humanos puede ser un medio eficaz de impulsar el bienestar económico y social. No obstante, el grado de eficacia depende en gran medida del modo en que se realicen las inversiones. La UE ya ha prestado un apoyo sustancial al desarrollo de recursos humanos en cada uno de los países de la PEV a través de programas nacionales de reforma y a través del programa Tempus. Puesto que la PEV es adalid de una perspectiva de mayor integración económica y mayor liberalización, es esencial que asumamos lo aprendido de esta experiencia anterior. He aquí alguna de las conclusiones principales:

- Las reformas que acometan los países socios en materia de recursos humanos deben ser de naturaleza sistémica y englobar la educación general, la formación profesional y la educación superior. Están estrechamente ligadas - y no pueden dissociarse - de las reformas radicales de los mercados de trabajo. Además, deben superar el marco de la enseñanza oficial (pública y privada) e incluir un incremento y mejora de la formación no oficial y no formal dispensada por el sistema, lo que necesariamente lleva aparejado una mayor y más eficaz participación activa de todos los sectores implicados (agentes sociales, representantes del sector económico, etc.) en la definición de las estrategias de recursos humanos (tanto las nacionales como las sectoriales).
- El éxito de la reforma en materia de recursos humanos pasa por fijarse unos objetivos políticos claros a largo plazo y por disponer de un planteamiento integrador que combine el desarrollo de políticas a todos los niveles, favorezca los proyectos piloto orientados a introducir y poner a prueba innovaciones y fije medidas particularizadas con objeto de garantizar la participación activa de los grupos interesados. Ahora bien, en la actualidad son pocos los países de la PEV que disponen de políticas de esta naturaleza y las reformas introducidas hasta la fecha a menudo se han caracterizado por su fragmentación y falta de continuidad.
- Con frecuencia ha sido la iniciativa de donantes internacionales la que ha propiciado y dado continuidad a la reforma. Cuando el proceso de transición se encuentra en sus fases iniciales, corresponde a los donantes asumir el decisivo papel de concienciar en relación con las reformas en materia de recursos humanos, de influir en el programa político y de proporcionar recursos, aún cuando a menudo carecen de un conocimiento de los contextos nacionales específicos.
- Los países de la PEV cuentan por lo general con un presupuesto más limitado y necesitan recurrir en ocasiones a la financiación de los donantes hasta dotarse de economías lo bastante sólidas como para ofrecer por sí solas una financiación extraordinaria. Los países de la PEV han declarado a menudo que la falta de recursos financieros es una limitación significativa pero, con todo, no la única que bloquea las grandes reformas. Con frecuencia se señala la limitación de recursos humanos como un factor aún más importante.
- La limitada capacidad institucional de los países para definir, guiar y poner en práctica la reforma constituyó una limitación fundamental en otro tiempo. Confrontados con unos planteamientos sectoriales que exigen a los gobiernos nacionales prestar un elevado grado de orientación, así como una menor dependencia de la ayuda técnica de los donantes, la insuficiencia de estas capacidades resultará incluso más significativa. No obstante, se empieza a constatar una nueva

tendencia en los países de la PEV: muchos empiezan a solicitar apoyo para dotarse de la capacidad de articular políticas (lo que es índice de reconocimiento del problema), así como apoyo para fomentar el diálogo entre los agentes.

- Las experiencias de la UE pueden proporcionar un buen marco de referencia y un vínculo con los socios de la UE, pero no funcionarán sino adaptándose a los contextos nacionales. Los diversos países no pueden calcar las reformas de los demás, pero sí que pueden compartir enseñanzas. Los planteamientos regionales facilitan el aprendizaje de políticas e incorporan un valor sustancial al proceso de reforma.
- La reforma en el ámbito de los recursos humanos constituye una inversión a largo plazo. Debe transcurrir al menos una generación hasta que el sistema formal de escolarización surte cambios sustantivos que revierten hacia el mercado de trabajo y hacia la sociedad en su conjunto. La UE necesitó casi 30 años para aumentar la duración media del período de escolarización, cuyo listón en 1971 equivalía al 70% del nivel de EE.UU. y en 1999 había ascendido hasta el 87%.

4. Los retos de los sistemas DRH en los países de la PEV

Los sistemas de DRH en los países de la PEV se enfrentan a múltiples problemas estructurales. Algunos resultarán familiares para los ciudadanos de la UE, otros derivan de las características propias de determinados países o son resultado de las tensiones del proceso de transición, como por ejemplo los sistemas centralizados de gobierno, las infraestructuras obsoletas, las especializaciones muy concretas, la brecha entre los establecimientos de enseñanza y los agentes sociales, el bajo estatus y las obsoletas aptitudes pedagógicas de los profesores, los currículos desfasados y la ausencia de datos fiables. A menudo carecen de un planteamiento de aprendizaje permanente, escasean las correspondencias entre los distintos itinerarios, los sistemas de formación para adultos son muy débiles y la integración de la formación no formal es muy escasa.

- Todos los países de Europa Oriental han asistido a un marcado descenso del gasto público en educación. La descentralización ha servido fundamentalmente para trasladar la carga financiera desde el centro hacia la periferia y hacia las escuelas, mientras la toma de decisiones seguía bajo control central. Algunos países de Europa Oriental, con frecuencia aquéllos que en la antigua Unión Soviética sobresalían por su elevada tasa de alfabetización y por el desarrollo científico y tecnológico, ven como el sistema de gestión de sus recursos humanos se degrada efectivamente.
- En muchos países mediterráneos, los sistemas de educación y formación profesional absorben un volumen considerable de fondos pero no ofrecen buenos resultados. Sus sistemas de gestión de recursos humanos suelen estar dominados por los fondos públicos, orientados en función de la oferta y concebidos para desempeñar una función social. Los países mediterráneos suelen presentar elevados índices de natalidad, un perfil demográfico en el que predominan los jóvenes y elevadas tasas de desempleo, lo que significa que se enfrentan a necesidades cada vez más perentoria de formación continua para una población activa escasamente cualificada.
- En general, las tradiciones de los sistemas de gobierno presentan grandes variaciones, lo que conduce a distintos niveles de descentralización e implicación de los interlocutores sociales. El sistema público es el principal proveedor de formación, siendo la oferta privada muy limitada o de desigual calidad. La financiación pública es insuficiente en muchas ocasiones y viene dictada exclusivamente por aportaciones cuantitativas más que por la obtención de resultados cualitativos, lo que también es achacable a la falta de mecanismos para evaluar el funcionamiento institucional y del sistema. La reestructuración de los mercados laborales sólo es parcial y carece de transparencia y flexibilidad. Numerosos países tienen que hacer frente a niveles de desempleo que alcanzan cotas del 30-40%. En otros se plantean con especial virulencia problemas como el acceso o la igualdad de las minorías y los colectivos desfavorecidos. En algunos países mediterráneos, el bajo nivel de participación de las mujeres en el mercado laboral resulta particularmente problemático. Por último, una gran proporción de empresas y trabajadores operan en el sector no oficial, al margen de las políticas de empleo y de gestión de recursos humanos.

5. ¿Cómo puede contribuir la gestión de recursos humanos a los objetivos de la PEV?

La Comisión Europea reconoce el papel crucial de la gestión de recursos humanos en el logro de los objetivos de su nueva Política Europea de Vecindad. El Instrumento de Vecindad y Asociación Europeas (ENPI) exige una reforma sistémica de la gestión de recursos humanos para alcanzar dichos objetivos y subraya el potencial de los sistemas educativos y formativos como instrumentos para fomentar la cooperación y los intercambios. Dentro del vasto espectro de ámbitos en los que la gestión de recursos humanos podría contribuir al diálogo y la reforma, destacan:

- Luchar contra la pobreza y fomentar el desarrollo sostenible mediante la mejora de la educación y la formación.
- Articular instituciones y organismos nacionales capaces de formular e implantar políticas en áreas cubiertas por los acuerdos de asociación y cooperación.
- Cooperación entre la UE y las instituciones que gestionan la educación superior de los países socios, así como movilidad de profesores, investigadores y estudiantes.
- Facilitar la comprensión entre culturas, los contactos 'de persona a persona', la cooperación entre organismos de la sociedad civil y los intercambios de jóvenes.
- Promover el desarrollo de una economía de mercado que incluya medidas de apoyo al sector privado, fomentar la inversión e impulsar el comercio global.
- Fomentar la cooperación en el ámbito de la inmigración.
- Apoyar la cooperación regional y transfronteriza a fin de promover el desarrollo económico y social sostenible en las regiones fronterizas.

La ETF apoya plenamente los objetivos políticos propuestos por la Comisión Europea. La gestión de recursos humanos puede contribuir de variadas maneras al logro de estos objetivos. Cada país de la PEV tendrá que definir su propia estrategia en virtud de sus características propias y acordar medidas de intervención concretas para atender los compromisos suscritos en virtud de la Política Europea de Vecindad y de sus planes de actuación. Las observaciones que figuran a continuación tienen por objeto arrojar luz sobre la contribución de la gestión de recursos humanos, así como ofrecer una base para definir e implantar medidas pertinentes que contribuyan al logro de estos objetivos.

5.1 Medidas relacionadas con la gestión de recursos humanos y orientadas a combatir la pobreza y a fomentar el desarrollo sostenible a través de una mejora de la educación y la formación

La gestión de recursos humanos puede actuar como una herramienta esencial en la lucha contra la pobreza (tanto a nivel humano como económico). Los jóvenes, por ejemplo, son los beneficiados de una atención prioritaria al fomento de la participación en la educación y la formación, a la disminución de los casos de abandono escolar y a la mejora de la calidad del sistema con objeto de adaptarlo mejor a las necesidades del mercado laboral. En el caso de los adultos, las políticas que inciden de modo activo en el mercado laboral (como el reciclaje profesional, la orientación y apoyo a la creación de puestos de trabajo alternativos mediante el desarrollo de las PYME, así como el autoempleo) pueden resultar muy eficaces. El sistema oficial de gestión de recursos humanos también puede cumplir una función en los ámbitos del desarrollo local y la reducción de la pobreza si se orienta hacia las necesidades de los colectivos amenazados por la exclusión social o los escasamente cualificados (porque sus capacidades hayan quedado obsoletas o por falta de educación).

La ETF recomienda que el apoyo a la reforma de los sistemas de gestión de recursos humanos en los países de la PEV otorgue prioridad a:

- El desarrollo de políticas sólidas de educación y formación, plenamente integradas a su vez en una política de desarrollo social y económico a mayor escala. (La experiencia de la UE integrando políticas de desarrollo de recursos humanos en las políticas de empleo –como a través de la Estrategia Europea de Empleo y la Estrategia Educación y Formación 2010– constituirá una referencia útil).
- Aplicación de medidas para la reducción de los casos de abandono escolar y aumento de la participación de colectivos minoritarios como los gitanos.
- Mejora de la calidad de la educación promoviendo una mayor claridad de las titulaciones, vías flexibles para el aprendizaje permanente, modernización de los currículos y de los equipos y mayor cooperación con los empresarios.
- Aumentar el flujo de profesores y formadores motivados y cualificados capaces de impartir una enseñanza de alto nivel.
- Garantizar que los esquemas de educación continua y de formación en el trabajo tengan en cuenta a adultos expuestos al riesgo de exclusión y de quedar consecuentemente al margen de los avances tecnológicos, sociales y económicos, así como de los requisitos exigidos por las empresas a sus trabajadores.
- Reexaminar la financiación asignada a la educación y la formación con el objetivo a largo plazo de generar presupuestos sostenibles e impulsar una asignación de recursos en la que primen criterios más cualitativos. A medida que el sector privado se desarrolla, debe incrementarse la aportación procedente de las asociaciones entre el sector público y el privado.
- La ETF recomienda que se utilice el ENPI con el fin de favorecer:
 - Las medidas de gestión de recursos humanos a través de programas de reforma de la educación. En los países en los que se han llevado a cabo o están en curso programas o proyectos de reforma, deberían invertirse recursos para evaluar el progreso y para reanalizar, si es necesario, los criterios de reforma en términos de estrategias más integradas. La presentación y la comparación de estrategias de reforma alternativas llevadas a cabo en otros países de la región, o dicho de otro modo el aprendizaje entre iguales, debería formar parte de este proceso.
 - El surgimiento de iniciativas dinámicas dentro del mercado laboral que sean coherentes con los objetivos clave del mercado laboral y del empleo. Deben ser exhaustivas y deben estar abiertas a los trabajadores en el sector no oficial, así como a los jóvenes que acceden al mercado laboral y que constituyen una parte significativa de los trabajadores amenazados.
 - La integración del desarrollo de recursos humanos en programas sectoriales y de desarrollo nacional a medio plazo más amplios (como «desarrollo humano sostenible», etc.).
 - La participación de los países de la PEV en los nuevos programas de la CE, como el programa integrado que sustituirá a Tempus y Leonardo.

5.2 Forjar la capacidad de las instituciones nacionales para formular e implantar políticas en ámbitos cubiertos por los acuerdos de asociación y cooperación

Como se ha señalado anteriormente, el deficiente entramado institucional de los países de la PEV constituye un problema muy a tener en cuenta. Así pues, las medidas orientadas a reforzar las capacidades tanto de las administraciones locales y nacionales como de los agentes sociales que intervienen en el desarrollo de los recursos humanos deben constituir ejes prioritarios a la hora de efectuar la programación de ENPI, constituyendo un elemento fundamental en este sentido la ayuda a las agencias nacionales para que sean capaces de ofrecer información y análisis sobre las políticas en materia de desarrollo de recursos humanos y sobre su puesta en práctica.

En el ámbito del desarrollo de recursos humanos, las evaluaciones comparativas de resultados pueden ser una excelente herramienta para acercar a los países vecinos al *soft acquis* («acervo blando») europeo. La evaluación comparativa de resultados y el método abierto de coordinación también son poderosas herramientas para la convergencia, modernización y aprendizaje de políticas. Los indicadores y criterios comparativos de evaluación sobre educación, formación y empleo que están introduciéndose gradualmente en la UE, en la estela de Lisboa, también podrían jugar un papel en los países de la PEV. Además, podrían elaborarse indicadores complementarios para cubrir aspectos relativamente específicos de los países de la PEV, como la pobreza o el acceso de las mujeres y las minorías a la educación y la formación.

5.3 Cooperación entre la UE y las instituciones de educación superior de los países socios y movilidad de profesores, investigadores y estudiantes

El programa Tempus se ha revelado como un útil instrumento para la cooperación con los países asociados en materia de educación y formación de nivel superior. Ha impulsado avances, por ejemplo, en materia de fortalecimiento institucional, o de reformas políticas en sintonía con el Proceso de Bolonia, introduciendo una dimensión europea y en general preparando a los países para la participación en programas de la UE.

- Así pues, la ETF considera necesario reforzar la contribución de Tempus a la creación y reforma de los sistemas educativos y de formación superior, integrándolo en el proceso de reforma general del sistema de desarrollo de recursos humanos.

5.4 Facilitar el entendimiento entre culturas, los contactos entre comunidades (persona a persona), la cooperación entre las sociedades civiles y los intercambios de jóvenes

Mediante el desarrollo de los recursos humanos es posible facilitar los contactos personalizados, instrumentalizar la cooperación través de la reforma en materia de desarrollo de recursos humanos (véase el apartado 5.1 anterior) y a través de iniciativas tipo Tempus (véase el apartado 5.3 anterior), además de:

- Apoyar el asociacionismo institucional (que pueden incluir instituciones de educación y formación, empresas, agentes sociales, organizaciones de la sociedad civil) con el fin de desarrollar proyectos de reforma vinculados a estas iniciativas específicas.
- Acciones de movilidad para mejorar la cooperación y fomentar la comprensión mutua entre Europa y sus vecinos.

5.5 Medidas en materia de desarrollo de recursos humanos para fomentar el desarrollo de una economía de mercado que incluya medidas de apoyo al sector privado, promoción de las inversiones y del comercio global

La PEV facilita a los países vecinos una vía para una integración económica más estrecha con la UE a la vez que promueve una reforma interna. Prevé un incremento de las relaciones comerciales preferentes y la perspectiva de participar en el mercado interno de la UE sobre la base de una convergencia legislativa y reguladora. Este proceso debe beneficiar a las economías de sus vecinos mediante la mejora del entorno inversor, permitiendo el crecimiento del sector privado y fomentando la inversión extranjera directa (COM, 2003/104, p.14)⁴.

⁴ La cooperación actual y los marcos políticos de la UE con los países de Europa Oriental y los socios mediterráneos prueban ya que el comercio y las inversiones, el desarrollo del sector privado y el crecimiento económico son factores claves para el proceso de transición/transformación. En concreto, el comercio y la integración regionales son objetivos reconocidos de la política de la UE en el Mediterráneo, y se han firmado Acuerdos de Libre Comercio con gran cantidad de socios mediterráneos. Por otro lado, los Acuerdos de Asociación y Cooperación en vigor con los vecinos orientales no prevén un trato comercial preferente ni un calendario para una aproximación de las regulaciones.

La Comisión Europea reconoce que las medidas de integración económica deben ir acompañadas de políticas orientadas a combatir la pobreza y la desigualdad. Reconoce la función esencial del desarrollo de los recursos humanos en el aumento de la competitividad, la inclusión social y la ciudadanía activa (COM, 2003/104, pp.14, 19), pero no especifica las medidas de apoyo que serán requeridas⁵. La ETF considera que el desarrollo de los recursos humanos puede contribuir a esta transformación por varias vías:

- Las economías de transición necesitan sistemas flexibles de desarrollo de los recursos humanos capaces de responder a las nuevas evoluciones en el mercado laboral. Las estrategias de formación permiten que la ciudadanía continúe aprendiendo después de la graduación, así como adquiriendo nuevas destrezas acordes con los cambios en el mercado laboral. El desarrollo de las estrategias de formación ha permitido acumular en la UE un gran caudal de experiencia, experiencia que podrá compartirse con los países socios. Todos estos componentes básicos (las asociaciones, la cultura del aprendizaje, la lucha por la excelencia, la perspectiva sobre la demanda, el acceso y los recursos adecuados), tal y como se destaca en la Comunicación de la Comisión Europea sobre aprendizaje permanente, tienen significación en el contexto de la noción de vecindad en que se inspira la filosofía de la PEV.
- Las asociaciones entre el mundo de la educación y el mundo laboral pueden ayudar a incrementar los niveles de cualificación de los trabajadores, así como su adaptabilidad al mercado laboral. El programa Tempus ha desarrollado planteamientos interesantes en este ámbito, como lo ha hecho el desarrollo de enfoques tipo 'fondo social' en el proceso de la ampliación.
- Las PYME deben constituir una fuerza motriz fundamental en la mayor parte de las economías de la PEV. La educación y la formación pueden contribuir a infundir entre la población una actitud empresarial.

5.6 Promover la cooperación en el ámbito de la inmigración

El problema de la inmigración es considerado a menudo bajo la óptica de un uso de la seguridad fronteriza como medio para combatir el crimen organizado y el terrorismo. No obstante, en el marco de la PEV está abriéndose paso gradualmente un planteamiento más positivo⁶ que enmarca el fenómeno en el contexto más amplio del desarrollo económico y social de la PEV (COM, 2004/373, p.16) y lo vincula al problema del déficit de cualificación en la UE (COM, 2003/104, p.11).

Análisis recientes sobre avances en el cumplimiento de los objetivos de Lisboa confirman la necesidad de una política de inmigración más abierta. Con objeto de asegurar el crecimiento pese a las negativas tendencias demográficas, la UE está intentando potenciar las cualificaciones de sus trabajadores y animar a los mayores a que sigan trabajando. No obstante, el informe Kok señala los límites de este planteamiento:

«Aunque se aproveche plenamente el potencial del mercado laboral será necesario recurrir de manera selectiva a la inmigración extracomunitaria para colmar las carencias del mercado de trabajo europeo y compensar en parte las consecuencias negativas de la “fuga de cerebros”». (Grupo de Alto Nivel, 2004, p.40).

El programa temático sobre «cooperación con terceros países en materia de migración y asilo» que será financiado por el ENPI, indica claramente que se ha adoptado un planteamiento exhaustivo e intersectorial en los asuntos relacionados con la inmigración. Este programa, especialmente bajo sus dos primeras vertientes (fortalecer los vínculos entre migración y desarrollo y promover una buena gestión de la fuerza de trabajo procedente de la migración) hace hincapié en las repercusiones de la migración sobre el desarrollo de cualificaciones, lo que lleva aparejadas consecuencias evidentes en materia de desarrollo de recursos humanos. Será necesario acceder a nuevos conocimientos sobre

⁵ El informe Kok afirma claramente que la «productividad y la competitividad de la economía europea dependen directamente de la existencia de una mano de obra instruida, cualificada y adaptable capaz de asumir los cambios», *Hacer frente al desafío*, p. 38.

⁶ La propuesta de la Comisión de un Instrumento de Vecindad y Asociación Europeas incluye apoyo para un programa temático en el área de la gestión de la migración.

las cualificaciones disponibles en los países socios a todos los niveles. También será necesario efectuar una valoración de impacto sobre necesidades del mercado de trabajo a escala local e implicaciones de la inmigración.

Además, también tendrá relevancia la cuestión de la transparencia de los sistemas de educación y formación de los países socios en cuanto a niveles, contenido y calidad, y el reconocimiento de las titulaciones se convertirá en un asunto importante (tanto en la UE como en los países socios).

El proceso de Bolonia posee un enorme potencial para facilitar dicho marco en la educación superior, así como el proceso de Copenhague para EFP.

5.7 Apoyar la cooperación regional y transfronteriza para fomentar el desarrollo económico y social en las regiones limítrofes

Pese a que la cooperación regional no ha tenido una presencia sólida en la política de la UE respecto a Europa Oriental, la asociación euro-mediterránea ya incluye una dimensión regional bien estructurada. A través de la PEV, la Unión Europea pretende fomentar una mayor cooperación regional y sub-regional entre los socios mediterráneos, así como promover nuevas iniciativas entre los vecinos de Europa Oriental (COM, 2003/393, p.8).

Los ejes de la cooperación regional con Europa Oriental pasan por las políticas sociales y de empleo, el apoyo a las PYME, temas de migración, de interrelación a nivel humano como es el caso de los intercambios académicos, la educación, formación y hermanamientos entre administraciones locales y ONG, todo lo cual conlleva acentuar debidamente el desarrollo de los recursos humanos. Las prioridades de la cooperación regional con el Mediterráneo incluyen la gestión de la inmigración legal, la movilidad de recursos humanos y la transparencia de las titulaciones (COM, 2004/373, pp.21, 23).

La ETF considera que este tipo de cooperación regional y sub-regional es un modo útil de lograr una integración gradual. Esto es particularmente cierto para aquellos países de la PEV actualmente implicados en descentralizar la administración de sus sistemas educativos.

La cooperación descentralizada exige que los gobiernos locales estén capacitados para desempeñar su labor y para emprender reformas. Los intercambios transfronterizos y/o sub-regionales pueden ser útiles para constituir y reforzar el marco institucional, así como para promover la creación de redes de trabajo. Los nuevos Estados miembros y los países candidatos podrían desempeñar un papel importante en la dimensión sub-regional de la PEV, puesto que ya están familiarizados con los problemas de transición a los que se enfrentan sus vecinos de Europa Oriental.

6. Conclusiones

El desarrollo de recursos humanos representa un sector de inversión estratégica que permita a la UE alcanzar sus objetivos políticos en los países vecinos. No sólo es un elemento esencial para el desarrollo económico de los países asociados, sino que también puede facilitar a los países y a sus ciudadanos las competencias necesarias para acceder al mercado interno de la UE y beneficiarse de la cooperación transfronteriza. Es fundamental para promover una ciudadanía activa, fomentar la cohesión social y combatir la discriminación. Por último, representa un atractivo campo de inversión en el que todos ganan, en el que tanto la UE como el país socio pueden consensuar beneficios claros a largo plazo.

La experiencia de la ETF demuestra que el planteamiento metodológico elegido para promover la reforma es fundamental. La inversión en el desarrollo de recursos humanos es mucho más eficaz cuando una reforma sistémica de carácter político y general encuentra oportunidades estructuradas que permitan complementarla con una cooperación particularizada entre un amplio espectro de interlocutores. Es fundamental sentirlos como algo propio. Para ser *sostenibles*, las políticas de reforma en materia de desarrollo de recursos humanos deben *ser cosa* de los responsables políticos nacionales y otros interlocutores. También tienen que *encajar* en el contexto nacional concreto de cada uno de los países, el definido por su historia económica, social, cultural e institucional y por los programas/prioridades establecidos para el desarrollo del país a mayor escala.

Para sacarle el máximo partido, el desarrollo de recursos humanos debe integrarse plenamente en políticas de desarrollo socioeconómico más amplias y en áreas políticas clave como la migración, la disminución de la pobreza o la cooperación transfronteriza. Éstos son los retos a los que se enfrentan

la UE y sus países vecinos para alcanzar los ambiciosos objetivos de la Política Europea de Vecindad.

Anexo 1

Posibles contribuciones de la ETF para alcanzar los objetivos de la Política Europea de Vecindad

1. La función de la ETF

La ETF pretende ayudar a los países socios a crear sistemas educativos, formativos y laborales de gran calidad en aras a aumentar la prosperidad, el empleo y la estabilidad conforme a las políticas de relaciones externas de la UE. La ETF, en tanto que agencia de la UE, es adalid de los valores y objetivos de la UE. Los principales servicios de la ETF incluyen:

- Ayudar a las instituciones de la UE a valorar las necesidades de los países socios, así como a programar la asistencia y el seguimiento.
- Ayudar en la identificación, control de los contenidos y valoración de las repercusiones de las intervenciones de la UE.
- Difundir las políticas y prácticas innovadoras de la UE en los países socios.
- Prestar servicios generales como información sobre educación, formación y empleo en los países asociados, ser plataforma de las mejores prácticas en los Estados miembros de la UE, reforzar las cualificaciones especializadas de los responsables políticos, e implantar proyectos piloto a pequeña escala a fin de ensayar planteamientos de reforma innovadores en los países asociados.
- Prestar asistencia técnica al programa Tempus de la CE.

2. Posible contribución de la ETF a la implantación del ENPI

La ETF podría contribuir a los objetivos políticos de la UE en los países vecinos mediante acciones a corto y medio plazo.

Las contribuciones a corto plazo se refieren al período comprendido hasta 2006, para el que ya se ha programado asistencia de Tacis y MEDA. Este período también se utilizará para preparar la próxima generación de programas, bajo el ENPI, a través de asistencia en la elaboración de Planes de Acción, en la programación y en estudios de base con la participación de grupos interesados de los países socios y las instituciones de la UE.

Las contribuciones a corto plazo pueden incluir:

- Ayudar a los gobiernos nacionales a definir marcos para políticas educativas y formativas que a la vez reflejen prioridades de los países vecinos, especialmente en términos de apoyo a la creación de políticas sectoriales exhaustivas como requisito previo para los programas de apoyo a las políticas sectoriales.
- Valorar la disposición de los países socios a participar en iniciativas políticas y programas de la UE.
- Apoyar a las instituciones de la UE en la formulación de medidas de DRH en los nuevos programas.
- Ofrecer información para la definición de programas temáticos pertinentes en materia de DRH.
- Crear marcos analíticos, que incluyan indicadores clave, para apoyar la evaluación comparativa del avance en las reformas y la aplicación de las condiciones de los instrumentos.
- Realizar estudios de situación en materia de DRH y sistemas de mercado laboral.

Las contribuciones a medio plazo pueden incluir:

- Ayudar a las delegaciones de la CE en la creación de capacidades e instituciones para la adopción de (partes de) DRH y empleo/acervo legal y/o experiencias pertinentes de la UE.
- Contribuir a controlar el progreso en la implantación de los planes de acción conjuntos relativos a las evaluaciones comparativas pertinentes en materia de DRH y empleo.
- Diseñar, controlar y valorar los programas de reforma de los países vecinos.
- Facilitar una sinergia entre los esquemas de apoyo de la UE y los del Estado miembro.
- Ofrecer análisis e información de apoyo a las instituciones de la UE sobre el progreso de la reforma.
- Ayudar a la Comisión en la preparación e implantación de la próxima generación de programas educativos y formativos de la UE.



TALLER REGIONAL SOBRE ASIA CENTRAL

Abril de 2006

El taller regional sobre Asia Central

El taller regional sobre Asia Central se centrará en tres puntos principales. Primero, exploraremos el nuevo marco comunitario de apoyo a Asia Central. Después, revisaremos cuáles son las principales prioridades en materia de apoyo internacional para la reforma de DRH/EFP en la región. Analizaremos cuál es la mejor forma de utilizar la ayuda internacional para que cada país pueda avanzar en las reformas del sistema de DRH/EFP. Por último, debatiremos la mejor forma en que la ETF puede contribuir a la reforma del sistema de EFP en Asia Central.

El marco del futuro apoyo comunitario a Asia Central

La UE se encuentra ante una nueva perspectiva económica para el periodo comprendido entre 2007 y 2013, por lo que ha emprendido un análisis destinado a hallar la mejor manera de facilitar y ejecutar la ayuda exterior. Como resultado de este análisis, se suprimirán el Programa Tacis, que ha sido el principal instrumento de ejecución de la ayuda exterior en Asia Central, y una serie de programas temáticos.

En lo sucesivo, existirán tres instrumentos principales, a saber, el Instrumento de Preadhesión para los países de los Balcanes occidentales y Turquía, el Instrumento Europeo de Vecindad y Asociación para países vecinos que van desde Marruecos hasta Belarús, incluido el Cáucaso y, por último, el Instrumento de Financiación de la Cooperación al Desarrollo y la Cooperación Económica (DCECI) que cubre al resto de los países del mundo, excepción hecha de los países de la propia UE. Durante el periodo 2007–2013, la ayuda de la UE a Asia Central se prestará en el marco del nuevo DCECI y una serie de programas temáticos¹.

El Instrumento de Financiación de la Cooperación al Desarrollo y la Cooperación Económica

Algunos principios básicos del DCECI propuesto son los siguientes:

- tiene por objeto «alcanzar los objetivos de lucha contra la pobreza, desarrollo económico y social sostenible e integración armoniosa y progresiva de los países en desarrollo en la economía mundial»;
- se orienta por los objetivos de desarrollo del milenio;
- tiene como punto de partida un clima político que garantice la paz, la seguridad y la estabilidad, el respeto de los derechos humanos, las libertades fundamentales, los principios democráticos y el estado de derecho, así como la buena gobernanza, como parte integrante del desarrollo a largo plazo;
- tiene como «objetivo esencial» aumentar la eficacia de la ayuda;
- considera que la clave del éxito consiste en la apropiación por los países asociados de las políticas de desarrollo;
- «favorecerá y fomentará el apoyo a las estrategias de desarrollo nacional, y a las políticas de reforma, así como los enfoques y programas sectoriales recurriendo a los instrumentos más adaptados, y en particular al apoyo presupuestario».

El tipo de medidas que apoyará y que resultan más relevantes para el Foro Consultivo de la ETF son:

- el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres;

¹ Se proponen programas temáticos en los siguientes ámbitos: (1) democracia y derechos humanos; (2) desarrollo humano y social; (3) medio ambiente y gestión sostenible de los recursos naturales, incluida la energía; (4) la participación de los agentes no estatales en el desarrollo; (5) seguridad alimentaria; (6) cooperación con los países industrializados; y, (7) migración y asilo.

- el desarrollo rural, la ayuda y la seguridad alimentarias
- el sector privado, los sectores productivos y la infraestructura económica;
- los puestos de trabajo, la cohesión y la protección social;
- las reformas sectoriales;
- la educación básica, secundaria y superior y la formación profesional
- el desarrollo de la sociedad civil, el diálogo con los agentes no estatales;
- el diálogo sobre políticas.

En el caso de Asia Central, los **objetivos específicos** incluyen la promoción del desarrollo sostenible de los países menos prósperos de la región, tratando las causas básicas de la pobreza

Las **medidas** deben incluir el apoyo a los sistemas de educación superior y a los programas de lucha contra la pobreza.

Invertir en las personas

El programa temático clave es el que abarca el desarrollo humano y social que se divide en seis temas. Estos son:

1. Acceso general a la atención sanitaria
2. Conocimientos y competencias para todos
3. Cultura
4. Empleo y cohesión social
5. Igualdad entre hombres y mujeres
6. Invertir en jóvenes y niños

El programa «proporcionará, en particular, un marco temático que permitirá compartir conocimientos técnicos, buenas prácticas y experiencias, de cara al seguimiento, la recogida y el análisis de datos, los enfoques innovadores y los proyectos piloto en los ámbitos que afectan directamente a los medios de subsistencia de las poblaciones en todo el mundo».

Los argumentos a favor del segundo tema, relativo a los conocimientos y las competencias para todos, son que los países «deben hacer de la enseñanza y la formación profesional un factor esencial que facilite la capacidad de acceso al empleo, y procurar un mejor acceso a una enseñanza secundaria y superior de calidad. La enseñanza superior desempeña un papel fundamental en la creación de centros locales de conocimiento y la generación de profesionales de la enseñanza y la sanidad y de personas con competencias, competencias y espíritu empresarial que contribuyan al crecimiento y, por ende, a la reducción de la pobreza». El programa temático puede favorecer a los programas nacionales dentro del marco del DCECI a través de las medidas complementarias siguientes:

- ayuda a los países de baja renta para que puedan beneficiarse del apoyo internacional al desarrollo de políticas de enseñanza adecuadas y de calidad;
- promoción de los intercambios internacionales de experiencias y buenas prácticas para el desarrollo de la enseñanza y la formación secundaria y superior, estableciendo una estrecha cooperación con las organizaciones que representan a los empresarios, los trabajadores y otras partes interesadas, a fin de cubrir las necesidades de competencias y maximizar la capacidad de empleo y adaptabilidad;
- fomento de la cooperación universitaria transnacional y la movilidad de los estudiantes e investigadores a nivel internacional;

- apoyo al desarrollo de indicadores comunes en el marco de seguimiento global;
- apoyo a los niños marginados y vulnerables.

El cuarto tema, relativo al empleo y la cohesión social, podría proporcionar apoyo en las áreas de fomento de «un trabajo digno para todos», mejora de las condiciones de trabajo y promoción de la dimensión social de la globalización. Los temas relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, así como jóvenes y niños son también pertinentes en el campo más amplio del desarrollo de los recursos humanos.

¿Existe una opinión común sobre las prioridades clave en la educación y formación profesional en Asia Central?

En 2005, la ETF realizó un análisis de los cuatro países de Asia Central. Algunas de las principales prioridades que se identificaron en materia de reforma de la EFP fueron las siguientes:

1. superar la discordancia entre la oferta y la demanda de competencias a través del desarrollo de un sistema educativo y formativo integral que pueda responder a las necesidades de determinadas titulaciones a todos los niveles según vayan surgiendo;
2. mejorar la contribución del desarrollo de competencias para la reducción de la pobreza;
3. apoyar al desarrollo de la educación técnica postsecundaria/educación superior no universitaria;
4. mejorar la integración de la formación en los procesos de desarrollo a nivel local y regional;
5. desarrollar mecanismos para permitir la formación de adultos y empezar a plantear sistemas de aprendizaje continuo;
6. mejorar la formación del personal docente.

Durante los últimos días, se han analizado cuatro temas principales que han sido clasificados por la ETF como temas clave para todos los países asociados, a saber:

- formación del espíritu empresarial;
- avances realizados por la UE en el ámbito de la EFP y su relevancia para los países asociados;
- política de empleo;
- desarrollo de competencias para la reducción de la pobreza.

Tres cuestiones para el taller sobre Asia Central

Existen tres cuestiones principales que intentaremos explorar en el taller regional:

1. ¿Cuáles son las prioridades reales de la reforma de DRH/EFP en Asia Central?
2. De darse la posibilidad, ¿en qué conviene invertir la ayuda internacional y, en particular, el apoyo facilitado por la UE mediante el DCECI y los programas temáticos?
3. ¿Qué papel desempeña la ETF a la hora de apoyar a los países en sus iniciativas de reforma de DRH/EFP?

Prioridades reales en la reforma del sistema de DRH/EFP en Asia Central

Los cuatro talleres temáticos trataron cuatro temas de importancia universal, y los análisis por país se centraron en seis áreas de prioridad. El nuevo DCECI y el programa temático sobre desarrollo humano y social subrayan la importancia general de la educación y la formación, así como la eminente prioridad

de la EFP como vía de capacitación para el acceso al empleo. Sin embargo, actualmente, las medidas previamente determinadas se centran en la educación superior y en las iniciativas de alivio de la pobreza. ¿Cuáles son las prioridades más urgentes en Asia Central en este momento? ¿Cuáles son las prioridades reales en cada uno de los países y de las regiones como tal?

Ayuda internacional y reforma de DRH/EFP

La experiencia adquirida en Asia Central en materia de ayuda internacional para la reforma de DRH/EFP ha sido variable. Las razones son numerosas, desde proyectos sobre cuyos objetivos no hay un acuerdo real, diferentes perspectivas sobre cómo ha de desarrollarse el sistema de EFP, diferentes perspectivas sobre para qué debe servir la ayuda técnica, capacidad limitada de las autoridades para involucrarse en los proyectos, falta de fondos para seguir las iniciativas piloto, etc. Pero, ¿cuáles son las soluciones? Las nuevas modalidades de ayuda permiten aproximaciones más diversas que comprenden el apoyo presupuestario directo mediante una política de EFP consensuada, la coordinación de los donantes, las previsiones de gastos y la creación de los sistemas necesarios para un seguimiento y un control de las ayudas presupuestarias directas asignadas a proyectos que tengan como objetivo el lanzamiento de la reforma de la EFP. ¿Cómo aprovecha mejor un país la ayuda internacional? ¿Qué es necesario crear para que un país esté preparado para beneficiarse de la ayuda internacional? ¿Qué tipo de ayuda es más relevante?

La ETF y la reforma de DRH/EFP en Asia Central

La ETF tiene dos objetivos principales. Uno es el apoyo a los servicios de la Comisión Europea en la identificación y la preparación de la ayuda comunitaria, así como el análisis del impacto de la misma. El otro consiste en asesorar a los países socios en materia de políticas a través de la participación en actividades de formación sobre políticas. ¿Cuál es su visión sobre el papel de la ETF en su país? ¿Cuál sería la mejor manera de que la ETF preste su apoyo, tanto directamente, de cara a las reformas de la EFP, como colaborando con los servicios de la Comisión a la hora de prestar el tipo de apoyo más relevante para su país?