

## VACANTES

### JEFE DE LA UNIDAD DE DESARROLLO ESTRATÉGICO

### JEFE DE LA UNIDAD DE IDENTIFICACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS

### JEFE DE LA UNIDAD DE RESULTADOS Y EVALUACIÓN DE SISTEMAS

Agentes temporales - Grupo de funciones AD, grado 9

#### ¿Está preparado/a para su siguiente gran reto?

La Fundación Europea de Formación (ETF) busca un jefe para cada una de las unidades siguientes:

- 1) Desarrollo Estratégico
- 2) Identificación y Desarrollo de Competencias
- 3) Resultados y Evaluación de Sistemas

para dirigir y coordinar un equipo con talento, comprometido y multidisciplinar.

Existen tres puestos vacantes. Las personas interesadas pueden presentar su candidatura a uno o a varios puestos.

Como miembro del equipo de gestión de la ETF, usted trabajará en colaboración con otros directivos para apoyar el desarrollo estratégico, la gobernanza y la comunicación de la agencia.

Si el proyecto de la UE le estimula, le apasionan la educación, el empleo y el desarrollo, le motiva dirigir equipos de alto rendimiento, sus puntos fuertes son la colaboración y la comunicación y tiene una personalidad constructiva y una mentalidad abierta, en la ETF tendrá la oportunidad de expresarse plenamente en un entorno estimulante, multicultural, dinámico y profesional.

#### ¿Qué es la ETF?

La ETF es una agencia de la UE con sede en Turín (Italia). Ayuda a los países en transición y en desarrollo a aprovechar el potencial de su capital humano mediante la reforma de los sistemas de educación y formación y del mercado de trabajo, en el contexto de la política de relaciones exteriores de la UE.

Apoyamos a los países fronterizos de la UE en la mejora de sus sistemas de educación y formación profesional, el análisis de necesidad de capacidades y el desarrollo de los mercados de trabajo. De este modo, les ayudamos a mejorar la cohesión social y a lograr un crecimiento económico más sostenible, que a su vez beneficia a los Estados miembros y a sus ciudadanos mediante la mejora de las relaciones económicas.

## Unidades y mandato principal

### 1) Unidad de Desarrollo Estratégico

**La Unidad de Desarrollo Estratégico** forma parte del Departamento de Recursos Estratégicos.

**El mandato fundamental de la Unidad** es dirigir los programas estratégicos de la ETF, coordinar la aplicación de la estrategia de la ETF para 2027, marcar el rumbo del desarrollo organizativo y entablar alianzas estratégicas.

#### **Esta Unidad es responsable de:**

- dirigir el ciclo de programación, planificación y seguimiento, incluida la coordinación de las evaluaciones internas y externas;
- dirigir la identificación y la ejecución de acciones de desarrollo y mejora de la organización, como el proyecto de digitalización de la ETF;
- coordinar la aplicación de la política de establecimiento de asociaciones;
- entablar y mantener relaciones con los servicios de la UE, los Estados miembros y las partes interesadas locales;
- gestionar los servicios de tecnología de la información y las comunicaciones;
- contribuir al ciclo de programación, planificación y seguimiento institucional y del departamento;
- contribuir a las acciones de comunicación de la ETF, tanto internas como externas.

**El candidato seleccionado dirigirá la Unidad de Desarrollo Estratégico y su equipo, integrado por unas diez personas.** Trabajarán en estrecha colaboración con el director de la ETF. Dependerá jerárquicamente del Jefe de Departamento.

### 2) Unidad de Identificación y Desarrollo de Competencias

**La Unidad de Identificación y Desarrollo de Competencias** está integrada en el Departamento del Centro de Conocimiento.

**El mandato fundamental de la Unidad** es dirigir las actividades en los ámbitos de la pertinencia y anticipación de las competencias, por un lado, y del desarrollo y la validación de competencias en el marco del desarrollo del capital humano, por otro, según se definen en la estrategia de la ETF para 2027.

#### **Esta Unidad es responsable de:**

- dirigir la gestión del conocimiento, la creación conjunta y la difusión en los ámbitos siguientes:
  - pertinencia y demanda de las competencias desde el punto de vista nacional y sectorial;
  - procesos de desarrollo y validación de competencias;
  - y, en coordinación con otras unidades, la gestión de contenidos y el uso de redes sociales, plataformas y contribución a registros de conocimientos;
- gestionar el ciclo de programación de proyectos, equipos y actividades de identificación y desarrollo de competencias —que incluye la planificación, ejecución, seguimiento y obtención de los resultados concretos previstos— en estrecha cooperación con la Unidad de Gestión de Proyectos;

- establecer contactos y asociaciones con diversos agentes sobre el terreno;
- contribuir al ciclo de programación, planificación y seguimiento institucional y del departamento;
- contribuir a las acciones de comunicación de la ETF, tanto internas como externas.

**El candidato seleccionado dirigirá la Unidad de Identificación y Desarrollo de Competencias y su equipo, integrado por unas veinte personas.** Dependerá jerárquicamente del Jefe de Departamento.

### 3) Unidad de Resultados y Evaluación de Sistemas

**La Unidad de Resultados y Evaluación de Sistemas** está integrada en el Departamento del Centro de Conocimiento.

**El mandato fundamental de la Unidad** consiste en dirigir los servicios de seguimiento y evaluación de la ETF y las actividades en el ámbito del desempeño y la calidad de los sistemas, tal como se definen en la estrategia de la ETF para 2027.

#### **Esta Unidad es responsable de:**

- dirigir el desarrollo y la aplicación de acciones y productos de seguimiento y evaluación, incluido el desarrollo de metodologías, sistemas informáticos, recogida y análisis de datos, recopilación de información y análisis de desarrollo del capital humano, en coordinación con otras unidades;
- dirigir la gestión del conocimiento, la creación conjunta y la difusión en el ámbito de la eficiencia de las instituciones y los sistemas, incluido el funcionamiento de la gobernanza, la coordinación de los agentes, la garantía de la calidad y la mejora de los resultados del sector;
- gestionar el ciclo de programación del desempeño y la calidad de los proyectos, equipos y actividades de educación y formación —que incluye la planificación, ejecución, seguimiento y obtención de los resultados concretos previstos— en estrecha cooperación con la Unidad de Gestión de Proyectos;
- establecer contactos y asociaciones con diversos agentes sobre el terreno;
- contribuir al ciclo de programación, planificación y seguimiento institucional y del departamento;
- contribuir a las acciones de comunicación de la ETF, tanto internas como externas.

**El candidato seleccionado dirigirá la Unidad de Resultados y Evaluación de Sistemas y su equipo, integrado por unas veinte personas.** Dependerá jerárquicamente del Jefe de Departamento.

#### **NOTA BENE para las tres unidades**

Algunas de las responsabilidades de las unidades pueden experimentar cambios en los próximos meses, ya que la ETF se encuentra actualmente en proceso de reestructuración. La nueva estructura organizativa entrará en vigor el 1 de enero de 2021. Véase la sección «Estructura organizativa de la ETF».

### **Perfil de los puestos de trabajo: principales responsabilidades y tareas**

**Los Jefes de Unidad** trabajarán en estrecha colaboración con los miembros de sus respectivos equipos y con sus colegas directivos. Desarrollarán relaciones productivas y de cooperación en toda la agencia. Son comunicadores eficaces, promueven los valores de la agencia y actúan como

modelo. Tienen un carácter constructivo y una mentalidad abierta. Poseen una elevada capacidad de organización y delegación eficaz de tareas.

### **Los Jefes de Unidad tendrán las responsabilidades y tareas que se detallan a continuación:**

- **en el ámbito de la gestión institucional:**
  - trabajar en equipo con otros colegas directivos para contribuir a la gobernanza de la ETF;
  - desarrollar una estrategia para la Unidad y contribuir así al desarrollo de la agencia;
  - planificar y llevar a cabo un seguimiento de los progresos, evaluar los riesgos e introducir cambios en consonancia con los objetivos;
  - evaluar y gestionar eficazmente los recursos materiales, humanos y financieros necesarios;
  - tomar decisiones, comunicarlas y ejecutarlas;
  - contribuir a los debates en las reuniones (de dirección, de la Unidad o de todo el personal) y presentar ideas innovadoras y originales;
- **en el ámbito de la gestión del personal:**
  - promover la participación y un propósito común en torno a la misión de la agencia y los objetivos de las Unidades;
  - motivar y guiar a sus equipos multidisciplinares en la dirección de los objetivos de las Unidades y coordinar sus actividades;
  - crear un equipo sólido con puntos fuertes complementarios;
  - fomentar el desarrollo del personal facilitando comentarios, capacitación y asesoramiento y creando oportunidades de aprendizaje;
- **en materia de comunicación:**
  - contribuir a la comunicación interna para potenciar la transparencia y la implicación del personal;
  - contribuir activamente a las actividades de comunicación de la ETF.

Los Jefes de Unidad viajan varias veces al año.

## **Criterios de admisibilidad**

Se considerarán admisibles los solicitantes que cumplan los siguientes requisitos en la fecha límite de presentación de las candidaturas:

- 1 Ser nacional de uno de los Estados miembros de la Unión Europea.
- 2 Estar en plena posesión de sus derechos civiles.
- 3 Haber cumplido las obligaciones impuestas por la legislación en materia de servicio militar.
- 4 Estar en buenas condiciones físicas para desempeñar las funciones del puesto.
- 5 Poseer un nivel de educación correspondiente a estudios universitarios terminados de al menos cuatro años, acreditados por un título, seguidos de al menos doce años de experiencia profesional adecuada,

**o bien:**

Haber completado estudios universitarios de una duración mínima de tres años, sancionados por un título, y poseer, como mínimo, trece años de experiencia profesional adecuada.

**Solamente se tendrán en cuenta los títulos concedidos en Estados miembros de la UE o que hayan sido objeto de certificados de equivalencia emitido por las autoridades en los Estados miembros correspondientes.**

- 6 Tener un conocimiento profundo (nivel C1 en todas las dimensiones, según el Marco común europeo de referencia para las lenguas o MCER) de una de las lenguas de la Unión y poseer un conocimiento satisfactorio (nivel B2 en todas las dimensiones, de acuerdo con el MCER) de otra lengua de la Unión, en la medida necesaria para el desempeño de las funciones.

## Criterios de selección

Los candidatos deberán poseer:

### Experiencia profesional

- Doce años de experiencia profesional adecuada conforme a la descripción del mandato y las responsabilidades fundamentales de la Unidad.
- Como parte de estos doce años de experiencia adecuada: cinco años de experiencia en la dirección de un equipo.

### Competencias y conocimientos técnicos avanzados de:

- Inglés: nivel C1 en todas las dimensiones según el MCERL.

Además, en el caso de los candidatos que se presenten al puesto de (1) Jefe de la Unidad de Desarrollo Estratégico:

- Instituciones de la UE y toma de decisiones.
- Cooperación internacional y asociaciones.
- Desarrollo, planificación y seguimiento de la estrategia institucional.
- Desarrollo organizativo.

Además, por lo que respecta a los candidatos que postulan al puesto de (2) Jefe de la Unidad de Identificación y Desarrollo de Competencias, o (3) Jefe de la Unidad de Resultados y Evaluación de Sistemas:

- Gestión de proyectos.
- Políticas, programas e instrumentos de relaciones exteriores de la UE.
- Desarrollo del capital humano vinculado al desarrollo económico y social en los países en desarrollo y en transición.

### Sólidas competencias en materia de dirección y gestión en los ámbitos siguientes:

- Pensamiento estratégico y establecimiento de directrices, en particular en lo que respecta a:
  - la traducción de las estrategias institucionales en objetivos para la Unidad;
  - la organización y gestión del trabajo de la Unidad.

- La gestión de personal, en particular en los ámbitos siguientes:
  - la creación y orientación de un equipo de alto rendimiento;
  - la motivación y el desarrollo del personal.

### Sólidas aptitudes interpersonales en los ámbitos siguientes:

- autonomía, gestión del tiempo y delegación de tareas;
- comunicación oral y escrita, así como negociación;
- fomento de las relaciones de cooperación;
- mentalidad abierta y orientada al crecimiento.

### Activos

- Experiencia de trabajo con las instituciones europeas y los programas de la UE.
- Experiencia de trabajo en el ámbito de las relaciones exteriores.
- Experiencia en los países en los que la ETF trabaja.
- Francés: nivel B2 en todas las dimensiones según el MCERL.

Además, en el caso de los candidatos que postulan al puesto de (1) Jefe de la Unidad de Desarrollo Estratégico:

- Experiencia en el desarrollo del capital humano vinculado al desarrollo económico y social en los países en desarrollo y en transición.

Además, por lo que respecta a los candidatos que se presenten al puesto de (2) Jefe de la Unidad de Identificación y Desarrollo de Competencias, o (3) Jefe de la Unidad de Resultados y Evaluación de Sistemas:

- Ruso: nivel B2 en todas las dimensiones según el MCERL.

## Presentación de candidaturas

La **fecha límite** para la presentación de las candidaturas es el **19 de julio de 2020 a las 23.59 h (hora de Turín)**.

Puede presentar su candidatura a uno o varios puestos. **Indique en su curriculum vitae el puesto o puestos a los que desea optar.**

Le invitamos a enviar su candidatura a través del sitio web de la ETF, en las secciones «sobre» y, posteriormente, «contratación».

Se recomienda encarecidamente no esperar hasta el último día para presentarla, puesto que un tráfico intenso en internet o un problema con las conexiones en línea podrían dificultar la presentación dentro del plazo. La ETF no se responsabilizará de los retrasos que puedan producirse en el envío de candidaturas debido a este tipo de dificultades.

### Requisitos formales

Los candidatos deberán presentar **todos los documentos** que se mencionan a continuación, **antes de la fecha límite y**, preferiblemente, en inglés:

- una carta de presentación de un máximo de una página en la que explique por qué le interesa el puesto (o los puestos);
- un curriculum vitae en el formato CV Europass, donde deberá **indicar el puesto o puestos a los que desea optar**.

**Tenga en cuenta que solo se aceptarán para la fase de selección las candidaturas presentadas en línea a través del sitio web de la ETF, en consonancia con los requisitos formales antes mencionados.**

## Selección

El proceso de selección constará de tres fases consecutivas:

### Fase 1 – Examen de las candidaturas

#### 1.1 Admisibilidad

La Unidad de Recursos Humanos de la ETF examinará todas las candidaturas. Solo las candidaturas que cumplan todos los criterios de admisibilidad y los requisitos formales pasarán a la fase siguiente.

#### 1.2 Evaluación de las candidaturas

Basándose en la información facilitada en el curriculum vitae, el Consejo de Dirección evaluará las candidaturas en función de la experiencia profesional, las competencias en materia de dirección y gestión, así como las competencias técnicas y los activos.

Se preseleccionará a los candidatos que presenten las candidaturas más acordes con el puesto o puestos a los que deseen optar. Está previsto preseleccionar a cinco candidatos por puesto.

La ETF prevé recibir un elevado número de candidaturas. En consecuencia, la Unidad de Recursos Humanos de la ETF se pondrá en contacto únicamente con los candidatos preseleccionados. Se prevé que este contacto tenga lugar [a principios de agosto de 2020](#).

### Fase 2 – Centros de evaluación, entrevistas y pruebas escritas

Se invitará a los candidatos preseleccionados a asistir a un centro de evaluación, a una entrevista y a una prueba escrita.

El centro de evaluación evaluará el potencial de los candidatos, así como algunas de sus competencias de dirección y gestión, a la vez que las aptitudes interpersonales.

El comité de selección evaluará la experiencia profesional y las competencias profesionales de los candidatos requeridas para los puestos y exigibles a los agentes temporales de la UE mediante una entrevista y una prueba escrita. Una parte de la prueba se evaluará de manera anónima.

El proceso de selección (centros de evaluación, entrevistas y pruebas escritas) se desarrollará principalmente en inglés.

Está previsto que esta fase tenga lugar en [septiembre de 2020](#).

El centro de evaluación se organizará en [Bruselas](#). La entrevista y la prueba escrita tendrán lugar en [Turín](#). No obstante, debido a la actual situación sanitaria, ambas podrían realizarse a distancia.

Concluida esta fase, el Consejo de Dirección elaborará una lista con los candidatos que se consideren más acordes con cada uno de los tres perfiles y que hayan obtenido al menos:

- el 70 % de los puntos asignados a las competencias de dirección y gestión;
- el 70 % de los puntos asignados a las aptitudes interpersonales, y
- el 70 % de los puntos asignados a las competencias técnicas y la experiencia profesional pertinente.

### Fase 3 – Nombramiento

El director designará al candidato seleccionado para cada uno de los tres puestos.

Se espera que los candidatos seleccionados entren en funciones el 1 de enero de 2021.

El director podrá decidir asimismo elaborar una lista de otros candidatos potencialmente aptos. La lista de reserva estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2021. Este período podrá ser ampliado por decisión del director. La inclusión en la lista no garantiza una oferta de trabajo.

En caso de que un puesto quede vacante o deba ser ocupado nuevamente, el director podrá ofrecérselo a la persona de la lista cuyo perfil se ajuste mejor a las necesidades de la ETF en ese momento.

### Trabajo del comité de selección

El trabajo y las deliberaciones del Comité de Dirección son rigurosamente confidenciales, y está prohibido cualquier contacto con sus miembros. Establecer contacto con ellos constituye un motivo de exclusión del procedimiento.

## Condiciones contractuales

### Contrato de trabajo

El contrato de trabajo tiene una duración establecida de tres años y es renovable.

Está sujeto a un período de prueba de nueve meses.

Los contratos de agente temporal son conformes al artículo 2, letra f), del Régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea (ROA).

Si el candidato seleccionado tiene actualmente un contrato de agente temporal en virtud del citado artículo 2, letra f), y puede optar a un traslado de conformidad con el Régimen aplicable a otros agentes de la Unión Europea, el margen que se puede ajustar de este puesto es el previsto en el anexo I del Estatuto de los funcionarios.

En este tipo de contrato, el empleado está sujeto al ROA y a las correspondientes disposiciones de aplicación.

La ETF únicamente estará obligada a formalizar el contrato de trabajo si, antes de su firma, la persona elegida:

- ha entregado los originales o copias certificadas de todos los documentos pertinentes que demuestren su admisibilidad, incluyendo un certificado de no tener antecedentes penales,
- se ha sometido a un examen médico obligatorio destinado a comprobar que está en buenas condiciones físicas para llevar a cabo las tareas correspondientes,
- ha comunicado a la ETF cualquier conflicto de intereses, real o potencial, y se ha determinado que no existe ningún interés personal que pudiera menoscabar su independencia, ni conflictos de intereses de otro tipo.

## Sueldo y prestaciones

Dependiendo de su situación personal, los miembros del personal pueden tener derecho a diversos complementos, como la indemnización por expatriación, la asignación familiar, la asignación por hijos a cargo, la asignación por escolaridad, etc. El salario está sujeto a un impuesto comunitario deducido en origen y los miembros del personal están exentos de impuestos nacionales.

**Salario típico para:** un empleado solo del grupo de funciones AD 9 con doce años de experiencia profesional pertinente y complemento por desempeño de puesto directivo: aproximadamente 5 600 EUR netos mensuales; o para un empleado con doce años de experiencia profesional pertinente, complemento por desempeño de puesto directivo e indemnización por expatriación y un hijo dependiente: aproximadamente 7 900 EUR netos mensuales.

## Lugar de destino

El lugar de destino es Turín (Italia).

## Información adicional

Los documentos que se hayan entregado durante el procedimiento no serán devueltos a los solicitantes, sino que se conservarán en los archivos de la ETF el tiempo necesario, y a continuación se destruirán.

La legislación de la UE sobre la protección de los datos personales y la confidencialidad de la información se aplicará a todos los datos personales que se recaben para este procedimiento.

Encontrará más información en la [declaración de privacidad](#) disponible en el sitio web de la ETF.

Los candidatos que consideren que sus intereses se han visto perjudicados por alguna decisión relacionada con el procedimiento de selección podrán presentar una reclamación con arreglo a las [instrucciones](#) disponibles en el sitio web de la ETF.

# ETF ORGANISATIONAL STRUCTURE

GB/20/DEC/008

