

Informe Final



Entidad Ejecutora



Consortio Liderado por



Socios Coordinadores



PROGRAMA FINANCIADO
POR LA UNIÓN EUROPEA

Participan más de 80 Socios Operativos y Entidades Colaboradoras de Europa y América Latina

ECUADOR: Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales

Autor: Mónica Gomariz

Organización: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Fecha: Agosto 2012

Sitioweb: www.programaeurosocial.eu

©

Reproducción autorizada siempre que se cite la fuente.

“La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva del autor y en ningún caso se debe considerar que refleje la opinión de la Unión Europea”

Índice	I. BREVE PRESENTACIÓN DEL INFORME.....	4
	II. METODOLOGÍA	5
	III. CONTEXTO GENERAL.....	6
	3.1.- Datos Generales.....	6
	3.2.- Datos generales en cuanto a la población joven.....	7
	3.3.- Contexto normativo	8
	3.4.- Organismos implicados en el SNCP:.....	8
	IV. SITUACIÓN ACTUAL DEL SNCP EN ECUADOR.....	11
	4.1.- Sistema de Cualificaciones Profesionales: catalogo de ocupaciones, cualificaciones y sistema de evaluación y reconocimientos de competencias.....	11
	4.2.- Sistema de Formación y Educación Técnica profesional (reglado y no reglado)	16
	4.3.- Sistema de Información y Orientación Laboral y Profesional	18
	V. DESAFÍOS ACTUALES DEL PAÍS EN RELACIÓN A SU SNCP	20
	VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE TRABAJO EN EL MARCO DEL PROGRAMA EUROSOCIAL.....	21
	6.1.- Conclusiones.....	21
	6.2.- Acciones Eurosocial: programa de trabajo preliminar	22
	VII. BIBLIOGRAFÍA.....	24

I. BREVE PRESENTACIÓN DEL INFORME

El informe que se presenta a continuación, forma parte de la acción sobre Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales del programa Eurosocial (empleo).

Esta acción, contribuye a fortalecer los Sistemas Nacionales de Cualificaciones Profesionales basados en competencias, con el fin de mejorar la formación profesional de los jóvenes y avanzar en la validación de los aprendizajes obtenidos en espacios no formales.

Con el objetivo de conocer la realidad de los 8 países que forman parte de la acción sobre SNCP y elaborar una programación y puesta en marcha de las acciones acorde a la realidad, se ha realizado un primer informe diagnóstico de cada uno de los países participantes en la acción, basado en un mapa de necesidades y logros que constituirá un informe consolidado, y la base de la línea de intervención y estrategia que se va a utilizar en el marco del programa durante los próximos años 2013 y 2014.

El informe está desarrollado siguiendo el esquema siguiente:

- En un primer lugar, la metodología de trabajo, describe a partir de qué, cómo y cuándo se han desarrollado las entrevistas a través de las cuales se obtiene la información, y cuáles han sido las demás fuentes secundarias.
- Descripción del contexto general, normativo y definición de los organismos que están implicados en el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. A partir de la documentación facilitada por los puntos focales en cada uno de los países, y recogida de información en la web, se obtiene la información necesaria para la elaboración de un contexto que describa la situación del país en cuanto a normativa y estrategia de las instituciones relacionadas con el SNCP (generalmente Min empleo y Min educación), y obtener un conocimiento general sobre la misión y visión del país en cuanto al Sistema.
- Análisis sobre los componentes del SNCP: a partir de las entrevistas realizadas en el país y los cuestionarios completados por los puntos focales; se ha realizado un análisis operativo sobre los componentes que forman parte del SNCP. El análisis, está basado en cuatro puntos fundamentales, que completan el sistema y que dan respuesta a las fortalezas y necesidades que tiene el país, a partir de las cuales se realizan los siguientes apartados.
- Desafíos del país: objetivos del país a corto y medio plazo, relacionados con la consolidación del SNCP y sus componentes.
- Conclusiones y propuestas Eurosocial: A partir de la tipología de las acciones que el programa realiza, desde la OEI se proponen algunas actividades para realizar, en lineamiento con la estrategia y desafíos del país,

A partir de esta información, el informe quiere dar respuesta al objetivo del programa, conocer la realidad existente de cada uno de los países que forman parte de la acción, elaborar un análisis de recogida de información y generar propuestas de trabajo, que enmarquen y programen las acciones del programa.

II. METODOLOGÍA

Este informe se ha elaborado en base a un proceso sistemático de recogida, análisis y elaboración de información. El proceso pretendía recabar información cualitativa, contrastar opiniones, ratificar propuestas y, prioritariamente, detectar los resultados que cada país se propone lograr en el marco de sus políticas de Cualificaciones, Competencias Profesionales y Formación Profesional. Para ello se le propuso a los puntos focales en las áreas de Educación y Empleo (acción intersectorial) la realización de entrevistas de, aproximadamente, 1 hora y 30 minutos de duración para la obtención de información de tipo cualitativo. La realización de estas entrevistas estuvo precedida por dos momentos:

- El envío y cumplimentación de un cuestionario semicerrado y con preguntas de desarrollo para obtener una primera, y actualizada, mirada sobre la situación en el país respecto del SNCP. Este cuestionario fue cumplimentado por el equipo de la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional (SETEC), en particular por D. Juan Santamaría R., Director de Competencias y Certificación. El cuestionario fue completado solamente en la temática competente desde la Secretaría, sobre todo lo relativo a construcción de perfiles y certificación.
- La solicitud, por parte de equipo técnico de la OEI, de organizar una agenda de entrevistas en el país en las fechas inicialmente pactadas con los puntos focales y respondiendo a los siguientes perfiles referenciales: a) Responsable de SNCP por parte de Empleo; b) Responsable de SNCP por parte de Educación (director /a de ETP); c) Representante de trabajadores para SNCP; d) Representantes de empresarios para SNCP; e) Responsable de validación de competencias (si lo había) y/o; f) Director de Centro de FP, Instituto de Capacitación y/o Liceo Técnico Profesional. Con estos perfiles desde Ecuador, se trabajó la agenda que se pone a continuación a la que, una vez en Quito, se añadieron nuevos contactos y personas de referencia para entrevistar.

La técnica responsable de esta misión fue Mónica Gomariz contando con el apoyo de la directora de la oficina de la OEI en Ecuador, Natalia Armijos, y la coordinadora de proyectos de la misma oficina, Sara Jaramillo. La siguiente tabla describe los días y horas exactas de entrevistas, los cargos y personas entrevistadas y en lugar de realización:

AGENDA DE ENTREVISTAS/ TRABAJO EN ECUADOR

Día	Hora	Nombre Entrevistado	ROL	Lugar y dirección
Martes 19 Junio	11 a 12.30 AM	Juan Santamaria	Director de Competencias y Certificación SETEC	SETEC Avda. Amazonas 44-30 y Villalengua
Miércoles	14.30- 16.00 h	Galo Duque	Equipo técnico CEDOCLAT (Representante Trabajadores) Central Ecuatoriana de Organizacio-	CEDOCLAT Av República El Salvador n° 34-399

20 junio			nes Clasistas	
	17.00 h	Gino A. Descalzi Miguel Caicedo Sara Andino	Presidente Expoflores Director de Sistemas Integrado de Gestión. Esmeralda(empresa Expoflores) Coordinadora Escuela Floricultura Expoflores	EXPOFLORES Av. Amazonas y República. Edificio Las Cámaras piso 12
Jueves 21 de Junio	9.00 h	Freddy Peñafiel Patricia Abril	Subsecretario Coordinación Educativa Responsable ETP Min educación	Min. Educación Amazonas 34-451
	10.30 h	Paulina Paz Ojeda Franklyn Valencia Jimena Cobos	Coordinadora General Empleos y Salarios MRL Responsable Empleo MRL Responsable escala prof y salarios MRL	Ministerio Relaciones Laborales Republica El Salvador 34-183 y Suiza
	15.00 h	Catalina Vaca	Coordinadora General de Planificación y Políticas Públicas. Ministerio de Coordinación de conocimiento y talento humano	Ministerio de Coordinación de conocimiento y talento humano Av. Patria y 10 de agosto.
Viernes 22 de Junio	10.00 h	Tatiana León	Directora de Diseño Pedagógico SECAP (Servicio de Capacitación y Formación)	SECAP José Arizaga y Coronel Conot
	12.00 h	Fernando Rodríguez	Asesor Secretario Técnico SETEC	SETEC Avda. Amazonas 44-30 y Villalengua
Sábado 23 de Junio	11.00 h	José Martínez	Secretario Técnico SETEC	SETEC Avda. Amazonas 44-30 y Villalengua

III. CONTEXTO GENERAL

3.1.- Datos Generales

PIB ** millones de USD	Nominal (USD corrientes)	73.231,93
	Real (USD 2000)	28.226,56
PIB per cápita ** millones de USD	Nominal (USD corrientes)	5.012,00
	Real (USD 2000)	1.932,00
Crecimiento económico**	5,35 % para 2012	
Población total**	14.483.499	
Población Económicamente activa (PEA) +10 años **	56,6%. 4,6 millones.	
Tasa de desocupación **	5,19 %.	
Tasa de ocupación plena**	50%	
Tasa de subocupación**	43%	
Tasa de analfabetismo >= 15 años *	6,8 %	
Escolaridad promedio >= 10 años*	9,6 años	
Índice Gini**	0,45	
Principales sectores de producción**	<ul style="list-style-type: none"> -Comercio -Industria manufacturera -Explotación de minas y canteras -Construcción. 	

Fuente: *Censo 2010. INEC

** Estadísticas macroeconómicas Banco Central del Ecuador. junio 2012

3.2.-Datos generales en cuanto a la población joven:

Población menor de 30 años	Total	3.090.000	27% de la población
	18-21 años	35%	
	22-26 años	42%	
	27-29	23%	
Jóvenes en el mercado laboral	No trabajó	42 %	
	Trabajó al menos 1 hora	48 %	
	Disponibile para trabajar.	1 %	
	Al menos 1h realizó labores agrícolas o cuidó animales.	3 %	

	Al menos 1h ayudó en el negocio familiar.	2 %
	Al menos 1h fabricó algún producto o brindó servicio	2 %
	No trabajó pero Si tiene trabajo	2%

Fuente: Censo Nacional 2010- INEC.

3.3.- Contexto normativo:

El Decreto Ejecutivo nº 680, Artículo 4, publicado en el Registro Oficial nº 406 del 17 de marzo del 2011: se crea el Comité Interinstitucional de la Capacitación y Formación Profesional, como ente rector de la política intersectorial de la capacitación y formación profesional, con competencia en la planificación y desarrollo nacional y las políticas productivas y sociales.

Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, Disposición transitoria décimo octava: establece los objetivos del Comité Interinstitucional de la Capacitación.

Artículo 7 del Decreto Ejecutivo nº 680: se crea la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional, como entidad adscrita al Ministerio de Industrias y Productividad, con autonomía administrativa y financiera, para el ejercicio y ejecución de la política de capacitación y formación profesional.

Artículo 9 del Decreto Ejecutivo nº 680 (numeral 4): se establecen las atribuciones de la SETEC como organismo que acredita a los operadores de capacitación, sea directamente o a través de entidades autorizadas para la acreditación.

Plan Nacional de Capacitación y Formación Profesional de la SETEC: se alinea con el Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013.

Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI del 31 de marzo del 2012).

Ley Orgánica de Educación Superior del 12 de octubre de 2010.

3.4.- Organismos implicados en el SNCP:

Ecuador ha establecido durante el año 2012 un Plan Nacional de Capacitación cuyo objetivo es implementar y sustentar el Sistema Nacional de Formación Profesional con orientaciones estructurales, políticas y estratégicas que viabilicen la eficiente ejecución de la inversión en Capacitación y Formación Profesional. Está orientado a beneficiar a la población trabajadora con o sin relación de dependencia, a trabajadores independientes, a microempresarios y actores de economía popular y solidaria, así como a los grupos de atención prioritaria para contribuir de este modo al desarrollo social y económico, inclusivo, equitativo y en armonía con la naturaleza, teniendo como fin el buen vivir. La construcción de este Plan se vincula con el Plan Nacional para el Buen Vivir y responde a un proceso de diálogo con los actores que son parte del nuevo Sistema Nacional de Formación Profesional (trabajadores, independientes,

microempresarios, actores de economía popular y solidaria, grupos de atención prioritaria, empleadores, operadores, certificadores, instructores, entre otros).

Este plan, sustenta la base del Sistema de Formación Profesional de calidad, y defiende en su planteamiento la estrategia de implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

3.4.1.- Organismos del Servicio Nacional de Capacitación y Formación Profesional.¹

Decreto Ejecutivo n° 680

Art. 1. La estructura de Capacitación y Formación Profesional está conformada por:

Art. 4. El Comité Interinstitucional de Capacitación y Formación Profesional: ente rector de la Capacitación y Formación Profesional, deberá consolidar un sistema de formación profesional basado en competencias laborales, de tal forma que sus modalidades de financiamiento conlleven el establecimiento de currículos académicos -basados en perfiles profesionales- para desarrollar la capacitación y formación profesional, así como el reconocimiento de competencias laborales a través de procesos de evaluación y certificación.

Art. 7 La Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional (SETEC): entidad adscrita al Ministerio de Industrias y Productividad, con autonomía administrativa y financiera para el ejercicio y ejecución de la política de capacitación y formación profesional. Tiene las siguientes atribuciones:

1. Impulsar las actividades de formación, capacitación, asistencia técnica, especialización, difusión y evaluación de temas de capacitación y formación profesional por competencias laborales.
2. Acreditar operadores de capacitación, sea directamente o a través de entidades autorizadas para la acreditación.
3. Desarrollar el diseño de las metodologías a utilizar para la elaboración de currículos a partir de estándares o normas de competencia.
4. Fomentar la formación de formadores por competencias laborales.
5. Diseñar modalidades de financiamiento y ejecución de programas.
6. Definir los lineamientos para la elaboración de perfiles profesionales y desarrollarlos
7. Coordinar con el Organismo de Acreditación Ecuatoriano la acreditación de evaluadores y de entidades certificadoras de personas capacitadas por competencias laborales.
8. Los certificadores/as y evaluadores/as acreditados serán encargados de ejecutar los procesos de evaluación sobre la base de los estándares de la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional o normas complementarias (INEN: Instituto Nacional Ecuatoriano de Normalización) para su certificación o reconocimiento sectorial)

La Secretaría Técnica es la unidad técnica que debe proponer, para conocimiento y aprobación del Comité Interinstitucional de Capacitación y Formación Profesional, el Plan Nacional de Capacitación y Formación Profesional y es el único depositario de los aportes asignados por la normativa correspondiente o por

¹ Decreto No 680; Registro Oficial No 406. Jueves 17 de marzo de 2011.

medio de otros mecanismos; y, por tanto, es el ente encargado de ejecutar los recursos del Fondo Nacional de Capacitación y Formación Profesional.

c) El Consejo Consultivo de Capacitación y Formación Profesional, como instancia de participación de los trabajadores, empleados y sector público.

d) Otras entidades participantes:

- El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP): se incorporará al Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional como una entidad oficial líder en la prestación de los servicios de formación y capacitación. Se trata, por tanto, de una institución pública adscrita al Ministerio de Relaciones Laborales. Desde 1966 ha generado procesos de capacitación y formación profesional a nivel nacional, contribuyendo con el cumplimiento de los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir y respondiendo a los desafíos que el sistema laboral exige. Su misión es desarrollar competencias, conocimientos, habilidades y destrezas en las y los trabajadores ecuatorianos a través de procesos de capacitación y formación profesional que respondan a la demanda de los sectores productivo y social, propendiendo al uso del enfoque de competencias laborales en los procesos formativos.

- El Ministerio de Relaciones Laborales: ente rector de las políticas laborales y del vínculo entre la oferta formativa y la demanda laboral. La "Red Socio Empleo" facilita orientación, capacitación permanente de las y los trabajadores a través de cursos o alianzas con instituciones como la SECAP e inserción laboral a través de una bolsa de empleo.

- Existen también otras entidades entre cuyos objetivos se cuenta el satisfacer necesidades de capacitación de su sector económico y que actúan fuera de la coordinación del MRLL, como el Instituto Nacional de Capacitación Agrícola (INNCA), el Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias (INIAP), entre otros.

3.4.2 Organismos Responsables de la Educación Técnica Profesional.

Ministerio de Educación.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) expedida en el mes de marzo del año 2011, inició la implementación del Bachillerato General Unificado (BGU) en las instituciones educativas. Este bachillerato contempla un bloque sólido de enseñanzas comunes denominado Tronco Común, cuyo objetivo es preparar a los y las estudiantes en tres ejes fundamentales: para el ejercicio de una ciudadanía democrática, para continuar estudios superiores y para la inserción en el mundo del trabajo y el emprendimiento. Adicionalmente a esta formación común, el BGU contempla dos opciones de formación complementaria, en el campo de las ciencias y en el campo técnico, según se indica en el artículo N° 43 de la LOEI.

La educación Técnica en Ecuador, se divide en la educación técnica media, que forma parte del Bachillerato General Unificado donde se complementa con la formación del campo técnico, y en la formación técnico-profesional de nivel terciario o postsecundario, que es desarrollada en los Institutos Técnicos Superiores y en los Institutos tecnológicos con una duración de dos y tres años respectivamente.

Desde el Bachillerato Técnico, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, se desarrollan las competencias específicas de la Figura Profesional que se haya elegido.

Entre los módulos formativos, para todas las figuras profesionales se ha incorporado el de Formación en Centros de Trabajo (FCT), que es un módulo destinado a complementar la formación técnica que los y las estudiantes reciben en el establecimiento educativo y que se desarrolla en un escenario real de trabajo como son las empresas o entidades dedicadas a actividades de producción y/o prestación de servicios. (*Oferta formativa del bachillerato técnico, Min. educación*).

IV. SITUACIÓN ACTUAL DEL SNCP EN ECUADOR

El Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, propiamente dicho, está compuesto por 3 subsistemas principales que lo completan:

- El Sistema de Cualificaciones Profesionales, cuyos dos instrumentos principales son:
 - El Catálogo (o Marco Nacional) de Cualificaciones Profesionales
 - El Sistema (dispositivo y procedimiento) de Evaluación y Reconocimiento de la competencia profesional (adquirida mediante la experiencia laboral, la formación no formal y/o la formación informal).
- El Sistema o los Sistemas Formativos (que oferten formación asociada a las cualificaciones profesionales), sea el sistema formativo gestionado por las administraciones educativas y conducentes a la obtención de títulos educativos, sean otros sistemas formativos o de capacitación, gestionados por otras administraciones, conducentes a la obtención de certificaciones y/o acreditaciones laborales o profesionales.
- El Sistema de Información y Orientación Laboral y Profesional (cuya función es informar y facilitar el acceso de la población activa al Sistema de Cualificaciones Profesionales y a los Sistemas Formativos que procuran la adquisición de competencias y cualificaciones profesionales).

A continuación, se realiza una descripción sobre el Sistema de Cualificaciones Profesionales de Ecuador, basado en los distintos componentes anteriores:

4.1. Sistema de Cualificaciones Profesionales: catálogo de ocupaciones, cualificaciones y sistema de evaluación y reconocimientos de competencias

Catálogo de Cualificaciones Profesionales

En Ecuador aún no existe un Catálogo de Cualificaciones Profesionales propiamente dicho. La situación y el estado del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales está en los primeros pasos de ejecución y actualmente no existe unificación de criterios, sino que se están entablando las primeras reuniones y conversaciones entre los distintos organismos para alianzas y acuerdos comunes.

La creación de la SETEC (2011) fue el paso principal para el trabajo por competencias y el levantamiento de perfiles, pero también, como se describe a lo largo del informe, se trabaja con otros perfiles, que se han levantado de manera autónoma por distintos organismos que realizan formación.

A continuación, se exponen las distintas entidades que están trabajando en ello y cuáles han sido los resultados obtenidos.

1) Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional. (SETEC)

La SETEC es el organismo técnico y autónomo que lidera la ejecución de políticas para el desarrollo permanente de la cultura de capacitación en el país, fomentando el talento humano y el crecimiento de la productividad del sector privado en el Ecuador. Entre uno de los objetivos misionales de la SETEC está el articular la gestión de la formación y capacitación profesional, enfocada hacia el reconocimiento de competencias laborales, adaptándolas a la nueva estrategia del Estado en formación profesional, y en apoyar sectores productivos priorizados y que generen un valor agregado en el país.

El enfoque por competencias laborales para la formación es una característica esencial de la estrategia que trabaja la SETEC. Mediante un amplio trabajo en conjunto con trabajadores, empleadores, trabajadores independientes y otros gremios o asociaciones se ha llegado a acuerdos para identificar perfiles profesionales, acordes a sus sectores, que sirvan como base para procesos formativos orientados a incrementar la productividad y competitividad, y por ende mejoren la calidad de vida de los/las ecuatorianos/as, favorezcan nuevos emprendimientos y la generación de empleo. De este modo se busca ofrecer servicios sociales de calidad, procesos formativos ajustados a las necesidades locales y basados en el aprender haciendo y orientados en un futuro a mediano plazo a la certificación de competencias.

Actualmente en la SETEC se dispone de 90 perfiles profesionales los que se encuentran publicados en la página- web institucional, alineados a los sectores productivos definidos en la Agenda para la Transformación Productiva como prioritarios. Los perfiles profesionales están estructurados en términos de competencias generales: unidades de competencia, elementos de competencia, criterios de desempeño; adicionalmente el contexto laboral y conocimientos y capacidades fundamentales. Los perfiles en esta oportunidad referidos, corresponden a los siguientes sectores productivos : alimentos frescos y procesados (10), agropecuario (5), pesca (1), servicios ambientales (1), confección, cuero y calzado (4), automotor (2), turismo (45), metalmecánica (8), construcción (5), otros sectores (9).

Entre una de las metas de la SETEC, está poder incrementar esta cantidad a 150 perfiles, que contribuirán a cubrir las necesidades de formación del país.

ETAPAS PARA EL LEVANTAMIENTO Y VALIDACIÓN DE PERFILES

ETAPA 1. COMITES TÉCNICOS SECTORIALES

El levantamiento de los perfiles, por parte de SETEC, da inicio a partir de la convocatoria que se realiza a los sectores productivos. Con ellos, a través de los Comités Técnicos Sectoriales a los cuales se los define como organismos de apoyo para la identificación, de necesidades de capacitación, levantamiento y validación de perfiles profesionales ocupacionales a nivel nacional.

El objetivo de cada uno de estos comités en el sector al que se pertenecen, identificar las necesidades sectoriales en temas de capacitación y formación profesional.

Estos comités sectoriales están formados por representantes de cada uno de los sectores productivos: asociaciones, cámaras, gremios, empresas, entidades del sector público a nivel local y nacional; y para formar parte de ellos se requiere conocimiento y experiencia laboral de al menos dos años en el sector y conocimiento de los diferentes grupos ocupacionales del sector.

Los comités Técnicos Sectoriales se encargan de:

- Realizar un inventario de los potenciales perfiles a levantarse en el sector productivo en cada uno de los grupos ocupacionales.
- Participar en las mesas de validación de perfiles profesionales afines a su sector productivo.
- Formular recomendaciones para la mejora de los contenidos de los perfiles profesionales.
- Participar en la planificación estratégica de la capacitación del sector, e
- Apoyar procesos de reconocimiento de las competencias laborales adquiridas por los trabajadores en cada sector.

ETAPA II. Talleres Sectoriales:

Los talleres sectoriales forman parte del proceso obligatorio para el levantamiento de perfiles profesionales ocupacionales por competencias laborales establecido por la SETEC. Su objetivo es determinar de manera clara y precisa las funciones generales y específicas de una ocupación profesional bajo el enfoque de competencias laborales, y está formado por trabajadores y por supervisores de amplio conocimiento teórico y práctico de una ocupación específica.

Una vez identificadas las Competencias Laborales de las diferentes ocupaciones en los talleres sectoriales, son puestas a consideración de las mesas sectoriales para su validación respectiva.

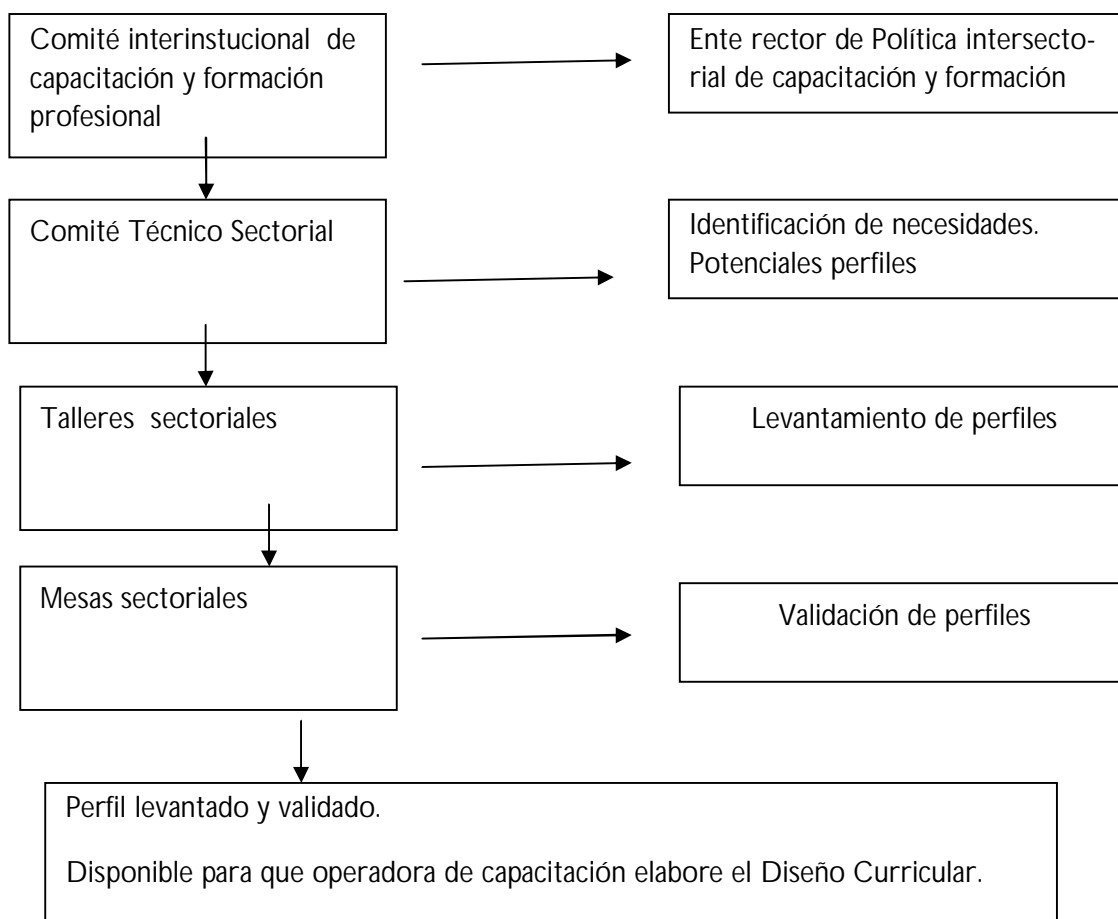
ETAPA III Mesas Sectoriales:

Son equipos de trabajo que validan las competencias laborales de los perfiles profesionales ocupacionales generados en los talleres sectoriales.

Las mesas sectoriales, al igual que los talleres sectoriales, forman parte del procedimiento obligatorio para el levantamiento y validación de perfiles profesionales ocupacionales por competencias laborales y su objetivo es validar las competencias laborales de un perfil profesional, como un mecanismo de aseguramiento de validez y fiabilidad incurra en sus contenidos.

Estas mesas sectoriales están formadas por representantes de cada uno de los sectores productivos: asociaciones, cámaras, gremios, empresas y entidades del sector público tanto a nivel local como nacional.

Proceso operativo para levantamiento y validación de perfiles en la SETEC.



2) Ministerio de Educación

La oferta formativa técnica con la que se inició la implementación del Bachillerato General Unificado, (BGU), y que ha sido oficializada mediante Acuerdo Ministerial N° 307-11 del 23 de agosto de 2011, contempla 36 figuras profesionales (FIP) correspondientes a las áreas Agropecuaria, Industrial, de Servicios y Artística. Estas figuras profesionales, surgieron también del proyecto RETEC (Reforzamiento de la Educación Técnica), aprobadas por el Ministerio de Educación en el año 2004.

El diseño curricular que utiliza el bachillerato técnico es el basado en competencias laborales y parte del análisis de los procesos y subprocesos que se desarrollan en los diversos entornos laborales de las diferentes actividades económicas y estudio de sus características.

Este primer análisis permite identificar las competencias que debe adquirir una persona para poder realizar y desempeñar las distintas funciones en el ámbito laboral y, así, se seleccionan las figuras profesionales que deben incluirse en la oferta formativa técnica, en una lógica de respuesta a las necesidades del país.

El diseño curricular por competencias es la metodología más precisa para orientar la formación técnica al ámbito laboral real, consiguiendo de esta manera correlacionar las competencias adquiridas en el bachillerato con las necesidades de las empresas o entidades ofertantes de empleo.

Este trabajo todavía es reciente y está en proceso de adecuación a las necesidades del país. Hay que tener en cuenta que la implementación del Bachillerato General Unificado en Ecuador es un gran paso para lograr un mayor acceso a los estudios desde distintas ramas, y ahora mismo el país, está llevando a cabo la evaluación de los sectores productivos para dar una respuesta que satisfaga las necesidades del empleo y sea pertinente a la demanda.

Actualmente existe una gran falta de relación entre el Comité Interinstitucional, al que se alude en el apartado anterior, y según lo expuesto durante las entrevistas, distintos actores están de acuerdo en que es importante fomentar una buena relación entre ellos, y así trabajar también con el Ministerio de Educación. Este paso es imprescindible para poder llegar a un único Catálogo Profesional y acceder a la educación técnica desde la experiencia profesional, mejorando así las oportunidades de acceso a la educación. Ecuador está trabajando en este objetivo y sería un gran paso para el país fomentar el trabajo en conjunto por parte de las entidades públicas.

Por último, solamente indicar que se han hecho unas primeras reuniones también con otros organismos de cooperación internacionales que están trabajando en el mismo tema, vinculando a los distintos ministerios que trabajan en la formación profesional hacia un Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales; pero están solamente en los primeros pasos y primeras reuniones de explicación, conocimiento e importancia del mismo.

Evaluación y Reconocimiento de la competencia profesional

En Ecuador no existe un sistema o procedimiento de "Evaluación y Reconocimiento de la competencia profesional" adquirida mediante la experiencia laboral o formación no formal.

La OAE (Organismo de Acreditación Ecuatoriano) es la institución pública adscrita al MIPRO (Ministerio de Producción) responsable de acreditar en el Ecuador la competencia técnica de los Organismos de Evaluación. Actualmente en Ecuador, solo existe un organismo certificador "Qualitur", que es un organismo privado, certificador de competencias en el sector Turismo, (Qualitur, en la actualidad, tampoco está funcionando, y la idea es que sean los propios organismos públicos los que se encarguen de este trabajo).

Es competencia de la SETEC coordinándose con el Organismo de Acreditación Ecuatoriano, OAE, la acreditación de evaluadores y de entidades certificadoras de personas capacitadas por competencias laborales, quienes serán los encargados de ejecutar los procesos de evaluación sobre la base de los estándares de la SETEC o normas de competencias (INEN) para su certificación o reconocimiento sectorial.

Tanto el Ministerio de Educación, SETEC u otras instituciones, están de acuerdo en que se trata de algo necesario, óptimo y totalmente favorable para el país y sus jóvenes, pero la certificación de competencias es uno de los objetivos a medio plazo más importante y desafortunadamente, por ahora, no se han obtenido buenas experiencias.

Desde el SECAP (Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional), operadora de formación pública con mayor financiamiento de SETEC, están trabajando también para operar como organismo certificador de competencias, pero reconocen la dificultad del proceso y su complejidad.

Para ello, el primer paso sería la acreditación como certificador en cada uno de los perfiles en los que realiza la formación (la SECAP actualmente tiene formación por competencias en 7 perfiles profesionales en el sector de la construcción) ante la OAE.

Como conclusión, Ecuador, dispone de algunas experiencias piloto en cuanto a validación y acreditación de competencias, pero no dispone actualmente de un sistema elaborado y validado en los sectores que trabaja con perfiles profesionales; sin embargo, muestran gran interés y sienten la necesidad de expertos en la materia, que puedan asesorarles en este trabajo.

4.2.- Sistema de Formación y Educación Técnica profesional (reglado y no reglado)

La Educación Técnica Profesional en Ecuador, se divide en dos ámbitos importantes:

Educación no reglada: toda aquella formación que no se encuentra dentro del sistema formativo regulado por el Ministerio de Educación se considera formación no reglada. Esta capacitación para el empleo en la actualidad está regulada en Ecuador por la Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional (SETEC), como órgano responsable de la capacitación profesional. La SETEC se ocupa de financiar la formación para el empleo, a partir de las recaudaciones de seguridad social de cada uno de los trabajadores, financiando así a las operadoras de formación para empresas del país.

SETEC trabaja con más de 150 operadoras de formación en el país, entre las que destaca la SECAP (Servicio de Capacitación y Formación Profesional), como el organismo público acreditado de formación, que receipta mensualmente el 30% de las recaudaciones que recibe la SETEC.

El SECAP ofrece diversas modalidades de cursos en cuanto a carga horaria: desde cursos de corta duración, muy puntuales, de 4-5 horas; mediana duración, hasta 300 horas (normalmente, son los perfiles profesionales por competencias); y larga duración, entre 1500 y 3000 horas. SECAP tiene además un Instituto de Educación Superior, que ofrece títulos técnicos y tecnológicos, que pertenecería a educación formal .

Educación reglada: la Educación Técnica en Ecuador se clasifica en Educación Media Técnica (bachillerato general unificado) y la formación técnico-profesional de nivel terciario o postsecundario.

En Ecuador se utiliza el concepto de Bachillerato General Unificado, que tiene una estructura con un componente de enseñanzas comunes denominado tronco común; se desarrolla en 3 años de bachillerato. Este bloque formativo otorgará a los estudiantes una formación sólida que les permita así la continuación de sus estudios y la inserción en el mundo del trabajo y el emprendimiento, desde cualquiera de las opciones.

Adicionalmente al estudio de las asignaturas del tronco común, en el bachillerato los estudiantes recibirán una formación complementaria, bien en el área de ciencias, o en el campo técnico, dando lugar al bachillerato de ciencias y técnico, respectivamente. El bachillerato técnico es elegido aproximadamente por el 53% de la población que se matricula, si bien menos de la tercera parte termina cumpliendo las pasantías en el tercer año² (según la nueva Ley de educación, la pasantía dura 160 horas). El objetivo principal de este Bachillerato General Unificado es dar la oportunidad de tener acceso a estudios superiores y universitarios desde cualquier opción elegida, sin cerrar puertas a los alumnos que quieran seguir estudiando.

La Educación Media Técnico-Profesional: la Educación General básica está compuesta por 10 años de educación obligatoria donde los alumnos y alumnas desarrollan las capacidades, habilidades, destrezas y competencias generales.

El Bachillerato general Unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones: Bachillerato en Ciencias con formación complementaria en áreas científico-humanísticas y el bachillerato Técnico que ofrece una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a las y los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. La educación técnica se imparte en los colegios Técnicos que según el artículo 43b de la Ley Orgánica de Educación Intercultural podrán constituirse en unidades educativas de producción donde tanto las y los docentes como las y los estudiantes pueden recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento. Los Bachilleratos Complementarios son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el bachillerato general unificado. Puede ser bachillerato artístico o Bachillerato técnico productivo. Este último es complementario al bachillerato técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional. Tiene como propósito fundamental desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del bachillerato técnico. Puede ofrecerse en los mismos centros educativos donde funcione el bachillerato técnico, los cuales también podrán constituirse en unidades educativas de producción. Existen cuatro modalidades de bachilleratos técnicos: Bachilleratos técnicos Agropecuarios, Bachilleratos Técnicos Industriales, Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y

² La pasantía es un módulo formativo de carácter obligatorio, donde los alumnos hacen prácticas en las empresas; consta de un total de 160 horas.

Servicios y Bachilleratos Polivalentes. Cada uno de estos bachilleratos tiene asignado una serie de Figuras Profesionales que orientan la formación específica de las y los alumnos.

Formación técnico-profesional de nivel terciario o postsecundario: el artículo 118 (a) de la Ley Orgánica de Educación Superior establece que el nivel técnico o tecnológico superior, desarrollado en los Institutos Técnicos Superiores y en los Institutos Tecnológicos con una duración de dos y tres años respectivamente, está orientado al desarrollo de las habilidades y destrezas que permitan al estudiante potenciar el saber hacer. Corresponden a éste los títulos profesionales de técnico o tecnólogo superior.

En relación a las estadísticas sobre inserción laboral y continuidad de estudios entre los alumnos que realizan el bachillerato técnico, se encuentran los siguientes resultados: aproximadamente el 51% continúa con estudios superiores, el 44% se inserta profesionalmente. De este 44% que se inserta profesionalmente, el 14% tiene emprendimiento propio.

En cuanto a la facilidad para el acceso a las empresas (para la realización de las pasantías) por parte de los alumnos del Bachillerato Técnico, ha habido una cierta apertura por parte del Ministerio de Relaciones Laborales en el último tiempo, para la ayuda en el contacto de las distintas empresas que quieran tener alumnos en prácticas.

Actualmente se está retomando la relación con las cámaras de producción para que puedan también valorar los beneficios de los alumnos en prácticas y abran sus puertas a la experiencia laboral dentro de la empresa. Durante el mes de noviembre se tuvo un encuentro con las cámaras de las 36 figuras profesionales y se está mejorando este acercamiento. Por parte de las mismas cámaras se siente el interés hacia la proximidad con el Ministerio de Educación.

Además de la relación con las cámaras, el Ministerio de Educación demanda la relación a través del Ministerio de Coordinación y Talento Humano, para integrarse en todas las instancias en las que se trabaja la educación técnica profesional y con los distintos organismos de capacitación y formación profesional.

4.3.- Sistema de Información y Orientación Laboral y Profesional

En Ecuador cada uno de los organismos tiene sus propios servicios de información y orientación laboral correspondientes, además de su propia bolsa de trabajo. Según las informaciones que se plasmaron en el cuestionario, y a lo largo de las entrevistas, el 70 % de los beneficiarios de la formación para el empleo se informa de los distintos cursos a partir de los medios de comunicación o a través de sus propios medios, el 20 % a partir de la empresa en la que trabajan y aproximadamente un 10% no llegar a ser informado de estos beneficios.

Además, cada unas de las instituciones cuenta con su web, donde los beneficiarios pueden acceder a la información de cada uno de los cursos y modalidades formativas que se están desarrollando.

Algunas instituciones, como el Ministerio de Relaciones Laborales, define el sistema de información y orientación laboral como uno de las mayores debilidades del trabajo. Uno de sus objetivos para los próximos años también es poder crear un "Observatorio del Mercado de Trabajo", donde la población pueda informarse acerca de los principales sectores demandantes de empleo, las líneas de desarrollo más emergentes y la capacitación requerida para ello.

El Ministerio de Educación tiene, sin embargo, un sistema de información y orientación laboral más avanzado en este sentido.

A continuación, se expone un resumen ejecutivo sobre el Programa de Orientación Profesional e Inserción Socio Laboral, que ha sido facilitado por el mismo Ministerio de Educación.

El programa de Orientación Profesional e inserción socio laboral fortalece y complementa la formación técnica profesional del bachillerato técnico, en la medida que desarrolla en los estudiantes capacidades técnicas y sociales asociadas con el campo actitudinal en procura de la adquisición de competencias que eleven su cualificación profesional y les posibilite la construcción de su proyecto de desarrollo personal o proyecto de vida, la concreción del itinerario ocupacional, la gestión autónoma de su carrera y la inserción socio-laboral. Para lo cual, la actuación educativa debe encararse centrada en el alumno. En este marco el programa se desarrolla con tres servicios fundamentales:

1.- Servicio de Orientación y desarrollo personal de estudiantes: los procesos de este servicio están asociados con el currículo en lo que respecta al desarrollo de capacidades vinculadas a la gestión autónoma de la carrera, ya que debe tener en cuenta tres grandes ejes de aprendizaje organizadores: enseñar a mirar, enseñar a desear, y enseñar discernir, cada uno abarca procesos y procedimientos. La intervención requiere tanto del orientador como de los docentes. Contempla dos ámbitos: a) Orientación Profesional y Vocacional, es el proceso educativo de potenciación de la construcción de la personalidad y de la madurez, de la vocación e interés profesional del estudiante orientado a diseñar su objetivo profesional y su plan de carrera o proyecto profesional, que están íntimamente vinculados con el proyecto de desarrollo personal; b) Proyecto de desarrollo personal, el estudiante de manera autónoma construye para su autorrealización. Este proceso engloba aspectos como la identidad personal (autonomía, auto percepción, autoestima, valores, aptitudes, actitudes), la construcción de las relaciones, la satisfacción de las necesidades y los deseos, la pertenencia y el papel social.

2.- Servicio de Intermediación Laboral y apoyo a la inserción de egresados: es un proceso que se construye ligado con el servicio de desarrollo personal, a través del cual los estudiantes y egresados entran a formar parte del mercado laboral, ya sea por cuenta ajena (bajo dependencia) o por cuenta propia, mediante el emprendimiento productivo. La intervención del servicio pasa a ser fundamental en el colegio de bachillerato técnico, ya que contribuye a vincular los dos grandes ámbitos: el sistema educativo y el mundo laboral. Su abordaje es dual: educación y trabajo, egresados y empleo, formación técnica y demanda laboral. En este propósito aborda y desarrolla aspectos que permitan incrementar el grado de inserción laboral y el mantenimiento y/o mejora de los egresados en el mercado de trabajo. Par ello es necesario desarrollar ciertas capacidades que permitan al estudiante operar en su entorno, gestionar de forma autónoma su carrera y construir de manera creativa nuevos espacios profesionales, que le supondrán un valor añadido discriminante en el mercado laboral, y en su vida en general, por consiguiente ser reconocido altamente empleable.

3.-Servicio de promoción y apoyo al emprendimiento productivo de egresados: es un proceso mediante el cual se busca cimentar una cultura y espíritu emprendedor en el colegio de bachillerato técnico-CBT. Es decir que tanto estudiantes como docentes aprendan a resolver problemas, aprendan a ver oportunidades, aprendan a proyectarse y aprendan a tomar decisiones. Ya que las personas emprendedora no solo buscan el beneficio económico sino que también existen aquellos que buscan conseguir objetivos sociales y políticos. En este marco se asesora a los estudiantes y egresados, tomando en cuenta todas sus

potencialidades, sus intereses y su vocación, desde los niveles más básicos como la concreción de la idea de negocio en caso de que ese sea su objetivo, hasta la consolidación en el mercado. El Orientador conjuntamente con los docentes técnicos interactúa e interviene de forma integral para desarrollar en los estudiantes capacidades, actitudes y conductas que les faculte aprender a emprender y por consiguiente a conseguir su integración socio laboral.

V. DESAFÍOS ACTUALES DEL PAÍS EN RELACIÓN A SU SNCP

Tras el análisis de la información recogida durante las distintas entrevistas, se podría decir que Ecuador está trabajando en la implementación de un SNCP, conscientes del proceso largo y complejo en el que están comenzando.

El país está invirtiendo en una formación profesional basada en competencias laborales, que dé respuesta a las necesidades del país según su mercado laboral.

La creación de la SETEC en 2011 fue un gran avance para consolidar y fortalecer el levantamiento de perfiles profesionales y trabajar bajo la metodología del análisis funcional. De esta manera, las operadoras de formación son acreditadas, coordinadas y organizadas bajo un mismo organismo que financia y pone las pautas.

De esta forma, y siguiendo un trabajo por incentivos, la SETEC otorga más financiación a aquellos operadores de formación que trabajen bajo perfiles profesionales, fomentando así el uso de esta metodología y consiguiendo que la formación se realice bajo las unidades de competencias de los perfiles profesionales.

Cada una de las instituciones entrevistadas, y por la información recopilada en los distintos cuestionarios, están de acuerdo con la creación de un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, en el cual se levanten perfiles profesionales por competencias y se reconozca o acredite las distintas competencias adquiridas en la experiencia profesional o sistemas no formales.

Ecuador tiene muchos desafíos en los próximos años en cuanto a la creación y consolidación del Sistema Nacional de cualificaciones Profesionales y existe un gran compromiso por parte de las entidades públicas de trabajar y poner todo el esfuerzo en obtener ese resultado.

Entre las informaciones encontradas sobre los desafíos del país en relación al SNCP, destacan las siguientes:

- Mejorar y fomentar la relación entre los organismos responsables de la formación para el empleo con el Ministerio de Educación y el sistema formal del bachillerato técnico. Si bien Ministerio de Relaciones Laborales, SETEC y SECAP mantienen unos mismos estándares a la hora del levantamiento de perfiles, relación con las cámaras de producción, etc., existe una falta de coordinación y trabajo en conjunto entre Trabajo y Educación con el objetivo de crear un sistema adecuado.
- Evaluación y actualización de la formación profesional en los sistemas formal e informal según las necesidades de empleo del país; adecuadas a las reales funciones del ámbito laboral y a los sectores productivos más demandados, teniendo en cuenta también la diferencia entre las distintas realidades en las regiones de Ecuador. Adecuación de la formación al empleo.

- Mejorar el sistema de información y orientación laboral, por ejemplo gracias a un observatorio de mercado de trabajo, donde se informe y oriente a los jóvenes sobre cuáles son las ramas con más oportunidades laborales, y poder así encauzar sus carreras profesionales.
- Sistematización sobre el levantamiento de perfiles entre las distintas instituciones para crear un único Catálogo al que se pueda acceder desde las diferentes entidades. De esta forma se respetarán las mismas pautas y los agentes sociales -como empresas y trabajadores- colaborarán con todas las entidades.
- El país tienen una necesidad importante en el tema de acreditación y certificación de competencias, debido a la escasez de organismos ejecutores de estas acciones. Para Ecuador una de las principales debilidades es esta acción de certificación, que, por otro lado, es totalmente necesaria para la creación del SNCP.
- Desde la SETEC en este próximo año quiere llegar a más de 150 perfiles profesionales que respondan a las necesidades de la formación y demanda laboral, en los sectores priorizados-
- Formación de expertos en temas de competencias, que tengan experiencia en el levantamiento de perfiles, procesos de evaluación de la conformidad y certificación.
- Armar un equipo interinstitucional de trabajo, que coordine la construcción del marco de cualificaciones. Se acordó que cada institución iba a aportar con las distintas ocupaciones que ellos ofrecen.

VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE TRABAJO EN EL MARCO DEL PROGRAMA EUROSOCIAL

6.1.- Conclusiones

Como se ha podido apreciar a lo largo del informe sobre la situación en Ecuador, se encuentra entre los interlocutores - SETEC, Ministerio de Educación y Ministerio de Relaciones Laborales- una gran disposición para formar parte del programa Eurosociat y trabajar en la acción sobre la formación y consolidación de un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

El gobierno ecuatoriano ha apostado por la creación de la SETEC , como órgano responsable del financiamiento de la capacitación para el trabajo, y por la formación del Comité Interinstitucional, como ente rector de la política intersectorial de capacitación y formación profesional (Comité formado por Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT; Ministerio de Industrias y Productividad, MIPRO; Ministerio Coordinador de Desarrollo Social, MCDS; Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, SENPLADES; Ministerio de Relaciones Laborales, MRL; y Ministerio Coordinador de la Producción, Empleo y Competitividad, MCPEC), comenzando así alineamientos y puestas en común entre los distintos organismos responsables de la formación y capacitación.

En relación al levantamiento de perfiles profesionales, Ecuador ha adelantado trabajo en este tema, ya que, desde la aparición de la SETEC, se han levantado más de 90 perfiles en los sectores productivos definidos

como prioritarios, por lo cual el proceso ha sido rápido, considerando el poco tiempo con el que se ha podido contar. En esta misma línea de trabajo, se desea completar un mayor número de perfiles durante este próximo año; pero es importante no olvidar el sistema de reconocimiento de competencias profesionales, que está más decaído en el país, ya que aún no se ha obtenido ninguna experiencia exitosa en este tema. Por ello, podríamos decir que el reconocimiento de competencias profesionales es el punto débil del sistema ecuatoriano, y que en esta materia (validación, evaluación y certificación) es necesaria ayuda o asistencia que podrían aportar desde otros países.

Desde el Ministerio de Relaciones Laborales, en coordinación con las otras entidades, se está realizando también la actualización de oferta y demanda laboral que permitirá la descripción y creación de los demás perfiles, y sobre todo el poder ofrecer una formación vinculada con las necesidades del país; punto fundamental para ofrecer una respuesta oportuna y adecuada.

En definitiva, el gobierno ecuatoriano está interesado en la capacitación y formación profesional y en su alineamiento con un sistema de cualificaciones profesionales. Desea trabajar bajo la misma estrategia que se está trabajando en el programa y participar de forma activa durante el desarrollo de las acciones para poder avanzar más rápidamente en el proceso que está tomando forma. La mayor debilidad está aún en el sistema de reconocimiento de competencias, y también en el estudio y actualización de la oferta y demanda laboral del país. Desde las distintas instituciones se muestra un interés por la colaboración mutua, sobre todo por parte de las entidades relacionadas con el sector empleo, pero es necesario contar también con educación, para poder obtener una formación reglada basada en las necesidades de los sectores productivos.

6.2.- Acciones Eurosocial: programa de trabajo preliminar

En el marco del programa Eurosocial, sobre la acción de mejora y consolidación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, Ecuador ofrece total disposición a participar y formar parte de las distintas acciones que se desarrollarán a lo largo del próximo año.

Se podría decir que Ecuador tiene una estructura débil en cuanto a sistema nacional de cualificaciones y, por ello, las acciones que se podrían realizar bajo el programa se definen como acciones iniciales en el proceso.

En primer lugar, es necesaria una base sobre la cual consolidar los distintos componentes del sistema. En esta primera base Ecuador ha avanzado gracias al compromiso por parte de los distintos organismos que participan en formación profesional.

El gobierno de Ecuador ha apostado por la creación de la SETEC como órgano responsable, y porque la metodología de la Secretaría esté basada en los perfiles profesionales por unidades de competencia. De esta manera, y como objetivo del gobierno de Ecuador, todas aquellas operadoras de formación deberán trabajar bajo esta metodología para poder lograr la respectiva acreditación y por ende financiación.

Además de la SETEC, el Ministerio de Relaciones Laborales, las operadoras de formación, como SECAP, el Ministerio de Educación y el mismo Ministerio Coordinador del Talento Humano, como organismo coordinador, están de acuerdo y ven totalmente favorable la consolidación del sistema; por ello, se podría decir que existe la disposición y la base está confirmada.

En segundo lugar, y tal y como se ha descrito en el análisis, Ecuador ha avanzado poco a poco en algunos aspectos de cada uno de los componentes y necesita refuerzo en ciertos temas y acciones, que el Eurosocial puede ejecutar, como las que se van a nombrar a continuación:

- Transmisión de información sobre la experiencia de los otros países que forman parte del Eurosocial, como puede ser la experiencia del SENA de Colombia en el levantamiento de nuevos perfiles, debido también a la similar estructura gubernamental que existe entre los dos países.
- Formación de expertos en materia de competencias, análisis funcional y levantamiento de perfiles, para crear un Catálogo de Cualificaciones Profesionales y adecuar la formación necesaria al concepto de competencias.
- Levantamiento de perfiles adecuados a la priorización de sectores productivos y la demanda laboral correspondiente.
- Seminarios de expertos con países europeos sobre la instauración del un SNCP: procedimientos y componentes del sistema.
- Asistencia técnica por parte de otro país más avanzado, como podría ser Brasil o Chile, en materia de certificación de competencias en algunos sectores productivos, que sirvan como ejemplo para la creación de organismos certificadores en sectores prioritarios de Ecuador.
- Capacitaciones a funcionarios de la SETEC acerca de las metodologías sobre el levantamiento de perfiles y formación de equipos técnicos que puedan transferir los conceptos formativos a los diferentes actores involucrados
- Unificar criterios por parte de SETEC y Ministerio de Educación, para que se comience a trabajar de una manera intersectorial y se cuente con Educación en las decisiones sobre formación profesional o capacitación laboral.
- Incluir al Ministerio de Educación en aquellas acciones formativas relacionadas con los sectores productivos y las empresas, además del Comité Interinstitucional.
- Sensibilización a los distintos actores que participan en la formación profesional sobre las ventajas y avances de la metodología por competencias y los resultados positivos que ofrece.
- Crear una red virtual entre los distintos puntos focales de los países que participan en la acción para compartir documentos, información y crear futuras alianzas y proyectos.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- Ministerio de Educación del Ecuador: <http://www.educacion.gob.ec/>
- Ministerio de Relaciones Laborales: <http://www.mrl.gob.ec>
- SECAP: <http://www.secap.gob.ec>
- SETEC: <http://www.setec.gob.ec>
- Banco Central Ecuador. Estadísticas. <http://www.bce.fin.ec/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censo: <http://www.inec.gob.ec>
- *Datos Mundiales de Educación*. VII edición 2010/2011. Ecuador. Unesco. Oficina internacional de educación.
http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/WDE/2010/pdf-versions/Ecuador.pdf
- *Lineamientos generales para el Levantamiento de Perfiles Profesionales, Diseño de Estándares, Validación, Diseño Curricular, Capacitación por Competencias Laborales y Formación de Formadores*. SETEC.
- *Plan Nacional de Capacitación y Formación Profesional 2010-2013*. SETEC.
- *Plan de capacitación 2012*. SECAP.
http://www.secap.gob.ec/Documentos/Lotaip/PDF/PLANIFICACION_INSTITUCIONAL/PLANES_Y_PROGRAMAS/plan_capacitacion_2012.pdf
- Panorama educativo 2012. Desafíos pendientes. Proyecto regional de indicadores educativos. Cumbres de las Américas. UNESCO.OEA.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0019/001915/191524s.pdf>
- Catálogo Figuras Profesionales Ministerio de Educación Ecuador.