

Relatório Final



Entidad/es Ejecutora:



Consorcio Liderado por

Socios Coordinadores



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

Análise Comparativa da Situação Atual do SNQP Em Oito Países Latino Americanos

Autores Francisco de Asis Blas e Gloria Arredondo

Organização: Organização de Estados Ibero americanos para a Educação, a Ciência y a Cultura.

Com o apoio de CIEP e CIREM

Fecha: Setembro 2012

Site: www.programaeurosocial.eu

©

[Escribir texto]

Esta publicação foi produzida com o apoio da União Europeia. O conteúdo da mesma é de exclusiva responsabilidade do autor e de forma alguma pode se considerar que reflete a opinião da União Europeia

ÍNDICE	I.	BREVE APRESENTAÇÃO DO RELATÓRIO.....	4
	II.	INDICADORES DA ANÁLISE COMPARATIVA.....	4
	III.	ANÁLISE COMPARADA DOS CATÁLOGOS (QUADROS NACIONALES) DE QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS	7
	IV.	ANÁLISE COMPARATIVA DOS SISTEMAS DE VALIDAÇÃO DA COMPETÊNCIA PROFISSIONAL.....	12
	V	ANÁLISE COMPARATIVA DOS SISTEMAS DE FORMAÇÃO	15
	VI.	ANÁLISE COMPARATIVA DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO E ORIENTAÇÃO LABORAL E PROFISSIONAL.....	21
	VII.	ANÁLISE COMPARATIVA DOS SNQP EM SEU CONJUNTO	25
	VIII.	PROPOSTAS DE TRABALHO NO MARCO DO PROGRAMA EUROSOCIAL	28

I. BREVE APRESENTAÇÃO DO RELATÓRIO

Este relatório é o resultado de uma análise comparativa da realidade dos sistemas nacionais de qualificações profissionais (SNQP) nos oito países envolvidos nesta ação do programa Eurosocial II: Brasil, Chile, Colômbia, Equador, El Salvador, Paraguai, Peru e Uruguai. Este relatório tem sido usado como material para a análise dos relatórios nacionais preparados por especialistas da OEI nas missões desenvolvidas nos países entre junho, julho e agosto deste ano. Nestas missões se entrevistou agente chave (técnicos, responsáveis políticos ou representantes de agentes sociais) que estão envolvidos na articulação, geração, gerenciamento ou administração dos SNQP.

Este relatório é dividido em duas partes principais. A primeira inclui os capítulos II ao VII e descreve de acordo com indicadores de análise comparativa a realidade de oito países em matéria de: os catálogos ou marcos nacionais de qualificações profissionais, os sistemas de validação de competências profissionais, sistemas de formação e de ETP e os sistemas de informação e de orientação trabalho/profissional, além de uma análise final de conjunto sobre o estado em que se acham os distintos SNQP.

A segunda parte (capítulo VIII) descreve a proposta de trabalho que surge no âmbito do programa Eurosocial para resolver a demanda de países nesta matéria. Claramente, esta última parte tem como referência a análise acima.

II. INDICADORES DA ANÁLISE COMPARATIVA.

Em teoria, um sistema nacional de qualificações profissionais (SNQP) e particularmente, seu catálogo ou marco de qualificações (um dos seus principais componentes estruturais) executa várias funções:

- Primeiro, define ou estabelece o conjunto de objetivos -expressado em termos de competência profissional- dos processos de avaliação ou de reconhecimento da competência/qualificação profissional adquirida através de treinamento formal, não formal ou informal ou através da experiência laboral e profissional;
- Segundo, é o ponto de referência a partir do qual devem ser desenvolvidos programas de formação destinados à aquisição de competências/qualificações e conseqüentemente, dá conteúdo de treinamento eficaz (ou seja, as habilidades relacionadas especificamente com as competências exigidas desde os setores produtivos) aos programas de formação continua ou permanente;
- Ela também ajuda a melhorar a transparência do mercado de trabalho, proporcionando a empregadores e trabalhadores a identificação das necessidades de oferta e demanda de empregos;
- Pode e deve servir como um instrumento de referência na negociação coletiva para estabelecer categorias e/ou níveis profissionais;
- Em suma, fornece uma sólida base conceitual para o desenvolvimento de estudos e pesquisas relacionados ao desenvolvimento de qualificações e sua prospectiva, proporcionando assim uma informação crítica para o desenvolvimento, por parte das autoridades públicas, de políticas ativas de emprego.

Parece claro que todas estas funções contribuem para melhorar as relações entre emprego e formação e como resultado disso, para melhorar a produtividade e competitividade no desenvolvimento de processos de produção. Em outras palavras, um Sistema Nacional de Qualificações Profissionais é um instrumento para melhorar as habilidades indiscutíveis de sua força de trabalho e como causa ou efeito, dá melhoria de sua formação contínua da sua empregabilidade e, finalmente, sua produtividade e competitividade.

No entanto, sim são tão indiscutíveis os benefícios que procura uma SNQP, cabe a pergunta de por que numerosos países, neste caso países latino-americanos ainda não chegaram a um desenvolvimento suficiente do mesmo ou mal começaram a sua criação e desenvolvimento.

A este respeito, existem várias causas simultâneas que pode explicar o grau de desenvolvimento heterogêneo do SNQP em cada país, e as dificuldades e/ou resistência inerentes à aplicação. Em primeiro lugar, deve notar-se que o estabelecimento de uma SNQP, cujo desenvolvimento necessita de um período de tempo relativamente grande, requer uma direção suficientemente firme e estável, o que nem sempre é fácil de conseguir, em países com administrações governamentais que mudam com relativa frequência.

De qualquer jeito implementar um SNQP significa mudar o que estava feito por algo novo, isto é, mudar a mentalidade e a concepção da relação entre emprego e formação, mudando o tecido de tarefas, medidas e mecanismos que regulam essas relações até agora, tentar que os recursos humanos do sistema tenham uma nova formação, etc., o que nem sempre é bem aceito pelos afetados, resultando em alguma resistência à mudança. Além disso, a implementação de um SNQP também está integrando recursos e esforços até agora de forma independente por várias autoridades públicas (principalmente as autoridades de trabalho e educação), isso sim os funcionários dos governos nem sempre manifestam atitudes favoráveis a essa integração.

Outra das causas, não menos importante que subjaze como dificuldade para a implementação de um SNQP é a falta de conhecimento e / ou aceitação da mesma por parte dos agentes sociais, em especial os empregadores. Sem a ajuda das principais organizações sindicais e de trabalhadores, resulta impensável estabelecer e desenvolver uma SNQP. E, às vezes, se têm tomado medidas no processo sem ter sido precedida de um grau suficiente de conhecimento e / ou de persuasão sobre o interesse do mesmo entre as organizações representativas dos agentes sociais.

Em suma, por não fazer mais detalhado esta breve análise, deve-se notar também que o estabelecimento de um SNQP requer um orçamento de investimento (em termos de criação de subsistemas, formação de recursos humanos, desenvolvimento de materiais, informações e estratégias de comunicação, etc.) que não tem retorno imediato ou em curto prazo, mas constitui uma clara aposta em términos de riqueza do país. Este requisito, juntamente com o fato de o período de tempo relativamente longo necessário para a sua aplicação integral, sugerem que esta última seja levada a cabo, mais que de uma perspectiva do governo, a partir de uma perspectiva de estado (isto é, comprometendo os governos de diferentes setores).

Os diferentes graus de interação e simultaneidade dessas causas em cada país permite entender os diferentes níveis de desenvolvimento que mostra em cada um deles na criação e implementação de seus respectivos SNQP. No relatório que esse projeto mostra em cada país, se analisa a situação atual de seus respectivos SNQP, análise que permite identificar as conquistas e os desafios que, em relação com ele mesmo, caracteriza os diferentes países.

Agora vem uma análise comparativa dos países latino-americanos cujas SNQP é objeto de consideração neste projeto. E isto é basicamente por duas razões: primeiro, porque a análise comparativa procura uma visão geral da região, oferecendo uma visão mais geral dos principais pontos fortes e fracos e em segundo lugar, porque mediante o análise comparativa poderá apreciar se mais precisamente as diferenças entre os países no desenvolvimento dos diferentes processos que requer a implementação do SNQP, e que permite identificar possíveis cenários de apoio mútuo e / ou contribuições de um país para outro (em suma, um dos objetivos que procura este programa Eurosocial).

Agora, tendo em vista a significativa e lógica-unicidade que caracteriza o desenvolvimento de cada país de seus respectivos SNQP e de seus processos constitutivos, não parece viável realizar uma comparação direta dos diversos SNQPs existentes, nem mesmo de seus respectivos componentes estruturais (o sistema de qualificações, que inclui o catálogo ou marco de qualificações e o sistema de Validação da concorrência-, os sistemas de formação e de informação e orientação laboral e profissional). Resulta necessário definir indicadores para a análise comparativa, que ajudam a revelar as principais características dos processos necessários para implementar e desenvolver os componentes ou subsistemas de SNQP e permitam as comparações entre eles.

A este respeito, e como indicadores para a realização desta análise comparativa, se estabelece o seguinte:

A. - Em relação ao catálogo ou Quadro Nacional de Qualificações Profissionais:

- Se ele existe e / ou está em processo de elaboração e desenvolvimento, se for o caso, se há apenas um ou vários catálogos ou marcos nacionais; e quem ou que promovem ou dirige a sua execução;
- Através do que metodologia ou procedimento foi desenvolvido;
- Âmbito de aplicação nos diferentes setores produtivos;

B. – Em relação com o sistema de validação da competência profissional.

- Se ele existe e / ou está em processo de elaboração e desenvolvimento, se for o caso; e quem ou que promovem ou dirigir a sua execução;
- Âmbito de aplicação nos diferentes setores produtivos;
- No seu caso resultados efetivos do sistema: número de certificados obtidos através do mesmo.

C. – Em relação como os sistemas formativos.

- Se for utilizado como referência para o desenvolvimento de ofertas de formação, as qualificações (normas de competência) estabelecidas no catálogo ou marco nacional de qualificações;
- Sim existe qualquer tipo de aproximação, coordenação e / ou integração entre os diversos sistemas formativos que adotam o enfoque da formação com base nas competências;

D. – Em relação com o sistema de orientação e informação de trabalho e profissional.

- Se ele existe e / ou está em processo de elaboração e desenvolvimento, se for o caso; e quem ou que promovem ou dirigir a sua execução;
- No seu caso grau de integração entre os diversos sistemas de informação e orientação laboral.

E. – Em relação com o SNQP em seu conjunto.

- Sim está atribuída a responsabilidade de seu estabelecimento e desenvolvimento a um órgão específico da Administração;
- Grau de coordenação e / ou integração entre as várias administrações em relação com a implementação do SNQP;
- Grau de aceitação do SNQP por parte dos agentes sociais, especialmente se ele é reconhecido na negociação coletiva.

III. ANÁLISE COMPARADA DOS CATÁLOGOS (QUADROS NACIONALES) DE QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS

Em geral, quase todos os países pesquisados, têm um catálogo ou um classificador ou alguma classificação das ocupações, e vários deles tem mais de um, em vários casos, alguns desses catálogos são ou podem tornar-se embriões do catálogo do SNQP, mas realmente são muito poucos os países que têm um catálogo (ou marco nacional) de qualificações profissionais (ou normas da concorrência).

De fato, Equador mostra que, por um lado, a SETEC o Secretaria Técnica de formação e Treinamento profissional (dependente do Ministério da Indústria e Produtividade) tem desenvolvido até 90 perfis profissionais, definidos a partir do ponto de vista de competências profissionais. Mas, enquanto isso, o Ministério da Educação também tem um catálogo de 36 figuras profissionais (na verdade equivalentes às qualificações profissionais), correspondentes aos setores agropecuários, industrial e serviços artísticos.

Certamente existe um Comitê Interinstitucional de Formação Profissional (que pertence ao Ministério de Relações laborais), em teoria, tem atribuída a função de integração e de consolidação de um sistema único de formação e qualificação profissional com base em habilidades de trabalho, mas realmente não há nenhuma interação efetiva entre as diferentes administrações responsáveis pela qualificação e educação e formação profissional, assim então ainda não há critérios unificados e cada administração trabalha por conta própria. Mas agora eles já começaram a realizar as primeiras conversas iniciais e encontros entre os diversos organismos, orientados a estabelecer alianças e esforços comuns para integrar e unificar pontos de vistas.

A situação no Peru é ainda mais complexa, porque junto ao Catálogo de Perfis Profissionais (promovido pelo Ministério do Trabalho e constituído por 31 perfis profissionais) e o Catálogo Nacional de Títulos e Certificações (promovido pelo Ministério da Educação, que consiste em 120 títulos agrupados em 20 famílias ocupacionais), há pelo menos três códigos ou classificadores de ofícios, profissões e / ou ocupações: o Código de Ocupações da OIT (atualmente em processo de atualização), que tem funções principalmente de informação estatísticas, o código de profissões e ofícios do Instituto Nacional de Estatística e Informática (INEI), cuja função é caracterizar indivíduos de acordo com a sua formação, e o classificador internacional industrial uniforme da OIT, cuja função é estabelecer a atividade econômica das empresas.

Faz pouco tempo se estabeleceu um comitê técnico inter-agências, presidido pelo Instituto Nacional de estatísticas e informática e conformado pela Assembleia Nacional de reitores, o Ministério do trabalho e emprego e o Ministério da educação, com o objetivo de harmonizar e integrar num único classificador os cursos das Universidades, os cursos não universitários e ofícios.

Enquanto isso, a Colômbia é um dos poucos países que podem dizer que já tem um catálogo bem desenvolvido de "normas da concorrência" (elementos chave do que é conhecido como qualificações profissionais): tem constituídas 75 Mesas setoriais e 2.498 normas de concorrência.

No entanto, também deve-se notar que esse catálogo coexiste com outras duas classificações: a classificação nacional de ocupações ou CNO (regulada e mantida pela SENA e que o é usado para o serviço de treinamento e serviço de colocação de emprego) e a Classificação Internacional de ocupações adaptadas para a Colômbia, que o Departamento Administrativo Nacional de Estatística (DANE) usa para fins estatísticos e para realizar comparações internacionais.

Assim, e a partir do doc. CONPES 3674 do 2010 - onde o governo estabeleceu sua estratégia de Gestão de Recursos Humanos está atualmente avaliando a necessidade, utilidade e viabilidade de implementação de um marco Nacional de Qualificações, que incorpore as descrições de competência geral, ambiente profissional, ocupações associados, habilidades necessárias numa organização matricial de qualificações por áreas profissionais e níveis de competência. Isto é, no âmbito da Estratégia é estabelecer um único Quadro Nacional de Qualificações que integre e relacione as classificações profissionais e as regras de competência desenvolvidas.

No caso do Chile, podemos dizer que há pelo menos três classificações ou perfis de catálogos e ocupações profissionais. O primeiro é o Classificador Internacional Unificado de Ocupações, da OIT (1988), que define categorias profissionais e permite comparações internacionais. O segundo é o Marco Nacional de Qualificações, promovido pelo o Sistema Nacional de Certificações de Competências laborais (SNCCCL) e, especificamente, desde "Chile Valora", que já tem 469 perfis profissionais correspondentes a 21 setores produtivos do país, o que pode ser considerado na verdade, como um catálogo de qualificações SNQP, mas na realidade seu objetivo básico é o de servir os processos de validação de competências adquiridas através da aprendizagem não formal. Como no caso de outros países, "Chile Valora" está atualmente procedendo através dos organismos setoriais de competências laborais (OSCLL), a uma reorganização deste catálogo de perfis profissionais, projetados para otimizar a sua estrutura e projetar seu crescimento em torno às ocupações identificadas e exigidos pelo mercado de trabalho.

Finalmente, o terceiro catálogo ou classificador de profissões é estabelecido a partir do MEC para desenvolver currículos para o ensino médio Técnico Profissional (EMTP), que inclui 46 especialidades para 14 setores produtivos. Enquanto isso, o catalogo de perfis profissionais para o nível de educação técnica e profissional é feita livremente e de forma autônoma pelas próprias universidades, se crio também um marco de qualificações títulos e graus de Ensino Superior, cuja coordenação corresponde a Conselho de Reitores.

Até à data, e não embora o interesse por parte de os especialistas consultados, não parecem estar avançando coordenadamente na integração dos diversos catálogos ou classificações de perfis profissionais existentes, de fato ate dentro do mesmo sistema educacional não se produz permeabilidade ou inter-relação entre os diversos níveis e tipos de formação que este sistema oferece.

Além disso, deve-se notar que há alguns países que têm feito de forma explícita o desenvolvimento e implementação de um catálogo de qualificações, mas outros não têm sequer chegado a atingir esse prephase na elaboração do catálogo e estão limitados a formular a necessidade e interesse para iniciar este processo de estabelecimento de qualificações profissionais.

De fato, o Brasil fica mais perto da primeira situação descrita e é que dispõe da CBO ou classificação Brasileira de Ocupações, promovido e regulamentado pelo Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil, que é uma referência - aceita pelos agentes sociais - para o reconhecimento das profissões e ocupações, para as classificações de categorias profissionais, para a intermediação da mão de obra, para o seguro-desemprego, etc. Junto com a CBO, há também, neste caso, promovido e regulamentado pelo Ministério da Educação, um catálogo nacional de cursos técnicos e tecnológicos, o que também se refere a profissões e ocupações e é usado não só pelo sistema de ensino, mas também pelo Sistema S (que depende do Ministério do Trabalho). Os funcionários dos dois ministérios entrevistados concordaram que têm como objetivo atingir e estabelecer urgentemente um SNQP que contenha um catálogo integrado de qualificações profissionais.

Em vez disso, o caso do Paraguai parece estar mais perto da segunda situação: no momento não tem nenhum catálogo ou marco nacional de qualificações. No entanto, deve notar-se que, por um lado, há indicações de ações voltadas para o desenvolvimento de uma classificação internacional de ocupações com a assistência da OIT e por outro lado há um projeto de lei que regula o ensino técnico e profissional e a capacitação laboral e do sistema nacional de educação, que manifesta uma intenção de estabelecer um Catálogo Nacional de títulos e Certificações, que seriam construídas a partir das características de perfis profissionais e marcos de competência; mas este projeto de lei é contemplado com alguma relutância por parte de alguns setores empresariais e funcionários do Ministério do Trabalho, que acreditam que é atribuído um papel excessivo ao Ministério da Educação.

Assim mesmo o caso do Uruguai também pode ser incluído na categoria de países mais próximo a esta situação. Atualmente, não se pode dizer que exista um único catálogo de qualificações e ocupações: primeiro, o Instituto Nacional de Estatística usa uma adaptação da Classificação Internacional de ocupações (ISCO 08) da OIT, enquanto o outro, os diferentes setores produtivos têm definido em cada contrato coletivo através do Conselho de salário respectivo (composto por representantes dos empregadores, trabalhadores e do Ministério do Trabalho), as ocupações e categorias profissionais específicas em cada setor (o que é definida em cada categoria não são competências, mas tarefas de trabalho e no seu caso exigências de acesso).

Além disso, embora alguns representantes dos trabalhadores e do próprio governo são partidários de contribuir para a integração e o estabelecimento de um catálogo de ocupações e qualificações, a maioria dos setores empresariais são mais bem partidários de manter a sua autonomia na hora de definir as diferentes categorias profissionais e no seu caso adaptar e atualizar elas (sempre em acordo com os representantes dos trabalhadores e da administração pública). Além disso, no Uruguai hoje não há uma aceitação generalizada da abordagem competências como ferramenta metodológica para definir e caracterizar as ocupações ou qualificações profissionais; continua a ser uma questão de debate, onde os críticos acreditam que esta abordagem promove modelos teatrais e de tipo neoliberal.

Finalmente, com relação a El Salvador, deve-se notar que, embora o Ministério da Educação desenvolve uma oferta curricular organizada em 18 especialidades, correspondentes a outros muitos setores produtivos, não se pode falar neste caso de um verdadeiro catálogo de qualificações profissionais. Não entanto Sim pode ser atribuído ao nome do projeto INSAFORP (Instituto Salvadorenho de formação Profissional, responsável pelo treinamento e formação não formal) para estabelecer uma lista de ocupações, que até agora se tem elaborados 91 perfis. No entanto, este catálogo ainda não é digno do adjetivo "nacional", e ainda não é obrigatório, nem foi socializado ou aceitado por todos os setores afetados.

Além disso, como acontece em outros países, de acordo com a opinião de altos funcionários públicos de organizações ligadas à qualificação profissional, seria importante nos próximos anos obter um catálogo integrador geral que articule todo o sistema, que permita estabelecer qualificações prioritárias do país, homogeneizar critérios de certificação e qualidade e faz coerentes as exigências do mercado de trabalho com ofertas de formação.

Assim as coisas e de uma perspectiva global, em relação à questão de quem conduz promove a criação de catálogo de qualificações, ou, em seu caso, o catálogo de ocupações ou perfis profissionais, a situação que tem os diversos países estudados é variada. Exceto no caso da Colômbia, onde claramente corresponde ao SENA (Ministério do Trabalho) a responsabilidade na gestão do levantamento de perfis profissionais e normas da concorrência, nos outros países onde há mais de um catálogo é a administração correspondente (a laboral ou de ensino), quem gerencia seu respectivo desenvolvimento, como é o caso, por exemplo, no Chile ou no Brasil.

No entanto, e sem prejuízo de que a gestão de cada catálogo tem correspondido a cada uma das duas autoridades citadas, há países, como Peru e Equador, que criaram comitês interdepartamentais ou Interinstitucionais com a missão de coordenar e integrar num único marco nacional os catálogos ou classificadores de ocupações e perfis profissionais atuais. No caso do Peru, a comissão é presidida pelo Instituto Nacional de Estatística e Informática e há de esperar para ver se ele pode cumprir as suas obrigações com sucesso. No caso do Equador o Comitê institucional está ligado a uma das duas administrações (especificamente, à do trabalho) e não parece ter sido capaz até agora de promover a integração de catálogos existentes, embora recentemente estejam ocorrendo conversas e abordagens ao respeito.

Em qualquer caso, onde parece ter um maior grau de desenvolvimento o SNQP, como os casos de Colômbia ou Chile, o desenvolvimento do catálogo ou marco nacional de qualificações é fornecido por agências e órgãos dependentes da administração laboral (SENA ou Chile Valora). E parece adequado definir critérios e / ou identificar medidas operacionais que contribuam ao processo de coordenação, articulação e / ou integração dos catálogos de qualificações / perfis profissionais o normas de concorrência atuais, além que todos os parceiros consultados sobre esta questão estão de acordo em reconhecer seu interesses e necessidade.

Quanto ao procedimento e metodologia para o desenvolvimento das qualificações (ou normas de concorrência, ou perfis profissionais), deve-se notar que em todos os casos que têm sido desenvolvidos ou construídos perfis / qualificações profissionais desde o enfoque da competência profissional se tem seguido procedimentos e aplicadas metodologias semelhantes.

Pode ser mesas, órgãos, ou talheres, ou comitês setoriais, o desenvolvimento do trabalho técnico e de diálogo social orientado ao consenso e ao acordo, para estabelecer os perfis o qualificações foi realizado por estas entidades mediadores, constituídos por peritos técnicos do respectivo setor de produção, representantes dos empregadores, sindicatos, administração pública, etc. A composição exata destas agências setoriais assim como seus ritmos e processos de trabalho, obviamente, variam entre um país e outros, mas a filosofia por trás deles é semelhante: o estabelecimento de qualificações ou perfis profissionais requer um trabalho essencialmente técnico (que procure sua correspondência com os requisitos para o desenvolvimento de processos de produção de cada respectivo setor), mas também social (envolvendo os parceiros sociais) e político (que envolva à administração em uma determinada política de qualificações).

No que se refere à metodologia, também aparece em praticamente todos os casos de desenvolvimento de normas de competência ou de perfis profissionais se tem utilizado o que é conhecido como "análise funcional". No entanto, também deve-se notar que alguns dos parceiros entrevistados em diferentes países expressaram a necessidade de dispor de especialistas em análise funcional, capaz de formar técnicos envolvidos nas mesas setoriais, o que sugere que a aplicação da presente metodologia não tem sido sempre feita com as suficientes garantias, devido à falta de suficientes expertos com conhecimento da mesma.

De qualquer forma, para o que diz respeito ao grau de implementação do catálogo de qualificações (deve-se supor que os catálogos das ocupações são definidas para todos os setores produtivos), a maioria dos países que iniciaram o desenvolvimento e a criação de qualificações ou perfis profissionais (normas de competências), têm feito isto no âmbito de uma seleção de setores produtivos, deixando para uma segunda fase a implementação ou generalização dos outros setores produtivos.

Por exemplo, no Peru, os setores que estão definindo perfis profissionais são os têxteis, agronegócio, carpintaria, varejo, hospitalidade serviços à comunidade e construção. No caso do Equador, os setores selecionados são os alimentos frescos e transformados, agricultura, pesca, serviços ambientais, vestuário, couro e calçado, automóvel, turismo, engenharia e construção.

No entanto, países como a Colômbia (que tem 75 mesas setoriais e já produziu 2,498 regras de concorrência), têm como campo de levantamento destas normas a todos os setores do sistema produtivo. Também, os 469 perfis profissionais erguidas por Chile Valora referem-se a quase todos os setores produtivos (em particular a 21) que são os que compõem a atividade econômica do país.

Em suma, quase todos os países têm códigos ou classificações de ocupações (muitos deles usam as estabelecidas pela OIT), o que não impediu começar a conviver com eles catálogos de perfis profissionais ou normas de competências (ou, o que é equivalente, de qualificações) levantadas ou desenvolvidas a partir do foco de competência profissional. Exceto no caso da Colômbia e do Chile, que já tem um catálogo bastante desenvolvido, no resto dos países citados em desenvolvimento ainda é parcial e limitado normalmente a um conjunto de setores produtivos considerados prioritários ou mais provavelmente a admitir este moderno trabalho de abordagem de atuação profissional.

E, em muitos casos, os catálogos de perfis profissionais definidos a partir do ponto de vista da competência profissional são promovidos, tanto desde a administração laboral (Ministérios do Trabalho ou similares), e da autoridade de educação (Ministério da Educação). Especialistas e os próprios interlocutores entrevistados nos países objeto do análise feitas neste projeto concordam em postular como necessária a coordenação e integração destes catálogos, para que haja um único e mesma referente para o mercado laboral, para preparar ofertas de formação para os processos de avaliação e reconhecimento da competência, etc. No entanto, exceto no caso da Colômbia, onde claramente é uma agência que é do Ministério do Trabalho (especificamente, o SENA), o responsável pela promoção e desenvolvimento do catálogo de normas de competências, nos outros países dito projeto continua achando ainda muitas dificuldades e obstáculos. No Peru e Equador, por meio de comitês interdepartamentais e de reuniões e de conversas, está atualmente a tentando se avançar em dita articulação e integração dos catálogos.

Correspondente ao Ministério do Trabalho ou ao Ministério da Educação (ou, eventualmente, uma terceira entidade) a liderança na criação e implementação do catálogo de qualificações é uma questão que cada país tem que determinar, de acordo com a função da atribuição de competência que se tenha estabelecida em

matéria de política de qualificações e de formação profissional. No entanto, deve-se notar que tanto em Colômbia, como Chile e Equador, que são os países que têm levantado um maior número de normas de competências ou perfis profissionais, são as respectivas administrações laborais as responsáveis do catálogo de qualificações.

Finalmente, disse que aí onde se desenvolveram as normas de competências ou perfis profissionais desde a perspectiva da competência profissional se tem constituídos organismos mediadores (comitês, mesas ou talheres), responsáveis pela proposta técnica e de abonar os arranjos sociais para seu estabelecimento, formando parte de eles quase em todos os casos, os peritos e técnicos especialistas do respectivo sector produtivo, representantes dos agentes sociais e outras entidades relacionadas com o mundo dos negócios (como câmaras) e os representantes da administração pública. Também, ordinariamente se tem aplicado, para a elaboração da proposta técnica de uma norma ou um perfil, o método conhecido como "análise funcional", mas adverte sobre a escassez de expertos suficientes que dominem realmente esta metodologia.

IV. ANÁLISE COMPARATIVA DOS SISTEMAS DE VALIDAÇÃO DA COMPETÊNCIA PROFISSIONAL

Parece óbvio que sem um referente ou catálogo de qualificações ou competências profissionais é impossível a realização de processos de validação (avaliação e reconhecimento) da competência profissional (sem um metro para medir, então quantificar resulta impossível). Portanto, parece que só pode ser posto em prática um sistema de validação de competências nos países que têm, mesmo com natureza embrionária de um catálogo de qualificações (perfis Profissional ou normas de competência).

No entanto, sem prejuízo do que tem apenas sido apontado, apesar de não ter um catálogo de qualificações ou norma de competência, pode existir algum sistema de certificação, como por exemplo, é o caso da rede CERTIFIC no Brasil. Em princípio, a filosofia do programa que dirige esta rede é semelhante a um sistema de validação da competência (reconhecer os conhecimentos e aprendizagem informal adquiridos ao longo de toda a vida), mas o objetivo de tal reconhecimento não é uma competência profissional específica, mas um diploma de formação. Desta forma, as 37 escolas que integram esta rede procuram resolver os déficits do sistema educativo (retirada prematura), reconhecendo o conhecimento adquirido dos candidatos e promovendo a realização de uma formação que permita obter um diploma específico.

Além disso, e em relação aos países que já têm alguma experiência na implementação de processos de validação de competências adquiridas através da aprendizagem não formal, deve ser citado em primeiro lugar a Colômbia, que até agora tem emitido sobre 710.000 certificados de normas de competência (375.000 pessoas autenticadas), por meio de processos cuja regulação e responsabilidade final cabe ao SENA. Em suma, o processo de avaliação, reconhecimento e certificação de normas de competências promovidas e regulamentado pelo SENA implica a acreditação por parte de esta instituição dos órgãos certificadores: estes, cuja entidade jurídica pode ser pública ou privada, deve mostrar suficiente competência técnica, estrutura organizacional e pessoal competente para realizar os processos de validação das normas de competência; e entre suas funções incluem a promoção de processos de validação, realizar o processo de avaliação em si, reconhecer aos avaliadores e aos auditores, propor a SENA a certificação das normas de competência

acreditadas pelos candidatos e finalmente orientar a todos aqueles que ainda não as confirmam para a formação complementar que facilita a aquisição de competências e habilidades ainda não acreditadas suficientemente.

Por sua parte, o Chile- através do programa Chile qualifica - realizou entre 2002 e 2009 cerca de 28.000 processos de certificação relacionados com 251 perfis profissionais de diferentes setores produtivos. A partir de 2009, e até agora, a agência Chile Valora (criado como resultado da lei de criação da Certificação de Competências Nacional Ocupacional) assumiu a gestão dos processos de validação de competências adquiridas por pessoas através de sua aprendizagem informal.

Em ambos os casos, é então uma agência do Ministério do Trabalho, que é responsável pela promoção e regulação dos processos do sistema de validação da concorrência.

A situação no Peru sobre esta questão é, possivelmente, a mais complexa de todos os países analisados neste projeto. Não existe um sistema único de validação da competência, eles tem várias agências que implementam esses tipo de processos.

Efetivamente, por um lado, o Ministério do Trabalho, através da Direção Geral de Normalização e Certificação de Competências do Trabalho- tem aprovado ao longo dos últimos dois anos uma série de normas e programas para regular e promover o desenvolvimento do procedimento de validação de competência (protocolo de autorização de Centros de certificação, protocolo marco para o processo de certificação de competências laborais, protocolo para o processo de avaliação de competências laborais, etc.) Segundo essas regras, e como é óbvio, os centros de certificação, cuja identidade jurídica pode ser pública ou privada, devem mostrar infraestrutura e equipamento suficiente para desenvolver processos de validação da competência, assim como profissionais de avaliação qualificados.

Mas junto com sistema de certificação de competências laborais, no Peru há outras instituições que também promovem e desenvolvem processos de validação de competências adquiridas por as pessoas através de aprendizagem informal. Assim, desde o próprio Ministério do Trabalho está a promover o programa "Vem Peru", que certifica a competência em perfis ocupacionais de cozinheiro, garçom, barman, recepcionista, limpeza; ou o programa "Una Experiência vale", por enquanto orientada exclusivamente a trabalhadoras domésticas, ou o processo de certificação no setor de vestuário.

Mas, além disso, no sector industrial através do serviço nacional de formação em trabalho Industrial (SE-NATI) - foram certificados mais de 200 pessoas por unidade ocupacional e a mais de 600 em seu posto de trabalho. Outros organismos de certificação que estão trabalhando atualmente são a Universidade Nacional Maior de San Marcos (no setor de serviços, certificação a donas de casa, cuidadores de crianças e idosos), ChioLecca (especializada no sector têxtil, fabricação, roupas de tecidos de costura, bordado e impresso ponto) e IPAES (no setor do comércio, teleoperador, representante de vendas, vendedor de serviços intangíveis e vendedor de bens de consumo tangíveis).

Em suma, no Peru não há um sistema integrado de certificação de competências laborais, embora sim tenha experiências setoriais. O governo do Peru tem um forte interesse na consolidação de um sistema de validação e certificação de competências, e que se destaca como um dos seus principais objetivos em médio prazo.

No que diz respeito Equador atualmente não tem nenhum organismo de certificação de competências nos sectores que se estão levantando e desenvolvendo perfis profissionais (unicamente eles tiverem "Qualitur" organismo de certificação de competências relacionadas com o sector do turismo, mas já deixou de executar as atividades de validação da competência). De fato, os funcionários e especialistas entrevistados durante o curso do projeto tem manifestado o interesse em ter especialistas na matéria que podem aconselhar sobre o estabelecimento do sistema de reconhecimento e certificação das competências.

Também não o Paraguai dispõe atualmente de um sistema de validação da competência, embora, como no caso do catálogo das qualificações- o projeto de lei que regula a educação técnica e formação profissional do sistema educativo nacional propõe estabelecer níveis de qualificação como uma estrutura para *garantir o direito de cada trabalhador à avaliação, reconhecimento e certificação de conhecimentos e competências adquiridas no trabalho ou através de métodos educacionais formais ou não formais*.

Finalmente, ao respeito de Uruguai, no final da década de 90 do século passado, com o apoio do BID e do fundo de investimento mundial, foi desenvolvido um projeto para implementar um "sistema nacional de padronização, treinamento e certificação de competências laborais", que se cristalizou no documento "Bases para um sistema de competências de trabalho" (1999). Neste documento e em relação ao reconhecimento e certificação de competências, se estabelecia a voluntariedade para a certificação da competência, portanto, a coexistência de diferentes sistemas de acreditação, em particular para o sistema educacional; e que o sistema deve ser encaminhado para performances, reconhecer as competências independentemente do modo em que foram adquiridas, ter validade nacional e coordenar se com as áreas regionais.

No entanto, este projeto não foi realmente implementado, e o país não tem, atualmente, um sistema que articule os processos de validação de competências profissionais nem organismos encarregados especialmente para esta tarefa. Há alguns experiências isoladas de alguns setores empresariais que implementaram processos de validação de competências com os seus trabalhadores, mas de forma independente e atomizada. Também a Universidade do Trabalho do Uruguai (UTU) tem alguma experiência emergente em matéria de validação competências laborais: ela começou a creditar conhecimento para aquelas pessoas que aprenderam um ofício no passado, mas não conseguiu obter o título correspondente, ou bem tem adquirido com a experiência profissional conhecimentos suficientes para que seja reconhecido e certificado.

No entanto, no âmbito do Diálogo Nacional para o Emprego, organizado pelo poder executivo em 2011, e dentro da área temática "ajuste entre estruturas de qualificação da oferta e demanda de emprego", agora se está voltando a reconsiderar e aumentar o interesse e a utilidade de ter um sistema de validação de competências profissionais.

Finalmente, no caso de El Salvador deve ser dito que a certificação de competências laborais existe, desde 2000, para o setor de energia elétrica, desde 2008, para o setor da indústria de plásticos, e desde 2011 também na rede de Institutos de Formação Profissional, todos os processos promovidos e regulamentados pelo INSAFORP (Instituto Salvadoreño de Formação Profissional). Para o resto das profissões não existem processos de certificação de competências e não há informações sobre a extensão a outros setores produtivos do processo de certificação de competências adquiridas em contextos de aprendizagem informal ou não formal.

Em suma, só foram capaz de iniciar a criação e desenvolvimento de um sistema de validação da competência (adquirido através da aprendizagem informal) os países que têm uma referente suficiente em termos de

catálogo de qualificações para realizar os processos de validação (já estes requerem a competências do candidato com uma referência, ou seja, uma norma de competência ou uma qualificação reconhecida oficialmente). E em geral, tendem a ser as agências dependentes do Ministério do Trabalho (ou o Ministério que exerce as suas competências) que gerenciam, regulamentar e promover o desenvolvimento do sistema.

Além disso, a não ser no caso da Colômbia, que também não tem alguns dados destacados, no resto dos países com um sistema de validação de competição, o número de certificados emitidos ainda é muito baixo. Em fim junto ao necessário estabelecimento do catálogo de qualificações, parece que os principais reforços necessários para o desenvolvimento deste sistema ficam na sua promoção na força de trabalho (que ela entenda seu interesse e utilidade e, como resultado, se envolver no processo de validação de competências) e na formação e preparação de especialistas em avaliação da competência adquirida através de aprendizagem informal.

V. ANÁLISE COMPARATIVA DOS SISTEMAS DE FORMAÇÃO.

O que deve ser comparada nesta seção não é a qualidade dos respectivos sistemas de formação dos países analisados neste projeto, porque este não é o objetivo deste artigo, mas até que ponto os sistemas de formação de cada país estão desenvolvendo seus currículos e suas ofertas de formação a partir do foco do treinamento baseado em competências e, especificamente, usando como referência o catálogo ou marco nacional de qualificações ou perfis profissionais (ou de normas de competência), e em que medida está ocorrendo ou não uma integração ou uma coordenação efetiva dos sistemas de formação de cada país na elaboração de suas respectivas ofertas formativa, como resultado da utilização do mesmo referente.

Em geral, prevê-se que os países que já possuem um catálogo, ou um embrião de catálogo, de qualificação ou normas de competência é usado como uma referência para o desenvolvimento de ofertas de formação com base na competência, embora o valor de referência usado pelos programas de treinamento administrados pela educação não é sempre o mesmo que os que são geridos pela administração laboral, por isso deve-se concluir que o panorama geral de situações é bastante diverso, devido a que cada país expressa a sua própria especificidade. Junto com isso, também deve-se notar que, embora em alguns países são formulados de forma explícita e / ou são formulados por especialistas e os funcionários entrevistados neste projeto, os processos de coordenação e integração dos sistemas de formação de cada país estão longe de serem desenvolvidos com sucesso.

De fato, iniciando com o Brasil, no âmbito do Pronatec, os Ministérios da Educação e do Trabalho em conjunto definem políticas de educação técnica e formação profissional, que são implementadas pelas redes federal e estaduais (Institutos, Escolas e Centros de Educação tecnologia), gerenciado pelo Ministério da Educação e pelas escolas e centros do Sistema S (SESI: Serviço Social da Indústria; SESC: Serviço Social do Comércio; SENAI: Serviço Nacional de Aprendizagem industrial; SENAC: Serviço Nacional de Aprendizagem comercial; SENAR: Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, que ao mesmo tempo são geridos por grupos ou organizações relacionadas com os respectivos setores produtivos). A singularidade do modelo brasileiro é que, por um lado o sistema de formação tecnologia é gerenciado pelo Ministério da Educação, o sistema formativo de treinamento laboral ou profissional é gerido pelos próprios agentes sociais.

No entanto, do ponto de vista da hipotética contribuição dos sistemas de formação para a construção e desenvolvimento de uma SNQP, deve notar-se que o sistema S desenvolve as suas ofertas da abordagem baseada em competências, mas as instituições da rede fazem isso como opcional, mas as dois sistemas fazem a oferta do marco de catálogo de títulos, situação que apresenta um antecedente para a implementação de um SNQP. Ele destaca a necessidade - apresentada dos atores- na continuação do processo de coordenação e integração dos dois sistemas de formação, que só podem ser pranteadas quando se considere a possibilidade de construir e estabelecer um SNQP.

A situação na Colômbia é caracterizada também por uma relativa singularidade, uma vez que no sistema de formação gerenciado pelo Ministério da Educação só existe o Ensino Superior Tecnológico e a Formação para o Trabalho (oferecer formação profissional visando a obtenção de certificados de competências profissional sob a qual se procura um processo de acreditação), mas não há Educação Tecnológica de nível médio. Além da oferta organizada pelo Ministério da Educação, o SENA (uma agência do Ministério do Trabalho) não só se ocupa da formação profissional da força de trabalho, mas também oferecer aos jovens em idade de estudo programas de educação tecnológica e de formação profissional.

O indiscutível protagonismo do Sena no desenvolvimento da formação tecnológica, facilita que este sistema de formação, que gerencia, consegue ser configurado como um potencial componente do SNQP. Na verdade, os programas de treinamento do Sena são produzidos a partir da abordagem da formação baseada nas competências e tem como referente ou ponto de partida para a definição dos conteúdos de formação as normas de competência estabelecidas pelo próprio SENA. Neste sentido, destaca-se o programa de articulação do Sena com a oferta educativa que permite aos jovens a construção de trajetos de formação.

Enquanto isso, o sistema de ensino tecnológico de nível superior pode se juntar ao SNQP quando se começa a definir as regras de competência de este nível, e os programas de treinamento para o trabalho não parece ter muitas dificuldades para adotar a abordagem desenvolvida pelo SENA no desenvolvimento de suas ofertas de formação. Em suma, a singularidade da configuração dos sistemas de formação na Colômbia facilita a sua adesão, como componentes estruturais ao SNQP colombiano.

O modelo dos sistemas de formação do ensino técnico e da formação profissional no Chile é o modelo-tipo mais comum que existe na maioria dos países: o Ministério da Educação gerencia o Ensino Técnico (formal ou regrada) de nível médio e de nível superior, enquanto o Ministério do Trabalho, através do Serviço Nacional de Capacitação e Emprego (SENCE), Administra a maior parte das ofertas de treinamento de desenvolvimento profissional de tipo não formal. Certamente também oferece formação profissional por fundações privadas, ONGs, institutos de formação e até das mesmas empresas, mas a sua expressão é muito mais reduzida.

Neste caso, tanto o Ministério da Educação e o Ministério do Trabalho têm levantado perfis profissionais, ambos sistemas formativos pode desenvolver sua própria oferta de formação a partir desses perfis, a saber: O Ministério da Educação a partir de 46 perfis ou vias de especialidade, que se correspondem com 14 setores produtivos; e o Ministério do Trabalho a partir dos 469 perfis levantados. Esta característica, compartilhada por ambos os sistemas de formação, fazem a eles suscetíveis de se configurar em componentes de um SNQP.

No entanto, deve notar-se que a qualidade da oferta formativa dos centros do sistema de ensino não é garantida pelo fato de que ela é inspirada pelos perfis profissionais levantados, devido a que a sociedade em

geral e em particular, os empresários a consideram insuficiente para garantir uma boa empregabilidade. Pelo contrário, parece que a qualidade da educação tecnológica depende se nos centros estão participando as empresas do ramo correspondente à especialidade, isto é, quando os centros tem nascido de empresas produtivas (artes gráficas, agrícola, industrial) ou permanecem ligados a essas corporações. Por outro lado, quando os centros de formação não estão vinculadas a um setor produtivo específico, há grande variabilidade na qualidade, que é pouco valorizada pelo mercado de trabalho.

Além disso, não se pode dizer que na atualidade o conteúdo educacional de todos os programas de treinamento patrocinado pelo SENCE (Serviço Nacional de capacitação e Emprego) está sendo desenvolvido a partir da utilização como referente do catálogo dos perfis profissionais que está atualizando Chile Valora. O SENCE desde 2011 iniciou um processo de identificação de necessidades de formação das empresas, em função das necessidades específicas dos postos de trabalho necessários para as empresas e considerando o perfil dos beneficiários a quem estão dirigidas as intervenções, é dizer sempre incorporando nos cursos de formação módulos para nivelar competências ou trabalhar algumas necessidades especiais de determinados grupos, como pode ser os desempregados de longa duração ou pouco qualificados. No futuro espera-se também que esta oferta formativa este alinhado com os catálogos de ocupações dos que dispõe Chile Valora.

Com relação à hipotética coordenação e integração das ofertas de ambos os sistemas formativos, deve-se notar que, atualmente, não se coloca este objetivo como uma necessidade tão urgente e supostamente, os dois sistemas continuarão a ser desenvolvidos de forma independente, especialmente tendo em conta que a educação tecnológica de nível superior tem liberdade e autonomia para desenvolver suas próprias ofertas e desenvolver seu próprio conteúdo formativo.

Enquanto isso, o sistema de formação profissional do Equador, gerido pelo Ministério das Relações Laborais, aposta claramente pela formação com base na competência e os principais órgãos que a implementam essas funções, procurando, desenvolver e consolidar este objetivo. Na verdade, tanto o Comitê Interinstitucional de Formação Profissional (corpo diretivo da educação e formação profissional), e do Secretariado Técnico de Formação Profissional (Setec) e do Serviço Equatoriano de Formação Profissional (SECAP) postulam que os processos de treinamento são implementados a partir da abordagem por competências, eles desenvolvem metodologias para o desenvolvimento de currículos com base em normas ou padrões de competência e / ou fornecer conteúdos de formação com base em perfis profissionais. A este respeito, este sistema de formação tem condições mais do que suficientes para tornar se num componente estrutural do SNQP.

Por sua parte, o sistema de ensino técnico gerenciado pelo Ministério da Educação (que inclui o ensino técnico médio ou ensino secundário ou a educação técnico profissional de nível superior, o que é ensinado nos Institutos de Tecnologia) também compartilha esta abordagem da formação baseada em competências. As escolas Técnicas dispõem de currículos que estão baseados em - estão feitos a partir de- figuras Profissional ou FIPs (que seriam equivalentes à qualificações profissionais, ao estar construídas também por padrões e unidades de competências), mas deve-se esclarecer que ditas figuras profissionais não coincidem com os perfis profissionais que servem de referente dos programas de treinamento e de formação profissional promovidos pela SETEC. Por conseguinte, conclui-se que este sistema também é capaz de definir-se como um componente estrutural do SNQP.

É evidente, portanto, que o progresso na construção e estabelecimento de um SNQP de Equador requer, no caso de seus sistemas de formação, promover e assegurar a coordenação e integração no desenho dos respectivos currículos formativos e nas relações entre eles e outras ofertas formativas. Infelizmente, como é assinalado em uma seção anterior deste documento, o Comitê da interinstitucional não está conseguindo coordenar e integrar aos agentes do sistema educativo geridos pelo Ministério da Educação, mas recentemente houve uma série de reuniões e conversas que permite abrigar numa certa expectativa em alcançar este objetivo.

No Peru, do ponto de vista formal, tanto o sistema de treinamento gerenciado pelo Ministério da Educação, como o gerido pelo Ministério do Trabalho, tendem a assumir que o processo de formação deve basear-se na abordagem por competências e tem como objetivo a aquisição de competências. Na verdade, de acordo com a Lei Geral da Educação, a Educação Técnica Produtiva (ETP) é uma forma de educação voltada para a aquisição de competências laborais e de negócios numa perspectiva de desenvolvimento sustentável e competitivo (o ETP está estruturado em três níveis: Elemental, média e superior, enquanto não há nenhuma articulação de ciclos entre eles). Além disso, a Lei n.º 28.518, lei sobre modalidades de formação laborais tem entre seus objetivos de Trabalho, promover a educação e formação profissional ligada aos processos de produção e de serviços, como uma forma de aumentar a empregabilidade e produtividade do trabalho.

No caso da formação gerenciada pelo Ministério da Educação, já se tem um Catálogo Nacional de Qualificações e Certificações (120 títulos organizados em 20 famílias profissionais), desenvolvido entre 1999 e 2003, com a colaboração da AECI (Agência Espanhola de Cooperação Internacional), de modo que este sistema de formação reúne as condições necessárias para se tornar componente estrutural de um SNQP. Em vez disso, não parece a mesma situação visto no caso do sistema de formação gerido pelo Ministério do Trabalho, devido a que o Catálogo de perfis profissionais ainda é muito incipiente (pouco mais de 30), por isso é necessário - a fim de ser efetivo o objetivo dos processos de formação ter na verdade exigências de referência competentes no mercado de trabalho - que incentive e fortaleça o desenvolvimento deste catálogo.

Além disso, a relação intersetorial entre ambos ministérios (orientada à coordenação e articulação do desenho e a implementação das ofertas formativas), no presente o trabalho entre o Ministério da Educação e do trabalho não se está desenvolvendo através de uma relação dinâmica e coordenada, mas graças à nova lei e à criação do Comitê Técnico interinstitucional se começa a trabalhar numa distribuição de funções, onde tanto educação como trabalho encontram mais definidas as suas responsabilidades e funções.

Com relação à situação no Paraguai, a primeira coisa que chama a atenção dos sistemas de ensino no país é a ampla gama de treinamento que é feito a partir de diferentes instituições, e até mesmo dentro da mesma instituição, a partir de diferentes organizações ou entidades. Por exemplo, o Ministério da Educação e Cultura tem pelo menos quatro tipos distintos de ofertas: iniciação profissional, Agrícola, ensinos Técnico e formação Profissional, programas de nível técnico superior e de pós-bacharelado, e formação profissional primária e secundária para jovens e adultos. Por sua parte, o Ministério da Agricultura e Pecuária tem escolas agrícolas, que fornecem formação profissional em nível básico, e também oferecem um Bacharel em Técnico Agrícola.

O Ministério do Trabalho e da Justiça tem agora duas agências que oferecem programas de formação profissional: o Sistema Nacional de Promoção Profissional (SNPP), criado em 1971, e o sistema Nacional de Formação e treinamento profissional (SINAFOCAL), criado em 2000. Próximo a eles, em 2001, se criou o Serviço Nacional de Emprego, que, embora não é uma organização voltada para o desenvolvimento de ofertas de formação, promove também alguns programas de formação profissional, dirigidos principalmente a funcionários. A todo esse conjunto de ofertas de formação se tem que adicionar as realizadas por outras muitas entidades do governo e privadas (instituições de ensino militares, Instituto Nacional de Saúde, Instituto Nacional de Artesanato, Administração Nacional de Eletricidade, câmaras de comércio, etc.).

A relação funcional entre os sistemas de ensino paraguaios e uma hipotética SNQP é atualmente inexistente. O próprio Ministério do trabalho e da Justiça encomenda em 2009, um relatório sobre a situação atual da formação para o emprego, cujas conclusões expressaram com grande clareza a má situação que atravessam os sistemas de formação: se pode observar que o SINAFOCAL e o SNPP trabalham em paralelo, com competências semelhantes, em um contexto de falta de coordenação e sem prestação de contas que permite conhecer o impacto de suas ações; A programação de formação carece de critérios retóricos; Não existe um órgão capaz de articular um plano coerente de formação para o emprego; Não existe um sistema de detecção de necessidades de formação, com base na análise setorial e estudo de perfis profissionais; a oferta de formação para o emprego registra um alto grau de dispersão; mostrado uma reiteração de recursos e por tanto ineficácia e ineficiência dos mesmos; os agentes sociais apenas participam nos processos de detecção de necessidades e no desenvolvimento da programação; Finalmente, se observa dissociação entre a oferta de formação e serviços de informação, orientação e intermediação...

Finalmente, também se deve notar que, embora o projeto de lei sobre a ordenação da ETP abre a possibilidade de uma articulação mais sólida e coerente deste sistema de formação, os agentes sociais (empresários) e funcionários do Ministério do Trabalho e da Justiça manifestaram preocupação com a centralidade atribuída ao Ministério da Educação em dito projeto de lei.

Em suma, a situação dos sistemas de formação do Uruguai, embora específica, mostra características em comum com a maioria dos países analisados. Por um lado, há o sistema de formação profissional regrada ou formal, que é gerido pela Administração Nacional de Educação Pública (ANEP), ente que depende do Ministério e responsável da Educação em todos os níveis, e que conta com a Universidade do Trabalho do Uruguai (UTU) como principal órgão executor desta formação. A este respeito, a UTU é governada por seus próprios programas oficiais, que são desenvolvidos por equipes de especialistas da própria entidade e que são definidos e atualizados em coordenação direta com os setores empresariais, a que são consultados sobre suas próprias necessidades e demandas de Mão de obra.

Por outro lado, há um sistema de formação profissional "não-formal" (ou de formação para o emprego) que, em sua maior parte, é gerido pelo Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional (INEFOP). Este organismo define o seu conteúdo a partir de diferentes mecanismos: consultas a especialistas, propostas das instituições de formação (ECAS) acreditadas pelo Instituto, Projetos apresentados pelas partes interessadas e também sujeitos a avaliação técnica, propostas emergentes de acordos interinstitucionais que têm uma comissão de seguimento, etc. Em suma, o INEFOP (de composição tripartite: Estado, empregadores e trabalhadores) define as necessidades de formação profissional de acordo com as demandas dos trabalhadores e empresas e posteriormente, são as ECAS as encarregadas de executar essa formação.

Quanto às relações entre os dois sistemas de formação devem ser observado que no Uruguai expressa uma desconexão entre as necessidades do mercado de trabalho e de formação, devido à ausência de um sistema integrado que dote de direção e coerência a todo o conjunto de instituições que oferecem formação profissional. Na verdade, existem muitas barreiras burocráticas que impedem os processos de transição entre os ciclos de educação e formação, o que torna difícil para se mover entre diferentes ofertas formativas de diversas instituições de ensino ou instituições e que se reconheçam os diversos saberes (competências) adquiridos em muitos aspectos e de diversas formas. Os sistemas estão ainda desintegrados e atomizados.

No entanto, também se deve notar que atualmente estão sendo desenvolvidas ações para a implementação de um Sistema Nacional Integrado de Formação Profissional, que especificamente se tem constituído uma mesa interinstitucional composto pelo Ministério do Trabalho e Segurança Social, o Ministério da Educação e Cultura, o Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional, a Universidade do Trabalho do Uruguai, a Universidade da República e a Organização de Planejamento e Orçamento, e em cujo desenvolvimento está prevista a integração de atores sociais, que tem o mandato para estabelecer um primeiro plano de trabalho que permita avançar no estabelecimento do Sistema Nacional Integrado de Formação Profissional.

Finalmente, com relação a El Salvador, deve-se notar que o sistema de ensino técnico (secundário técnico e técnico superior), dependente da administração educativa, em teoria faz seus currículos de uma abordagem de competência; mas essas competências (que, no caso do ensino secundário técnico são padronizados, não é assim no caso da técnica superior, porque as universidades desenvolvem autonomamente suas carreiras) não se estabelecem usando como referência um catálogo de qualificações, porque esse ainda não existe.

Algo semelhante deve ser dito da formação para o emprego, regulado e em grande parte fornecidos pelo Instituto de Formação Profissional (mas também por ONGs, institutos de formação privada, as próprias empresas, etc.). Existem comitês com especialistas das empresas que formulam as demandas de competências deles para serem consideradas na análise de currículos e carreiras, mas não se pode dizer que é uma formação com base em competência reconhecida num catálogo nacional de qualificações.

No entanto, a relação interna entre as administrações que gerem ambos sistemas de formação, no âmbito do Programa de Assistência Técnica de Educação e Formação (2011), o Ministério da Educação e o Instituto Salvadorense de Formação Profissional (INSAFORP) delineou diretrizes de uma proposta sistêmica e concertada para a melhoria da formação técnica e profissional.

Em suma, duas parecem ser as tarefas mais urgentes relacionadas com a contribuição dos sistemas de formação para a criação e implementação de um SNQP. Primeiro, um catálogo ou Marco Nacional de Qualificações Profissional (ou normas de competência, ou perfis profissionais) que permita o desenvolvimento de conteúdos de formação e os currículos a partir de ditas qualificações; e por outro lado, o fortalecimento das relações interdepartamentais entre educação e trabalho, a fim de obter uma articulação e/ou a integração dos desenhos e das ofertas de formação dos respectivos sistemas de formação que gerenciam.

VI. ANÁLISE COMPARATIVA DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO E ORIENTAÇÃO LABORAL E PROFISSIONAL

De um jeito Semelhante à análise comparativa dos sistemas de formação, aqui vamos analisar em que medida, se for o caso, os sistemas de informação e de orientação laboral podem contribuir ou estão contribuindo para a construção e estabelecimento de um SNQP. E mais que verificar essa hipótese, que apenas se cumpre nos países em análise neste projeto, devido ao estado embrionário de implementação do SNQP la onde esta parece ter começado, o objetivo desta análise é avaliar a existência das condições que permitem a estes sistemas configurar se como componentes estruturais de um SNQP.

Em geral, na maioria dos países há sistemas de informação e orientação, com diferentes estruturas e funções, dependendo do país em questão, mas que pode formar parte e incorporar se à arquitetura de um SNQP. No entanto, deve ao mesmo tempo observar se que há pouca relação, para articular e coordenar as funções entre as administrações e/ou instituições que gerem o desenvolvimento de tais sistemas.

No Brasil, na área de trabalho de formação, em vez de um serviço adequado de informação e orientação profissional, acima de tudo, há dispositivos que investigam e analisam as tendências do mercado de trabalho, através do qual se identifica as necessidades específicas das empresas e a Comunidade em geral. Assim, por exemplo, o SENAI tem três observatórios: educacional, tecnológico e do trabalho, cujos estudos contribuíram em certa medida para a implementação de um sistema de formação por competências. Além disso, o Ministério do trabalho colabora no programa de sistemas de informação de Eurosocial.

No que diz respeito às iniciativas do Ministério da educação nesta área, deve notar-se que são também observatórios e sistemas de informação o que mais destaca. Na verdade, tem o SISTEC, ou sistema nacional de informação e educação profissional e tecnologia, que fornece informações mensais sobre todos as ofertas - públicas ou privadas – de programas de ensino profissional e tecnológica de nível médio. Do ponto de vista da orientação, este sistema também visa o acompanhamento do ciclo de matrícula para os alunos (descarga, transferência, evasão ou negligência).

Por sua parte e sob os auspícios de pesquisadores de instituições da rede Federal, criou também o SIEP ou sistema de informação de educação profissional e tecnologia, que além de ser um sistema de informação é, acima de tudo, um instrumento de modernização e melhoria contínua da educação profissional e tecnológica cujos resultados são, entre outros, a criação de um sistema integrado de gestão da educação profissional, Científica e tecnológica, a criação de uma biblioteca digital e a criação de um Observatório Nacional da formação profissional.

Finalmente, deve se fazer referência também ao Observatório Nacional do Mundo Laboral e Profissional, Científica e Tecnológica (EPCT), que é uma fonte valiosa de informações proveniente de diferentes níveis territoriais (local, regional e nacional) e oferece uma radiografia dos principais aspectos que relacionam a educação profissional com o mundo do trabalho e políticas de desenvolvimento, caracterizando as regiões sociais, econômica e culturalmente.

Todos estes dispositivos e / ou sistemas podem, sem dúvida, constituir potenciais componentes de um SNQP, embora tem que diferenciar se neles a dimensão especificamente orientada ao estudo e análise da

evolução das qualificações, do mercado laboral, etc. e a dimensão centrada na informação e orientação individualizada dos jovens e trabalhadores que desejam melhorar sua qualificação profissional.

Na Colômbia, a ausência de uma educação técnica de nível médio, o sistema de informação e orientação sobre o ensino técnico gerida no âmbito educativo refere-se exclusivamente ao ensino superior. Portanto, os principais dispositivos deste sistema não são especificamente concebidos para o ensino técnico, mas consideram ao conjunto do ensino superior. A este respeito, deve ser citado o Sistema Nacional de Informação de Educação Superior (SNIES), que fornece informações institucionais de todas as ofertas de ensino superior (incluindo, portanto, os estudos técnicos), o Sistema para a Prevenção da deserção (SPADIES), mais focada no desenvolvimento de mecanismos de orientação, para prevenir ou evitar o abandono precoce dos estudantes no ensino superior, e o Observatório do Trabalho para a Educação (OLE), que fornece ferramentas para analisar a relevância da oferta de formação a partir dos egressos e sua empregabilidade no mercado de trabalho. Estes três dispositivos e as funções que desempenham, sim se consideram somente a partir de estudos técnicos, pode muito bem constituir um sistema de informação e orientação laboral que pode formar parte da estrutura de um SNQP.

Enquanto isso, a SENA, além de ter um banco de informações atualizadas sobre os muitos programas de educação técnica e formação profissional que promove, a partir de 2010 desenvolveu um instrumento de orientação profissional específica: o sistema otimizado para Educação Integral e Aprendizagem Ativa (SOFIA Plus). Através desta ferramenta, os alunos podem definir as suas vias de aprendizagem a partir de seleção de projetos (dos existentes num banco de projetos, que facilitam a construção de tais vias de aprendizagem), as quais podem levar à certificação parcial ou certificação completa de uma determinada qualificação. Tanto o aluno como as empresas podem consultar on-line as certificações e competências adquiridas. Em qualquer caso, a informação e orientação fornecida pela SENA, pode também fazer parte da estrutura de um SNQP.

Além disso, devido a que não existe um sistema específico de informação e orientação profissional para o ensino técnico (formal) de nível médio, neste caso não há nenhuma necessidade de articular e coordenar os sistemas basta adicioná-los.

No Chile as informações e orientações relacionadas com a formação profissional são desenvolvido principalmente pelo SENSE, através do seu site e principalmente através de acordos de colaboração com os 323 escritórios municipais de intermediação de mão de obra (OMIL) e em menor grau por algumas grandes empresas (aqueles que acreditam que a aprendizagem é uma ferramenta para a melhoria da empregabilidade dos trabalhadores e a competitividade e produtividade para as empresas).

Os OMILs são locais físicos, onde mais eficazmente se produzem os processos de orientação, informação e construção de planos formativos voltados para a inserção laboral, enquanto a população objeto de atenção prioritária para estes escritórios são as pessoas desempregadas ou desocupadas. A qualidade dos serviços prestados pelos OMILs é desigual, dependendo de todos os recursos disponíveis, que variam de acordo com o tipo de município, afetando a capacidade de atenção e o nível de profissionalismo do pessoal trabalhando neles.

Além do trabalho feito pelos OMILs, sistema de intermediação de trabalho também tem uma bolsa nacional de emprego (BNE), que funciona como uma placa de emprego gratuito, tanto para as pessoas e empresas. Através da BNE os usuários têm acesso a informações de programas e cursos de formação, orientação

laboral e outros conteúdos relacionados com o âmbito laboral. A este respeito, pode-se concluir que todos esses dispositivos são capazes de criar um sistema de informação e orientação laboral e profissional que faz parte do SNQP.

Além disso, não se tem informações específicas sobre o sistema de informação e orientação profissional, relacionados com a educação técnica formal. Em qualquer caso, como já foi dito mais acima, não parece que com caráter imediato se tenham tomadas medidas e tarefas orientadas para a coordenação e/ou a integração entre os dois sistemas.

No Equador, o próprio Ministério do trabalho reconhece que, embora exista, o sistema de informação e orientação relacionadas com a oferta de formação profissional é insuficiente. Por este motivo, Propõe assim como um objetivo prioritário para conseguir a criação de um "Observatório do mercado de trabalho", que dá as pessoas informações atualizadas sobre os principais sectores exigentes de emprego, as linhas de desenvolvimento mais exigentes e a capacitação que se precisa para isto.

Por outro lado, o Ministério da educação, sim tem um sistema de informação e orientação profissional relativamente poderoso, que assenta em três pilares: o serviço de orientação e desenvolvimento pessoal dos estudantes, que visa a construção de personalidade e da vocação e interesse profissional do aluno, orientado para projetar sua carreira ou projeto profissional, intimamente ligada ao seu projeto de desenvolvimento pessoal; o serviço de intermediação de mão de obra e suporte para a inclusão dos graduados, que discute e desenvolve aspectos que permitem aumentar o nível de inserção laboral e a manutenção e/ou melhora dos graduados no mercado de trabalho; e o serviços de promoção e apoio ao empreendedorismo produtivo de graduados, teve como objetivo desenvolver nos estudantes habilidades, atitudes e comportamentos que irão capacitá-los a aprender a empreender e, conseqüentemente, alcançar sua integração social e laboral.

Em relação com a desejável integração dos sistemas de informação e orientação profissional, deve ser reiterado o dito mais para acima, no sentido de que, embora as relações entre os departamentos de educação e trabalho não tem sido fluidas até agora, iniciaram-se reuniões e conversas que podem ajudar a desbloquear as resistências que têm caracterizado ditas relações, levando a processos de integração e coordenação benéficos, sem dúvida, para todos.

No Peru, o Ministério do Trabalho e promoção de Emprego tem pelo menos dois dispositivos que procuram informação e orientação laboral. Primeiro, o serviço de balcão único, que é um serviço gratuito que visa orientar e facilitar a escolha de carreira profissional, técnica ou ocupacional que poderiam continuar os jovens ao deixar a etapa da escola. Destina-se a promover a construção de planos de formação e / ou capacitação das pessoas que sejam adequadas a seu potencial e ao contexto do mercado de trabalho, melhorando assim a sua empregabilidade futura.

Segundo, o SOVIO (Serviço de orientação vocacional e Informação Ocupacional), que fornece ferramentas educacionais e ferramentas psicológicas para desenvolver um processo abrangente, oportuno e especializado para orientar a escolha formativa. Assessora na construção de Projetos de vida e informa sobre a situação do mercado de trabalho e formativo atual sendo de grupo sua principal forma de intervenção.

No entanto, o Ministério do Trabalho reconhece que ainda há grande desconhecimento e desinformação sobre as ofertas formativas específicas que tem o campo da formação e capacitação técnica e que, portanto,

o sistema de informação e orientação deve receber um impulso significativo para buscar apoio e maior eficiência.

Finalmente, deve ser notado que, atualmente, se está desenvolvendo um projeto para a criação de Observatórios sócio-laborais nas 26 regiões do Peru, orientado à pesquisa de mercado de trabalho por meio de análises socioeconômica- laborais no país e ao estudo das dinâmicas ocupacionais mediante metodologias validadas das que se apropriam as regiões. A este respeito, vale a pena notar que estão ocorrendo agora mesmo, em 13 regiões, estudos intersetoriais que envolvem trabalho e educação, formando comitês com empresas e universidades especializadas nos respectivos temas.

Sem dúvida, a integração ao fortalecimento desses dispositivos e serviços e sua coordenação com o Ministério da Educação pode-e deve-criar o embrião de um futuro serviço de informação orientada laboral e profissional que estabeleça um SNQP.

No que diz respeito Paraguai, as informações do Ministério do trabalho informa que tem três programas que são orientados aos sistemas de informação: o observatório do mercado de trabalho (que na verdade é mais bem uma ferramenta de pesquisa e análise do mercado de trabalho, através do qual podem ser avaliadas as ações tomadas em termos de emprego e de formação); o programa de fomento para o emprego (cujas ações são direcionadas principalmente para a promoção do empreendedorismo e da criação e fortalecimento de micro e pequenas empresas), e a Rede de postos de emprego (onde se desenvolvem serviços de orientação de emprego, oficinas de apoio à procura de emprego e relacionamento de empresários, registros de desempregados contendo sua história laboral de cada um deles, etc.).

Respeito da informação e orientação profissional procurada pelo Ministério da Educação no projeto de lei de ordenação da ETP, concretamente no seu art. 18 tem previsto o estabelecimento de um serviço permanente de informação atualizada sobre qualificações e títulos e suas correspondentes ofertas formativas.

Dada a atual configuração dos dois sistemas de informação e orientação profissional vigentes no Paraguai, em princípio não parece que existam dificuldades particulares para que se produzam uma coordenação e coordenação entre os mesmos, embora a história das relações entre as respectivas instituições que as dirigem ta cheia de frequentes desencontros. Em todo caso no parece que este uma questão prioritária para o estabelecimento e construção de um SQP no país.

Uruguai, por outro lado, não tem um sistema de informação e orientação educativa, tal e como indicam os parceiros entrevistados da área da educação, de modo que só o Ministério do Trabalho e Segurança Social atualmente oferece esses serviços. Especificamente, através de uma rede de 26 centros públicos de emprego (CEPES), que trabalham sob um acordo com as intendências departamentais e, através dos Comitês Departamentais de Emprego e Formação Profissional dependentes de INEFOP. Ambos os corpos estão começando a coordenar o seu trabalho em conjunto e ações de suporte e orientação de carreira e profissional. Você tem que fazer uma colocação de trabalho, que tem escritórios nas feiras municipais e trabalho, organizado para melhorar a sua eficiência.

Além disso, se esta desenvolvendo uma nova plataforma informática, expandindo as funções da existente (cuja primeira fase estará operacional em meados de 2013), incorporando um guia de recursos acessíveis e aberta ao público em geral.

Finalmente, em El Salvador, é o Ministério do Trabalho o principal líder no desenvolvimento e informação e orientação laboral e profissional. Para isto eles tem um sistema de intermediação laboral, que tem postos nos Ajuntamentos municipais e feiras de emprego, organizado pelo ministério do trabalho e por um site do próprio Ministério do Trabalho. Esses postos e o site não só proporcionam informação, mas também recebem dos empregadores e trabalhadores que vêm a eles. Por sua parte, o Ministério da Educação tem acesso direto ao dito sistema, facilitando a integração futura.

O segundo instrumento de informação laboral e profissional do que dispõe o Ministério do trabalho é o Observatório do mercado de trabalho, cuja informação coletada permite a análise sobre a situação do emprego no curto e médio prazo e que, portanto, visa o desenvolvimento de políticas públicas e ações de empregabilidade.

Em suma, parece que em maior ou menor grau de desenvolvimento todos os países têm alguns dispositivos ou sistemas responsáveis pela informação e orientação de formação e emprego da força de trabalho e, se for o caso, da população escolar. Na verdade, por enquanto em nenhum país está considerando a integração dos sistemas de informação e de orientação existente, resulta evidente que procurar dito objetivo exige que anteriormente se tenha avançado de modo suficiente para atingir outros objetivos, particularmente no estabelecimento de um catálogo de qualificações e a implementação de um sistema de validação de competência, embora também na relação entre as ofertas dos sistemas formativos e o catálogo.

Em qualquer caso, não parece que a integração dos sistemas de informação e de orientação existentes nos vários países acarreta dificuldades especiais, se trata simplesmente de adicionar informações e recursos para aproveitar a funcionalidade desses serviços e torná-los mais acessíveis ao conjunto da população interessada em melhorar as suas qualificações profissionais.

VII. ANÁLISE COMPARATIVA DOS SNQP EM SEU CONJUNTO

Junto aos indicadores da análise comparativa que foram considerados ao analisar especificamente cada um dos componentes principais de um SNQP, no apartado acima I, se identifica também alguns indicadores comparativos que caracterizam ao conjunto do SNQP ou que atravessam por todos os seus componentes estruturais.

O primeiro destes - se for atribuída a responsabilidade do estabelecimento do SNQP a alguns órgãos da administração pública - permite apenas comparações entre países que, em certa medida, tem começado dito estabelecimento ou implementação do SNQP, embora só seja de forma parcial e incompleta.

A este respeito, deve notar-se que nenhum país tem sido formalmente atribuída a responsabilidade a órgão algum da administração pública. Nos países em que o SNQP expressa certo grau de implementação ou desenvolvimento, como é o caso da Colômbia ou Chile, parece que o Ministério do trabalho é que conduz e promove o estabelecimento dos principais componentes de um SNQP, mas sem isso suponha uma atribuição formal de liderança ou direção sobre o SNQP.

Além disso, apesar de ter uma direção visível - com papéis claramente atribuídos- sem dúvida, facilitaria o desenvolvimento e construção do SNQP, também não parece estritamente necessário que se produza dita atribuição formal de liderança sob o SNQP para um corpo determinado da administração. Na verdade, o SNQP, não é mais que uma construção teórica que visa a dotar de coerência e funcionalidade as políticas de formação profissional e de habilidades desenvolvidas num país determinado. Enquanto ditas políticas continuam sendo executadas por diferentes órgãos da administração pública, pode-se entender que não há uma declaração formal, em termos de alocação de liderança, em favor de um deles. Basta com que cada administração execute e desenvolva ditas políticas desde a perspectiva e a abordagem que fornece o SNQP. O que importa não é quem está liderando a criação do SNQP, e sim quem está desenvolvendo as habilidades.

Quanto ao segundo indicador comparativo sobre o conjunto do SNQP - grau de coordenação das diferentes administrações para a criação e implementação do SNQP- pouco mais temos que dizer ao que já foi dito sobre esse mesmo problema na hora de analisar comparativamente a existência de um catálogo ou Marco Nacional de Qualificações e as relações existentes entre os diferentes sistemas de formação (ordinariamente, embora não em todos os casos, gerido pela administração de educação e administração laboral).

De fato, se apenas há relação ou coordenação entre as duas administrações, na hora de estabelecer e desenvolver um exclusivo catálogo ou Marco Nacional de Qualificações ou na hora de coordenar as ofertas formativas promovidas e geridas por ambas as administrações, dificilmente se esperar que haja uma relação de cooperação orientada para construir conjuntamente o SNQP. Sim a isso adicionamos a própria indefinição sob o estabelecimento de um SNQP, que caracteriza a todos os países, mesmo aqueles que têm, paradoxalmente, um certo grau de desenvolvimento de seu SNQP, poderá compreender facilmente que esta questão não seja levantada nestes momentos.

No entanto, deve-se notar que, embora ainda não fosse levantada ou feita formalmente, a relação cooperativa entre as duas administrações envolvidas principalmente com as políticas de formação profissional e qualificações é essencial para o estabelecimento de um rigoroso e eficaz SNQP.

Por último, mas não menos importante, o indicador comparativo relativo ao grau de envolvimento dos parceiros sociais no estabelecimento do SNQP é de suma importância, dado que um SNQP que realmente não seja aceito e reconhecido pelos parceiros sociais vai acabar sendo uma construção teórica administrativa que ele só vai influenciar em, nem/ou melhorará, a política de formação e de emprego de um país.

Ao respeito a maior parte da informação proveniente dos países parece indicar que la onde se estão levantando e fazendo os perfis profissionais desde a abordagem da competência profissional, estão participando os agente sociais e expertos dos respectivos setores produtivos. As comissões, mesas y/o talleres setoriais que Forman parte de quase todas os procedimentos de levantamento de perfis profissionais contam em sua composição com representantes de empregados y empregadores, o que parece confirmar não só o interesse dos agentes sociais pelo novo modelo de definir as qualificações profissionais, mas também o reconhecimento implícito de seu significado, como referente da formação e emprego.

No entanto, não o suficiente com o reconhecimento formal do SNQP por parte dos agentes sociais, mas tal reconhecimento também deve chegar à área de negociação coletiva, ou seja, a utilização de qualificações ou perfis profissionais como referência para definir as diferentes categorias profissionais por meio das quais

os empregos são organizados nas empresas. Só então o SNQP vai ser atrativo para os trabalhadores: quando na negociação coletiva seja reconhecida as qualificações ou perfis profissionais de um catálogo ou Marco Nacional de Qualificações determinado, os trabalhadores serão motivados a fazer o esforço necessário para participar de atividades de formação contínua que permita a eles a aquisição de ditas habilidades. É neste momento em que podemos dizer que o sistema está operacional e resulta eficaz: qualificação profissionais são definidas para corresponder as habilidades reais que são exigidas para executar trabalhos reais, com o fim de que os trabalhadores adquiram experiência laboral e ações de formação contínua, de modo que eles sejam formalmente reconhecidos por um sistema de validação de sua competência e, acima de tudo, elas sejam reconhecidas na negociação coletiva, assim, melhorando sua produtividade e competitividade.

Em suma, os indicadores que informam sobre a situação comparativa dos SNQP dos países objeto analisados neste projeto, considerados ditos sistemas em seu conjunto, mostram que, em nenhum está definido, nem/ou alocados formalmente as funções relativas à direção do SNQP. No entanto, embora seja aconselhável a atribuição formal de ditas funções diretivas, cada país deve adotar a decisão que ele considere mais adequada sobre esta questão, procurando acima de tudo facilitar a criação e o desenvolvimento do SNQP.

Ao mesmo tempo, parece que encontrar um espaço de cooperação entre a administração laboral e de ensino, a fim de trabalhar em conjunto na implementação do SNQP é uma tarefa inevitável que não se pode dilatar. Qualquer coisa que ajude a otimizar recursos, simplificar procedimentos, agilizar os esforços conjuntos e tarefas, deve ser promovido e devem ser objeto de apoio e assistência.

Por fim, parece também que na área da aceitação e reconhecimento do SNQP pelos agentes sociais fica ainda um longo caminho a percorrer. Tem que seguir fomentando-se a sua participação e colaboração no levantamento de qualificações e/ou perfis profissionais (também por motivos técnicos, porque ninguém sabe melhor do que eles as exigências requeridas para desempenho eficaz e competitivo dos empregos nos diferentes setores produtivos). Mas também deve promover se o reconhecimento efetivo do sistema (incluindo catálogo e procedimento de validação da Competência), na negociação coletiva, só então os trabalhadores serão capazes de observar com clareza o interesse na melhoria da sua qualificação profissional.

VIII. PROPOSTAS DE TRABALHO NO MARCO DO PROGRAMA EUROSOCIAL

O programa Eurosocial II quer colocar o foco das ações em cada país e/ou ações regionais no contexto dos desafios e as políticas públicas que são uma prioridade para cada um deles. Assim, a primeira imagem clara que emerge a partir da análise acima é que todos os países, em diferentes graus, estão apostando por melhorar, ou na totalidade ou num componente do que é chamado "um sistema nacional de qualificações profissionais". Além disso, os oito países estudados têm gerado nos últimos dois anos, as agências, regulamentos ou programas de trabalho que prevê avançar nos SNQP ou que vêm a demonstrar um forte compromisso por melhorar os sistemas, ou algum de seus componentes, em cada país.

Para resumir, a tabela a seguir classifica a cada país nas áreas prioritárias expressadas para cada um deles, surpreende, porém, que os países que têm maior progresso nos Sistemas Nacionais de Qualificação Profissional (se a Colômbia ou o Chile) são os que mais claramente identificam as suas prioridades, ligados claramente com a política que estão aplicando, por sua vez, os países que tem menos desenvolvimento, possuem um conjunto muito amplo (muitas vezes dispersas) de prioridades que visam cobrir quase todos os aspectos que não foram desenvolvido por estes países, ou estão numa fase muito incipiente. Estes são os casos de El Salvador, que ainda incorpora solicitudes sob a cultura empreendedora que escapa, de fato, à lógica desta ação, ou Peru que solicita tudo o possível: desde o alinhamento de esforços entre emprego e educação, até pesquisas em seu mercado de trabalho. A exceção a esta lógica geral que é vista em praticamente todos os países, é o Uruguai que, sem ter um catálogo ocupações ou desenvolvimentos notáveis em seu sistema de qualificações, sim identifica claramente uma prioridade na que prevê que convergem diferentes aspectos em que o programa Eurosocial II pode ser útil. Esta prioridade na construção de um sistema Integrado de formação Profissional, coisa que demanda a revisão de perfis profissionais, levantar outros y alinhar a formação profissional com a demanda do mercado (traduzida nos novos perfis criados) e entre os diferentes operadores de formação.

No entanto, a seguinte tabela sintetiza as prioridades de cada país

Aspecto	Brasil	Colômbia	Chile	Equador	El Salvador	Paraguai	Peru	Uruguai
Catálogo de Ocupações								
Melhorar os Catálogos de perfis e competências (ampliar perfis e/ou revisão dos existentes para adaptar se à demanda do mercado)	X	X	X	X	X	X	X	
Metodologia para levantamento de Novos perfis e competências	X	X	X	X	X	X	X	X

Conselhos setoriais para o levantamento de competências				X	X	X	X	
Procedimentos para melhorar a coordenação entre emprego e Educação (interinstitucional) de cara ao catálogo de competências				X	X	X	X	
Formação de equipes nacionais/locais em levantamentos de competências	X		X	X	X	X	X	X
Validação de competências								
Posta em marcha procedimentos para a validação de competências	X			X	X	X	X	X
Metodologia para melhorar e/ou homogeneizar a validação de competências adquiridas em espaços informais	X	X	X	X	X	X	X	X
Formar aos operadores de validação de competências em metodologia standard e assim, poder filtrar aos "melhores"	X		X	X	X	X	X	X
Sensibilizar aos agentes sociais (empresas e trabalhadores) sobre a importância da validação de competências laborais			X		X		X	X
Sistema de Formação profissional								
Melhorar as certificações da FP tanto formal como informal			X	X	X		X	
Melhorar e/ou ampliar os operadores da FP in-			X	X	X	X	X	

formal								
Procedimentos para alinhar a oferta formativa com a demanda do mercado	X	X	X	X	X	X	X	X
Sistemas Integrados de Formação Profissional								X
Sistema de informação y orientación								
Informar e sensibilizar à população em geral e em particular a outras instancias governamentais e atores sociais sobre o SNQP			X					X
Outros								
Incorporar o empreendimento e seu aprendizagem para os jovens					X			
Construção de material didático adhoc a um sistema de competências (simuladores)	X							
Observatórios nacionais ou regionais sobre demanda laboral e oferta formativa, ou para a prospecção do mercado de trabalho e suas demandas mais imediatas			X		X		X	X

Paralelamente, a todas as prioridades estabelecidas, os países plantam modelos de intervenção que o programa pode aplicar para avançar nos desafios estabelecidos. Os modelos de intervenção mais comuns são:

- Troca de pares. Refere-se a conhecer a experiência dos países que têm alguns dos elementos de um SNQP ou, do sistema em si, mais desenvolvido. Aparecem Colômbia, Chile e Brasil como os países da região mais solicitados para isso. Ao mesmo tempo, quando eles foram questionados sobre a possibilidade de transferir parte da experiência do país para outros países, Chile e Brasil e Colômbia manifestaram interesse e compromisso com uma ação de transferência.

- Visitas a outros países para obter o seu SNCP. Entre os países da América Latina (AL) destaca os três nomeados na atividade anterior (Chile, Brasil e Colômbia) e na Europa as equipes entrevistados (pontos focais) estão Espanha, França, Alemanha e Reino Unido. Espanha devido à proximidade funcional e metodológica com AL, porque se trabalha com um catálogo de qualificações únicas e também pela existência de INCUAL (Instituto Nacional de Qualificações). Alemanha devido à formação dual e ao sucesso da dupla FP, em geral no país e especialmente a essas destinadas a jovens. Reino Unido, devido ao desenvolvimento dos "Skill council" (grupos de consultivos setoriais na ETP e FP). Finalmente se destaca França porque compartilha tradição em modelos de educação com os países latino-americanos, como por exemplo o Uruguai. As visitas a diferentes países para aprender sobre outras experiências e o funcionamento de procedimentos e organismos incorporados em um SNCP, se prevê como visitas "tutorizadas" e integradas num plano de trabalho por país. Isto é, se busca superar a ideia tradicional de convocação de visitas de delegações de outros países em que os diferentes organismos e programas do país anfitrião, recebem e explicam às delegações estrangeiras como se conforma o procedimento, organismo ou programa: ao contrário, as visitas serão projetadas no contexto de um plano de trabalho para cada país (grupo de contato) com o apoio de um grupo de especialistas. Mais adiante é detalhada melhor essa ideia.
- Formação de equipes nacionais. Os países solicitarão como parte de suas prioridades, o treinamento de equipes nacionais em diferentes áreas de modo que fique em cada país, capacidade técnica instalada, e assim estes dispositivos podem ao mesmo tempo treinar outros profissionais no país.
- Assistência técnica por parte de equipes internacionais. Os países solicitarão receber assistência técnica "personalizada" (ou seja, "a la carte") em função das necessidades específicas de cada país. Estas assistências técnicas são concebidas através de expertos internacionais com missões (de viagem) para os países para apoiar os processos, formar "in situ" técnicos e até mesmo mediar em algumas áreas (por exemplo, entre educação e emprego) em que vem muito bem contar com experiências estrangeiras contadas e descritas diretamente por seus protagonistas.

Ao apreciar a tabela acima, fica claro que as áreas em que convergem a grande maioria dos países são:

- a) Na melhoria dos catálogos de perfis e competências profissionais; a este respeito, os países enfrentam três tipos de situações: começar a desenvolver catálogos de ocupações (Peru, El Salvador, Paraguai), expandir os perfis já existentes (Equador, Brasil) ou revisar os existentes para analisar a sua capacidade de adaptação ao mercado de trabalho atual (Chile, Colômbia). Assim as coisas, todos (exceto Uruguai) sugerem melhorar seus catálogos, coisa que está diretamente relacionada com os seguintes aspectos:
 - Metodologia para o levantamento de perfis profissionais por competências. Nos relatórios dos países está claro que a grande maioria deles trabalhou com a metodologia funcional conhecida como análise funcional para o levantamento de perfis, pelo menos aqueles que contam de alguma forma, com catálogo de ocupações. Aqueles que ainda não começaram este trabalho também implementará a metodologia funcional, como o processo mais adequado para o levantamento de perfis profissionais. No entanto, contar com as metodologias adhoc ou re-

visão da que estão usando os países é uma demanda clara e diretamente relacionada com a melhora de seus catálogos ocupacionais.

- Conselhos Setoriais. Como foi mostrado na tabela, a criação de conselhos setoriais (iniciativas tripartites- empresas, trabalhadores, Estado- para acordar sobre quais setores começar a trabalhar os perfis profissionais dos setores selecionados, e pilotar o levantamento dos mesmos é solicitado por 4 países que não tem, ou ainda são muito incipientes). Embora apenas quatro deles seja os que tenha solicitado, se descreve como uma prioridade para resolver na Eurosocial porque sem estes casos é muito difícil avançar na obtenção de catálogos concordados e aceitados pelos diferentes agentes.
- b) Procedimentos para a validação de competências laborais adquiridas em espaços não - formais e especialmente na experiência laboral. Na análise realizada se detectou dois tipos de reivindicações: a implementação de um sistema de validação (todos os países, exceto Chile e Colômbia) e / ou a revisão dos procedimentos ou metodologia para torná-lo mais eficaz e sobre tudo standard aos organismos de validações e certificações (Chile e Colômbia). Também aqui aparece a formação das equipes nacionais como a base para enfrentar se com a criação ou adaptação de sistemas de validação de competências adquiridas. Por outro lado é lógico também que ela seja uma prioridade para todos os países, porque eles estão experimentando um crescimento econômico que vai exigir Mão de obra, que ou bem não têm ou não sabem que têm. Na medida em que podemos avançar na validação de competências os mercados nacionais podem responder a esta demanda e também contar com operadores privados de qualidade nesta função (caso do Chile). Também resulta lógico esta demanda porque está diretamente relacionada com a anterior: se os países vão ter catálogos de ocupações, concordados, melhorados e adaptados à demanda do mercado e estes são definidos por competências profissionais eles vão ter, então, marcos de referências e as "medidas" para realizar a validação de competências laborais adquiridas em espaços não - formais que devem começar, contar com a mesma validade que as descritas no catálogo.
- c) A terceira questão que surge em todos os países sobre como alinhar a demanda do mercado (empregos e mão de obra qualificada) com a oferta formativa, tanto formal como informal. Este aspecto é comum a todos os países e não surpreende, uma vez que na maioria deles se fala que esse alinhamento ainda é fraco ou incipiente, mas mostra o progresso no campo da formação profissional informal (geralmente oferecido pelos serviços de emprego em cada país: SENCE, SENA, SETEC, etc.) Ao mesmo tempo, os avanços na EFP ou ETP formal são muito mais lentos e recentes. Em definitiva, esta questão é uma prioridade para os países e apesar de se falar de alinhar a oferta de formação em geral, embora especialmente a de nível formal, que é, entre outros, o aspecto que pode afetar diretamente a formação de jovens e melhorar a sua empregabilidade.

Espera-se que nestes três aspectos se gerem progressos e resultados concretos em cada país, através da formação de equipes nacionais que vamos chamar Unidades Técnicas de SNQP. Obviamente, a formação, assessoramento e assistência técnica tanto no desenvolvimento de catálogos de ocupações, metodologias para o levantamento de perfis ou validação de competências e até mesmo como articular conselhos setoriais, é uma ação fundamental para cada país. A ideia é enfrentar este desafio com equipes nacionais treinadas que podem contar com aconselhamento externo e formação do programa Eurosocial, mas que sejam os próprios países os que dirigem seus processos e Pilotem as mudanças com equipes bem confor-

mados e com capacidade técnica suficiente. Ao mesmo tempo, o terceiro aspecto - alinhamento entre oferta formativa e demanda do mercado - também vai passar por essas equipes nacionais, mas através de um papel de promotor ou de mediador entre os setores educativos e laboral e é que, de fato, os acordos e coordenações que podem surgir entre os dois setores ultrapassa o desempenho destas futuras unidades de SNQP.

Outras questões decorrentes da tabela acima afetam a 4 ou 5 países e se espera a que sejam abordados nas assistências técnicas a pedido ou como conselho direta aos países. Menção especial merece o caso de Uruguai porque numa linha de trabalho, tentaram integrar aspectos que outros países identificam como prioritários. Uruguai está em processo de construção de um sistema integrado de formação profissional que foi definido e acordado (com todos os agentes sociais) no Diálogo Nacional pelo Emprego feito no ano 2011. Assim, o país fará convergir neste "produto" todas as ações do programa e vai usar essa, formação, aconselhamento e assistência técnica para avançar decisivamente na formação de seu Sistema Integrado de Formação profissional.

Neste contexto, se representam as ações do programa Eurosociat considerando algumas ideias chave:

- Localizar os pontos comuns demandados, pelo menos por seis países para estabelecer um plano de ação que atenda globalmente a essas necessidades e gerar assim, uma intervenção de nível, regional, sempre combinadas com outras respostas que atendam as demandas mais exigentes de cada país; assim se pode falar de aplicar também a "assistência técnica a pedido" para certas questões particulares de cada país.
- Que as necessidades sejam reais, iminentes e explicitamente levantadas pelo país, sendo inseridas também em suas políticas públicas.
- Que o apoio a essas necessidades ou demandas do país possam ser feitas em conjunto por especialistas externos e equipes locais / nacionais, limitando a figura - e poder - do conselheiro perito externo, para que o conhecimento e a metodologia fiquem instalados no país.
- Que a grande parte das necessidades possam ser resolvidas com uma lógica de aprendizagem, entre pares, ou seja, entre os países que participam na ação e assim, portanto, ser mobilizados (ou comunicar entre eles) as equipes públicas de cada país.

Dadas estas premissas como um marco de atuação se planta o seguinte roteiro para dar resposta à demanda dos países em relação a Sistemas Nacionais de Qualificação Profissional (SNQP).

8.1-Roteiro ação 2012 e 2013 SNQP

A continuação se planta um roteiro para avançar numa ação geral que atenda às demandas de todos os países, incorporando em cada momento e por país, as demandas mais específicas e pontuais. Este roteiro cobre o último trimestre do ano 2012 e os anos seguintes 2013 e 2014.

Formação e assistência técnica para as equipes nacionais para gerar unidades técnicas de SNQP

A ação é definida como um desempenho integral com resultados relativamente homogêneos para todos os países, pelo menos em termos de sua definição e expectativas gerais, porque os resultados mais operativos e específicos são descritas a seguir, para cada país, no programa de atuação posterior.

Durante os meses restantes de 2012, entre Outubro e Dezembro, terá lugar toda a preparação da ação que está por um lado, num curso online dirigida a equipes especializadas de cada país, com pessoas que concordam com os perfis técnicos (especialistas) e perfis políticos (tomadores de decisão), assim devem ser concebidos os diferentes conteúdos, metodologia, exercícios práticos, auto- avaliações, avaliações, etc. Além disso, a ação é baseada em assistência técnica e trabalho entre pares a ser definido nesta fase do trabalho. O ano de 2012 vai acabar com a difusão da ação entre os países e com a formação de equipes técnicas que irão participaram, assim como vai se colocar em marcha o equipe, treinadores, tutores e especialistas para acompanhar aos países no desenvolvimento da ação.

O objetivo global da ação é "Melhorar a capacidade técnica e compromisso político, das equipas nacionais dos oito países em matéria de SNQP" para começar, em alguns casos, simplificar ou consolidar em outros, as políticas, os programas e mecanismos de desenho, articulação, gestão e qualidade dos distintos componentes de um SNQP, atendendo à prioridade de todos os países em termos de qualificações profissionais para aumentar a empregabilidade dos jovens e da população em geral.

Os resultados mais operativos, dentro do contexto geral podem ser diferentes em cada país e pode ser visto em detalhes na programação da ação, por agora, sobre este roteiro, se estabelece os resultados esperados para o ano 2013, e avançando em alguns do 2014 como parte dos resultados globais que estão a continuação.

- Aumentadas as competências de análise, pesquisa - de perfis - e validação dessas competências nacionais em equipas técnicas nacionais de oito países formados por um máximo de seis profissionais envolvidos no desenvolvimento e na implementação dos diversos componentes de um SNQP em cada país.
- Iniciados ou melhores os catálogos de qualificações com a incorporação de perfis por competências acordadas e / ou ratificadas com os três agentes básicos nesta matéria: Estado, empregadores e trabalhadores, a par com delinear a oferta formativa ad hoc aos catálogos obtidos.
- Gerados e / ou melhorados os espaços de coordenação entre a formação profissional, prioritariamente a de nível formal e os setores produtivos para tomar decisões que permitam alinhar e / ou adaptar a oferta formativa à demanda do mercado de trabalho implicando aos tomadores de decisão no mais alto nível.
- Aplicados os saberes e as competências técnicas em relação ao SNQP, pelo menos em duas áreas específicas em cada país, durante o ano de 2013, trazendo novas metodologias, procedimentos, mecanismos ou comissões de trabalho que permitam deixar instalado aos países os avances em matéria de SNQP.

No caso do último resultado, a ênfase está em que, das várias áreas em que vai se focar o processo de formação e assistência técnica- veja abaixo - cada país terá que selecionar dois deles (aqueles que são mais urgentes ou prioritários em suas políticas públicas) para aplicar o conhecimento aprendido a "resultados"

ou produtos reais e esperados em seus países; assim, por exemplo, se um país decidiu começar a construção de um catálogo de ocupações, as equipes nacionais que estão participando da ação devem trabalhar sobre estas questões e iniciar com o apoio do programa Eurosocial, construindo o seu próprio catálogo de ocupações fixando, juntamente com peritos de Eurosocial, até onde se chegará com a colocação em marcha de esse catálogo em 2013 e a continuidade de 2014: definição de perfis a priori para seu levantamento, quantidade de perfis levantados, e em que setores, etc. Evidentemente deixar instalado em cada país para deixar esses "produtos" passa, necessariamente, por contar com a vontade política e a toma de decisão dos máximos responsáveis dessas questões em cada país; é por isso que, nas atuações seguintes se incorpora uma linha de trabalho diretamente destinada a este fim.

A ação vai integrar um conjunto de atuações que de forma coordenada convergem para obter os resultados descritos. As ações estão dirigidas a dois grupos-alvo, claramente diferenciados.

- a) perfis técnicos ou de especialistas para melhorar suas competências técnicas nas diferentes áreas e possam desenvolver os diferentes "produtos / resultados" e / ou aconselhar aos tomadores de decisões ao respeito e,
- b) perfis políticos ou de altos diretivos para tomar decisões respeito ao desenvolvimento efetivo, e sua implementação no país, dos diferentes logros.

A ação geral integra:

- Formação on-line destinadas a perfis técnicos / expertos, combinada com trocas, visitas tutelados a outras experiências / países, assistência técnica de especialistas (a pedido) para reforçar algum aspecto ou ajudar em outro, não abordado na estratégia geral, mas necessário para avançar com os resultados.
- Cursos de aprendizagem entre pares, assistência técnica entre "iguais" e com especialistas e visitas a outros países dirigidas aos responsáveis políticos ou gestores para reforçar o compromisso de tomar decisões efetivas em matéria de implementação dos diversos componentes de um SNQP.

Diferenciando ambos os grupos, a formação dirigida a técnicos (6 país no total) será organizado em três cursos de diferente perfil de "expertise" que vão ficar numa mesma plataforma on-line que compartira funcionalidades comum e permitira o intercâmbio entre os grupos de um e outro curso sendo, de fato, uma soa ação formativa. Os três cursos são os seguintes:

- Levantamento - e/ ou adaptação - de perfis profissionais por competência com base na metodologia funcional para avançar na definição e articulação de marcos nacionais de qualificações. Este conteúdo é destinado aos profissionais que realizam isto em cada país e que muitas vezes fazem parte do Ministério do Emprego e/ ou agências (serviços) nacionais de emprego.
- Desenho de currículo formativo em ETP e FP acorde aos perfis do catálogo. Este conteúdo é destinado a profissionais da área da formação e qualificação profissional dependente do Ministério da Educação ou, em cada caso, de Emprego ao ser de formação não formal.

Para o caso de A e B, de fato, poderão apresentar se como um único curso com dois métodos complementares e que, apesar de serem diferentes os perfis dos "estudantes" entre um e outro, poderão ser realizados indistintamente pelas pessoas selecionadas em cada país. Desde a oferta a ser feita a cada país, se fará

ênfase na ideia das vantagens de um único perfil que realizam ambas as formações. Embora não seja estritamente um de sua competência, mas destacando a complementaridade entre os dois para abordar o processo de diferentes dimensões. De qualquer forma, será decisão de cada país, tanto a seleção de pessoas como a distribuição nas duas modalidades. As modalidades A e B se colocarão em marcha ao início da formação.

- Processo de validação de competências adquiridas pela experiência, isso último conforma os sistemas VANF (validação da aprendizagem não formal). Este conteúdo é destinado aos profissionais das agências de validação e operadores privados subcontratados pelos dos organismos públicos correspondentes.

A modalidade C, começará depois de 2 meses depois do início das outras porque, embora se dirigem a diferentes perfis, de fato, é necessário contar com um avance na construção de catálogos de ocupações para ter um marco de referencia sobre o qual realizar os processos de validação de competências.

A formação usará plataformas de formação que têm a OEI (www.oei.es / CAEU) e ao ser uma ferramenta multifuncional e com alta capacidade de "acomodar" aos alunos, cada país poderá decidir sim diferença os profissionais para cada um dos cursos ou incentiva a grupo todo (6), ou parte dele, faz as três especialidades ao mesmo tempo. Isso provavelmente dependera do nível de desenvolvimento de cada país. Por exemplo, países como o Chile, que conta com uma estrutura claramente diferenciada e está imerso em um processo de melhoria da sua SNQP, pode decidir que os perfis sejam diferentes para cada curso. Por outro lado, os países menos desenvolvidos e com emergentes avances no campo, provavelmente decidirá que todo o grupo fez as três modalidades simultaneamente. A ferramenta permite trabalhar com um alto número de profissionais em formação.

As visitas e intercâmbio neste grupo alvo (técnico) vai se concentrar nas três áreas descritas acima treinamento e serão visitas tuteladas para desenvolver um trabalho que serve como matéria-prima para a obtenção dos resultados esperados em cada país, e a assistência técnica para a pedido, em aspectos que escapam à oferta em geral.

As atuações destinadas a responsáveis políticos ou altos diretivos, estarão destinadas a reforçar o compromisso real para a toma de decisões que permitam a implementação e/ou adaptação dos catálogos de qualificações, os sistemas de validação de competências e/ou a adaptação de currículos formativos ao catálogos preparado de acordo com as necessidades do mercado de trabalho. Em particular, há três aspectos que os tomadores de decisões devem implementar como condições que acompanham todo o processo:

- Promover uma coordenação eficaz tripartite (empregados, empregadores, estado) tanto para a definição de os catálogos, como para os processos de validação de competências, o que exigirá colocar em marcha -ou reforçar- os chamados conselhos setoriais.
- Alinhamento de oferta formativa com demanda do mercado, através de espaços de coordenação e procedimentos de trabalho conjunto entre o mundo laboral e formativo, que abrange os catálogos produzidos e permita que a oferta formativa os leve-los a conta na hora de desenhar sua oferta.

- Pavimentar, Endossar, convencer, a outros tomadores de decisões afetados para o desenvolvimento efetivo e a implementação dos distintos subsistemas para o que contaram com equipes altamente qualificadas (formados).

Neste contexto, se levaram a cabo workshops sub-regionais: Zona andina (Peru, Equador + El Salvador e Colômbia - como ofertantes-), MERCOSUL (Uruguai, Paraguai e Brasil + Chile como ofertante de validação de competências). Nestes workshops para altos executivos ou responsáveis políticos, será liderados por responsáveis políticos e diretivos dos países mais avançados da América Latina em SNQP (Colômbia, México, Chile) e Europa (Espanha, Alemanha, Reino Unido), eles compartilharão suas experiências e os processos para a tomada de decisões de cara à implementação do sistema. Além de isso se reforçara com as visitas do grupo-alvo aos países com maior desenvolvimento de sistemas (incluído a França) e assistências técnicas planejadas "a pedido" com cada país / grupo de decisão.

Em suma, espera-se gerar uma ação abrangendo 24 meses, mas no planejamento que segue por país, se detalha só as ações e os resultados esperados para 2013.

A ação, que aproveita as utilidades e as características da formação online, integra num único eixo de "formação e assistência técnica" outras atividades de apoio abrangidas no programa Eurosocial como são as visitas a outros países, workshops sub-regionais (e por níveis de necessidades dos países), troca de pares, a assistência técnica "a pedido" por parte de funcionários e especialistas de cada país, etc.. Em suma, é um processo integral, modular e gradual, que permitirá melhorar as competências técnicas de equipes nacionais- selecionadas em cada país- e a adesão dos responsáveis políticos ligados ao SNQP ao mesmo tempo de ir aplicando o conhecimento e "novas" competências para os desafios do país. Assim, espera-se que, no âmbito deste processo, as equipas nacionais (6 perfis técnicos + representantes políticos ou altos diretivos) apoiem as reformas de seus sistemas: iniciar e / ou adaptar catálogos de ocupações, implementar sistema de validação de competências gerar espaços de coordenação efetivos entre a oferta formativa e demanda de mercado, etc.; e alcançar os resultados esperados no âmbito das políticas nacionais.

O equipe de professores, tutores, conselheiros e especialistas que acompanham a ação, estão formados por: Coordenador da ação da OEI, 2 especialistas OEI, um especialista CINTERFOR, um especialista de CIEPE, 4 especialistas de SNQP dos países com mais progressos a este respeito e carreira na função público nestas matérias: Chile (1) Colômbia (2) e México (1) e três tutores dos cursos. Ao mesmo tempo, espera-se que o intercambio entre os países, determinadas assistências técnica a pedido e workshops presenciais sub-regionais possam ser pilotado por altos cargos, funcionários ou pessoal laboral/ profissionais dos SNQP dos países com maior desenvolvimento em qualquer das áreas mencionadas e, assim, encorajar a participação ativa e comprometida não só como destinatários das ações da Eurosocial mas também como "fornecedores" de tais ações. O tempo da ação é distribuído da seguinte maneira para o ano 2013.

- 2 meses (janeiro e fevereiro) Difusão de ação entre os países que contando com a plataforma online e definição do cronograma de trabalho. Formação na funcionalidade da plataforma e arranque da ação formativa. Em paralelo, desenho do programa de trabalho e da metodologia dos workshops sub-regionais- aprendizagem entre pares-. Convocatória ao workshop dirigido para altos funcionários da região Andina (a ser feita em março).
- 9 meses: Formação on-line, monitoramento a aprendizagem, assistência técnica aos países – gerais e a pedido- e visitas tuteladas. Com aplicação de conhecimentos e habilidades adquiridas a produ-

tos "reais" em cada país. Em paralelo, realização de workshops (aprendizagem entre pares) no MERCOSUL + Chile, além de assistência técnica entre pares.

- 1 mês: no final do ano um seminário para avaliar e compartilhar o aprendizado e desenvolvimento do SNQP de cada país. Avaliação colaborativa e planejamento, por país, do processo e os resultados a serem obtidos no ano 2014.

Em suma, se propõe um plano de ação que se concentrará de maneira integrada, nas seis áreas prioritárias para todos os países (ver o início do guia, pontos A, B, C, D, E e F). Se fornecera assistência técnica, formação on-line, visitas tuteladas, intercâmbios entre os países, etc. onde os trabalhos feitos pelos grupos chamados "técnicos" em cada país, não sejam trabalhos teóricos ou simulações para fins de aprendizagem, ao contrário, que sejam um progresso real em qualquer uma das áreas abordadas, acompanhados pela aceitação dos diretivos políticos e /ou a toma de decisões diretas para sua implementação. Assim, pretende-se que toda a assistência técnica, intercâmbios, visitas e formação convergem para gerar produtos reais e úteis para cada país, tais como: levantamento de novos perfis profissionais, o desenvolvimento de um primeiro catálogo de ocupações, um protocolo de validação de competências profissionais e/ou comitês de trabalho para o alinhamento entre a oferta formativa e demanda laboral; todas elas realizadas com as decisões de alta direção ou políticas para a sua viabilidade futura. Se planeja dar mais validade à ação formativa (3 cursos integrados numa única plataforma e com funcionalidades para a formação on-line comum) após a assinatura de um acordo com uma universidade espanhola, que pode certificar o aprendizado com a entrega um título próprio sobre planejamento e gestão de SNQP.