



Oficina Internacional del Trabajo

CINTERFOR

Los Marcos Nacionales de Cualificaciones (MNC) desafíos en un mundo globalizado.

**Fernando Vargas
Zúñiga**



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

CONTENIDO

1. Un fácil concepto para una compleja herramienta
2. MNC: más de cómo se ven, que de cómo se usan
3. ¿MNC: Una herramienta globalizada?
4. ¿Qué origina y para que sirve un MNC?
5. MNC vs SNC
6. Desafíos en la implementación de los MNC

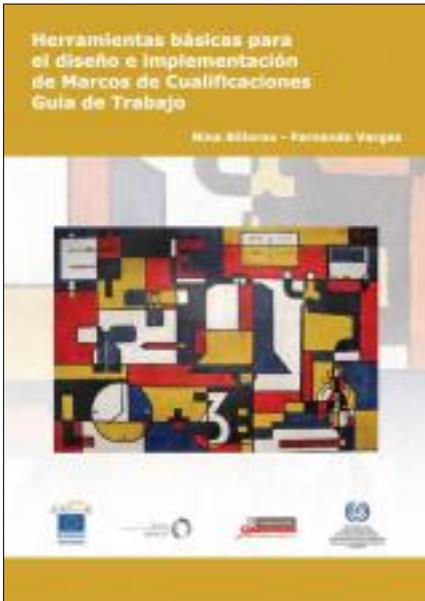


Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

EL CONCEPTO DE MNC:

Es un instrumento único y consensuado que reúne un conjunto de cualificaciones presentándolas de forma ordenada por niveles asociados con diferentes tipos de cualificación que puede ser de alcance regional, nacional y sectorial.

El diseño del marco suele prever las formas en que una persona se moviliza a su interior de manera ascendente o entre las diferentes cualificaciones; así como sus mecanismos de gestión y de aseguramiento de la calidad de las cualificaciones.





OIT. Recomendación 195. 2004

- Los Miembros deberían:

Desarrollar un marco nacional de cualificaciones que:

- ✓ facilite el aprendizaje permanente,
- ✓ ayude a las empresas y las agencias de colocación a conciliar la demanda con la oferta de competencias,
- ✓ oriente a las personas en sus opciones de formación y de trayectoria profesional,
- ✓ y facilite el reconocimiento de la formación, las aptitudes profesionales, las competencias y la experiencia previamente adquiridas;
- dicho marco debería ser adaptable a los cambios tecnológicos y a la evolución del mercado de trabajo, y
- dar cabida a las diferencias regionales y locales, sin que ello le reste transparencia en el plano nacional ...



OIT Recomendación 195- 2004 (2)

Marco para el reconocimiento y la certificación de las aptitudes profesionales

Deberían adoptarse medidas, en consulta con los interlocutores sociales y **basándose en un marco nacional de cualificaciones**, para:

- ✓ promover el desarrollo, la aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales,
- ✓ incluidos el aprendizaje y la experiencia previos,
- ✓ cualquiera que sea el país en el que se obtuvieren,
- ✓ independientemente de que se hubiesen adquirido de manera formal o no formal.



OIT Recomendación 195- 2004 CIT (3)

Marco para el reconocimiento y la certificación de las aptitudes profesionales

- ✓ Los **métodos de evaluación** deberían ser objetivos, no discriminatorios y vinculados a normas.
- ✓ El marco nacional debería incluir un **sistema de certificación confiable**, que garantice que las aptitudes profesionales sean transferibles y reconocidas por los sectores, las industrias, las empresas y las instituciones educativas.
- ✓ Deberían formularse disposiciones especiales para garantizar el reconocimiento y la certificación de las aptitudes profesionales y las cualificaciones de **los trabajadores migrantes**.

UNA VERSION PRECURSORA DE MNC:

<p>AREAS DE DESEMPEÑO</p> <p>NIVELES DE PREPARACION</p>	<p>1 FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN</p>	<p>2 CIENCIAS NATURALES Y APLICADAS, Y OCUPACIONES RELACIONADAS</p>	<p>3 SALUD</p>	<p>4 CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN, SERVICIO GUBERNAM. Y RELIGION</p>	<p>5 ARTE, CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTES</p>	<p>6 VENTAS Y SERVICIOS</p>	<p>7 OCUPACIONES EXCLUSIVAS DE LA INDUSTRIA PRIMARIA</p>	<p>8 OFICIOS, OPERADORES EQUIPO Y TRANSPORTE Y OCUPACIONES AFINES</p>	<p>9 OCUPACIONES EXCLUSIVAS DE INDUSTRIAS DE PROCESAM. Y FABRICAC. Y SUMIN. SERV. PUBLICOS</p>
<p>0 Ocupaciones de Dirección</p>									
<p>Nivel de Preparación A</p>									
<p>Nivel de Preparación B</p>									
<p>Nivel de Preparación C</p>									
<p>Nivel de Preparación D</p>									



Una visión más detallada:

Nivel	Educación	Ejemplos de cualificaciones
8	Terciaria Postgrado	Doctorados
7		Post grado. Maestrías. Especializaciones.
6		Universitario
5		Tecnólogos-Técnicos
4	-Secundaria -Media Técnica -Formación Profesional	Supervisores y trabajadores altamente calificados.
3		Formación profesional calificada.
2		Formación profesional a nivel semi-calificado
1	Básica	Cursos vocacionales básicos

Fuente: Adaptación basada en Ron Tuck. 2007



Una visión más compleja:

Oficina Internacional del Trabajo

THE SCOTTISH CREDIT AND QUALIFICATIONS FRAMEWORK

This Framework diagram has been produced to show the mainstream Scottish qualifications already credit rated by SQA and HEIs. However, there are a diverse number of learning programmes on the Framework, which, due to the limitations of this format, cannot be represented here. For more information, please visit the SCQF website at www.scqf.org.uk to view the interactive version of the Framework or search the Database.



SCQF Levels	SQA Qualifications		Qualifications of Higher Education Institutions	SVQs/MAs
12			Doctoral Degree	Professional Apprenticeship
11			Masters Degree, Integrated Masters Degree, Post Graduate Diploma, Post Graduate Certificate	Professional Apprenticeship SVQ 5
10			Honours Degree, Graduate Diploma, Graduate Certificate	Professional Apprenticeship
9		Professional Development Award	Bachelors / Ordinary Degree, Graduate Diploma, Graduate Certificate	Technical Apprenticeship SVQ 4
8		Higher National Diploma	Diploma Of Higher Education	Technical Apprenticeship SVQ 4
7	Advanced Higher, Awards, Scottish Baccalaureate	Higher National Certificate	Certificate Of Higher Education	Modern Apprenticeship SVQ 3
6	Higher, Awards, Skills for Work Higher			Modern Apprenticeship Foundation Apprenticeship SVQ 3
5	National 5, Awards, Skills for Work National 5			Modern Apprenticeship SVQ 2
4	National 4, Awards, Skills for Work National 4	National Certificate	National Progression Award	SVQ 1
3	National 3, Awards, Skills for Work National 3			
2	National 2, Awards			
1	National 1, Awards			



Oficina Internacional del Trabajo

CINTERFOR

Bangladesh. National Training and Vocational Qualifications Framework (NTVQF)

Level	Description
Level 6	Supervisor/Middle Level Manager Manage a team or teams in a workplace where unpredictable change exists
Level 5	Highly Skilled Worker Take overall responsibility for completion of tasks in work or study
Level 4	Skilled Worker Take responsibility, within reason, for completion of tasks in work or study
Level 3	Semi-Skilled Worker Work under supervision with some autonomy
Level 2	Medium Skilled Worker Work under indirect supervision in a structured context
Level 1	Basic Skilled Worker Work under direct supervision in a structured context
Pre-Voc Level 2	Pre-Vocation Trainee Work under direct supervision in a well-defined, structured context
Pre-Voc Level 1	Pre-Vocation Trainee Simple work under direct supervision in a well-defined, structured context



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

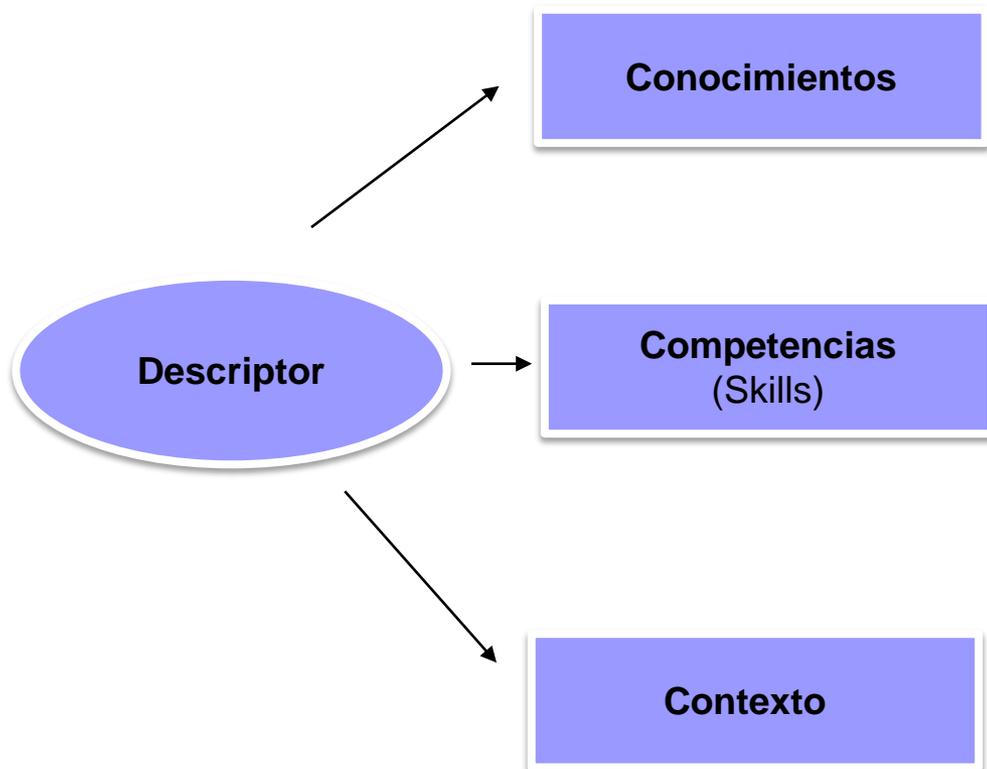
chile**valora**





Descriptores de calificación

(Australia):

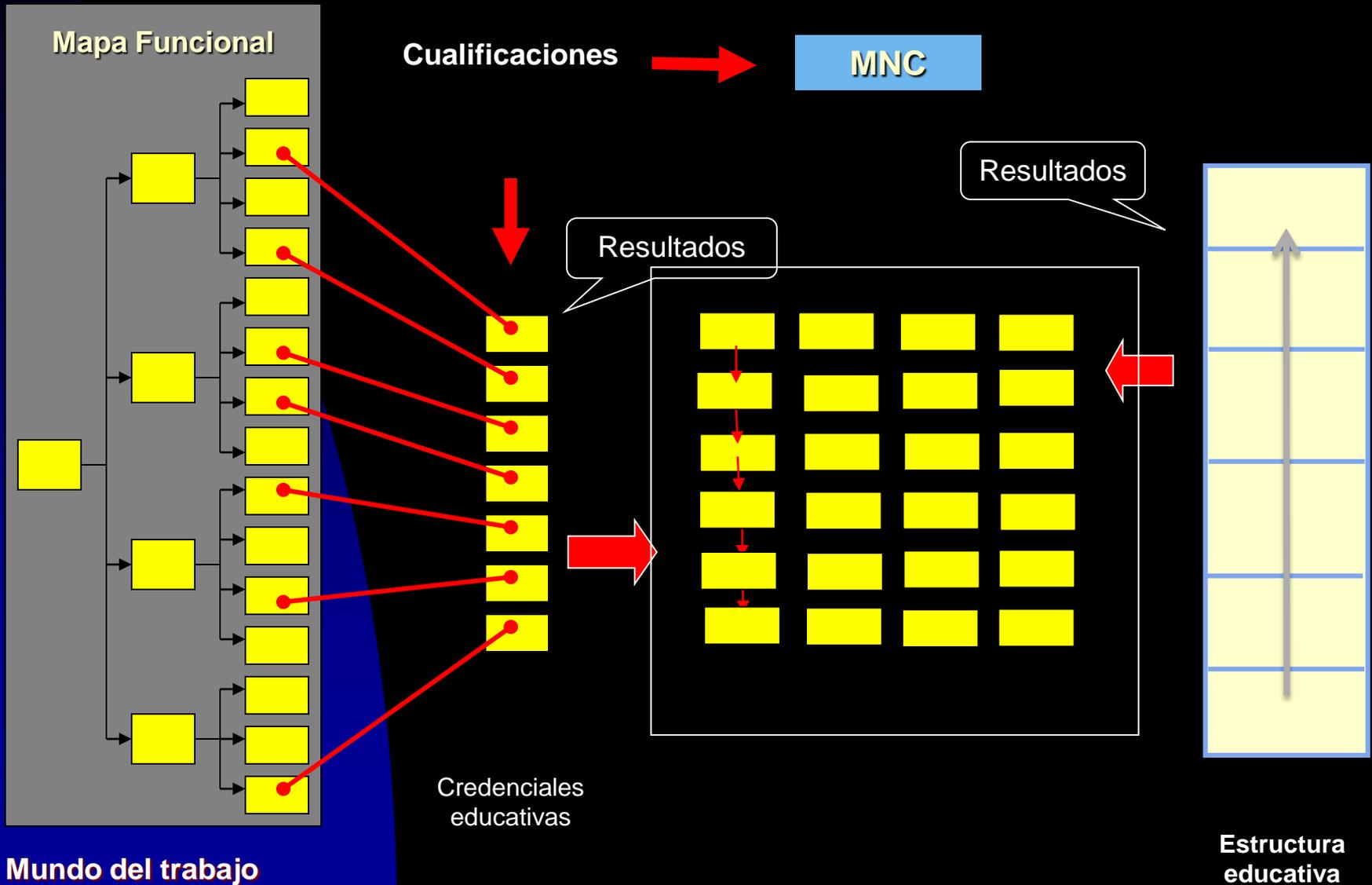


Profundidad: General-Especializado
Amplitud: Singular- Multidisciplinario
Tipo: Concreto-Abstracto
Segmentado-Acumulativo
Complejidad.

Cognitivas: Pensamiento crítico,
Matemáticas. Escritura. Lectura.
Técnicas: Métodos, herramientas.
Comunicación: Escrita, Oral.
**Interpersonales
(Genéricas)**

**Autonomía, Responsabilidad,
Supervisión recibida.
Rango de predecibilidad y rutina**

MNC: integrados por competencias y expresados en resultados





Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

¿Una herramienta globalizada?

**MNC establecidos o en desarrollo
en 142 países**

MARCOS DE CUALIFICACIONES EN EUROPA

Principales avances (octubre de 2014)

UE + EEE + Suiza + países candidatos a la UE

28 MNC

se han aprobado formalmente

24 en 2013

18 países

han alcanzado la fase operativa

16 en 2013

7 plenamente operativos

33* países

están trabajando en la consecución de MNC que cubran todos los tipos y niveles de cualificaciones

30 en 2013

4 países

han introducido MNC parciales

gama limitada de tipos y niveles de cualificaciones

29 países

han propuesto/aprobado marcos de ocho niveles

28 en 2013

26 países

presentaron informes de resultados que muestran la relación entre sus marcos nacionales y el MEC

22 MNC

están relacionados con el marco de Bolonia

13 conjuntamente correlacionados con el MEC

9 países

indican los niveles del MEC en los certificados, títulos o documentos Europass

6 en 2013

* En Reino Unido, los marcos de Escocia y Gales son integral; el marco de cualificaciones y créditos de Inglaterra/Irlanda del Norte solo incluye las cualificaciones profesionales.



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

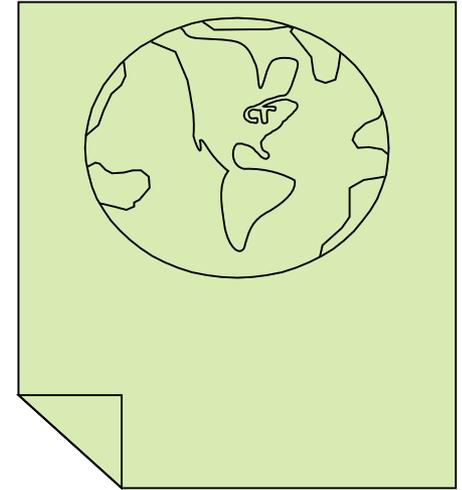
Hechos:

- Los MNC tienen principalmente una función nacional,
- Pero se utilizan cada vez más para fortalecer la cooperación entre países y regiones.
- En 2012, Irlanda y Nueva Zelanda acordaron armonizar sus MNC. Analizar la relación entre los niveles de los dos marcos y simplificar el reconocimiento mutuo.
- Nueva Zelanda está intentando extender este enfoque a Malasia y Escocia.
- En noviembre de 2013 acordaron iniciar la implementación de un Marco Asiático de Cualificaciones de Referencia. (AQRF)
- En breve una forma de integración y movilidad internacional se apoyará en los respectivos MNC.



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

MNC en ALC:



En América Latina y el Caribe :

- Caribe Inglés (HEART-NTA Jamaica. CANTA)
- Chile (ChileValora, Min. Educación, Minería, INACAP)
- Colombia (SENA-Ministerio Educación)
- Costa Rica (INA)
- El Salvador (INSAFORP-MinEduc.)
- Honduras (INFOP)
- México (CONOCER)
- República Dominicana (INFOTEP)



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

¿Qué origina y para qué sirve el
MNC?



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

Motivaciones tras los MNC :

- Generar puentes entre educación y formación para el trabajo
- Desarrollar cualificaciones relevantes
- Mejorar la valoración social de la formación profesional
- Crear rutas de progresión. Ejemplo: de la FP a la Educación Superior.
- Aplicar el mismo estándar de evaluación para una cualificación, sin importar como fueron adquiridas las competencias.
- Enfoque en el aseguramiento de calidad: desde la inscripción de las cualificaciones en el marco, en la evaluación y la certificación.



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

MNC: compromisos para su uso

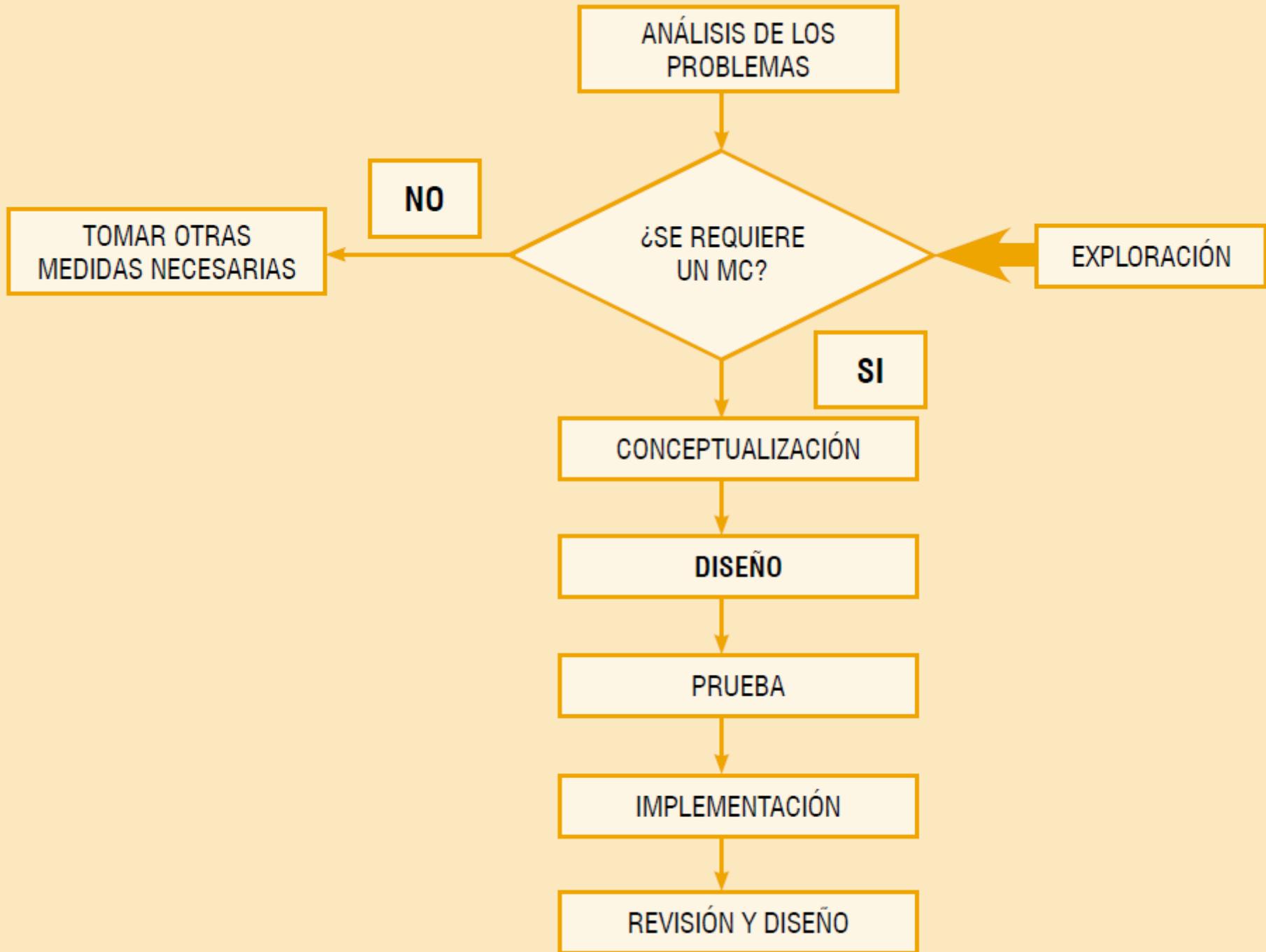
- Los niveles del MNC deberán utilizarse como referencia en todas las etapas y con una amplia serie de objetivos:
 - Las bases de datos de cualificaciones deberán reflejar los niveles del marco;
 - Los perfiles de competencia y los programas deberán hacer referencia también a los niveles;
 - Los orientadores ocupacionales deberán utilizar el marco como una herramienta y,
 - Deberá ser posible que los resultados de la educación y la formación sean identificados por el MNC



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

MNC y compromisos para su uso:

- Deberá existir un estrecho vínculo entre los MNC y los sistemas de validación del aprendizaje no-formal e informal (certificación).
- Todos los niveles del marco, se expresan por en resultados del aprendizaje.
- Deberán utilizarse los mismos estándares, basados en resultados del aprendizaje, para evaluar todas las formas de aprendizaje.





Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

Quienes desarrollan y utilizan las cualificaciones?

Aproximando a una visualización

	Educación Básica	Educación Media	Formación Profesional	Reconocimiento y certificación
Desarrolla estándares y/o currículo	Ministerio Educación	Ministerio Educación	Instituciones FP	Instituciones FP Consejos certificación
Realiza la formación	Inst. públicas Inst. privadas	Inst. públicas Inst. privadas	Instituciones FP Proveedores FP	Instituciones de FP Proveedores FP
Evalúa	Inst. públicas Inst. privadas	Inst. públicas Inst. privadas	Instituciones FP Proveedores FP	Organismos Evaluadores
Certifica	Ministerio Educación	Ministerio Educación	Instituciones FP Proveedores FP	Organismos Certificadores

Fuente: Adaptado de Deij y Graham. No se ha incluido educación superior.

Fernando Vargas Z



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

Ejemplo: Actores sugeridos en la implementación del MNC en Chile. CNED

La convocatoria debería incluir a las instituciones siguientes:

- Comisión Nacional de Acreditación (CNA):
- Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora)
- Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) y Asociaciones de universidades privadas: los representantes del campo educativo universitario deben
- Asociaciones de CFT e IP:
- Central Unitaria de Trabajadores (CUT)
- Confederación de la Producción y el Comercio (CPC)
- Confederación de Federaciones de Estudiantes de Chile (CONFECH)¹⁴
- Agencias de acreditación:
- Otros organismos e instituciones para quienes este marco resulta importante: los colegios profesionales y gremios podrían ser invitados a participar en procesos de consulta sobre aspectos que el CNED considere relevantes para el diseño del MNC.



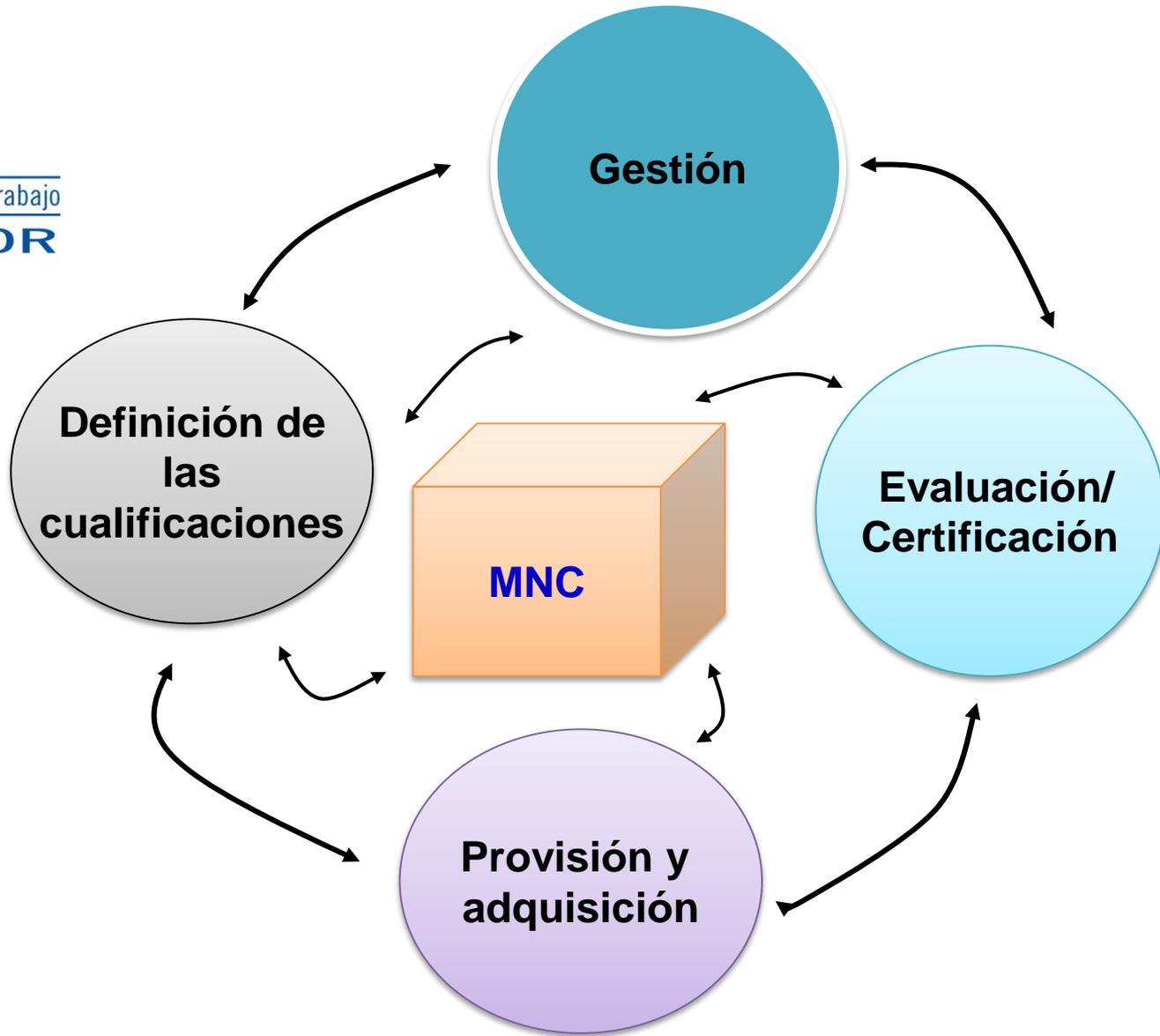
Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

Marcos vs. Sistemas... de cualificaciones.





Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR



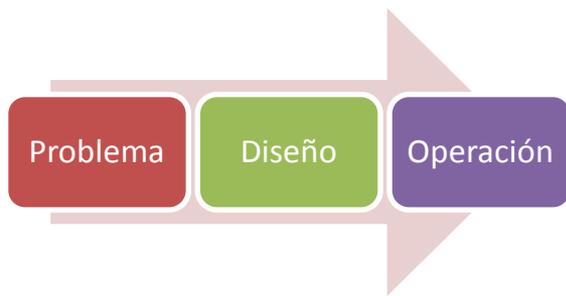
Fuente: Basado en Markovich y Luomi-Messerer

Fernando Vargas



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

Desafíos en la implementación del MNC.





Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

Condiciones requeridas en un MNC:

- Deberían estar **integrados** en las políticas de educación, formación y empleo, así como asegurar su implementación en una perspectiva a largo plazo.
- Como su objetivo es aumentar la transparencia: deben ser **visibles** y **predecibles**
- Solo pueden ser plenamente operativos si los **usuarios finales** (estudiantes, padres, profesores, asesores y orientadores) los conocen.
- La **participación del sector privado** es de crítica importancia para obtener cualificaciones pertinentes.
- Los MNC son una plataforma ideal para el **dialogo social**.



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

Que se ha aprendido de la implementación de MNC:

- **Operatividad:** Claridad en la estructura, procesos y procedimientos
 - Asignación de cualificaciones a niveles,
 - Implementación plena de sistemas de garantía de la calidad
 - Integrar la validación de aprendizajes informales
- A fin de alcanzar la fase operativa plena, el requisito más crítico es la implementación del **enfoque de los resultados del aprendizaje**
- Legitimidad: Se requiere un **marco legal**
- Introducir un marco nacional de cualificaciones no es un mero proceso técnico; también requiere **apoyo político**.



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

Investigación OIT - MNC: (16 países. 2010)

- A menudo es **débil la influencia** en la toma de decisiones por parte de empleadores y sindicatos y más fuerte el papel de los gobiernos.
- **Nuevos roles** institucionales son frecuentemente instalados para la coordinación entre diferentes actores, para el desarrollo o aprobación de las cualificaciones o para la evaluación, certificación o el aseguramiento de calidad.
- En algunos países se establece **nueva institucionalidad**. (Autoridades de cualificaciones) para diseñar, implementar y coordinar el MNC.
- La evidencia sugiere que crear o **asignar la responsabilidad** por el marco en una institución específica le otorga a este un gran ímpetu.



Oficina Internacional del Trabajo

CINTERFOR

Otros hallazgos de la OIT:

- Dificultad en **establecer aprendizaje por “resultados”**: mayor en los niveles más altos de la educación y más precisa en la formación profesional.
- Un claro objetivo de los MNC es facilitar una línea de progresión educativa a lo largo de la vida, en algunas regiones aún persiste una **apreciación de las cualificaciones profesionales como inherentemente inferiores** a las obtenidas en la escuela formal o en la universidad.
- Entre más detallado y complejo sea el MNC, resulta más difícil lograr su aceptación nacional y que sea tomado como una única representación de las distintas vías de progresión educativa.
- La formación basada en resultados del aprendizaje y las normas de competencia se introducen como el mecanismo para hacer cualificaciones más transparentes; pero en algunos países se ha obtenido un efecto inverso, debido a la **sobre-especificación** de los estándares y a la **sobre elaboración** de los mismos.



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

Otros hallazgos de la OIT:

- **Estimular la participación de los empleadores.** En todos los países, la participación de los empleadores en los procesos de identificación de necesidades de competencias y la definición de los resultados y las calificaciones se mezcla, con más éxito en algunas áreas que en otras.
- **Construir un lenguaje común:** Las reglas y las metodologías para articular la FBC con la elaboración de estándares y calificaciones así como su articulación con el MNC están entre los desafíos más acuciantes.
- **Lo bueno si breve, dos veces bueno.** La facilidad con la cual los empleadores y los participantes en la formación, utilicen los estándares para “navegar” en el marco; es un elemento crucial en la buena o mala imagen del marco.



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

Reflexiones finales:

- Hay muchos y diversos países adoptando el mismo instrumento
- Pero los MNC son similares solo en apariencia, no hay dos MNC iguales en la práctica
- La relación entre el contexto nacional, los desafíos y las respuestas es compleja
- Los contextos son diferentes, los problemas son similares. (transparencia, usabilidad, calidad, participación) y las respuestas varían de acuerdo con los diseños institucionales y su rol.
- Los MNC deben responder a demandas nacionales. No deberían ser implementados a un ritmo que exceda las capacidades nacionales.



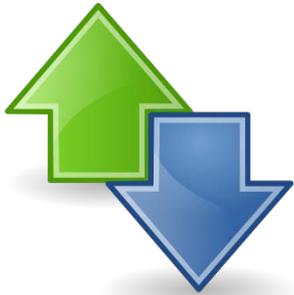
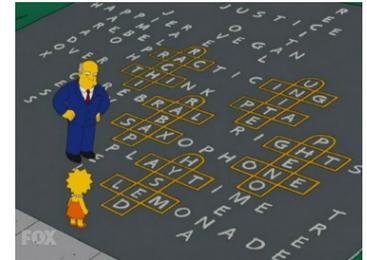
Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

LATAM: Desafíos y discusiones pendientes:



Conceptos: Marco, Catálogo, Estándar

Clasificadores: CIUO, CINE, CNO....



Proceso de elaboración: *Up-down- Bottom-up*

¿Qué problemas resuelve?

¿Quién lo lidera? ¿Qué lidera? ¿Cómo?



¿Adopción o adaptación?



Oficina Internacional del Trabajo
CINTERFOR

FIN