



**PROGRAMA EPE PARA LA
ALIANZA DEL PACÍFICO**



Marco Regional de Cualificaciones de la Alianza del Pacífico

*Estructura básica, procesos
claves y hoja de ruta para su
implementación*

Enero de 2023



En partenariat avec

Canada



COLLÈGES &
INSTITUTS
CANADA | COLLEGES &
INSTITUTES
CANADA



**Alianza del
Pacífico**



COLLÈGE
MONTMORENCY



Cégep
Marie-Victorin
Savoir inventer demain



Organización
Internacional
del Trabajo

CINTERFOR

**Programa Educación para el Empleo de la Alianza del Pacífico
Colleges and Institutes Canada (CICan)**

Brigid Shea
Oficial Superior de Programas de la Alianza del Pacífico

Collège Montmorency

Simon Morin
Asesor pedagógico para proyectos internacionales
Departamento de Programas y Educación – Internacional

Rodrigo Rentería
Asesor pedagógico para proyectos internacionales
Departamento de Programas y Educación - Internacional

Cégep Marie-Victorin

Normande Hébert
Coordinadora
Proyecto Alianza del Pacifico AP.07.2



**Marco Regional de Cualificaciones de la Alianza del Pacífico. Estructura básica,
procesos claves y hoja de ruta para su implementación.**

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación
Profesional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor)

Liliana González Ávila
Consultora externa

Fernando Vargas Zúñiga
Especialista Senior en Formación Profesional

Montevideo, 2023.

Siglas y acrónimos

| | |
|--------------------|---|
| AP | Alianza del Pacífico |
| CINE | Clasificación Internacional Normalizada de Educación |
| CIUO | Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones |
| EQF | Marco Europeo de Cualificaciones |
| MNC | Marcos Nacionales de cualificaciones |
| MRC AP Pacífico | Marco Regional de Cualificaciones de la Alianza del Pacífico |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| OIT Cinterfor | Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la OIT |
| RECCL | Red de Expertos en Certificación de Competencias Laborales |
| REMCAP | Red de Especialistas de Marcos de Cualificaciones de la Alianza del Pacífico |
| SADCQF | Marco de Cualificaciones de la Comunidad para el Desarrollo del África Meridional |
| UNESCO | Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura |

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| PRESENTACIÓN | 1 |
| CAPÍTULO 1: ESTRUCTURA BÁSICA DEL MRC AP | 3 |
| 1. Objetivos del MRC AP | 3 |
| 2. Principios del MRC AP | 4 |
| 3. Alcance del MRC AP | 5 |
| 4. Dimensiones del MRC AP | 6 |
| 5. Niveles del MRC AP | 7 |
| 6. Matriz de descriptores del MRC AP | 7 |
| CAPÍTULO 2: PROCESO DE CORRELACIÓN DE LOS MNC CON EL MRC AP | 11 |
| 1. Propósito de la correlación | 11 |
| 2. Criterios de correlación del MRC AP | 12 |
| 3. Proceso de correlación | 16 |
| 4. Correlación de los niveles de los MNC con el MRC AP | 19 |
| 5. Estructura del informe de correlación del MNC con el MRC AP | 19 |
| CAPÍTULO 3: PROCESO DE APLICACIÓN SECTORIAL DEL MRC AP | 21 |
| 1. Objetivo de la aplicación sectorial del MRC AP | 21 |
| 2. Resultados esperados del proceso de aplicación sectorial del MRC AP | 21 |
| 3. Niveles del proceso de aplicación sectorial del MRC AP | 21 |
| 4. Descripción del nivel sectorial de aplicación del MRC AP | 24 |
| 5. Participantes en el proceso de aplicación sectorial del MRC AP | 30 |
| CAPÍTULO 4: HOJA DE RUTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MRC AP | 33 |
| 1. Cadena de valor del MRC AP | 33 |
| 2. Propuesta de plan de implementación del MRC AP | 33 |
| 3. Recomendaciones para la implementación del MRC AP | 38 |
| GLOSARIO | 41 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 43 |
| ANEXOS | 45 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Matriz de descriptores del MRC AP | 8 |
| Tabla 2. Criterios de correlación del MRC AP | 12 |
| Tabla 3. Criterios, subcriterios y evidencias de correlación del MRC AP | 13 |
| Tabla 4. Comparación de niveles de cualificación de los MNC con los del MRC AP | 19 |
| Tabla 5. Estructura del informe de correlación con el MRC AP | 20 |
| Tabla 6. Campos de información de la base de datos del inventario de cualificaciones..... | 28 |
| Tabla 7. Participantes en las etapas de la aplicación sectorial del MRC AP | 30 |
| Tabla 8. Cadena de valor del MRC AP..... | 34 |
| Tabla 9. Propuesta para la hoja de ruta para la implementación del MRC | 36 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Fases del proceso de correlación..... | 17 |
| Figura 2. Niveles del proceso de correlación..... | 22 |
| Figura 3. Acciones del proceso de aplicación sectorial propiamente dicho | 25 |

Índice de anexos

| | |
|---|----|
| Anexo 1. Actividades de la asistencia técnicas A0.72 en 2022 con la orientación técnica de OIT Cinterfor | 47 |
| Anexo 2. Participantes por país en el proceso de definición de la estructura básica del MRC AP y sus criterios de correlación | 49 |
| Anexo 3. Criterios de correlación del Marco Europeo de Cualificaciones | 50 |
| Anexo 4. Criterios de alineación del Marco de Cualificaciones de la Comunidad para el Desarrollo del África Meridional (SADCQF) | 51 |
| Anexo 5. Ejemplo del análisis de correlación del Marco Irlandés de Cualificaciones..... | 52 |
| Anexo 6. Ejemplo del análisis de correlación del Marco Alemán de Cualificaciones | 53 |
| Anexo 7. Proceso de correlación del Marco italiano de cualificaciones con el Marco Europeo de Cualificaciones..... | 54 |
| Anexo 8. Ejercicio de análisis de correlación de los MNC con los niveles del MRC AP | 59 |
| Anexo 9. Referenciación de buenas prácticas de aplicación sectorial de marcos regionales..... | 69 |
| Anexo 10. Imágenes del Inventario de cualificaciones del sector turismo en Power BI..... | 73 |

PRESENTACIÓN

El Programa Educación para el Empleo de la Alianza del Pacífico (EPE-AP), financiado por el gobierno de Canadá (Affaires mondiales Canada), a través de su Política de ayuda internacional feminista por un período de siete años (2016-2023), contó con varios actores institucionales relacionados con el sector educativo en Chile, Colombia, México y Perú en el marco de la Alianza del Pacífico (AP). El Programa se realizó bajo la gestión de Colegios e Institutos Canadá (CICan) a través de varias asistencias técnicas que compartieron el objetivo de crear mayores oportunidades socioeconómicas para mujeres y hombres en los países de la Alianza del Pacífico.

Entre dichas asistencias, la Asistencia Técnica A.07.2, bajo la responsabilidad del Consorcio Canadiense, constituido por el *Cégep Marie-Victorin* y el *Collège Montmorency*, miembros institucionales de CICan, tuvo como objeto apoyar a los países miembros de la Alianza del Pacífico en el desarrollo de un marco regional de cualificaciones, fundado en un interés común enunciado en la Declaración de Puerto Vallarta.

El Marco Regional de Cualificaciones de la Alianza del Pacífico (MRC AP) resultado de la Asistencia Técnica A.07.2, busca favorecer la movilidad estudiantil y laboral, encontrar alternativas a las brechas de habilidades y cualificaciones, favorecer la resiliencia socioeconómica en respuesta a los movimientos migratorios y permitir la comparabilidad y el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas por las personas.

La Asistencia Técnica A.07.2 se basó en la experiencia y el trabajo de la Red de Especialistas en Marcos de Cualificaciones de la Alianza del Pacífico (REMCAP), conformada por representantes de los ministerios de educación de los cuatro países miembros de la Alianza del Pacífico.

Al considerar la utilidad del MRC AP, tanto para el mundo laboral como educativo, las actividades de la Asistencia Técnica A.07.2 se extendieron también a representantes de la Red de Especialistas en Certificación de Competencias Laborales (RECCL) para asegurar el avance y el consenso conceptual y técnico del programa, así como de las iniciativas lanzadas por los distintos Grupos Técnicos de la Alianza del Pacífico.

El presente documento es resultado del trabajo con los miembros de la REMCAP que partió de insumos preparados por el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT Cinterfor), así como del documento de “Marco Regional de Cualificaciones de América Latina” (2022), elaborado por OIT Cinterfor en colaboración con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y con la Organización de los Estados Americanos (OEA). Reconoce y respeta la diversidad de los países, sus variadas

aproximaciones y enfoques, así como los distintos niveles de avance de los marcos nacionales, al tiempo que crea una base para el trabajo conjunto. Es un instrumento que favorecerá las acciones necesarias para la movilidad educativa y laboral en la región y podrá ser revisado y ajustado de acuerdo con los ciclos y periodos de mejora que se establezcan en la gobernanza que deberá definirse para la continuidad de este proceso.

El documento consta de cuatro capítulos. El primero contiene la estructura básica del MRC AP que corresponde a sus objetivos, principios, alcance, dimensiones y a la matriz de descriptores, términos comunes que son utilizados en los marcos de cualificaciones en la región y en el mundo; el segundo apartado presenta el proceso y criterios de correlación de los MNC con el MRC AP; en el tercero se da cuenta del proceso de aplicación sectorial del MRC AP; la última y cuarta sección contiene la cadena del valor del MRC AP y la propuesta de hoja de ruta para su implementación, así como algunas recomendaciones asociadas a la gobernanza del MRC, a la adopción formal y puesta en marcha del marco y procesos definidos. Se cierra el documento con un glosario de términos y con anexos en los que, entre otros aspectos, se incluye la referenciación realizada para la generación de insumos previos.

Este documento es producto de las actividades desarrolladas en 2022 como parte de la Asistencia Técnica A.07.2, orientadas técnicamente por OIT Cinterfor y acompañadas por el Consorcio Canadiense, para la construcción colectiva del MRC AP, las cuales se relacionan en el **anexo 1** y en las que participaron representantes de la REMCAP y la RECCL de los países de la Alianza del Pacífico (**anexo 2**). El texto fue elaborado por Liliana González Ávila, consultora externa, quien además tuvo a cargo la facilitación de las mesas de trabajo y las rondas de países, bajo la dirección de Fernando Vargas Zúñiga, especialista senior en formación profesional, de la OIT/Cinterfor.

CAPÍTULO 1: ESTRUCTURA BÁSICA DEL MRC AP

En este apartado se presenta la estructura básica del Marco Regional de Cualificaciones de la Alianza del Pacífico (MRC AP), lo que incluye sus objetivos, principios, alcance, dimensiones, niveles y la matriz de descriptores. Es resultado del proceso de construcción colectiva llevado a cabo con representantes de los países de la Red de Especialistas de Marcos de Cualificaciones de la Alianza del Pacífico (REMCAP) con la orientación técnica de OIT Cinterfor y el acompañamiento del Consorcio de Colegios canadienses.

1. Objetivos del MRC AP

1.1. Objetivo general del MRC AP

El objetivo general del MRC AP es:

Promover la movilidad educativa, formativa y laboral entre los países de la Alianza del Pacífico a partir de mecanismos de reconocimiento de aprendizajes, independientemente de la manera o lugar en que las personas los hayan obtenido.

1.2. Objetivos específicos del MRC AP

Los objetivos específicos del MRC AP son los siguientes:

O1. Definir mecanismos y criterios de calidad y transparencia en torno a las cualificaciones diseñadas en cada uno de los países de la Alianza del Pacífico para favorecer los procesos de comparación, reconocimiento y movilidad educativa, formativa y laboral.

O2. Avanzar de manera colectiva y sinérgica para afrontar desafíos de los marcos de cualificaciones en relación con la diversidad social, cultural y geográfica.

O3. Favorecer la pertinencia de la educación y formación mediante el reconocimiento de cualificaciones que permita conectarlas con las necesidades de desarrollo social, productivo y de las personas en la región de la Alianza del Pacífico.

2. Principios del MRC AP

Los principios del MRC AP son los siguientes:

P1. Mejora continua: desarrollar acciones de evaluación y mejora del marco regional y de su aplicación, cada cinco años.

P2. Calidad: promover la adopción de mecanismos de aseguramiento de la calidad de las cualificaciones en cada uno de los países miembros de la Alianza del Pacífico.

P3. Transparencia: facilitar la comparabilidad de los marcos y las cualificaciones a partir de criterios comunes acordados en conjunto.

P4. Confianza: generar mecanismos y condiciones para favorecer la confianza en los procesos de reconocimiento de las cualificaciones en los países participantes.

P5. Comparabilidad: establecer condiciones de comparabilidad y correlación del MRC AP con otros marcos nacionales y regionales del mundo.

P6. Reconocimiento: reconocer de forma explícita, mediante formalización de mecanismos y acuerdos entre los países de la Alianza del Pacífico, las cualificaciones otorgadas por los países y reconocidas en sus marcos nacionales de cualificaciones (MNC) y que hayan sido referenciadas con el MRC AP.

P7. Inclusión: incorporar la perspectiva del diseño universal en los procesos en torno a las cualificaciones para facilitar que las personas, sin distinción de su edad, sexo, género, etnia, condición socioeconómica o de capacidad, orientación ideológica, puedan beneficiarse del reconocimiento de aprendizajes y la movilidad educativa y laboral en el contexto de la región.

P8. Sostenibilidad: favorecer, a través de las cualificaciones, procesos orientados al cumplimiento de objetivos y propósitos con una visión de largo plazo en los ámbitos educativos, formativos, económicos, sociales, culturales y ambientales.

P9. Diálogo social: facilitar la información, intercambio y participación de los distintos actores, tanto gubernamentales, empresariales, así como trabajadoras/es, oferentes de educación y formación y organizaciones de la sociedad civil en general, en los procesos asociados al diseño, implementación y usabilidad del MRC AP.

3. Alcance del MRC AP

El alcance del MRC AP es el siguiente:

- 1) El MRC AP surge de una decisión tomada en el marco de los acuerdos de los países miembro de la Alianza del Pacífico. En desarrollo de la Declaración de Puerto Vallarta de 2018, el grupo técnico de educación conformó la “Red de Especialistas de Marcos de Cualificaciones de la Alianza del Pacífico (REMCAP) con el objetivo de promover la movilidad educativa, formativa y laboral entre países, así como facilitar el reconocimiento de aprendizajes obtenidos” por las personas (Alianza del Pacífico, 2018, pág. 6). En el contexto de esta red surge el proceso de construcción de un MRC con el ánimo de promover la movilidad educativa, formativa y laboral dentro de los países de la AP. La Alianza del Pacífico se ha propuesto definir un “Marco Regional de Cualificaciones (MRC) y una tabla de equivalencias”. Con el fin de que ese proceso de equivalencia y reconocimiento sea inclusivo, el marco contempla todas las vías a través de las cuales las personas de la región obtienen cualificaciones.
- 2) El MRC AP es un meta marco de carácter referencial en tanto que busca facilitar la comparabilidad de las cualificaciones a las que accede la ciudadanía de los países de la Alianza del Pacífico.
- 3) El MRC AP es dinámico, no estático, con capacidad de adaptarse a las condiciones y desafíos de los países y sus sistemas de educación y formación.
- 4) El MRC AP emplea como herramienta para la comparabilidad de los sistemas educativos y de formación, así como para la definición de sus niveles de cualificación, la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE) de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Para efectos de comparar las ocupaciones para las que forman las cualificaciones se emplea la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- 5) El MRC AP es un marco integrado que recoge toda la oferta educativa y de formación, con lo cual podrá proyectarse en el tiempo y contribuir a la eliminación de barreras a la movilidad entre niveles y programas y el reconocimiento de aprendizajes previos como vía de cualificación.

- 6) El MRC AP como marco integrado pretende facilitar la comparabilidad de los distintos marcos de la región – el marco de Chile cuenta con cinco niveles de cualificaciones, mientras que los de Colombia, México Perú tienen ocho -, así como la articulación con otros marcos regionales de cualificaciones y, en particular, como el Marco Europeo de Cualificaciones (EQF) que también tiene ocho niveles de cualificaciones que cubren todo el espectro de la formación y educación. También, tiene en perspectiva aportar a la consolidación de un marco regional en América Latina.

4. Dimensiones del MRC AP

Las dimensiones del MRC AP son las siguientes:

- **Conocimientos**

Refiere al dominio de conceptos, símbolos y sistemas conceptuales sobre objetos, hechos, principios, fenómenos, procedimientos, procesos y operaciones, propios de un campo de actuación. Los conocimientos son el resultado de la asimilación de información por medio del aprendizaje a lo largo de la vida, de manera guiada, autónoma o mediada digitalmente, en escenarios formales, presenciales, virtuales o combinadas; mediante el cual la realidad es reflejada y reproducida en el pensamiento humano.

- **Capacidades**

Refieren lo que una persona puede hacer derivado de lo que ha aprendido y es capaz de aprender nuevamente para aplicarlo en contextos variados, a nivel individual o colectivo y en correspondencia con la normas morales y éticas establecidas en cada sociedad. Las capacidades son de orden: cognitivo, socioemocional y práctico. Las capacidades cognitivas incluyen las de comunicación, numéricas, resolución de problemas; las socioemocionales refieren a la autorregulación, trabajo en equipo, manejo de emociones; las prácticas que abarcan la toma de decisiones, resolución de problemas, creatividad e innovación y el aprender a aprender.

- **Autonomía y responsabilidad**

Refieren a la disposición que tienen las personas de valerse por sí mismas, actuar y pensar, tomar decisiones, supervisar a otros, administrar y gestionar recursos; así como, al compromiso, personal y social, al respeto y conciencia ética y el asumir las implicancias y consecuencias del propio quehacer sobre los demás, el entorno, el trabajo, la educación, el país y el medioambiente.

4.1. Consideraciones sobre las dimensiones del MRC AP

- 1) La dimensión de conocimientos implica su gestión (identificar, asimilar, construir, generar), lo que se concreta en el manejo de conceptos, teorías o modelos conceptuales para la toma de decisiones.
- 2) La dimensión de capacidades trasciende lo puramente ocupacional para abordar del pleno desarrollo humano y del acceso a las oportunidades de bienestar.
- 3) La dimensión de autonomía y responsabilidad hace referencia al campo de actuación de las personas, bien sea educativo, formativo o laboral, y se relaciona estrechamente con la ética, la conciencia medioambiental y la responsabilidad sobre su entorno.
- 4) Las dimensiones del MRC AP son un referente, pero esto no implica que los países tengan que modificar o ajustar las dimensiones propias de sus marcos.
- 5) Las dimensiones fueron acordadas entre los países y guardan coherencia con las incluidas en los marcos nacionales.

5. Niveles del MRC AP

El MRC AP se estructura en ocho niveles de cualificación que incluye descriptores redactados en función de resultados de aprendizaje en las dimensiones antes definidas.

Los países de la Alianza del Pacífico no tendrán que modificar el número de niveles de cualificación definidos nacionalmente, sino que deberán establecer equivalencias teniendo en consideración los descriptores de la matriz del MRC AP.

El proceso de correlación de los niveles de cualificación de los MNC con el MRC AP podrá apoyarse y hacer referencia a la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE) de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

6. Matriz de descriptores del MRC AP

La matriz del MRC AP (**tabla 1**) incluye descriptores redactados en función de resultados de aprendizaje en las tres dimensiones definidas (conocimientos, capacidades y autonomía y responsabilidad) para cada uno de los ocho niveles de cualificación

Tabla 1. Matriz de descriptores del MRC AP

| Nivel | Conocimientos | Capacidades | Autonomía y Responsabilidad |
|--------------|---|--|---|
| 8 | Domina, genera y difunde conocimientos abstractos de carácter factual y teórico original, en uno o varios campos de actuación a partir de la investigación en un ámbito de innovación más avanzada. | Diseña prácticas relevantes y proyectos estratégicos y desarrolla procesos altamente especializados para enfrentar problemas críticos y multidimensionales, generando y divulgando soluciones innovadoras. | Actúa con autonomía y responde por decisiones estratégicas que generan cambios sociales, económicos y culturales, demostrando integridad y compromiso respecto al desarrollo de nuevos conocimientos y el impacto medioambiental. |
| 7 | Domina, sistematiza y comparte conocimientos factuales y teóricos avanzados existentes en un campo de actuación, aplicando enfoques y procesos investigativos. | Formula, desarrolla y comunica soluciones innovadoras y creativas a problemas complejos, aplicando enfoques técnico-científicos en contextos impredecibles y multidisciplinarios. | Demuestra autonomía en la toma de decisiones, asumiendo la responsabilidad de sus actos y de los resultados de estos, promoviendo la ética, conciencia medioambiental y responsabilidad sobre su entorno. |
| 6 | Apropia y utiliza conocimientos factuales y de diferentes teorías, perspectivas y enfoques especializados para desarrollar procesos y productos en un campo de actuación. | Define, diseña y gestiona proyectos y procesos, con el uso de métodos y procedimientos especializados. Analiza, evalúa y comunica información en contextos variados para resolver problemas. | Actúa con autonomía y asume la responsabilidad en las decisiones, acciones y resultados propias y de los equipos a su cargo en contextos variados, actuando y promoviendo la ética, conciencia medioambiental y responsabilidad sobre su entorno. |
| 5 | Maneja y analiza conocimientos factuales y teóricos variados que se derivan del campo de actuación. | Aplica métodos, técnicas y tecnologías en la solución de problemas variados, o en la implementación y coordinación de procesos; analiza y comunica información generada en su campo de actuación. | Organiza, coordina y evalúa en el contexto de trabajo, actuando y favoreciendo la ética, conciencia medioambiental y responsabilidad sobre su entorno. |

| Nivel | Conocimientos | Capacidades | Autonomía y Responsabilidad |
|-------|---|---|--|
| 4 | Maneja conocimientos factuales y teóricos, organiza y procesa elementos relacionados con el campo de actuación. | Selecciona procedimientos y realiza actividades no rutinarias y resuelve problemas que requieren la aplicación de técnicas y métodos específicos. | Promueve, orienta y supervisa algunas actividades o procesos específicos, actuando y promoviendo la ética, conciencia medioambiental y responsabilidad sobre su entorno. |
| 3 | Maneja conocimientos referidos a elementos factuales y teóricos para el desempeño en su campo de actuación. | Desarrolla actividades estandarizadas con un uso eficiente y eficaz de los recursos, resolviendo problemas de mediana complejidad. | Responde por sus propias actividades y las desarrolla bajo orientación y supervisión general, favoreciendo con su actuar la ética, conciencia medioambiental y responsabilidad sobre su entorno. |
| 2 | Maneja conocimientos factuales necesarios para las actividades de su campo de actuación. | Realiza actividades rutinarias que requieren de procedimientos estructurados y resuelve problemas sencillos, en su propio campo de actuación. | Verifica sus propios resultados y desarrolla actividades de acuerdo con instrucciones recibidas y bajo supervisión programada, actuando con ética, conciencia medioambiental y responsabilidad sobre su entorno. |
| 1 | Maneja conocimientos básicos experienciales referidos a situaciones y vivencias en su campo de actuación. | Realiza tareas básicas y aplica procedimientos simples en contextos conocidos, siguiendo instrucciones para resolver problemas eventuales. | Desarrolla actividades específicas y en el tiempo establecido, bajo supervisión directa y continua, actuando con ética, conciencia medioambiental y responsabilidad sobre su entorno. |

Fuente: elaboración conjunta de las personas participantes en las mesas de trabajo

CAPÍTULO 2: PROCESO DE CORRELACIÓN DE LOS MNC CON EL MRC AP

En este apartado se presentan el proceso de correlación de los MNC con el MRC AP, para lo cual se abordan los siguientes aspectos: el propósito de la correlación, los criterios, el proceso de correlación y la estructura del informe de país. Finalmente, se efectúa una aproximación a la correlación de los niveles de los MNC con los del MRC AP.

1. Propósito de la correlación

La correlación es el proceso mediante el cual los MNC establecen una correspondencia con el MRC AP en varios aspectos que se consignan en unos criterios previamente acordados por el conjunto de países de la Alianza del Pacífico. También se denomina en algunos contextos como alineación.

La correlación busca establecer las condiciones de los MNC de los países frente al proceso de construcción y validación de sus cualificaciones, con miras a (Keevy, Chakroun, & Deij, 2011):

- Generar confianza entre los países y reconocimiento del estado de avance de sus marcos de cualificaciones.
- Favorecer la transparencia, entendida como el grado en el que las cualificaciones pueden identificarse y compararse; claridad sobre la cualificación (resultados, contenidos, nivel, etc.).
- Identificar la equivalencia entre grado en el que dos cualificaciones con base en criterios acordados.
- Realizar el proceso de comparación y emitir un juicio o sustento sobre la equivalencia de dos cualificaciones.
- Determinar las especificaciones legales o formales que debe cumplir la cualificación para ser reconocida en el ámbito de los países que se han adscrito al marco regional.

La referenciación del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF) (**anexo 3**) y del Marco de Cualificaciones de la Comunidad para el Desarrollo del África Meridional (SADCQF) (**anexo 4**) mostró que los criterios de correlación se organizan en tres grandes grupos: los referidos a la calidad de las cualificaciones, los relacionados con los procesos de correlación y los vinculados a la visibilidad de las cualificaciones.

El proceso de correlación también es denominado de alineación y busca mostrar el grado en el que un país cuenta con las condiciones para establecer equivalencias de cualificaciones. No implica necesariamente que el país tenga que contar con un MNC para

participar en el marco regional o que deba modificar la estructura del existente. Señala aspectos asociados a la garantía de calidad de las cualificaciones, desde su construcción hasta su publicación para el uso público, además de la correspondencia entre niveles de cualificación. La correlación se lleva a cabo de forma periódica y va señalando unas prioridades de ajuste que pueden acordarse en una hoja de ruta y que generan confianza entre las partes (Auzinger, Castel Branco, & Deij, Iniciativas de marcos regionales de cualificaciones de todo el mundo 2020. Estudio comparativo., 2021).

2. Criterios de correlación del MRC AP

A partir de la referenciación de los marcos regionales antes mencionados, la mesa de trabajo, conformada por representantes de la REMCAP de los países de la Alianza del Pacífico, definió una propuesta de ocho criterios de correlación con sus respectivos subcriterios expresados en preguntas y una sugerencia de evidencias a aportar (**tabla 2**).

Tabla 2. Criterios de correlación del MRC AP

| Criterio de correlación |
|--|
| 1) Los MNC cuentan con una gobernanza definida. |
| 2) Los MNC cuentan con una institucionalidad que favorece su implementación y la adopción del MRC AP. |
| 3) Las cualificaciones de los MNC describen los referentes para alcanzar las competencias, también denominados resultados de aprendizaje. |
| 4) La construcción de las cualificaciones en los países sigue un protocolo o procedimiento estandarizado que define las condiciones de calidad de una cualificación. |
| 5) Los países cuentan con sistemas de aseguramiento de la calidad de su oferta educativa y formativa que articulan como referente las cualificaciones construidas. |
| 6) Los países cuentan con mecanismos para la acumulación y transferencia de las cualificaciones. |
| 7) El país cuenta con una plataforma o sistema de información con las cualificaciones reconocidas. |
| 8) Los países demuestran la clara correlación de los descriptores de los niveles de sus MNC con los del MRC AP. |

Fuente: elaboración conjunta de las personas participantes en las mesas de trabajo

Estos criterios podrán ser revisados cada cinco años para reflejar la realidad y situación de avance los marcos nacionales de cualificaciones.

Para efectos de realizar el proceso de correlación de los marcos nacionales de cualificaciones con el MRC AP cada uno de los criterios de correlación se desagrega en subcriterios formulados en términos de preguntas. Para la sustentación de las respuestas se proponen unas evidencias que los países deben allegar junto con el informe para demostrar el grado de conformidad con los criterios de correlación.

Tabla 3. Criterios, subcriterios y evidencias de correlación del MRC AP

| Criterio | Subcriterios | Evidencias |
|---|---|---|
| <p>1) Los MNC cuentan con una gobernanza definida.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1) ¿Qué tipo de MNC? 2) ¿Está el MNC adoptado formalmente? ¿Cuál es el marco legal que regulan el MNC? 3) ¿Existe una política relacionada con la sostenibilidad en el tiempo del MNC? 4) ¿Existe una autoridad o instancia rectora del MNC? ¿Es temporal o definitiva? 5) ¿Quiénes conforman la instancia rectora? 6) ¿En qué etapa de formalización está la instancia rectora del MNC? 7) ¿Qué mecanismos de formalización se han definido para la instancia rectora? 8) ¿Tiene definidos procesos en relación con la gestión de las cualificaciones? 9) ¿Cuál es el alcance y funciones de la instancia rectora? 10) En particular, ¿tiene atribuciones la instancia para acoger un acuerdo de correlación con el MRC AP? | <p>Norma de adopción del MNC y de su instancia rectora Documentos, reglamentos o manuales de la instancia</p> |
| <p>2) Los MNC cuentan con una institucionalidad que favorece su implementación y la adopción del MRC AP.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1) ¿Cuál es el nivel de avance del MNC en términos de arreglos institucionales y normativos para su implementación? 2) ¿Cómo se articula el MNC con los demás componentes relacionados (¿normalización, certificación, aseguramiento, formación, información, por ejemplo)? 3) ¿Cuáles son los mecanismos para garantizar la sostenibilidad en el tiempo del MNC? | |
| <p>3) Las cualificaciones de los MNC describen los referentes para alcanzar las competencias, también denominados resultados de aprendizaje.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1) ¿Cuáles son las dimensiones del MNC? 2) ¿Existe una matriz de descriptores? 3) ¿Cuántos niveles tiene el MNC? 4) ¿Están definidos en las cualificaciones referentes para alcanzar la competencia? 5) ¿Existe una clara relación entre los niveles del MNC y sus descriptores? | <p>Documento con la estructura del MNC Matriz de descriptores</p> |

| Criterio | Subcriterios | Evidencias |
|--|--|---|
| <p>4) La construcción de las cualificaciones en los países sigue un protocolo o procedimiento estandarizado que define las condiciones de calidad de una cualificación.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1) ¿Cómo es el proceso de construcción de cualificaciones? ¿Qué instancias participan o actores y con qué papel? 2) ¿Existe una guía, estándar o protocolo para la construcción de cualificaciones? ¿Está previsto una revisión o mejora continua de la guía, estándar o protocolo? 3) ¿Cuáles son las condiciones de calidad que debe cumplir el proceso de construcción de las cualificaciones (participantes, etapas o actividades, información, insumos, validación, por ejemplo)? 4) ¿Las cualificaciones responden a un criterio de codificación? ¿Están asociadas las cualificaciones a clasificadores nacionales o internacionales de ocupaciones (CIUO) y de actividades económicas o sectoriales (CIIU)? 5) ¿Cuál es y de qué se compone la estructura de la cualificación? 6) ¿Las estructuras de cualificaciones se construyen con base en normas o estándares de competencia oficiales del país? 7) ¿Existe una política o disposición sobre la adopción de cualificaciones internacionales en el nivel nacional? En caso de que se retomen cualificaciones internacionales o parte de ellas para la construcción de una cualificación, ¿se explicitan esas referencias internacionales? 8) ¿Está definida la vigencia de la cualificación y con base en qué criterios se determina? 9) ¿La cualificación menciona normativa o regulaciones del ejercicio de ocupaciones contenidas en la cualificación, en caso de ser requerido? 10) ¿Cómo se garantiza que se mantenga la estructura de las cualificaciones en los distintos poblamientos del MNC? 11) ¿Cuál es el proceso para la verificación de las cualificaciones construidas? ¿Qué instancia tiene a cargo la verificación de las cualificaciones construidas? ¿Está adoptado formalmente el proceso de verificación de las cualificaciones construidas? 12) ¿Existe un estrategia o plan para la construcción de cualificaciones por sector (poblamiento del MNC)? | <p>Guía o estándar de construcción de cualificaciones</p> <p>Norma o disposición de adopción de la guía</p> <p>Estructura de cualificación</p> <p>Estándar para la verificación de calidad de las cualificaciones</p> |

| Criterio | Subcriterios | Evidencias |
|--|--|--|
| <p>5) Los países cuentan con sistemas de aseguramiento de la calidad de su oferta educativa y formativa que articulan como referente las cualificaciones construidas.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1) ¿Con qué sistemas de aseguramiento de la calidad cuenta el país (habilitación-licenciamiento, certificación o acreditación de calidad)? 2) ¿El sistema de aseguramiento de la calidad incluye tanto la oferta educativa como formativa? 3) ¿Es de carácter obligatorio u voluntario para los oferentes de educación y formación acogerse al sistema de aseguramiento de la calidad? 4) ¿Cuál es el enfoque de aseguramiento? ¿Cuáles son las condiciones o criterios de calidad? ¿Cómo opera el sistema de aseguramiento de la calidad? 5) ¿El sistema de aseguramiento de calidad toma en consideración las cualificaciones producidas? 6) ¿Se promueve el uso de las cualificaciones para el diseño y actualización de oferta formativa y educativa? 7) ¿Se incentiva a los oferentes para que sus sistemas internos de aseguramiento de calidad, en lo referido al diseño o renovación curricular, utilicen las cualificaciones como referentes? | <p>Documento sobre el sistema de aseguramiento de la calidad</p> |
| <p>6) Los países cuentan con mecanismos para la acumulación y transferencia de las cualificaciones.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1) ¿Se cuenta con mecanismos de reconocimiento, acumulación y transferencia de cualificaciones? 2) ¿Cómo se articula el sistema de certificación de competencias con la identificación y reconocimiento de cualificaciones? 3) ¿Se cuenta con un sistema de aseguramiento de la calidad del proceso de reconocimiento de aprendizajes previos? | <p>Documento o reporte sobre los mecanismos existentes.</p> |
| <p>7) El país cuenta con una plataforma o sistema de información con las cualificaciones reconocidas.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1) ¿Las cualificaciones incluyen la identificación de correspondencia con el nivel del MRC AP? ¿Se ha previsto incorporarlo? 2) ¿Existe una plataforma de registro o sistema de información de cualificaciones (estructuras de cualificación)? 3) ¿Existe una plataforma de registro o sistema de información de los programas y cursos diseñados por cualificaciones? | <p>Plataforma de cualificaciones</p> |

| Criterio | Subcriterios | Evidencias |
|--|--|---|
| <p>8) Los países demuestran la clara correlación de los resultados de aprendizaje de los niveles de sus MNC con los del MRC AP.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1) ¿Cómo se relacionan las dimensiones del MNC con las del MRC AP? 2) ¿Cómo se relacionan los niveles del MNC con los del MRC? 3) ¿Cómo se evidencia la comparación de los niveles del MNC con los del MRC en el orden conceptual? 4) ¿Cómo se evidencia la comparación de los niveles del MNC con los del MRC en el orden lingüístico? | <p>Cuadro de correlación de niveles del MNC con el MRC AP</p> |

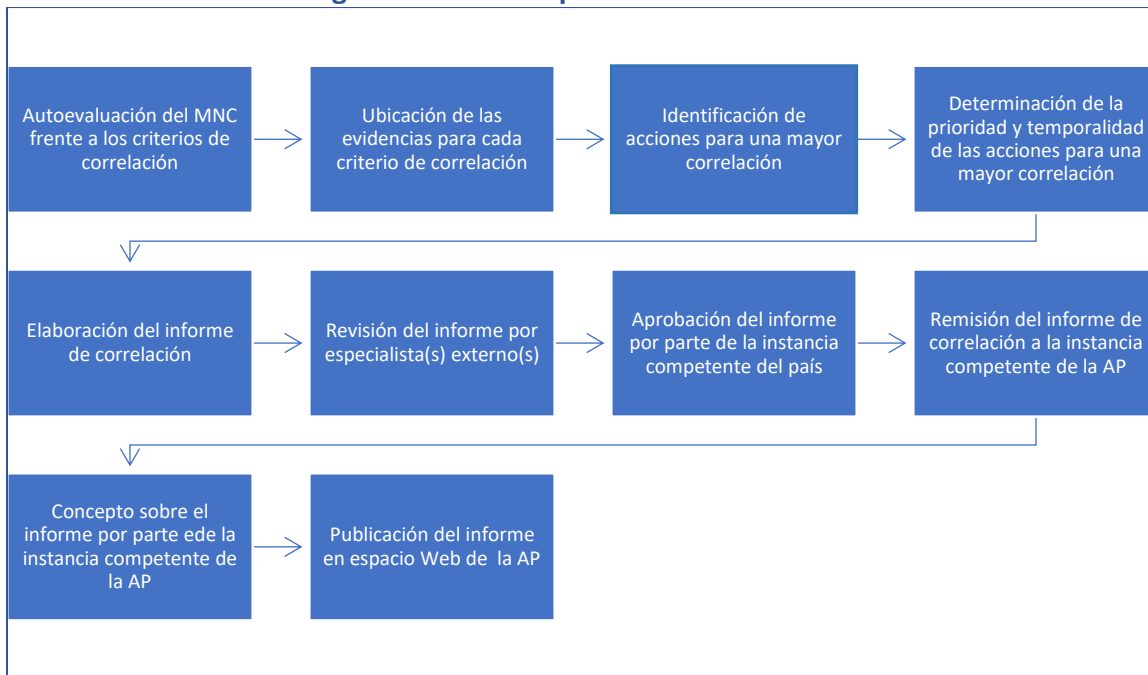
Fuente: elaboración conjunta de las personas que participaron en las mesas de trabajo

3. Proceso de correlación

La correlación se efectúa con referencia a los criterios acordados por los países miembros de la Alianza del Pacífico y es un proceso a cargo del equipo técnico conformado por representantes en cada país de la REMCAP que consta de las siguientes fases que se incluyen en la **figura 1**.

Es de anotar que este proceso fue definido teniendo como referente el que se lleva a cabo en el EQF y el SADCQF. En particular, el proceso de análisis del criterio de correlación No. 8 se retomaron los procedimientos incluidos en los informes de correlación de Irlanda, Alemania e Italia con el EQF, los cuales se presentan en los **anexos 5, 6 y 7**. En el **anexo 8** se incluye a manera de ejemplo el ejercicio de análisis de correlación de uno o dos niveles de cada MNC de los países de la Alianza del Pacífico.

Figura 1. Fases del proceso de correlación



Fuente: elaboración propia

1) Autoevaluación del MNC frente a los criterios de correlación

En particular sobre el criterio No. 8, pregunta No. 4, se propone emplear los siguientes conceptos para definir el grado de correlación de los niveles de los MNC con los del MRC AP a partir de un análisis de los descriptores de una y otra matriz, primero a nivel de la coincidencia lingüística y, segundo, de la conceptual:

- **Correlación “natural” (ajuste total)**, sin necesidad de adaptación, cuando el análisis comparativo de los descriptores de calificaciones y los descriptores EQF permitieron una inequívoca equiparación a un nivel EQF.
- **Correlación basada en el principio de “mejor ajuste” o “buen ajuste” (best fit)**, cuando la adaptación resulte menos un “proceso natural”. El mejor ajuste significa la relación y el mejor posicionamiento posible resultado de un análisis que lleva a una aproximación, cuando no es posible llegar de inmediato a un ajuste total.

2) Ubicación de las evidencias para cada uno de los criterios de correlación

Cada uno de los criterios incluye una sugerencia del tipo de evidencias documentales que es recomendable adjuntar al informe de correlación, de manera tal que se sustente adecuadamente el análisis realizado.

- 3) Identificación de acciones para una mayor alineación con el MRC AP**

Esta etapa busca que los MNC puedan establecer acciones para lograr una mayor alineación con el MRC AP; sin embargo, es de aclarar que son de carácter voluntario.
- 4) Determinación del grado de prioridad de las acciones para mejorar la correlación**

Cada una de las acciones para una mayor alineación con el MRC AP es analizada para determinar su prioridad (baja, media, alta) y la temporalidad para su puesta en marcha, bien sea corto plazo (1 a 3 años), mediano plazo (más de 3 y hasta 5 años) o largo plazo (más de 5 años). Dado que esto supone decisiones al interior de cada país que deben articularse con los planes de implementación o acción de los marcos.
- 5) Consolidación del informe de correlación**

De acuerdo con el modelo de informe de correlación propuesto en el quinto punto de esta sección.
- 6) Revisión del informe por especialista o especialistas externos**

Esta actividad es de carácter opcional y busca asegurar que la información brindada por el país sea comprensible, completa y esté debidamente sustentada en las evidencias aportadas.
- 7) Aprobación del informe de correlación por la instancia competente en el país**

En virtud de que el informe contiene información sensible del país es recomendable que el equipo técnico encargado de su elaboración tramite su aprobación ante los niveles de decisión, según corresponda en cada país, previo a su envío a la instancia competente definida en la Alianza del Pacífico.
- 8) Remisión del informe de correlación a la instancia de la Alianza del Pacífico que se determine**

El país debe remitir su informe de correlación a la instancia de nivel técnico la Alianza del Pacífico que se haya determinado como encargada de la revisión de estos documentos, para generar una recomendación de concepto para la instancia de nivel directivo.
- 9) Concepto del informe de correlación por parte de la instancia de la Alianza Pacífico**

El nivel directivo de la Alianza del Pacífico, o la instancia que este delegue, emitirá un concepto sobre el informe de correlación, bien su aprobación o la recomendación de revisión.

10) Publicación del informe en un espacio web del MRC AP

Una vez el informe de correlación ha obtenido concepto favorable de la instancia competente de la Alianza del Pacífico, se podrá publicar en un sitio web del MRC AP con el fin de que esté disponible para los otros países y el público en general.

4. Correlación de los niveles de los MNC con el MRC AP

Luego del análisis de los niveles de cualificación de los MNC, realizado en el curso de la Asistencia Técnica A.07.2. con el apoyo técnico de OIT Cinterfor y el acompañamiento del Consorcio de Colegios Canadienses, se propone la correlación que aparece en la **tabla 4** con respecto a los niveles del MRC AP.

Tabla 4. Comparación de niveles de cualificación de los MNC con los del MRC AP

| Nivel MRC AP | Chile | Colombia | México | Perú |
|--------------|-------|----------|-------------|------|
| 8 | | 8 | 8 | 8 |
| 7 | | 7 | 7 A; 7 B | 7 |
| 6 | 5 | 6 | 6 | 6 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | | 3 | 3 A; 3 B; 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

Fuente: elaboración con base en los resultados del ejercicio por país

5. Estructura del informe de correlación del MNC con el MRC AP

La estructura del informe de correlación de los MNC de los países de la Alianza del Pacífico con el MRC AP fue construida a partir de la revisión de informes de correlación con el EQF (European Union, 2022) y acordada por los representantes de la REMCAP. El informe de correlación con el MRC AP tiene la estructura que se incluye en la **tabla 5**.

Tabla 5. Estructura del informe de correlación con el MRC AP

| |
|---|
| <p><u>Capítulo 1. Perfil del MNC</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Antecedentes del MNC- Estructura básica del MNC- Descripción del sistema educativo y de formación (títulos y certificados y su correlación con los niveles del MNC)- Avances en la implementación y su proceso de poblamiento <p><u>Capítulo 2. Proceso de correlación</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Participantes- Proceso llevado a cabo <p><u>Capítulo 3. Evaluación de conformidad con los criterios de correlación del MRC AP</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Descripción con base en las preguntas- Evidencias <p><u>Capítulo 4. Conclusiones</u></p> <p><u>Anexos</u></p> |
|---|

Fuente: elaboración conjunta de las personas participantes en las mesas de trabajo

Primeros informes de correlación de los MNC con el MRC AP

Como parte de la Asistencia Técnica A.07.2. los países elaboraron sus informes de correlación que se constituyen en una línea de base de la situación de los marcos nacionales al momento de entrega de este producto por parte de OIT Cinterfor, resultado del apoyo técnico brindado en 2022 con el acompañamiento del Consorcio de Colegios canadienses. Este documento contiene la propuesta de Marco Regional de Cualificaciones de la Alianza del Pacífico (MRC AP), el cual, una vez se surtan los trámites respectivos para el establecimiento de la instancia de gobernanza del marco y se definan los momentos 5º (concepto sobre el informe de correlación) y 6º (publicación de los informes aprobados) del proceso de correlación planteado en el tercer punto de este apartado, podrá ser consultado a través de los canales que también se determinen junto con los informes de correlación presentados formalmente por los organismos competentes de cada país.

CAPÍTULO 3: PROCESO DE APLICACIÓN SECTORIAL DEL MRC AP

En este apartado se presenta la hoja de ruta propuesta para el proceso de aplicación sectorial del MRC AP construida a partir de la revisión de fuentes secundarias de tres casos en el ámbito europeo en los sectores de aviación, agropecuario y de un ejercicio en torno a varios **(anexo 9)**, para identificar buenas prácticas que pudieran ilustrar las acciones requeridas para garantizar que el MRC AP como meta marco pueda facilitar el reconocimiento y portabilidad de cualificaciones en la región, gracias a un proceso progresivo que involucre a sectores económicos de interés estratégico.

Esta ruta también se alimenta del ejercicio desarrollado con los miembros de la REMCAP a partir de las propuestas preliminares elaboradas por OIT Cinterfor para animar la construcción colectiva. Es esta una propuesta genérica que surge luego de un ejercicio en el que se proyectaron los pasos para aplicar el MRC en el sector de turismo, en el que se contó con la participación de actores sectoriales en una sesión de trabajo que permitió identificar el papel que estos pueden jugar en el proceso.

El apartado incluye los objetivos de la aplicación sectorial del MRC AP, los resultados esperados y la descripción de las etapas.

1. Objetivo de la aplicación sectorial del MRC AP

El objetivo de la aplicación sectorial del MRC AP es establecer equivalencias entre cualificaciones para avanzar en su reconocimiento en la región, de manera que se promueva la movilidad laboral y educativa.

2. Resultados esperados del proceso de aplicación sectorial del MRC AP

- Un inventario de cualificaciones sectoriales
- Cualificaciones equivalentes entre países
- Acuerdos para el reconocimiento de cualificaciones
- Aplicación de mecanismos para la portabilidad de las cualificaciones en la región

3. Niveles del proceso de aplicación sectorial del MRC AP

El proceso de aplicación sectorial del MRC AP se definió en cuatro niveles **(figura 2)** que se correlacionan: 1) Alianza del Pacífico; 2) MRC AP; 3) MNC y 4) nivel sectorial, propiamente dicho. A continuación, se describe cada uno.

Figura 2. Niveles del proceso de correlación



Fuente: elaboración propia

3.1. Nivel de la Alianza del Pacífico

Este nivel está asociado a las decisiones de carácter estratégico que deben tomarse en la Alianza del Pacífico para establecer la gobernanza del MRC AP, como requisito primordial para dar soporte, no solo técnico, sino político y normativo a los ejercicios de aplicación sectorial que puedan proyectarse como parte de la implementación del MRC AP, como se puede ver en el tercer capítulo de este documento. En este nivel se recomiendan las siguientes acciones:

1. Elaboración de un memorando de entendimiento integrado de los grupos técnicos laboral y educativo para que sea presentado a la AP en 2024.
2. Establecimiento de acciones conjuntas y establecer definiciones sobre la articulación de las cualificaciones.
3. Exploración de una gobernanza regional que integre los esfuerzos de ambos grupos.
4. Suscripción de acuerdos supranacionales sobre el reconocimiento de cualificaciones equivalentes (contenido de la cualificación – ocupacional, volumen de aprendizaje; correlación de nivel con el MRC AP; implicaciones para quien porta la cualificación)

3.2. Nivel del MRC AP

Este nivel incluye las acciones y correspondientes productos que se desarrollaron como parte de la Asistencia Técnica A.07.2. en 2022 con la orientación técnica de OIT Cinterfor. Estas acciones son:

1. Diseño de la estructura básica del MRC AP.
2. Definición de los criterios y proceso de correlación de los MNC con el MRC AP.
3. Establecimiento de la hoja de ruta para la aplicación sectorial del MRC AP.
4. Definición de las herramientas de captura, análisis de datos y visualización de información de los ejercicios sectoriales de comparación de cualificaciones (incluidos perfiles y competencias) para que puedan agregarse en una base de datos consolidada para la región. Esto puede implicar avanzar hacia un proyecto regional de creación de un sistema de información de cualificaciones como parte de las acciones para la implementación del MRC, como se señala en el cuarto capítulo de este documento.

3.3. Nivel de los MNC

Este nivel está asociado a las acciones que deben darse al interior de los países como requisito para la implementación del MRC AP y que combinan aspectos técnicos sustentados en los acuerdos supranacionales suscritos entre ellos.

1. Análisis del estado de avance de los marcos nacionales de cualificaciones de los países participantes.
2. Elaboración de los primeros informes de correlación por país.
3. Definición de lineamientos para aumentar la correlación entre las cualificaciones.

Las actividades 1 y 2 fueron desarrolladas por los países durante la Asistencia Técnica A.07.2. en 2022. No obstante, conviene aclarar que deben realizarse periódicamente según lo establezca la instancia de gobernanza del MRC AP.

3.4. Nivel sectorial

Este nivel está asociado a las acciones que deben surtir para identificar el sector de referencia para la aplicación y, luego, para establecer un catálogo de cualificaciones equivalentes en la región.

4. Descripción del nivel sectorial de aplicación del MRC AP

En este nivel sectorial se han definido seis momentos (**figura 3**) con sus respectivas actividades, las cuales se detallan en este apartado.

Figura 3. Acciones del proceso de aplicación sectorial propiamente dicho

| | |
|---|---|
| <p>Aproximación sectorial</p> | <p>Selección del sector de referencia. Recolección y análisis de los estudios en el sector de referencia. Identificación de las cadenas de valor del sector. Acuerdo entre los países sobre el o los subsectores a abordar.</p> |
| <p>Acuerdos técnicos sobre el proceso</p> | <p>Definición de criterios transversales para el inventario y análisis de cualificaciones</p> |
| <p>Inventario de cualificaciones disponibles</p> | <p>Levantamiento y validación del inventario de ocupaciones, denominaciones ocupacionales, perfiles, competencias y cualificaciones.</p> |
| <p>Identificación de equivalencias entre cualificaciones disponibles</p> | <p>Análisis comparativo de la correspondencia entre ocupaciones y cualificaciones en el contexto de la cadena de valor (por subsector y por nivel). Análisis de equivalencia de las cualificaciones del sector entre los distintos países (contenido). Emisión de un concepto técnico sobre la equivalencia de cualificaciones.</p> |
| <p>Promoción del uso de las cualificaciones equivalentes</p> | <p>Acompañamiento a los sectores educativos y formativos para que reconozcan las cualificaciones equivalentes en la región y ajusten sus ofertas, de ser el caso, para facilitar el reconocimiento. Acompañamiento al sector productivo para el reconocimiento de las cualificaciones provenientes de los países de la AP.</p> |
| <p>Ejercicios con población beneficiaria</p> | <p>Desarrollo de ejercicios de reconocimiento de cualificaciones a la población beneficiaria potencial. Evaluación del ejercicio piloto con unas cualificaciones equivalentes. Definición y aplicación de mecanismos de divulgación de los resultados del proceso.</p> |

Fuente: elaboración propia

A continuación, se relacionan las actividades en cada uno de estos momentos.

4.1. Aproximación sectorial

Selección del sector de referencia

Los criterios definidos para la selección del sector de aplicación son los siguientes:

- 1) **Existencia de cualificaciones en por lo menos un país**
- 2) **Participación económica** (aporte al Producto Interno Bruto (PIB), participación en exportaciones)
- 3) **Dinámica laboral** (aporte al empleo, absorción de población trabajadora migrante)
- 4) **Brechas de talento identificadas** (desajuste de la oferta educativa y de formación frente a las competencias requeridas)
- 5) **Priorización en planeación de país** (plan de desarrollo nacional, plan sectorial)
- 6) **Inversión en el sector** (pública, privada, cooperación, crédito)
- 7) **Participación y compromiso de actores claves** (sector productivo, población trabajadora, autoridades gubernamentales sectoriales)

Recolección y análisis de los estudios en el sector de referencia

Se debe recoger información sobre la normatividad, tendencias, necesidades del sector a futuro en términos de ocupaciones y cualificaciones. Es posible que se haya ubicado previamente al momento de construcción de las cualificaciones.

Identificación de las cadenas de valor del sector

Se recomienda utilizar una cadena de valor que sea propuesta por un organismo de carácter internacional, como por ejemplo la Organización Mundial del Turismo, en el sector de referencia que se empleó para definir este proceso.

Acuerdo entre los países sobre el o los subsectores a abordar

En el caso de referencia se acordó un criterio común para todos los países, como es por ejemplo el aporte al PIB y que luego cada uno eligiera dos criterios de interés particular. De este modo, cada país puede alinear su propuesta de sector a intervenir con sus prioridades de aplicación sectorial.

4.2. Acuerdos técnicos sobre el proceso

Definición de criterios técnicos para el inventario y análisis de cualificaciones

Se sugiere identificar aspectos claves a abordar para establecer criterios comunes de manejo y de interpretación de la información contenida en la estructura de cualificaciones del sector, tales como: vigencia, periodo de actualización; reconocimiento vs homologación; manejo de cualificaciones que apuntan a áreas de soporte que aparecen en otros catálogos de cualificaciones. También se debe acordar el manejo que se dará a las competencias, particularmente a las transversales.

4.3. Inventario de cualificaciones disponibles

Levantamiento y validación del inventario de ocupaciones, denominaciones ocupacionales, perfiles, competencias y cualificaciones

Una de las actividades centrales de la aplicación sectorial del MRC AP es establecer las cualificaciones disponibles en la región, las cuales pueden ser objeto de reconocimiento para facilitar la movilidad educativa, formativa y laboral de las personas, luego de un proceso de análisis de equivalencia.

En el caso de que, dado el nivel de avance del proceso de poblamiento de los marcos, algunos países no cuenten con cualificaciones se aconseja incluir en el inventario los perfiles y competencias elaborados por las autoridades competentes que se encuentren disponibles.

Se recomienda crear una base datos que contenga los campos de información que se incluyen en la **tabla 6**. En la medida en que los países identifiquen acciones orientadas a una mayor correlación, como por ejemplo incorporar clasificadores internacionales en sus cualificaciones, señalar los perfiles ocupacionales asociados a las cualificaciones, o la consolidación de bases de datos, este proceso será mucho más ágil y provechoso.

Tabla 6. Campos de información de la base de datos del inventario de cualificaciones

| Campos de información de la base de datos del inventario |
|--|
| País |
| Nombre del marco |
| Sigla del marco |
| Subsectores según MNC |
| Cualificación |
| Nivel en el MNC |
| Descripción del nivel en el país |
| Título o certificado en el país |
| Nivel en MRC AP |
| Perfil CIUO |
| Perfil ocupacional |
| Nivel |
| Perfiles que la componen |
| Competencias |
| Conocimientos |
| Capacidades |
| Autonomía y responsabilidad |
| Etapas de la cadena de valor |

Fuente: elaboración propia

Se recomienda utilizar herramientas de analítica de datos para capturar la información proveniente de las cualificaciones, habida cuenta de que no existen bases de datos sobre cualificaciones o perfiles o competencias en la región; se dispone solamente de páginas web o repositorios de los documentos mismos de las cualificaciones.

Asimismo, luego de organizada la base de datos, se pueden emplear herramientas digitales para la visualización de datos, que permita establecer filtros y comparaciones entre cualificaciones, por ejemplo:

- a. Filtro por etapa y nivel del MRC AP
- b. Filtro por país
- c. Filtro por perfil y cadena de valor
- d. Filtro por cualificación
- e. Filtro por perfil

En el **anexo 10** se incluyen las imágenes del dash board en Power BI que elaboró OIT Cinterfor como parte de la Asistencia Técnica para que sirva de referente.

Es importante señalar que las herramientas de captura, análisis y visualización de información deberían acordarse en el nivel del MRC AP, de modo que los ejercicios sectoriales puedan agregarse en una base de datos consolidada para la región.

4.4. Identificación de equivalencias entre cualificaciones disponibles

Análisis comparativo de la correspondencia entre ocupaciones y cualificaciones en el contexto de la cadena de valor (por subsector y por nivel).

Análisis de equivalencia de las cualificaciones del sector entre los distintos países (contenido).

Emisión de un concepto técnico sobre la equivalencia de cualificaciones.

La metodología propuesta para la comparación de cualificaciones parte de la referenciación del caso italiano en el primer informe de correlación con el Marco Europeo de Cualificaciones (Repubblica Italiana, 2012), que incluye los siguientes pasos:

- 1) Analizar si los perfiles ocupaciones y denominaciones ocupacionales con referencia a la CIUO asignados a la cualificación son consistentes.
- 2) Revisar si la equivalencia en el nivel del MRC AP para la cualificación es consistente.
- 3) Identificar si hay cualificaciones equivalentes a primera vista o si se requiere análisis detallado.

A partir de lo cual, se emiten tres conceptos:

- 1) Concepto de asignación del perfil, ocupaciones y denominaciones ocupacionales con referencia a la CIUO
- 2) Concepto de correspondencia de nivel MRC AP
- 3) Concepto de equivalencia

El concepto de equivalencia entre cualificaciones debe incluir la mención a que la cualificación es:

- De un mismo subsector
- De un mismo proceso
- Sobre el nivel de cualificación puede ser:
 - De un mismo nivel del MNC homologado en el MRC AP
 - De distinto nivel, caso en el cual se debe efectuar un análisis a través de las competencias específicas que incluye la cualificación a la luz de los descriptores de nivel del MRC AP

4.5. Promoción del uso de las cualificaciones equivalentes

Acompañamiento a los sectores educativos y formativos para que reconozcan las cualificaciones equivalentes en la región y ajusten sus ofertas, de ser el caso, para facilitar el reconocimiento.

Acompañamiento al sector productivo para el reconocimiento de las cualificaciones provenientes de los países de la AP.

4.6. Ejercicios con la población objetivo para favorecer la portabilidad y el reconocimiento de las cualificaciones en la región

Desarrollo de ejercicios de reconocimiento de cualificaciones a la población beneficiaria potencial.

Evaluación del ejercicio piloto con unas cualificaciones equivalentes.

Definición y aplicación de mecanismos de divulgación de los resultados del proceso.

5. Participantes en el proceso de aplicación sectorial del MRC AP

En la **tabla 7** se incluye una relación de participantes sugeridos en las actividades que contempla la aplicación sectorial del MRC AP.

Tabla 7. Participantes en las etapas de la aplicación sectorial del MRC AP

| Etapas | Selección del sector de referencia | Recolección y análisis de los estudios en el sector de referencias | Inventario de perfiles, competencias y cualificaciones | Análisis comparativo de la correspondencia entre ocupaciones y cualificaciones | Análisis de convergencia de las cualificaciones del sector entre los distintos países | Concepto sobre la equivalencia de cualificaciones | Acuerdos sobre el reconocimiento de cualificaciones | Definición y aplicación de mecanismos de divulgación del proceso |
|-------------------------------|------------------------------------|--|--|--|---|---|---|--|
| Ministerio de Educación | x | | x | | x | x | x | x |
| Ministerio de Trabajo | x | | | | x | x | x | x |
| Ministerio a cargo del sector | x | | | | | x | | x |
| Autoridades migratorias | | | | | | | x | |

| Etapas | Selección del sector de referencia | Recolección y análisis de los estudios en el sector de referencias | Inventario de perfiles, competencias y cualificaciones | Análisis comparativo de la correspondencia entre ocupaciones y cualificaciones | Análisis de convergencia de las cualificaciones del sector entre los distintos países | Concepto sobre la equivalencia de cualificaciones | Acuerdos sobre el reconocimiento de cualificaciones | Definición y aplicación de mecanismos de divulgación del proceso |
|--|---|---|---|---|--|--|--|---|
| Actores | | | | | | | | |
| Entidades educativas y formativas | | | | | | | X | |
| Gremios | | | | X | | X | | |
| Sindicatos | | | | X | | X | | |
| Empleadoras/es | | | | X | | X | X | |
| Trabajadoras/es | | | | X | | X | | |
| Organizaciones de la sociedad civil | | | | | | | | X |
| Profesionales en facilitación metodológica | | X | X | | X | | | X |

Fuente: elaboración propia

CAPÍTULO 4: HOJA DE RUTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MRC AP

En este apartado se presentan la cadena de valor del MRC AP y la propuesta de hoja de ruta para la implementación del MRC AP, ambas resultado del proceso de construcción colectiva llevado a cabo con representantes de cada país, miembros de la REMCAP, a partir de los insumos técnicos elaborados por OIT Cinterfor.

Al final del apartado se introducen algunas recomendaciones para la continuidad del proceso de implementación del MRC AP.

1. Cadena de valor del MRC AP

En la **tabla 8** se incluye la cadena de valor del MRC AP. Nótese que en **verde** aparecen los puntos que ya se han surtido a través de la Asistencia Técnica A.07.2. durante 2022.

2. Propuesta de plan de implementación del MRC AP

En la **tabla 9** se incluye la propuesta de hoja de ruta para la implementación del MRC AP, a corto plazo (2024), a mediano plazo (2025) y largo plazo (2028), diferenciando por prioridad las acciones: alta y media.

Tabla 8. Cadena de valor del MRC AP

| Cadena de valor del MRC AP | | | |
|---|---|--|---|
| Impactos | <ul style="list-style-type: none"> - Avance en el proceso de poblamiento sectorial de los MNC - Mayor apropiación de las cualificaciones y los catálogos de cualificaciones como referentes para los ofertas de educación y formación. - Mayor alineación del sistema de aseguramiento de calidad con los MNC - Movilidad educativa y laboral entre países | | |
| Supuestos | <ul style="list-style-type: none"> - Existencia de un acuerdo entre países para la adopción del MRC AP - Gobernanza del MRC AP definida - Disponibilidad de recursos para la continuidad del proceso | | |
| Insumos | Procesos | Productos | Resultados |
| <ul style="list-style-type: none"> • Marcos nacionales de cualificaciones • Catálogos Nacionales de Cualificaciones • REMCAP en funcionamiento • Equipos nacionales encargados del MNC • Equipos nacionales con encargo del MRC AP • Memorando de entendimiento sobre el MRC AP • Acuerdos supranacionales definidos • Marco legal de cada país que permite la participación en el MRC AP | <ul style="list-style-type: none"> • Definición e implementación de la gobernanza • Mapeo de actores claves (autoridades educativas, de trabajo y migratorias; personal trabajador, estudiantes, organizaciones empleadoras; otras partes interesadas) • Correlación de los MNC con el MRC AP • Proceso de correlación de los MNC con el MRC AP definido • Proceso de aplicación sectorial del MRC AP definido • Proceso de correlación de los MNC con el MRC AP adoptado formalmente • Proceso de aplicación sectorial del MRC AP adoptado formalmente | <ul style="list-style-type: none"> • Estructura básica del MRC AP • Criterios de correlación definidos • Criterios de correlación adoptados • Informes de correlación (incluido el diagrama de correlación de MNC con MRC AP) (primeros informes) • Primeros informes presentados formalmente a la instancia de gobernanza del MRC AP • Metodología para la correlación de MNC y equivalencia de cualificaciones • Inventario digital de cualificaciones de la AP | <ul style="list-style-type: none"> • Un sector de referencia con cualificaciones reconocidas • Sectores con cualificaciones reconocidas en el contexto de la AP y cualificaciones adoptadas en los MNC • Sistema de reconocimiento de aprendizajes previos (RAP) diseñado • Personas con pasaporte digital de cualificaciones de la AP • Población migrante que participa en RAP |

| Insumos | Procesos | Productos | Resultados |
|---|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Marcos nacionales de cualificaciones • Catálogos Nacionales de Cualificaciones • REMCAP en funcionamiento • Equipos nacionales encargados del MNC • Equipos nacionales con encargo del MRC AP • Memorando de entendimiento sobre el MRC AP • Acuerdos supranacionales definidos • Marco legal de cada país que permite la participación en el MRC AP | <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de herramientas para la comparación de cualificaciones; para comparación de ofertas y RAP • Desarrollo de capacidades en equipos técnicos en los países • Procesos de definición conjunta de aspectos metodológicos para alcanzar una mayor correlación de los MNC con el MRC AP. • Procesos de construcción conjunta, consulta o apoyo a poblamiento de los MNC • Definición de mecanismos de portabilidad de las cualificaciones en la región • Aplicación piloto: análisis de equivalencia entre cualificaciones del sector de referencia (turismo) • Procesos de promoción de la oferta educativa y formativa basada en cualificaciones reconocidas en la región • Divulgación y difusión del MRC AP entre actores claves • Evaluación, seguimiento y monitoreo del MRC AP | <ul style="list-style-type: none"> • Cualificaciones nacionales con referencia al nivel equivalente en el MRC AP • Cualificaciones adoptadas por los países de la AP • Modelo de pasaporte digital de cualificaciones de la AP <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos sobre criterios, procesos y procedimientos para asegurar la calidad del MRC AP • Acciones de articulación del MRC AP y los MNC con los sistemas de aseguramiento de la calidad de la educación y formación • Plataforma con el Inventario digital de cualificaciones de la AP | <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos entre los sectores educativo y formativo con el productivo para favorecer el reconocimiento de aprendizajes y la movilidad. • Articulación del MRC AP de la normativa sobre el aseguramiento de la calidad |

Fuente: elaboración a partir del ejercicio realizado con la REMCAP con base en insumo preparado por OIT Cinterfor

Tabla 9. Propuesta para la hoja de ruta para la implementación del MRC

| Prioridad | Corto plazo (1 año) 2024 | Mediano plazo (3 años) 2025 | Largo plazo (5 años) 2028 |
|-------------|--|---|--|
| Alta | <ul style="list-style-type: none"> - Definición de la gobernanza - Desarrollo de capacidades en equipos técnicos en los países - Desarrollo de herramientas para la comparación de cualificaciones - Mapeo de actores y partes interesadas - Correlación de los MNC con el MRC AP - Piloto de equivalencia entre cualificaciones del sector de aplicación - Diseño de criterios, procesos y procedimiento para garantizar la calidad del MRC - Evaluación, seguimiento y monitoreo del MRC AP - Divulgación y difusión del MRC AP (autoridades educativas, trabajo y migratorios; empleadoras/es, trabajadoras/es, estudiantes, más otras partes interesadas) | <ul style="list-style-type: none"> - Implementación de la gobernanza - Desarrollo de capacidades en equipos técnicos en los países - Procesos de promoción/fomento a la oferta educativa y formativa basada en cualificaciones reconocida en la región - Definición de mecanismos de portabilidad de las cualificaciones en la región - Inclusión de nuevos sectores para la equivalencia entre cualificaciones - Implementación de criterios, procesos y procedimientos para garantizar la calidad del MRC - Evaluación, seguimiento y monitoreo del MRC AP - Divulgación y difusión del MRC AP (autoridades educativas, trabajo y migratorios; empleadoras/es, trabajadoras/es, estudiantes, más otras partes interesadas) - Diseño e implementación de una plataforma con el Inventario digital de cualificaciones de la AP | <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de capacidades en equipos técnicos en los países - Inclusión de nuevos sectores para la equivalencia entre cualificaciones - Aplicación de los criterios, procesos y procedimiento para el aseguramiento de la calidad del MRC. - Evaluación, seguimiento y monitoreo del MRC AP - Divulgación y difusión del MRC AP (autoridades educativas, trabajo y migratorios; personas trabajadoras, organizaciones empleadoras, más otras partes interesadas) |

| Prioridad | Corto plazo (1 año) 2024 | Mediano plazo (3 años) 2025 | Largo plazo (5 años) 2028 |
|--------------|--------------------------|---|--|
| Media | | <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de herramientas para la comparación de ofertas educativas y formativas - Definición de mecanismos de movilidad: (sistema de reconocimiento y acumulación de créditos; y otros mecanismos) - Desarrollo de herramientas para el RAP - Procesos de promoción/fomento a la oferta educativa y formativa basada en cualificaciones reconocidas en la región | <ul style="list-style-type: none"> - Procesos de promoción/fomento a la oferta educativa y formativa basada en cualificaciones reconocidas en la región |

Fuente: elaboración a partir del ejercicio realizado con la REMCAP

3. Recomendaciones para la implementación del MRC AP

El proceso llevado a cabo durante 2022 en el contexto de la Asistencia Técnica A.07.2. de CICAN, con la orientación técnica de OIT Cinterfor, permitió crear un diálogo técnico entre los miembros de la REMCAP de los cuatro países de la Alianza del Pacífico que generó unos productos concretos del MRC AP, como son:

- la estructura básica del MRC-AP
- los criterios de correlación
- el proceso de aplicación sectorial del MRC
- la hoja de ruta para la implementación del MRC AP

Estos resultados se formalizan en el presente documento técnico y, más que un ejercicio de aprendizaje, constituyen un avance concreto frente al propósito de facilitar la movilidad educativa, formativa y laboral en la región. La hoja de ruta para la implementación del MRC AP definida, con acciones claves en el corto, mediano y largo plazo, señala los frentes que se deben abordar para avanzar.

A continuación, algunas recomendaciones para la continuidad del proceso del MRC AP.

Definición de la gobernanza del MRC AP

El reto que sigue es definir e implementar un mecanismo de gobernanza del MRC dentro de la AP que permita cristalizar la iniciativa, para lo cual es preciso convocar un acuerdo político para que efectivamente puedan materializarse.

Para ello, avanzar en la implementación del MRC AP se requiere que los equipos técnicos socialicen los avances con los niveles directivos y ministeriales en cada uno de sus países, lo que es fundamental para convocar decisiones estratégicas en torno a la adopción del MRC AP y la puesta en marcha de la hoja de ruta definida para su implementación, así como para desarrollar una aplicación piloto que permita probar la ruta definida y, posteriormente, replicar en otros sectores.

Adopción formal del presente documento del MRC AP

La instancia de gobernanza del MRC AP que se acuerde debe definir mecanismos para la adopción formal de este documento técnico del MRC AP y de los procesos de correlación de los MNC con el MRC AP y de aplicación sectorial en él contenidos. A partir de esas definiciones, se deberán establecer los conductos para la presentación formal de los informes de correlación de cada país y se podrá avanzar en la definición de compromisos

para emprender las acciones que se proponen en la hoja de ruta para la implementación del MRC AP, en el corto, mediano y largo plazo.

Presentación oficial de los informes de correlación

El proceso de correlación propuesto en este documento recoge experiencias de otros contextos que se revisaron a la luz de los desafíos regionales y estado de avance de los marcos nacionales. Con los informes de correlación preparados por los países en 2022 se establece una línea de base que identifica el punto de partida, que da cuenta del nivel de avance de los marcos nacionales así como de su grado de correlación con el MRC AP, lo que facilitará concretar las posibilidades de equivalencia y correspondencia entre cualificaciones. Se precisa luego del acuerdo supranacional que cada país presente oficialmente su informe de correlación.

Aplicación sectorial del MRC AP

El mapeo de los poblamientos de los marcos nacionales de cualificaciones de los cuatro países mostró que la aplicación, sectorial, si bien debe tener cuenta cualificaciones existentes como punto de partida primordial, al mismo tiempo debe considerar los insumos en términos de perfiles y competencias existentes en los países que aún no cuentan con poblamientos de sus MNC.

El proceso de aplicación sectorial del MRC AP resultante recogió las tres experiencias europeas referenciadas sobre el uso del EQF para determinar equivalencia de cualificaciones a nivel sectorial, así como las perspectivas de las personas participantes en la REMCAP, la RECCL y los actores sectoriales que sumaron a su revisión y consulta. El aprendizaje derivado de esa revisión muestra la necesidad de generar un proceso tanto desde las instancias de más alta decisión en la Alianza del Pacífico así como de la gobernanza del MRC AP a definir y de las entidades responsables de cada marco nacional, con participación de sectores empresariales y laborales que podría convocarse en torno a aquellos terrenos más estratégicos por la dinámica migratoria de la fuerza laboral así como por su aporte estratégico al posicionamiento económico de la región.

El inventario de cualificaciones del sector turismo, elaborado en desarrollo del segundo eje de la Asistencia Técnica A.07.2. en 2022, tanto en su versión en Excel como en Power BI, permitió precisar las implicaciones del proceso de aplicación sectorial y, particularmente en lo referido al análisis de equivalencias, con los actores cuya participación es clave para el éxito del ejercicio.

Será determinante el acceso dinámico y ágil a la información sobre las cualificaciones existentes en la región, lo que se podrá constituir en un proyecto regional, basado en tecnologías de punta, para la creación de un sistema de información de cualificaciones como parte de las acciones para la implementación del MRC AP.

Articulación del MRC AP con los objetivos técnicos del MNC como parte de la agenda política de la Alianza del Pacífico

El proceso de construcción de este documento técnico del MRC AP permitió a los países referenciarse y compartir sus buenas prácticas, no solo en cuanto a la aplicación sectorial sino también frente a los criterios de correlación y a la elaboración de informes nacionales de correlación. Al mismo tiempo facilitó diálogos entre las entidades que participan en la gestión del marco al interior de cada país creando espacios para su articulación, no solo para asuntos del MRC AP, sino incluso otros relativos a sus propios marcos nacionales.

La construcción del MRC AP visibilizó los retos de avance que son comunes entre los países y, por ello, sigue ahora definir estrategias de colaboración al respecto para asegurar la sostenibilidad de las acciones técnicas a partir de la incorporación de compromisos en torno a la implementación del MRC AP en articulación con los objetivos técnicos sobre los marcos nacionales en la agenda política de los países de la Alianza del Pacífico.

Acciones para promover la usabilidad de las cualificaciones

La entrada en funcionamiento pleno del MRC AP pasa por el hecho de que las autoridades competentes en los países también promuevan la formulación o el ajuste de programas basados en las cualificaciones, en lo que la correlación en el MRC AP será sin duda un incentivo muy importante para los oferentes y, posteriormente, para los estudiantes y la fuerza de trabajo. Asimismo, en la medida en que los sistemas de reconocimiento de aprendizajes previos se consoliden, las personas también podrán acceder a las cualificaciones por esa vía y, de cara a su equivalencia con el MRC AP, transitar a nivel educativo, formativo y laboral más fácilmente en la región.

Referenciación internacional del MRC AP

La referenciación de los procesos de construcción de marcos regionales en otras latitudes también permitirá al MRC AP reconocer desafíos y retos, así como anticipar acciones a partir de las experiencias y lecciones aprendidas en ellos para favorecer su puesta en marcha, en un primer momento, y, más adelante, incluso acciones orientadas al reconocimiento de cualificaciones.

GLOSARIO¹

| | |
|---------------------------------|--|
| Autonomía: | disposición que tienen las personas de valerse por sí mismas, actuar y pensar. |
| Campo de actuación: | espacio que delimita las actividades de una persona que pueden ser de tipo educativo, formativo o laboral. |
| Capacidades: | lo que una persona puede hacer en un campo de actuación que está derivado de lo que ha aprendido y es capaz de aprender. |
| Comparabilidad: | juicio sobre la equivalencia de dos cualificaciones. |
| Conocimiento: | conjunto de conceptos, símbolos y sistemas conceptuales sobre objetos, hechos, principios, fenómenos, procedimientos, procesos y operaciones, propios de un campo de actuación. |
| Conocimientos básicos: | mínimas informaciones requeridas para el desarrollo de una actividad educativa, formativa o laboral. |
| Conocimientos factuales: | hechos y datos relacionado con una actividad educativa, formativa o laboral. |
| Conocimientos teóricos: | conjunto de conceptos, enfoques o teorías que explica un contexto educativo, formativo o laboral. |
| Correlación: | proceso mediante el cual un marco nacional de cualificaciones establece una correspondencia con el marco regional de cualificaciones, a partir de unos criterios previamente acordados. |
| Cualificación: | "Reconocimiento formal de las habilidades de un trabajador o trabajadora que son reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial". No se limita a los procesos educativos y formativos porque la cualificación se puede obtener por varias vías, la educativa, la formativa y el reconocimiento de aprendizajes previos. |
| Descriptor: | declaración de uno o varios resultados de aprendizaje. |

1 Este glosario ha sido elaborado por OIT Cinterfor y recoge definiciones propias y de fuentes varias.

| | |
|-------------------------------------|--|
| Equivalencia: | grado en el que dos cualificaciones son las mismas, con base en criterios previamente acordados. |
| Estructura de cualificación: | indica los campos de información proveniente del sector productivo se puede utilizar para el diseño de los programas de educación y formación o para el reconocimiento de aprendizajes previos. Son también llamadas cualificaciones, aunque es preciso diferenciar de las cualificaciones como los reconocimientos formales otorgados a las personas. |
| Información: | conjunto organizado de datos organizados sobre un objeto, fenómeno o campo de actuación. |
| Institucionalidad: | arreglo jurídico, administrativo y operativo que sustenta el desarrollo del marco de cualificaciones. |
| Responsabilidad: | disposición para asumir las implicancias y consecuencias del propio quehacer sobre los demás, el entorno, el trabajo, la educación, el país y el medioambiente. |
| Resultado de aprendizaje: | los conocimientos adquiridos y las habilidades desarrolladas por una persona luego de un proceso de aprendizaje formal o informal. |
| Transparencia: | grado en el que las cualificaciones pueden identificarse y compararse. |
| Reconocimiento: | proceso mediante el cual se determina que una cualificación ha cumplido especificaciones, previamente acordadas, para ser aceptada. |

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alianza del Pacífico. (2018). *Declaración de Puerto Vallarta*. Alianza del Pacífico. Obtenido de <https://alianzapacifico.net/download/declaracion-de-puerto-vallarta/>
- Auzinger, M., Castel Branco, E., & Deij, A. (2021). *Iniciativas de marcos regionales de cualificaciones de todo el mundo 2020. Estudio comparativo*. European Training Foundation.
- Auzinger, M., Castel-Branco, E., Deij, A., & Fellingner, J. (2021). *Iniciativas de Marcos Regionales de todo el mundo 2020. Estudio comparativo*. Europea Training Foundation.
- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT Cinterfor). (2022). *Marco Regional de Cualificaciones de América Latina - Propuesta*. OI Cinterfor. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/marco-regional-cualificaciones-am%C3%A9rica-latina-propuesta>
- DQR German Qualifications Framework for Lifelong Learning. (2013). *German EQF referencing report*. Obtenido de German Qualifications Framework for Lifelong Learning (known by its German abbreviation 'DQR')
- European Union. (4 de Junio de 2022). *EQF Referencing Reports*. Obtenido de <https://europa.eu/europass/en/eqf-referencing-reports>
- Herdon, M., Szilágy, R., & Várallyai, L. (2011). IT Tools for Implementation the European Qualification Framework in the Agricultural Sector . *Journal of Agricultural Informatics*, 2(1), 18-28. Obtenido de <https://www.magisz.org/journal/index.php/jai/article/view/57/39>
- Karvazy, E. (s.f.). *The QF Embodiment project*. Obtenido de https://www.powershow.com/view1/1b43d9-ZDc1Z/The_QF_Embodiment_project_powerpoint_ppt_presentation
- Keevy, J., Chakroun, B., & Deij, A. (2011). *Transnational Qualification Frameworks*. European Training Foundation. Obtenido de https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/720E67F5F1CC3E1DC125791A0038E688_Transnational%20qualifications%20frameworks.pdf
- OIT Cinterfor. (1 de 12 de 2022). *Inventario de Cualificaciones del sector turismo en los países de la Alianza del Pacífico*. (L. G. Ávila, Productor) Obtenido de <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrjoiNDViZjEzN2QtOWM5My00OTFhLWFjNmItYmM4NDg1OTQ2NTY4IiwidCI6ImJmNjhYTg3LTgyMTgtNDlhOS1hNTNlLWI2MTk2ZjE4NzhkNCJ9&pageName=ReportSectionac66457fe9c553c736d5>

- Repubblica Italiana. (2012). *First Italian referencing report to the European Qualifications Framework*. Obtenido de <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/italy-first-italian-referencing-report-eqf>
- South East European Research Centre. (2022). South East European Research Centre. Recuperado el 2022, de <https://www.seerc.org/new/?view=project&layout=details&id=11>
- The Irish National Framework of Qualifications. (2020). The Irish National Framework of Qualifications: Referencing to the European Qualifications Framework and Self-Certification of Compatibility with the Qualifications Framework of the European Higher Education Area. National Report 2020. Obtenido de <https://www.qqi.ie/sites/default/files/media/file-uploads/NFQ%20Referencing%20Report%2012-2020.pdf>
- Unión Europea. (10 de Junio de 2022). El Marco Europeo de Cualificaciones (MEC). Obtenido de <https://europa.eu/europass/es/european-qualifications-framework-eqf>
- Zaharia, S. E. (s.f.). Knowledge Alliance in Air Transport Better skills for better employability in aviation. (K. T. Romania, Ed.) doi:<https://library.iated.org/view/ZAHARIA2018BET>

ANEXOS

ANEXO 1. ACTIVIDADES DE LA ASISTENCIA TÉCNICAS A.07.2 EN 2022 CON LA ORIENTACIÓN TÉCNICA DE OIT CINTERFOR

| Actividad | | Objetivo | Fecha de realización |
|-----------------|-----|--|--------------------------|
| Mesa de trabajo | 1 | Generar una base común de conceptos y aproximaciones sobre marcos regionales de cualificaciones entre quienes participan, que permita el avance posterior en el diseño de la estructura básica del Marco Regional de Cualificaciones para la Alianza del Pacífico. | 30 de marzo de 2022 |
| | 2 | Establecer acuerdos para avanzar en la definición de la estructura básica del Marco Regional de Cualificaciones para la Alianza del Pacífico. | 26 de abril de 2022 |
| | 3 | Establecer acuerdos sobre las dimensiones y subdimensiones del Marco Regional de Cualificaciones para la Alianza del Pacífico y avanzar en la construcción de la matriz de descriptores. | 17 de mayo de 2022 |
| | 4 a | Establecer acuerdos sobre la matriz de descriptores del Marco Regional de Cualificaciones para la Alianza del Pacífico (MRC AP) y definir los criterios de correlación de los MNC con el MRC AP. | 14 de junio de 2022 |
| | 4 b | Consolidar el acuerdo sobre la matriz de descriptores del Marco Regional de Cualificaciones para la Alianza del Pacífico (MRC AP) y definir los criterios de correlación de los MNC con el MRC AP. | 28 de junio de 2022 |
| | 5 | Establecer acuerdos sobre la matriz de descriptores del Marco Regional de Cualificaciones para la Alianza del Pacífico (MRC AP) y definir los criterios de correlación de los MNC con el MRC AP. | 16 de agosto de 2022 |
| | 6 | Revisar los avances en los informes de correlación con el Marco Regional de Cualificaciones para la Alianza del Pacífico (MRC AP) y validar los criterios de selección del subsector de referencia en la industria extractiva para la aplicación de la propuesta de MRC. | 1º de septiembre de 2022 |
| | 7 | Avanzar en el criterio de correlación 8 del MNC con el Marco Regional de Cualificaciones para la Alianza del Pacífico (MRC AP) y seleccionar el sector de referencia para la aplicación de la propuesta de MRC. | 21 de septiembre de 2022 |
| | 8 | Socializar las buenas prácticas de implementación de marcos regionales a nivel sectorial, revisar el inventario de cualificaciones en el sector de aplicación elegido y recoger aportes sobre la metodología para la aplicación sectorial del MRC AP. | 11 de octubre de 2022 |

| Actividad | | Objetivo | Fecha de realización |
|-----------------------|----------|---|--------------------------|
| | 9 | Conocer los avances en el informe de correlación por país; construir la hoja de ruta que busca la implementación del proceso sectorial de MRC AP y revisar las acciones a seguir. | 25 de octubre de 2022 |
| | 10 | Revisar el resultado de la ronda de países No. 3 en relación con la hoja de ruta para la aplicación sectorial del MRC AP; recoger recomendaciones técnicas para la institucionalidad y gobernanza del MRC AP y acciones a marzo de 2023; efectuar un balance de acciones y resultados de la Asistencia Técnica A.07.2. en 2022 y realizar una evaluación final de la Asistencia Técnica A.07.2. | 29 de noviembre de 2022 |
| Ronda de países No. 1 | Perú | Revisar y recoger aportes sobre la propuesta de criterios de correlación de los MNC con el MRC AP. Recoger aportes sobre la estructura del informe de correlación. Acordar la metodología y participantes para elaborar el informe de correlación. | 5 de julio de 2022 |
| | Chile | | 5 de julio de 2022 |
| | Colombia | | 6 de julio de 2022 |
| | México | | 7 de julio de 2022 |
| Comisión | 1 | Revisar la matriz de descriptores del MRC AP para garantizar su coherencia vertical y horizontal. | 7 de julio de 2022 |
| Ronda de países No. 2 | Perú | Establecer el avance en el informe de correlación en cada país, revisar el criterio sobre la correlación del MNC con el MRC AP e identificar información disponible para la selección del sector de referencia. | 13 de septiembre de 2022 |
| | Chile | | 13 de septiembre de 2022 |
| | Colombia | | 20 de septiembre de 2022 |
| | México | | 20 de septiembre de 2022 |
| Ronda de países No. 3 | Perú | Dar retroalimentación al informe de correlación presentado por cada país y revisar la propuesta de hoja de ruta para la aplicación sectorial del MRC AP. | 22 de noviembre de 2022 |
| | Chile | | 17 de noviembre de 2022 |
| | Colombia | | 15 de noviembre de 2022 |
| | México | | 16 de noviembre de 2022 |

Fuente: elaboración propia

ANEXO 2. PARTICIPANTES POR PAÍS EN EL PROCESO DE DEFINICIÓN DE LA ESTRUCTURA BÁSICA DEL MRC AP Y SUS CRITERIOS DE CORRELACIÓN

| País | Nombre | Entidad |
|------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| Chile | Pamela Márquez | Ministerio de Educación |
| | Sebastián Espinoza Faría | Ministerio de Educación |
| | Pabla Ávila Fernández | Chile Valora |
| | Anita Melo Lagos | SENCE |
| Colombia | Mario Rincón | SENA |
| | Claudia Vargas Zúñiga | SENA |
| | Manuel Antonio Montenegro Mier | SENA |
| | Gloria Esperanza Robles García | SENA |
| | Tatiana Cadena | Ministerio del Trabajo |
| | Daniela Aragón | Ministerio del Trabajo |
| | Néstor Gonzalo Suárez Bernal | Ministerio de Educación |
| | Álvaro Andrés Jaramillo López | Ministerio de Educación |
| | Diana Marcela Mora Castañeda | Ministerio de Educación |
| Yanira Corredor García | Ministerio de Educación | |
| Perú | Juana Rosa Doig Valdiviezo | Ministerio de Educación |
| | Ana Elizabeth Trujillo Quezada | Ministerio de Educación |
| | Rosalía Antonio Dávila | Ministerio de Educación |
| | Sebastián Rafael | Ministerio de Educación |
| | Sally Vasco Castro | Ministerio de Educación |
| | Sandra Valdivia | Ministerio de Educación |
| | Elizabeth Cornejo | Ministerio del Trabajo |
| | Nadia Quintana | Ministerio del Trabajo |
| | Pablo Crisóstomo | Ministerio del Trabajo |
| México | Gloria Leticia Olguín Sánchez | Secretaría de Educación Pública |
| | David Meza | Secretaría de Educación Pública |
| | Gabriela Mears | CONALEP |
| | Alejandrina Leal | CONALEP |
| | Jorge Shields | CONALEP |
| | Nora Rivas Rubio | Secretaría de Educación Pública |
| | Ali Francisco López | Secretaría de Educación Pública |
| | Marlene Johana Mendoza | Secretaría de Educación Pública |
| | Janet Ortega | Secretaría del Trabajo |
| | Mildred Toledo | DGUTyP |
| | Alejandra Ortiz | Secretaría de Educación Pública |
| | Omar Villareal | CONOCER |
| Equipo técnico | Liliana González Ávila | OIT Cinterfor |
| | Fernando Vargas | OIT Cinterfor |
| Equipo coordinador | Normande Hébert | <i>Cégep Marie-Victorin</i> |
| | Simon Morin | <i>Collège Montmorency</i> |
| | Rodrigo Rentería | <i>Collège Montmorency</i> |

Fuente: registro de asistencia de CIGan

ANEXO 3. CRITERIOS DE CORRELACIÓN DEL MARCO EUROPEO DE CUALIFICACIONES

1. Las **responsabilidades y/o competencias jurídicas** de todos los organismos nacionales pertinentes proceso de referencia, incluido el Punto de Coordinación Nacional, están claramente determinados y publicados por los organismos públicos competentes.
2. Existe un **vínculo claro y demostrable entre los niveles de cualificación y los descriptores de nivel de las Cualificaciones Europeas**.
3. Marco de referencia. El marco o sistema nacional de cualificación y sus cualificaciones se basan en el principio y el objetivo de los **resultados de aprendizaje** y vinculados a los arreglos para la validación y, cuando existan, a los sistemas de crédito.
4. Los **procedimientos de inclusión de cualificaciones** en el marco nacional de cualificaciones o para describir el lugar de cualificaciones en el sistema nacional de cualificaciones es **transparente**.
5. Los **sistemas nacionales de garantía de la calidad de la educación y la formación** se refieren y son coherentes con los principios europeos pertinentes y directrices.
6. El proceso de referencia incluirá el **acuerdo declarado de la garantía de calidad pertinente**. En el proceso de referencia participarán expertos internacionales.
7. El organismo u organismos nacionales competentes **certificarán la referencia del marco nacional con el MEC**.
8. El proceso de correlación puede involucrar a **expertos internacionales**.
9. La plataforma oficial del MEC mantendrá una **lista pública de los Estados miembros** que hayan confirmado que han **completado el proceso de referencia**, incluidos los vínculos a la referencia completa.
10. Tras el proceso de referencia, y de conformidad con los plazos establecidos en la Recomendación, todos los nuevos **certificados de cualificación, diplomas y documentos Europass** expedidos las autoridades competentes **contienen una referencia clara**, mediante el sistema nacional de cualificaciones, **al Marco Europeo de Cualificaciones**.

Fuente: (Unión Europea, 2022)

ANEXO 4. CRITERIOS DE ALINEACIÓN DEL MARCO DE CUALIFICACIONES DE LA COMUNIDAD PARA EL DESARROLLO DEL ÁFRICA MERIDIONAL (SADCQF)

| Criterios de alineación del SADQF | |
|--|---|
| 1. | Las autoridades competentes pertinentes determinan y publican las responsabilidades de los organismos nacionales pertinentes que participan en el proceso de alineación. |
| 2. | Existe un vínculo claro y demostrable entre los niveles de cualificación del MNC/Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y los descriptores de niveles del SADCQF. |
| 3. | El MNC/SNC se basa en resultados de aprendizaje y en vínculos con el aprendizaje no formal e informal y en sistemas de créditos (en caso de que existan). |
| 4. | Los procedimientos para incluir cualificaciones en el MNC o para describir la posición de las cualificaciones en el SNC son transparentes. |
| 5. | El Sistema Nacional de Garantía de la Calidad de la Educación y la Formación alude al MNC o al SNC y se ajusta a las directrices de garantía de la calidad del SADCQF. |
| 6. | Se indican claramente las autoridades nacionales competentes responsables de la verificación de las cualificaciones obtenidas en el sistema nacional. |
| 7. | El proceso de alineación incluirá un acuerdo manifiesto de los organismos pertinentes de garantía de la calidad. |
| 8. | Los organismos nacionales competentes certificarán la alineación del MNC/SNC con el SADCQF. Los organismos nacionales competentes deben publicar un informe exhaustivo sobre la alineación y sus pruebas. |
| 9. | La plataforma oficial del país debe proporcionar un proceso de comentarios público para el informe de alineación. |
| 10. | Se han elaborado planes precisos para introducir cambios en la legislación y las políticas que respaldan la alineación con los niveles del SADCQF en relación con los nuevos certificados, títulos y otros documentos de cualificación expedidos por las autoridades competentes. |

Fuente: (Auzinger, Castel-Branco, Deij, & Fellingner, 2021)

ANEXO 5. EJEMPLO DEL ANÁLISIS DE CORRELACIÓN DEL MARCO IRLANDÉS DE CUALIFICACIONES

| EQF Level 1 | | |
|---|---|---|
| Knowledge descriptor | Skills descriptor | Responsibility and Autonomy descriptor |
| Basic general knowledge. | Basic skills required to carry out simple tasks | Work or study under direct supervision in a structured context |
| NFQ Level 1 | | |
| Knowledge descriptor | Skills descriptor | Competence descriptor |
| Elementary knowledge Demonstrable by recognition or recall | Demonstrate basic practical skills and carry out directed activity using basic tools Perform processes that are repetitive and predictable | Act in closely defined and highly structured contexts Act in a limited range of roles Learn to sequence learning tasks; learn to access and use a range of learning resources. Begin to demonstrate awareness of independent role for self |
| <p>Analysis</p> <p>The NFQ Level 1 descriptor requires the use of 'elementary knowledge' of a subject and this is a good match to the requirements of EQF Level 1.</p> <p>The keyword 'basic' is used to describe the 'Skill' component in both Frameworks.</p> <p>The two Frameworks also refer to 'competence' outcomes (termed 'Responsibility and Autonomy' in EQF) in similar terms while describing ability to work in 'structured contexts'.</p> <p>Best fit outcome: NFQ Level 1 is a good match to EQF Level 1</p> | | |

Fuente: (The Irish National Framework of Qualifications, 2020)

ANEXO 6. EJEMPLO DEL ANÁLISIS DE CORRELACIÓN DEL MARCO ALEMÁN DE CUALIFICACIONES

Table 9: Knowledge in EQF and DQR

| Level | EQF | DQR | Assessment of correspondence relationship |
|-------|--|---|---|
| 1 | Basic general knowledge | Be in possession of elementary general knowledge. Have an initial insight into a field of study or work. | Conform. In both cases, the focus lies on general education. A basic level is defined here. In addition, the DQR creates a relation to a specific area without questioning the character of the gained knowledge ("initial insight"). |
| 2 | Basic factual knowledge of a field of work or study | Be in possession of basic general knowledge and basic professional knowledge within a field of study or work. | Conform. The subject matter is still the basics of general knowledge, supplemented by first specific knowledge (facts, basic professional knowledge). |
| 3 | Knowledge of facts, principles, processes and general concepts, in a field of work or study | Be in possession of extended general knowledge or extended professional knowledge within a field of study or field of occupational activity. | Conform. The spectrum of knowledge is extended (in EQF expressed through: facts, principles, processes, general concepts). The level of specification is increased. In the system of occupational activity this means: knowledge about a less complex professional field of activity. (The term "field of occupational activity" across this and the following levels is not statically determined, but rather included in the graduation.) |
| 4 | Factual and theoretical knowledge in broad contexts within a field of work or study | Be in possession of deeper general knowledge or theoretical professional knowledge within a field of study or field of occupational activity. | Conform. The Level is characterised by advanced general knowledge as well as by specialisation. The EQF, however, focuses predominantly on the area of skills („finding solutions for specific problems [...]“) |
| 5 | Comprehensive, specialised, factual and theoretical knowledge within a field of work or study and an awareness of the boundaries of that knowledge | Be in possession of integrated professional knowledge within a field of study or integrated occupational knowledge within a field of activity. This also includes deeper, theoretical professional knowledge. Be familiar with the scope and limitations of the field of study or field of occupational activity. | Conform. The knowledge has a systemic character and gives a comprehensive overview, including the awareness of the boundaries of each area, with deeper knowledge. |

Fuente: (DQR German Qualifications Framework for Lifelong Learning, 2013)

ANEXO 7. PROCESORRELACIÓN DEL MARCO ITALIANO DE CUALIFICACIONES CON EL MARCO EUROPEO DE CUALIFICACIONES

Primer Informe

Adoptado el 20 de diciembre de 2012

- A. Análisis de la “estructura de calificaciones”, considerando: la “naturaleza” de cada cualificación (general/académica/orientada al trabajo); usabilidad; relaciones (en términos de vínculos y progresiones) con las otras calificaciones; descriptores de los resultados de aprendizaje;
- B. Identificación de métodos para hacer referencia a los niveles EQF: análisis comparativo de resultados de aprendizaje con respecto a los descriptores de nivel y la adopción del principio general "ajuste total/mejor ajuste", previsto como un grado de correspondencia diferente al nivel EQF;
- C. Adopción de opciones relevantes para hacer referencia a las calificaciones italianas al nivel EQF correcto, a partir del análisis de su posición dentro del sistema y de los descriptores de los resultados de aprendizaje.

A continuación, se presentan imágenes de los análisis efectuados.

Análisis de la matriz del MNC con el EQF

Explanation of the descriptor 'Competence':

| Competence descriptors of the eight levels as contained in EQF | | The descriptor 'Competence' in the Italian national context | | |
|--|--|---|---|--|
| | | Work/study context | Type of tasks, problems and problem-solving approaches | Autonomy/responsibility |
| 1 | Working or studying, under direct supervision, in a structured context | Determined and structured | Simple | Operating under direct supervision |
| 2 | Working or studying under supervision with some degree of autonomy | Determined and structured | Frequent, requiring the implementation of simple rules and tools | Operating under direct supervision with autonomy over one's tasks |
| 3 | Taking the responsibility to carry out tasks in work or study. Adapting one's behaviour to circumstances in solving problems | Determined and structured | Frequent, requiring the selection and use of basic resources, and adapting one's behaviour to circumstances | Functional operation and autonomy in carrying out a task |
| 4 | Self-management when guidelines are provided in a work/study context, which are usually predictable, but which are subject to change. Supervising the routine work of others, taking some responsibility for the evaluation and improvement of work or study activities. | Predictable, but subject to change | Specialist | Independent management of activities under instructions. Supervising the routine work of others. Evaluation and improvement of work activities |
| 5 | Managing and supervising activities in work/study contexts which are subject to unpredictable change. Reviewing and developing one's as well as others' performance. | Exposed to unpredictable change | Not usual and not determined, involving creative solutions | Management and supervision of non-routine activities exposed to unpredictable changes. Reviewing and developing one's and others' performance |
| 6 | Managing technical / professional complex activities or projects taking responsibility for making decisions in unpredictable work or study contexts. | Unpredictable, complex | Complex and unpredictable related to a specialized context | Managing the professional development of individuals and groups |

Fuente: (Repubblica Italiana, 2012)

Correlación de los niveles del MNC vs EQF

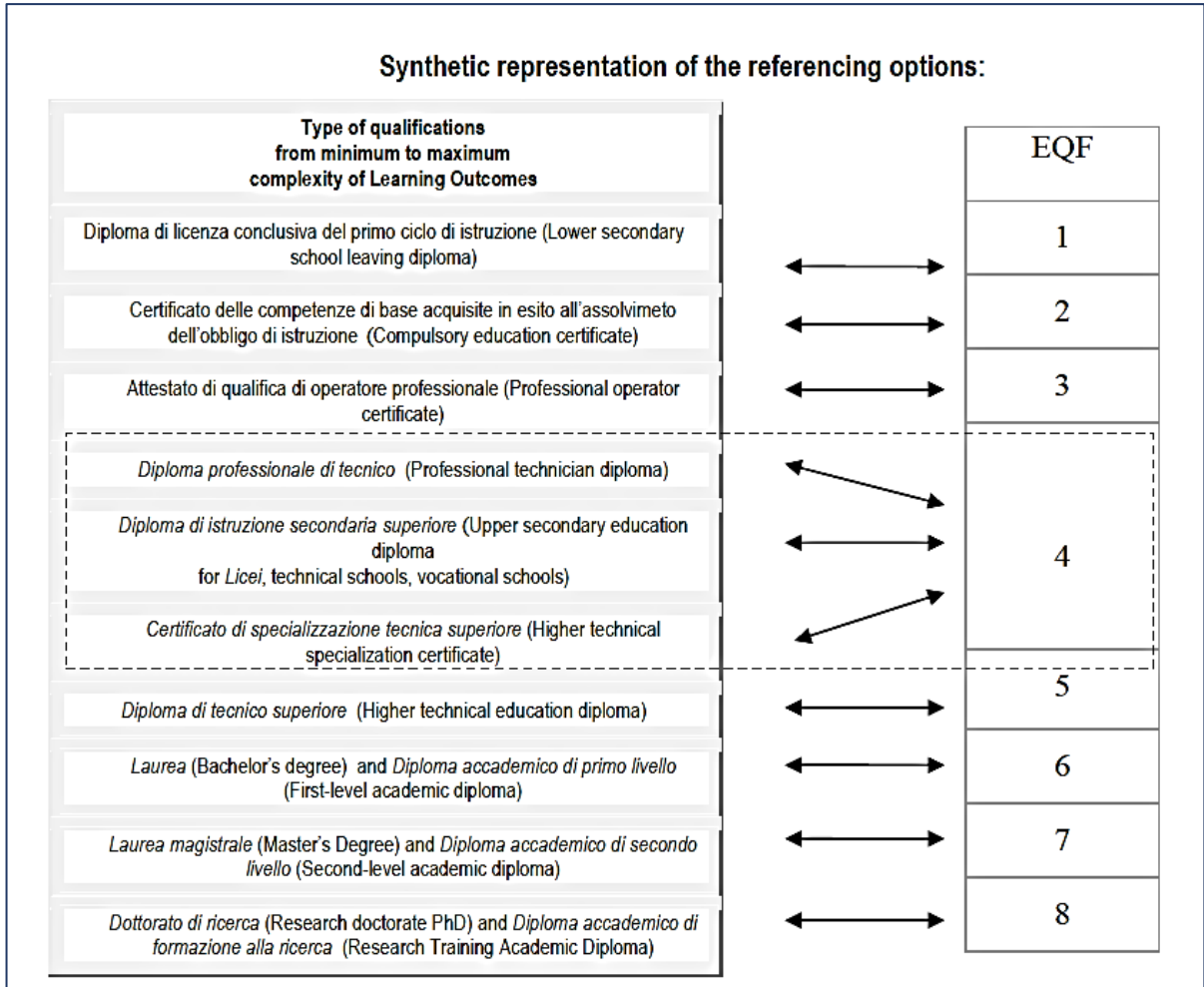


Table 11 NFQ (including PATD) -EQF Level to Level Correspondence 2020

| EQF Level | NFQ Level | NFQ Award-Type |
|-------------|--------------|--|
| EQF Level 1 | NFQ Level 1 | Level 1 Certificate |
| | NFQ Level 2 | Level 2 Certificate |
| EQF Level 2 | NFQ Level 3 | Level 3 Certificate |
| | | Junior Cycle/Certificate ³⁴ |
| EQF Level 3 | NFQ Level 4 | Level 4 Certificate |
| EQF Level 4 | NFQ Level 5 | Leaving Certificate |
| | | Level 5 Certificate |
| | | Level 5 Professional Award |
| EQF Level 5 | NFQ Level 6 | Advanced Certificate |
| | | Higher Certificate |
| | | Level 6 Professional Award |
| EQF Level 6 | NFQ Level 7 | Ordinary Bachelor Degree |
| | | Level 7 Professional Award |
| | NFQ Level 8 | Honours Bachelor Degree |
| | | Higher Diploma |
| EQF Level 7 | NFQ Level 9 | Level 8 Professional Award |
| | | Post-Graduate Diploma |
| | | Masters Degree |
| EQF Level 8 | NFQ Level 10 | Level 9 Professional Award |
| | | Doctoral Degree |
| | | Higher Doctorate |

Fuente: (Repubblica Italiana, 2012)

Correlación de los descriptores de una cualificación con los descriptores del EQF

| Example of correlation matrix of the descriptive elements of the qualification: Professional technician diploma for construction | | | |
|--|---|---|---|
| Competence 1 (of 5) ⁴² Managing the work based on orders and design specifications, coordinating the activities of a team. | | | |
| COMPETENCE | | | |
| LEV | EQF | NATIONAL EXPLANATION OF EQF DESCRIPTORS | NATIONAL DESCRIPTION OF LOs |
| 3 | Take responsibility for completion of tasks in work or study Adapting own behaviour to circumstances in solving problems | a. Work / study context Determined and structured Type of tasks, problems and coping strategies Frequent, requiring the selection and use of basic sources, as well as adapting one's behaviour to circumstances c. Autonomy / responsibility Functional operation and autonomy in carrying out a task | |
| 4 | Exercise self-management within the guidelines of work or study | Working / studying context Predictable, but subject to change b. Type of tasks, problems and coping strategies | Managing the work based on orders and design specifications, coordinating the activities of a team → <i>The working context is changeable due to</i> |

| KNOWLEDGE | | |
|-----------|---|--|
| LEV | EQF | NATIONAL DESCRIPTION of LOs |
| 3 | Knowledge of facts, principles, processes and general concepts, in a field of work or study | <ul style="list-style-type: none"> - Regulation on worksite safety and accident prevention - Equipment, human and technological resources of the site |
| 4 | Factual and theoretical knowledge in broad contexts within a field of work or study | <ul style="list-style-type: none"> - Organizational model and organization of the site - Elements of corporate and work organization - Quality systems and main models - Strategies and techniques to optimize the results and to address any critical problems - Strategies and instruments to check quality of the work |
| SKILLS | | |
| LEV | EQF | NATIONAL DESCRIPTION of LOs |
| 3 | A range of cognitive and practical skills required to accomplish tasks and solve problems by selecting and applying basic methods, tools, materials and information | |
| 4 | A range of cognitive and practical skills required to generate solutions to specific problems in a field of work or study | <ul style="list-style-type: none"> - Applying criteria for the allocation of tasks, operating procedures, sequences and time for carrying out the activities - Implementing procedures for coordination of the work of operational roles - Identifying execution problems - Applying methods to detect and report on the training needs of staff |
| 5 | A comprehensive range of cognitive and practical skills required to develop creative solutions to abstract problems | <ul style="list-style-type: none"> - Formulating proposals to improve corporate standards |

Fuente: (Repubblica Italiana, 2012)

ANEXO 8. EJERCICIO DE ANÁLISIS DE CORRELACIÓN DE LOS MNC CON LOS NIVELES DEL MRC AP

Ejercicio de análisis de correlación – Chile

| Chile | | | | | | | | |
|-------|---|--|---|------------------|---|--|--|--|
| Nivel | MRC AP | | | MCTP | | | | Concepto |
| | Conocimientos | Capacidades | Autonomía y Responsabilidad | Nivel en el MCTP | Conocimientos | Habilidades | Aplicación | |
| 6 | Apropia y utiliza conocimientos factuales y de diferentes teorías, perspectivas y enfoques especializados para desarrollar procesos y productos en un campo de actuación. | Define, diseña y gestiona proyectos y procesos, con el uso de métodos y procedimientos especializados. Analiza, evalúa y comunica información en contextos variados para resolver problemas. | Actúa con autonomía y asume la responsabilidad en las decisiones, acciones y resultados propios y de los equipos a su cargo en contextos variados, actuando y promoviendo la ética, conciencia medioambiental y responsabilidad sobre su entorno. | 5 | Demuestra conocimientos especializados y complejos de su área, así como de las tendencias de desarrollo e innovación de su área profesional. MEJOR AJUSTE | Analiza críticamente y genera información especializada para responder a necesidades propias de su área y de otras afines a su especialidad. Evalúa y usa información para tomar decisiones y definir estrategias para innovar en procesos propios de su área profesional. Previene y diagnostica problemas complejos, estableciendo parámetros apropiados al contexto y relacionados con su área de especialización. Genera y evalúa soluciones a problemas complejos relacionados con un área de especialización en | Se desempeña con autonomía en funciones especializadas y estratégicas en contextos diversos y complejos. Dirige a otros en diversos contextos afines a su área. Toma decisiones tácticas y estratégicas que inciden en los procesos de su área en diversos contextos . Evalúa el proceso y los resultados del quehacer propio y el de otros para retroalimentar y generar estrategias de mejoramiento y de calidad. Moviliza recursos para la actualización de sus conocimientos y habilidades para su desarrollo profesional. Respet | MEJOR AJUSTE en tanto hay correlación lingüística y conceptual pero los descriptores del MCTP son más detallados. |

| Chile | | | | | | | | |
|-------|---------------|-------------|-----------------------------|------------------|---------------|---|---|----------|
| Nivel | MRC AP | | | Nivel en el MCTP | MCTP | | | Concepto |
| | Conocimientos | Capacidades | Autonomía y Responsabilidad | | Conocimientos | Habilidades | Aplicación | |
| 6 | | | | | | <p>diversos contextos. Define, planifica, gestiona y evalúa recursos humanos y materiales, y procesos de un área profesional especializada. Aplica y evalúa métodos, procedimientos y técnicas para desarrollar e innovar en procesos de un área especializada en diversos contextos. Comunica y recibe información compleja y especializada a través de medios y soportes adecuados en diversos contextos. Trabaja colaborativamente en procesos complejos, coordinándose con otros equipos de trabajo en diversos contextos. Lidera y retroalimenta a otras personas y equipos de trabajo en diversos contextos. MEJOR AJUSTE</p> | <p>y propicia el cumplimiento de leyes y normas que resguardan la calidad de los procesos y el desarrollo de la organización. Responde por el cumplimiento de los resultados y procesos, así como por el cumplimiento de metas de acuerdo con sus funciones. Evalúa y comunica las implicancias de sus acciones y las de su equipo, sobre la salud y la vida, la organización, la sociedad y el medio ambiente. Define y guía las acciones propias y las de otros de acuerdo a los conocimientos, experticia y alcance de las funciones. MEJOR AJUSTE</p> | |

Fuente: ejercicio realizado en la ronda de países No. 2 (Chile)

Ejercicio de análisis de correlación - Colombia

| Colombia | | | | | | | |
|----------|---|---|--|--|---|---|--|
| Nivel | MRC AP | | | MNC | | | Concepto |
| | Conocimientos | Capacidades | Autonomía y Responsabilidad | Conocimiento | Destrezas | Aptitudes | |
| 8 | Domina, genera y difunde conocimientos abstractos de carácter factual y teórico original, en uno o varios campos de actuación a partir de la investigación en un ámbito de innovación más avanzada. | Diseña prácticas relevantes y proyectos estratégicos y desarrolla procesos altamente especializados para enfrentar problemas críticos y multidimensionales, generando y divulgando soluciones innovadoras. | Actúa con autonomía y responde por decisiones estratégicas que generan cambios sociales, económicos y culturales, demostrando integridad y compromiso respecto al desarrollo de nuevos conocimientos y el impacto medioambiental. | Posee conocimientos altamente avanzados en la frontera de un campo disciplinar o interdisciplinar o de un contexto productivo. Crea o redefine principios, teorías, productos, soluciones y nuevas metodologías de trabajo o estudio MEJOR AJUSTE | Crea o redefine conocimientos para resolver problemas críticos y multidimensionales en contextos impredecibles de un campo disciplinar o de trabajo, mediante la generación de nuevas metodologías de investigación y el uso de habilidades y técnicas avanzadas y especializadas. Sustenta de manera clara los resultados procedentes de la investigación científica y tecnológica a un público especializado o no, en un ámbito de la innovación más avanzada. MEJOR AJUSTE | Actúa con autonomía y responde por decisiones estratégicas que generan cambios sociales, económicos y culturales. Demuestra integridad académica y laboral y compromiso continuo respecto al desarrollo de nuevos conocimientos o procesos. AJUSTE TOTAL | las destreza y las capacidades apuntan a lo mismo, Al igual que la autonomía y responsabilidad. AJUSTE CASI TOTAL |

| Colombia | | | | | | | |
|----------|---|--|---|--|---|---|--|
| Nivel | MRC AP | | | MNC | | | Concepto |
| | Conocimientos | Capacidades | Autonomía y Responsabilidad | Conocimiento | Destrezas | Aptitudes | |
| 7 | <p>Domina, sistematiza y comparte conocimientos factuales y teóricos avanzados existentes en un campo de actuación, aplicando enfoques y procesos investigativos.</p> | <p>Formula, desarrolla y comunica soluciones innovadoras y creativas a problemas complejos, aplicando enfoques técnico-científicos en contextos impredecibles y multidisciplinarios.</p> | <p>Demuestra autonomía en la toma de decisiones, asumiendo la responsabilidad de sus actos y de los resultados de estos, promoviendo la ética, conciencia medioambiental y responsabilidad sobre su entorno. *</p> | <p>Posee conocimientos avanzados para el desarrollo de la investigación científica, aplicada y de alta tecnología en un campo de estudio o para la dirección de áreas de organizaciones del sector productivo en un campo de trabajo. MEJOR AJUSTE</p> | <p>Formula y desarrolla, soluciones innovadoras y creativas a problemas complejos que requieren el desarrollo de proyectos estratégicos o de investigación y la aplicación de nuevos enfoques técnico – científicos en contextos impredecibles y multidisciplinarios. Analiza, sintetiza, evalúa y comunica información estratégica y compleja en un contexto de trabajo o estudio. AJUSTE TOTAL</p> | <p>Demuestra autonomía y responsabilidad en la toma de decisiones para formular y desarrollar proyectos estratégicos o de investigación. Asume la responsabilidad de recursos y de grupos de trabajo o de investigación para lograr los resultados esperados en contextos de trabajo o estudio. MEJOR AJUSTE</p> | <p>El nivel 7 también casi coincide totalmente. AJUSTE CASI TOTAL</p> |

Fuente: ejercicio realizado en la ronda de países No. 2 (Colombia)

Ejercicio de análisis de correlación – México

| Nivel | MRC AP | | | MMC | | | Conceptp |
|-------|---|---|---|--|--|---|--|
| | Conocimientos | Capacidades | Autonomía y Responsabilidad | Conocimiento | Destrezas | Competencias | |
| 8 | Domina, genera y difunde conocimientos abstractos de carácter factual y teórico original, en uno o varios campos de actuación a partir de la investigación en un ámbito de innovación más avanzada . | Diseña prácticas relevantes y proyectos estratégicos y desarrolla procesos altamente especializados para enfrentar problemas críticos y multidimensionales, generando y divulgando soluciones innovadoras . | Actúa con autonomía y responde por decisiones estratégicas que generan cambios sociales, económicos y culturales, demonstrando integridad y compromiso respecto al desarrollo de nuevos conocimientos y el impacto medioambiental. | Conocimientos en la frontera más avanzada de un campo de trabajo o estudio y especializadas , en concreto y en el punto de articulación entre diversos campos . AJUSTE TOTAL | Incluye destrezas y técnicas más avanzadas y especializadas , en particular en materia de síntesis y evaluación, necesarias para Resolver problemas críticos en la investigación y/o la innovación y para ampliar y redefinir conocimientos o prácticas profesionales existentes. AJUSTE TOTAL | Autoridad, innovación, autonomía, integridad académica y profesional, así como un compromiso continuo, que son sustanciales y acreditados, respecto al desarrollo de nuevas ideas o procesos en la vanguardia de contextos de trabajo o estudio, incluida la investigación. AJUSTE TOTAL | Se encuentra un ajuste total en tanto que responde a los resultados de aprendizaje de un nivel de doctorado que incluye la generación de nuevos conocimientos. |

Fuente: ejercicio realizado en desarrollo de la ronda de países No.2 (México)

Ejercicio de análisis de correlación – Perú

| Nivel | MRC AP | | | MNCP | | | Concepto |
|-------|--|---|---|--|---|---|--|
| | Conocimientos | Capacidades | Autonomía y Responsabilidad | Conocimientos | Habilidades | Aplicación | |
| 8 | <p>Domina, genera y difunde conocimientos abstractos de carácter factual y teórico original, en uno o varios campos de actuación a partir de la investigación en un ámbito de innovación más avanzada.</p> | <p>Diseña prácticas relevantes y proyectos estratégicos y desarrolla procesos altamente especializados para enfrentar problemas críticos y multidimensionales, generando y divulgando soluciones innovadoras.</p> | <p>Actúa con autonomía y responde por decisiones estratégicas que generan cambios sociales, económicos y culturales, demostrando integridad y compromiso respecto al desarrollo de nuevos conocimientos y el impacto medioambiental.</p> | <p>Domina conocimiento abstracto avanzado, genera conocimiento original en uno o varios campos y crea nuevas aplicaciones para el mejoramiento y generación de tecnologías y sistemas para atender a una necesidad. <u>MEJOR AJUSTE</u></p> | <p>Produce y comunica ideas complejas para audiencias altamente diversas y especializadas, sobre uno o varios campos de actuación, de forma presencial o virtual, utilizando una amplia variedad de tecnologías digitales.</p> <p>Domina una lengua extranjera en un nivel avanzado, según lo requerido en su campo de actuación, cumpliendo estándares internacionales.</p> <p>Gestiona y lidera equipos de trabajo de alto nivel, en contextos interdisciplinarios y multiculturales, presenciales o virtuales, para resolver problemas estratégicos en uno o varios campos de actuación, con apoyo de herramientas digitales.</p> <p>Anticipa y propicia cambios en su entorno para responder a los problemas que se presentan.</p> <p>Demuestra un manejo avanzado de información altamente especializada</p> | <p>Asume plena responsabilidad por los resultados y por el impacto de sus acciones y decisiones, así como por el trabajo de otros a su cargo.</p> <p>Analiza críticamente y promueve cambios en la legislación vigente, estándares de seguridad y salud en el trabajo y buenas prácticas en su campo de actuación.</p> <p>Actúa con un elevado nivel de autonomía, en campos de trabajo o estudio altamente especializados y estratégicos. Rinde cuentas sobre resultados e impactos a instancias en las más altas esferas de su organización o sector. <u>MEJOR AJUSTE</u></p> | <p><u>MEJOR AJUSTE</u> en tanto hay correlación lingüística y conceptual pero los descriptores del MNCP son más detallados.</p> |

| Nivel | MRC AP | | | MNCP | | | Concepto |
|-------|--|--|---|--|---|---|---|
| | Conocimientos | Capacidades | Autonomía y Responsabilidad | Conocimientos | Habilidades | Aplicación | |
| 8 | | | | | <p>en uno o varios campos y gestiona datos en el entorno digital estructurado más adecuado.</p> <p>Anticipa y resuelve creativamente problemas estratégicos en campos de trabajo o estudio altamente especializados.</p> <p>Crea, prueba y aplica tecnologías, tanto TIC como aquellas asociadas a los procesos productivos complejos, y asimismo emplea técnicas más avanzadas y altamente especializadas de uno o varios campos de actuación.</p> <p>MEJOR AJUSTE</p> | | |
| 7 | <p>Domina, sistematiza y comparte conocimientos factuales y teóricos avanzados existentes en un campo de actuación, aplicando enfoques y procesos investigativos.</p> | <p>Formula, desarrolla y comunica soluciones innovadoras y creativas a problemas complejos, aplicando enfoques técnico-científicos en contextos impredecibles y multidisciplinarios.</p> | <p>Demuestra autonomía en la toma de decisiones, asumiendo la responsabilidad de sus actos y de los resultados de estos, promoviendo la ética, conciencia medioambiental y responsabilidad sobre su entorno.</p> | <p>Domina el conocimiento abstracto existente en un campo especializado; evalúa para producir innovaciones. MEJOR AJUSTE</p> | <p>Domina varios lenguajes, códigos, formatos, medios y tecnologías digitales en campos de trabajo o estudio avanzados para comunicar sus ideas o resultados de su trabajo o estudio a colegas y expertos, de forma presencial o virtual.</p> <p>Utiliza una lengua extranjera con el dominio alto requerido para el ejercicio de un campo especializado de actuación,</p> | <p>Asume plena responsabilidad por los resultados y decisiones propias o de terceros a cargo, en campos de trabajo o estudio complejos.</p> <p>Cumple y vigila la aplicación de la legislación vigente, estándares de seguridad y salud en el trabajo y las buenas prácticas reconocidas en su campo de actuación.</p> | <p>MEJOR AJUSTE en tanto hay correlación lingüística y conceptual pero los descriptores del MNCP son más detallados.</p> |

| Nivel | MRC AP | | | MNCP | | | Concepto |
|-------|---------------|-------------|-----------------------------|---------------|--|--|----------|
| | Conocimientos | Capacidades | Autonomía y Responsabilidad | Conocimientos | Habilidades | Aplicación | |
| 7 | | | | | <p>cumpliendo estándares internacionales.</p> <p>Integra y lidera equipos de trabajo multidisciplinarios, de forma presencial o virtual, para analizar críticamente y proponer innovaciones que pueden incorporar tecnologías y herramientas digitales.</p> <p>Evalúa las contingencias de su entorno, generando repuestas que le permiten adaptarse fácilmente y orienta a las personas a su cargo para que implementen los cambios.</p> <p>Analiza y sintetiza información sobre problemas complejos en un campo de actuación especializado, con herramientas digitales que le permiten, recoger, organizar y analizar datos.</p> <p>Aplica teorías establecidas a diferentes cuerpos de conocimiento o práctica para resolver problemas complejos e imprevisibles en un campo especializado de trabajo o estudio.</p> <p>Adapta y aplica tecnologías TIC y asociadas a procesos productivos, así como</p> | <p>Actúa con un alto nivel de autonomía en la gestión de actividades o proyectos técnicos o profesionales complejos, en contextos de trabajo o estudio imprevisibles, y rinde cuenta a las esferas superiores de su organización sobre resultados de los procesos a cargos.</p> <p>MEJOR AJUSTE</p> | |
| 7 | | | | | | | |

| Nivel | MRC AP | | | MNCP | | | Concepto |
|-------|---------------|-------------|-----------------------------|---------------|--|------------|----------|
| | Conocimientos | Capacidades | Autonomía y Responsabilidad | Conocimientos | Habilidades | Aplicación | |
| | | | | | herramientas, equipo especializado y de alta tecnología en su campo de actuación. MEJOR AJUSTE | | |

Fuente: ejercicio realizado en desarrollo de la ronda de países No.2 (Perú)

ANEXO 9. REFERENCIACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS DE APLICACIÓN SECTORIAL DE MARCOS REGIONALES

Los tres casos europeos seleccionados para la identificación de buenas prácticas de aplicación sectorial del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF por su sigla en inglés) son: 1) sector agricultura; 2) sector aviación y 3) diversos sectores.

Aplicación en el sector de agricultura

El proceso de adopción del EQF en los países tiene dos sentidos:

“1) relacionar sus niveles de cualificación nacionales con el EQF, en particular haciendo referencia, en un manera transparente, sus niveles de cualificación a los niveles EQF establecidos y 2) adoptar medidas, en su caso, todos los nuevos certificados de cualificación, diplomas y 'Europass' documentos emitidos por las autoridades competentes contengan una referencia clara, a modo de sistemas de calificaciones, al nivel EQF apropiado” (Herdon, Szilágyi, & Várallyai, 2011).

En el sector de agricultura, en 2010, el Instituto Húngaro de Educación Vocacional, desarrolló un proyecto denominado *QF Embodiment (Exchanging Experiences Gained In Relation To The Establishment Of The National Qualifications Frameworks)* Project con el fin de monitorear la aplicación del EQF en cinco sectores en Suecia, España, Grecia, República Checa, Rumanía y Estonia. El proyecto buscó generar un mapa común entre los países para ubicar las cualificaciones existentes en ellos, teniendo como referente de comparación el EQF. Este mapa permitió comprender la composición del sector y sus subsectores, identificar los procesos productivos involucrados y seleccionar la cadena de valor de mayor valor estratégico para el conjunto de países. A partir de lo anterior el proyecto buscó promover el enfoque de resultados de aprendizaje; promover el desarrollo de implementación de los marcos de nacionales de cualificaciones teniendo en cuenta los resultados de aprendizaje en cada uno de los niveles y acompañar el proceso de correlación del marco nacional con el EQF “de un modo transparente y con credibilidad”, como parte de un ejercicio de acompañamiento para generar confianza entre los países.

En virtud de lo anterior se desarrollaron las siguientes acciones:

- 1) Análisis comparativo del uso de los resultados de aprendizaje en las cualificaciones del sector en los países participantes.
- 2) Desarrollo de guías para el proceso de correlación.

- 3) Aplicación de diferentes modelos para el proceso de correlación (macroscópico, microscópico o su combinación), dependiendo de la existencia o no de marco de cualificaciones en los países.
- 4) Definición de lineamientos para aumentar la correlación entre las cualificaciones.

Estos procesos estuvieron soportados por herramientas digitales de recolección y comparación de información con los cuales se generó una base de datos con el inventario de las cualificaciones. Es de anotar que en este contexto las cualificaciones corresponden a programas ofertados por distintas instituciones. La base de datos recopiló los resultados de aprendizaje a los que estos apuntan y los ubicó en los niveles del EQF.

Imagen del portal creado en el proyecto de implementación de cualificaciones en el sector de agricultura en cinco países con referencia al Marco Europeo de Cualificaciones



Figure 5. Web portal of the ImpAQ project (Source: ImpAQ Web portal)

Fuente: Tomado de (Herdon, Szilágyi, & Várallyai, 2011)

Participaron en el proyecto autoridades de gobiernos, instituciones de educación vocacional y actores del sector.

Aplicación en el sector de aviación

Este proyecto partió del reconocimiento de las peculiaridades del sector de la aviación y el peso en él de la movilidad del talento humano en el espacio europeo y, por tanto, de la necesidad de mejorar la capacidad de ofertar programas frente a perfiles emergentes. Entre sus propósitos estuvieron: crear un marco sectorial de cualificaciones; lograr que la oferta de programas apuntara a resultados de aprendizaje; incrementar la transparencia de las rutas formativas y laborales para facilitar la movilidad entre países; reconocer el aprendizaje previo y la experiencia laboral en el sector de aviación. Para ello, además de las regulaciones y desarrollos existentes en el sector, el EQF jugó un papel para la comparación de perfiles, habilidades y cualificaciones. Participaron 28 aliados provenientes de 11 países (Zaharia, s.f.).

Las actividades que se desarrollaron fueron entre otras:

- 1) Análisis de las normas europeas del sector.
- 2) Revisión de los estudios de la Organización de Aviación Civil Internacional (ICAO por su sigla en inglés) sobre cualificaciones y ocupaciones en el transporte aéreo.
- 3) Análisis comparativo de la correspondencia entre ocupaciones y cualificaciones.
- 4) Consulta a partes interesadas a través de entrevistas y encuestas sobre las necesidades del sector a futuro en términos de ocupaciones y cualificaciones.

Aplicación en diversos sectores

El proyecto QF Embodiment (South East European Research Centre, 2022) vinculó a siete países europeos, con experiencias significativas en la implementación de sus marcos nacionales de cualificaciones, durante dos años (2007 y 2008), con los objetivos de recoger información sobre el desarrollo de sus marcos en las ofertas de educación general, formación profesional, educación superior y educación de adultos utilizando como referente el EQF. Se efectuó un pilotaje en cuatro cualificaciones (cocinero, profesor, periodista y diseñador web), con las cuales se llevó a cabo un ejercicio de correlación y análisis de convergencia muy detallado, actividad en la que hubo participación amplia de partes interesadas. Cada uno de los países elaboró un informe de correlación sobre la base normativa, los niveles nacionales y su correspondencia con los internacionales, un ejercicio de referenciación con el EQF y el reconocimiento de aprendizajes previos, existencia de redes y aliados, así como dificultades y oportunidades (Karvazy).

Las actividades que se desarrollaron fueron entre otras:

- 1) Análisis del desarrollo de los marcos nacionales de cualificaciones de los países participantes.
- 2) Análisis de convergencia de las cualificaciones provenientes de ocho sectores seleccionados con el EQF, ubicadas en el nivel de formación profesional.
- 3) Identificación de puntos de conexión de los marcos nacionales con el EQF.

Los resultados reportados fueron los siguientes (South East European Research Centre, 2022):

- Documento que compara las experiencias de los socios ² con respecto al establecimiento de marcos de cualificaciones nacionales y sectoriales.
- Prueba de los marcos elaborados para el EQF basados en cinco sectores seleccionados.
- Conferencia para la divulgación de los resultados generales del proyecto.

² *Hungarian National Institute of Vocational and Adult Education; Swedish TelePedagogic Knowledge Centre; Spanish Multimedia Association (ASEDEM); South East European Research Centre (SEERC), Greece; Romanian Institute of Educational Sciences; Estonian Qualification Authority (Kutsekoda); Czech National Institute of Technical and Vocational Education.*

ANEXO 10. IMÁGENES DEL INVENTARIO DE CUALIFICACIONES DEL SECTOR TURISMO EN POWER BI

El inventario de cualificaciones del sector turismo en los países de la Alianza del Pacífico fue elaborado por OIT Cinterfor en la herramienta de visualización de datos Power, la cual consta de las siguientes páginas:

- 1) Portada
- 2) Marco Regional de Cualificaciones: objetivos, alcance, principios, matriz de descriptores
- 3) Descripción de los niveles de los marcos nacionales de cualificaciones

| | |
|--|--|
| <p>Nivel</p> <ul style="list-style-type: none"> Nivel 1 Nivel 2 Nivel 3 Nivel 4 Nivel 5 Nivel 6 Nivel 7 Nivel 8 | <p>Chile</p> <p>Reconocen y previenen problemas de acuerdo con parámetros establecidos, identifican y aplican procedimientos y técnicas específicas, seleccionan y utilizan materiales, herramientas y equipamiento para responder a una necesidad propia de una actividad o función especializada en contextos conocidos. Previenen y diagnostican problemas complejos de acuerdo con parámetros, generan y aplican soluciones, planifican y administran los recursos, se desempeñan con autonomía en actividades y funciones especializadas y supervisan a otros.</p> <p>Generan y evalúan soluciones a problemas complejos, gestionan personas, recursos financieros y materiales requeridos, lideran equipos de trabajo en diversos contextos, definen y planifican estrategias para innovar en procesos propios de su área profesional.</p> |
| <p>Nivel 1</p> <p>Nivel MNC</p> <p>Descripción de niveles Marcos nacionales de cualificaciones</p> | <p>Colombia*</p> <p>Resuelve problemas del campo de la investigación o innovación utilizando habilidades específicas y aplicando conocimientos teóricos y prácticos avanzados en un campo, en contextos impredecibles, asumiendo la responsabilidad de contribuir al conocimiento y al ámbito de trabajo.</p> <p>Resuelve problemas críticos en el campo de la investigación o innovación utilizando habilidades y técnicas avanzadas y especializadas, aplicando conocimientos teóricos y prácticos altamente avanzados y sistemáticos en un campo de trabajo o estudio en contextos impredecibles, con alto nivel de autonomía y responsabilidad frente a la toma de decisiones.</p> <p>Realiza actividades rutinarias, utilizando conocimientos teóricos y prácticos básicos, en contextos de trabajo o estudio conocidos, bajo supervisión con</p> |
| | <p>México</p> <p>Amplios conocimientos especializados, fácticos y teóricos en un campo de trabajo en concreto, incluye una gama completa de destrezas cognitivas y prácticas, conlleva labores de gestión y supervisión en contextos de actividades de trabajo o estudios. estudio imprevisibles, así como asunción de responsabilidades en lo que respecta a la gestión del desarrollo profesional de particulares y grupos.</p> <p>Conocimientos altamente especializados, algunos de ellos a la vanguardia en un campo de trabajo o estudio concreto, que sienten las bases de un pensamiento o investigación originales. Requiere conciencia crítica de cuestiones de conocimiento en un campo concreto y en el punto de articulación entre diversos campos. Implica destrezas especializadas para resolver problemas en materia de investigación o innovación, con vistas al desarrollo de</p> |
| | <p>Perú</p> <p>Recuerda hechos que suceden en su trabajo; ejecuta procedimientos básicos y sencillos, y resuelve problemas que surgen de la propia actividad. Actúa bajo instrucción y supervisión continua.</p> <p>Reconoce conceptos o contenidos relacionados con su propia experiencia; ejecuta actividades simples, con procedimientos altamente estructurados y con instrucciones precisas; resuelve situaciones simples que se presentan en actividades inmediatas. Actúa bajo estrecha y cercana supervisión.</p> <p>Identifica y analiza procedimientos; desarrolla actividades técnicamente complejas y resuelve los problemas propios de su campo, siguiendo parámetros bien definidos sobre cantidad y calidad. Actúa con autonomía para organizar el trabajo y realizar operaciones técnicas, reportando resultados a sus</p> |

Fuente: (OIT Cinterfor, 2022)

4) Acceso dinámico a los niveles de cualificación del MRC AP en contraste con los niveles de los MNC

The screenshot shows a web interface for the MRC AP matrix. At the top, there are filters for countries: Chile (Nivel 5), Colombia (Nivel 6), México (Nivel 6), and Perú (Nivel 6). The main heading is 'Nivel 6 MRC AP' and 'Matriz de Descriptores MRC AP'. Below this, there are three sections:

- NIVEL MRC AP CONOCIMIENTOS:** Nivel 6. Apropia y utiliza conocimientos factuales y de diferentes teorías, perspectivas y enfoques especializados para desarrollar procesos y productos en un campo de actuación.
- NIVEL MRC AP CAPACIDADES:** Nivel 6. Define, diseña y gestiona proyectos y procesos, con el uso de métodos y procedimientos especializados. Analiza, evalúa y comunica información en contextos variados para resolver problemas.
- NIVEL MRC AP AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD:** Nivel 6. Actúa con autonomía y asume la responsabilidad en las decisiones, acciones y resultados propias y de los equipos a su cargo en contextos variados, actuando y promoviendo la ética, conciencia medioambiental y responsabilidad sobre su entorno.

Fuente: (OIT Cinterfor, 2022)

5) Inventario propiamente dicho, con las siguientes páginas de consulta:

a. Filtro por etapa y nivel del MRC AP

The screenshot shows the 'Inventario de cualificaciones Sector Turismo MRC AP' for 'Alojamiento y hospedaje' at 'Nivel 1 MRC AP'. The interface includes several filter sections:

- NIVEL EN MRC AP:** Radio buttons for Nivel 1, 2, 3, 4, 5, and 6.
- ETAPA DE LA CADENA DE VALOR:** Checkboxes for Alojamiento y hospedaje, Atractivos turísticos, Industria gastronómica, Ocio, excursiones y tours, Organización de viajes y reservas, Transporte, and Transversal.
- PAÍS:** Dropdown menu with options for Chile, Colombia, México, and Perú.
- NIVEL EN MNC:** Radio button for Nivel 7.
- TÍTULO O CERTIFICADO EN EL PAÍS:** Dropdown menu with options like Técnico profesional Tecnólogo Especialista, etc.

The main content area displays a list of profiles with columns for:

- PERFIL CIUO:** 9621 Mensajeros, mandaderos, maleteros y repartidores; 9412 Ayudantes de cocina; 9411 Cocineros de comidas rápidas; 933 Peones del transporte y almacenamiento; 9112 Limpiadores y asistentes de oficinas, hoteles y otros establecimientos.
- PERFIL OCUPACIONAL:** Venta de mezcál en establecimientos de alimentos y bebidas**, Travel manager, Supervisor de línea de servicios de casino, Supervisión de limpieza de habitaciones y áreas públicas**, Supervisión de las condiciones de registro y estancia del huésped**.
- PERFILES QUE LA COMPONEN:** Venta de mezcál en establecimientos de alimentos y bebidas**, Travel manager, Supervisor e cocina*, Supervisor de recepción de hotel, Supervisor de operaciones/Ejecutivo de operaciones, Supervisor de línea de servicios de casino, Supervisor (a) de pisos*, Supervisor (a) de limpieza*.
- CUALIFICACIÓN:** Supervisión de operaciones y servicios hoteleros (2-TUHG-HOT-001), "Asistencia en servicios al cliente, huésped y pasajero" (2-TUHG-HOT-002), "Mantenimiento de habitaciones y áreas públicas en hoteles y establecimientos de alojamiento" (3-TUHG-A&B-001), "Asistencia en el servicio de alimentos y bebidas" (3-TUHG-A&B-002), "Servicio de alimentos y Bebidas" (3-TUHG-A&B-003), "Parrilla y Cocina" (3-TUHG-GUI-001), "Facilitación de información y promoción turística" (3-TUHG-A&B-004), "Preparación de alimentos" (3-TUHG-A&B-005).
- COMPETENCIAS:** Aplicar normas de higiene y seguridad en cocina y políticas de manejo sustentable de los desechos. (P-5600-5111-003-V02) (31/12/2021), Gestionar el área de cocina, de acuerdo a las políticas del establecimiento y la normativa vigente, Acondicionar el alojamiento, de acuerdo a las políticas del emprendimiento y la normativa vigente, Acondicionar las habitaciones, de acuerdo a las políticas de la empresa y la normativa vigente, Administrar el área de operaciones turísticas teniendo en cuenta el servicio contratado las políticas de la empresa y la normativa vigente, Administrar el establecimiento gastronómico, de acuerdo a protocolos y procedimientos establecidos, y normativa aplicable vigente. (U-5600-1439-003-V02) (31/03/2023), Administrar el presupuesto del establecimiento gastronómico, de acuerdo a lineamientos establecidos. (U-5600-1439-006-V01) (31/03/2023), Administrar inventario asociado a la producción gastronómica, según lineamientos establecidos. (U-5600-3434-017-V01) (31/03/2023).

Fuente: (OIT Cinterfor, 2022)

b. Filtro por país

PAIS

- Chile
- Colombia
- México
- Perú

ETAPA DE LA CADENA DE VALOR

- Transversal
- Transporte
- Organización de viajes y reservas
- Ocio, excursiones y tours
- Industria gastronómica
- Alojamiento y hospedaje

NIVEL EN MRC AP

- Nivel 1
- Nivel 2
- Nivel 3
- Nivel 4
- Nivel 5
- Nivel 6

PERFIL OCUPACIONAL

- Travel manager
- Supervisor de línea de servicios de casino
- Recepcionista
- Pastelero
- Mucama(o)
- Monitor de comida rápida
- Manipulador de alimentos
- Maitre
- Maestro de cocina

PERFILES QUE LA COMPONEN

- Encargado de mantenimiento
- Administrador de establecimientos gastronómicos
- Agente de viajes
- Anfitrión
- Banquero
- Bar tender
- Bodeguero
- Botones

PERFIL CIUO

- 1411 Gerentes de hoteles
- 1412 Gerentes de restaurantes
- 1439 Gerentes de servicios no clasificados bajo otros epígrafes
- 3332 Organizadores de conferencias y eventos
- 3434 Chef
- 4211 Cajeros de bancos y afines
- 4221 Empleados de agencias de viajes
- 4224 Recepcionistas de hoteles

CUALIFICACIÓN

- Supervisión de operaciones y servicios hoteleros
- Administración de bodegas
- Administración de servicios de alimentación
- Administración de viajes
- Aseo y mantenimiento de unidades de alojamiento turístico
- Atención y orientación de clientes en servicios gastronómicos

COMPETENCIAS

- Verificar el estado de vehículos motorizados, según leyes del tránsito y protocolos y proce_x0002_dimientos de la empresa. (U-7912-8322-002-V02) (31/12/2021)
- Vender un servicio de banquetería (U-5600-3434-008-V01) (31/12/2021)
- Supervisar y controlar la atención del evento (U-5600-3434-011-V01) (31/12/2021)
- Supervisar mantenimiento preventivo y correctivo de la infraestructura del estableci_x0002_miento, de acuerdo a protocolos de seguridad y normativas vigentes (U-5510-4224-008-V01) (31/03/2023)

NIVEL EN MNC

- Nivel 1
- Nivel 2
- Nivel 3

TÍTULO O CERTIFICADO EN EL PAÍS

- Educación de Personas Jóvenes y Adultos (EPJA). Educación Básica c/ Formación en oficios. Certificado de oficios.
- Educación de Personas Jóvenes y Adultos (EPJA). Educación Media Diferenciada Técnico-Profesional

Fuente: (OIT Cinterfor, 2022)

c. Filtro por perfil y cadena de valor

ETAPA DE LA CADENA DE VALOR

- Alojamiento y hospedaje
- Atractivos turísticos
- Industria gastronómica
- Ocio, excursiones y tours
- Organización de viajes y reservas
- Transporte
- Transversal

Nivel 1
MRC AP

Transversal
ETAPA DE LA CADENA DE VALOR

Inventario de cualificaciones Sector Turismo MRC AP

PERFIL CIUO

- 1213 Directores de políticas y planificación
- 1411 Gerentes de hoteles
- 1439 Gerentes de servicios no clasificados bajo otros epígrafes
- 4221 Empleados de agencias de viajes
- 4225 Empleados de ventanillas de informaciones
- 5151 Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos
- 9112 Limpiadores y asistentes de oficinas, hoteles y otros establecimientos
- 933 Peones del transporte y almacenamiento
- 9621 Mensajeros, mandaderos, maleteros y repartidores

| ETAPA DE LA CADENA DE VALOR | PERFILES QUE LA COMPONEN | PAÍS |
|-----------------------------|--|----------|
| Transversal | Supervisor (a) de limpieza* | Perú |
| Transversal | Prestación de servicios de consultoría del Sistema Nacional de Certificación Turística** | México |
| Transversal | Operario (a) de limpieza* | Perú |
| Transversal | Mucama(o) | Chile |
| Transversal | Jefe de productos turísticos. | Chile |
| Transversal | Informador turístico | Chile |
| Transversal | Bodeguero | Chile |
| Transversal | Aplicación de prácticas de higiene y desinfección por parte de los prestadores de servicios turísticos** | México |
| Transversal | Agente de viajes | Chile |
| Transversal | 96211 Mandaderos, maleteros y repartidores | Colombia |

NIVEL EN MRC AP

- Nivel 1 ND
- Nivel 2 2-TUHG-HOT-001 - "Asistencia en servicios al cliente, huésped y pasajero"
- Nivel 2 Administración de bodegas
- Nivel 2 Información y orientación turística
- Nivel 2 Recepción y atención de pasajeros
- Nivel 4 ND
- Nivel 5 Mantenimiento de infraestructura e instalaciones

Fuente: (OIT Cinterfor, 2022)

d. Filtro por cualificación

CUALIFICACIÓN

- Venta, promoción y cobro en servicios de alimentación
- Supervisión de espacios de alimentación
- Servicios turísticos guiados
- Recepción y atención de pasajeros
- Recepción y atención de huéspedes
- Recepción hotelera
- Operación de servicios turísticos
- ND
- Monitoreo de la producción y entrega de comida rápida
- Mantenimiento de infraestructura e instalaciones
- Manipulación de alimentos
- Información y orientación turística
- Higiene y limpieza de instalaciones, menaje y vajilla en instalaciones gastronómicas
- Gestión de operaciones gastronómicas
- Gestión de operaciones de cocina
- Elaboración de productos de pastelería
- Elaboración de bebestibles y atención de clientes
- Conducción de transporte turístico
- Atención y orientación de clientes en servicios gastronómicos

PERFIL CIUO

- 5131 Camareros de mesas
- 5132 Camareros de barra

Elaboración de bebestibles y atención de clientes

CUALIFICACIÓN

Nivel 3

NIVEL EN MRC AP

NIVEL EN MRC AP
Nivel 3

NIVEL EN MNC
Nivel 3

PAÍS
Chile

TÍTULO O CERTIFICADO EN EL PAÍS
Licenciatura en educación media Título profesional de nivel medio

COMPETENCIAS

Preparar bebestibles, de acuerdo a fichas técnicas y normativas aplicables vigentes. (U-5600-5132-002-V02) (31/03/2023)

Organizar plaza de trabajo, según protocolos de la empresa y normativa legal vigente. (U-5600-5131-002-V01) (31/03/2023)

Organizar la plaza de trabajo y los requerimientos de materias primas para la elaboración de bebestibles, de acuerdo a normativas aplicables vigentes y procedimientos establecidos. (U-5600-5132-001-V02) (31/03/2023)

Atender al servicio al cliente, según los protocolos y procedimientos de la empresa. (U-5600-5132-002-V02) (31/03/2023)

Fuente: (OIT Cinterfor, 2022)

e. Filtro por perfil

PERFIL CIUO

- 1120 Directores generales y gerentes generales
- 1213 Directores de políticas y planificación
- 1221 Directores de ventas y comercialización
- 1411 Gerentes de hoteles
- 1412 Gerentes de restaurantes
- 1439 Gerentes de servicios no clasificados bajo otros epígrafes
- 3332 Organizadores de conferencias y eventos
- 3339 Agentes de servicios comerciales no clasificados bajo otros epígrafes
- 3341 Supervisores de secretaría
- 3434 Chef
- 4211 Cajeros de bancos y afines
- 4221 Empleados de agencias de viajes
- 4224 Recepcionistas de hoteles
- 4225 Empleados de ventanillas de informaciones
- 5113 Guías de turismo

CUALIFICACIÓN

- ND
- 5-TUHG-TUR-005- "Gestión de productos y servicios turísticos especializados"
- 5-TUHG-TUR-004- "Diseño y coordinación de viajes y turismo"

1120 Directores generales y gerentes generales

PERFIL CIUO

5-TUHG-TUR-004- "Diseño y coordinación de viajes y turismo"

CUALIFICACIÓN

NIVEL EN MRC AP
Nivel 5

NIVEL EN MNC
Nivel 5
ND

PAÍS
Perú
Colombia

TÍTULO O CERTIFICADO EN EL PAÍS
ND
Técnico profesional Tecnólogo Especialista técnico Especialista tecnológico

COMPETENCIAS

CE01-5-TUHG-TUR-004 – Diseñar programas turísticos nacionales e internacionales según tendencias y componentes de producto turístico.

CE01-5-TUHG-TUR-005 – Proyectar servicios turísticos especializados e innovadores de acuerdo con tendencias del mercado y criterios técnicos.

CE02-5-TUHG-TUR-004 – Negociar productos o servicios turísticos de acuerdo con técnicas y requerimientos del producto turístico.

CE02-5-TUHG-TUR-005 – Promocionar productos y servicios especializados según el turismo receptivo, las tecnologías y la experiencia cliente.

CE03-5-TUHG-TUR-004 – Estructurar plan de mercadeo según objetivos y técnicas de promoción.

CE03-5-TUHG-TUR-005 – Implementar protocolos de seguridad turística de acuerdo con la tipología del servicio y normativa del sector.

Fuente: (OIT Cinterfor, 2022)

Acceso al inventario en:



Microsoft Power BI



COLLÈGES & INSTITUTS
CANADA | COLLEGES & INSTITUTES
CANADA



**Alianza del
Pacífico**



COLLÈGE
MONTMORENCY



Cégep
Marie-Victorin
Savoir inventer demain



Organización
Internacional
del Trabajo

CINTERFOR