

Marco Nacional de Cualificaciones del Perú (MNCP)



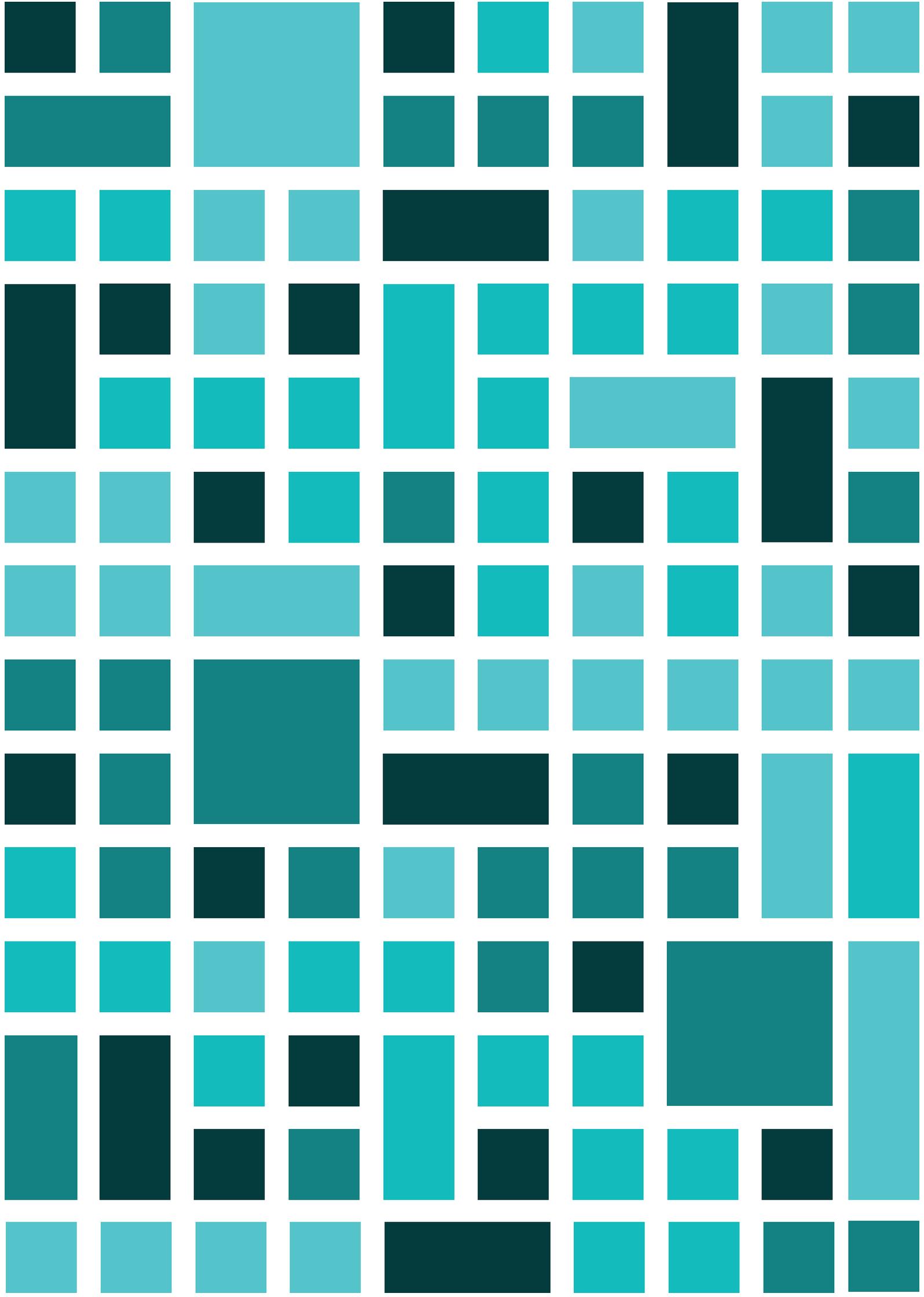
PERÚ

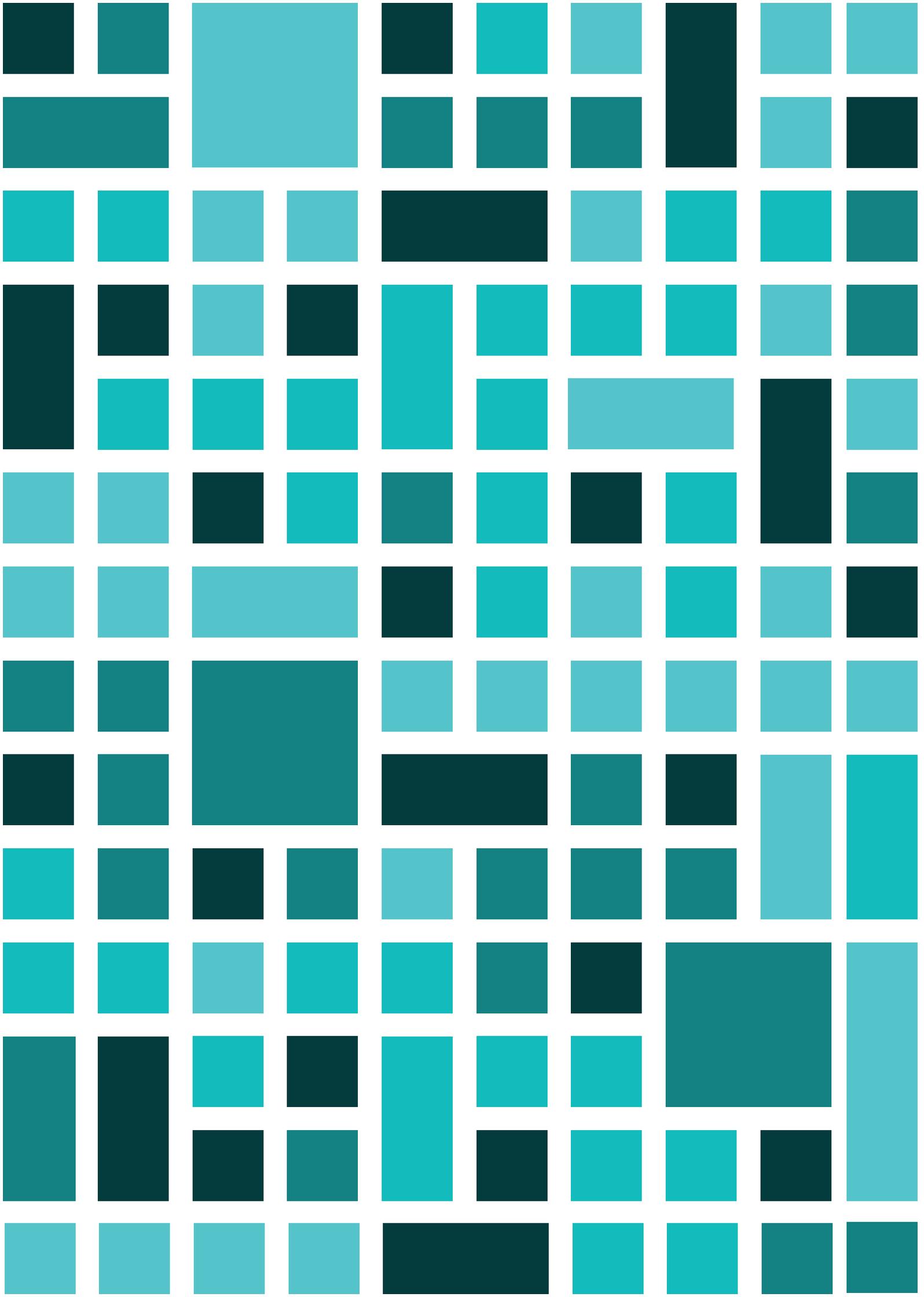
Ministerio
de Educación

PMESUT



Siempre
con el pueblo





Rosendo Leoncio Serna Román
Ministro de Educación del Perú

Walter Alberto Hernandez Alcántara
Viceministro de Gestión Pedagógica

Juan Miguel Malpartida Robles
Director General de la Dirección General de Educación Superior Universitaria

Máximo Juan Tutuy Aspauza
Director General de la Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística

Facundo Pérez Romero
Director Ejecutivo del PMESUT

CENTRO INTERAMERICANO PARA EL DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL (OIT/CINTERFOR)
Este documento fue elaborado por encargo del Programa Mejora de la Calidad y Pertinencia de los Servicios de Educación Superior Universitaria y Tecnológica (PMESUT), en el marco del Contrato de Préstamo BID N.º 4555/OC-PE.

Título: Marco Nacional de Cualificaciones del Perú

Autores: Fernando Vargas Zúñiga y Liliana González Ávila

Editor: PMESUT
Calle Los Laureles N.º 399, San Isidro, Lima - Perú

1a edición - junio 2022
Depósito Legal N.º 2022 - 06637

© Ministerio de Educación
Calle del Comercio N° 193, San Borja, Lima - Perú
Teléfono: (511) 615-580
www.minedu.gob.pe
© PMESUT



Esta obra se encuentra sujeta bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-Sin Derivadas 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0) Puede ser reproducida para cualquier uso no comercial otorgando el reconocimiento respectivo al PMESUT. No se permiten obras derivadas. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>)



PERÚ

Ministerio
de Educación

PMESUT

ÍNDICE GENERAL

1

ANTECEDENTES

1

ESTRUCTURA DEL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PERÚ

4

Introducción

1. Elementos del contexto internacional
2. Alcance del Marco Nacional de Cualificaciones de Perú
3. Objetivos del MNCP
4. Principios del MNC
5. Estructura básica del Marco Nacional de Cualificaciones
 - 5.1 Niveles del MNCP
 - 5.2 Vías de cualificación
 - 5.3 Dimensiones y subdimensiones del MNCP
 - 5.4 Gradación de los descriptores en los niveles de cualificación del MNCP
 - 5.5 Factores de diferenciación del MNCP
6. Descripción de los niveles de cualificación
7. Matriz de descriptores del MNCP

2

EXPLORACIÓN DE ESCENARIOS DE GOBERNANZA Y HOJA DE RUTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES DEL PERÚ MNCP

23

Introducción

1. Hacia una cuarta generación de marcos de cualificaciones
2. Etapas de la implementación del MNCP
3. Hoja de ruta para la implementación del MNCP
4. Gobernanza del MNCP
 - 4.1 Escenarios de gobernanza
 - 4.2 Sugerencia de gobernanza del MNCP
 - 4.3 Naturaleza de la autoridad del MNCP
 - 4.4 Principios de la autoridad del MNCP
 - 4.5 Funciones de la autoridad del MNCP

3

POBLAMIENTO DEL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PERÚ

40

Introducción

1. De la matriz del Marco a las cualificaciones
2. Algunas señales de la experiencia internacional
3. Poblamiento del Marco Nacional de Cualificaciones de Perú
 - 3.1 Objetivo del poblamiento
 - 3.2 Insumos para el proceso de poblamiento
 - 3.3 Actores involucrados
4. Etapas del proceso de poblamiento del MNCP
 - 4.1 Selección del sector o cadena de valor
 - 4.2 Elaboración de mapas de proceso
 - 4.3 Ubicación de perfiles en el mapa de procesos
 - 4.4 Análisis de perfiles para su posicionamiento en el MNCP
 - 4.5 Configuración de las cualificaciones
 - 4.6 Definición de rutas de transitabilidad
 - 4.7 Elaboración del estándar de cualificación

GLOSARIO

59

ANEXOS

64

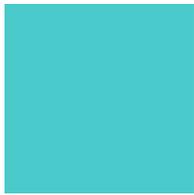
- Anexo 1. Algunos marcos de cualificaciones referenciados
Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (MNC-EFTPCR)
Marco Nacional de Cualificaciones de República Dominicana
Marco de Referencia de Cualificaciones para las Naciones del Sudeste Asiático- AQRF
- Anexo 2. Clasificación Internacional Normalizada de la Educación-CINE
- Anexo 3. Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones-CIUO
- Anexo 4. Taxonomía de Bloom
- Anexo 5. Taxonomía de Bigg
- Anexo 6. Taxonomía de Dreyfus (1986)
- Anexo 7. Propuesta de taxonomía para la dimensión de conocimientos del MNCP
- Anexo 8. Propuesta de taxonomía para la dimensión de habilidades y aplicación del MNCP
- Anexo 9. Contenido clásico de una norma de competencia laboral
- Anexo 10. Formato de identificación de perfiles por etapas del proceso
- Anexo 11. Formato de posicionamiento de perfiles de un proceso
- Anexo 12. Propuesta de estructura de cualificación

ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1. Marcos de cualificaciones referenciados para la construcción del MCP
- Tabla 2. Comparación de niveles propuestos para el MNCP con otras clasificaciones
- Tabla 3. Síntesis de las dimensiones y subdimensiones del MNCP
- Tabla 4. Descripción general del nivel de cualificación
- Tabla 5. Matriz de descriptores del MNCP
- Tabla 6. Marcos de cualificaciones en el contexto de América Latina y el Caribe
- Tabla 7. Hoja de ruta para la implementación del MNCP
- Tabla 8. Análisis de escenarios de gobernanza para el MNCP
- Tabla 9. Acciones de la instancia de gobernanza para alcanzar los objetivos del MNCP
- Tabla 10. Experiencias internacionales de poblamiento
- Tabla 11. Insumos para el poblamiento del MNCP
- Tabla 12. Pasos para elaborar un Mapa de proceso
- Tabla 13. Pasos para la ubicación de perfiles
- Tabla 14. Pasos para el análisis de perfiles
- Tabla 15. Ejemplo de un análisis de perfil del sector Turismo
- Tabla 16. Pasos para la configuración de las cualificaciones
- Tabla 17. Pasos para la definición de rutas de transitabilidad
- Tabla 18. Pasos para la elaboración de estándares de cualificación

ÍNDICE DE GRÁFICOS

- Gráfico 1. Etapas en la implementación del MNCP
- Gráfico 2. Etapas del proceso de poblamiento del MNCP
- Gráfico 3. Mapa del proceso de alojamiento
- Gráfico 4. Identificación de perfiles en el mapa de proceso del sector turismo
- Gráfico 5. Ejemplo de posicionamiento de perfiles del proceso de alojamiento del sector Turismo
- Gráfico 6. Ejemplo de configuración de cualificaciones en el proceso de gestión hotelera - sector turismo
- Gráfico 7. Ejemplo de ruta de transitabilidad en el proceso de gestión hotelera - sector turismo



Marco Nacional de Cualificaciones del Perú

Glosario de siglas y acrónimos

AQRF	Marco de Referencia de Cualificaciones para las Naciones del Sudeste Asiático
ASEAN	Asociación de Naciones del Sudeste Asiático
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAPECO	Cámara Peruana de la Construcción
CARICOM	Caribbean Community
CINE	Clasificación Internacional Normalizada de la Educación
CIUO	Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones
CONFIEP	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas
CNPF	Consejo Nacional de Competitividad y Formalización
CPC	Consejo Privado de Competitividad
CVQ	Caribbean Vocational Qualifications Framework
EQF	European Qualifications Framework
INACAL	Instituto Nacional de Calidad
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
MESACTS	Mesa Regional de Cooperación Técnica sobre Competencias Transversales y Socioemocionales
MCESCA	Marco de Cualificaciones de la Educación Superior Centroamericana
MCTFP	Marco de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnico Profesional
MINEDU	Ministerio de Educación
MNC	Marcos Nacionales de Cualificaciones
MNCP	Marco Nacional de Cualificaciones del Perú

MNC-EFTP CR	Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación Técnica y la Formación Profesional de Costa Rica
MNC RD	Marco Nacional de Cualificaciones del República Dominicana
MTPE	Mediana y Pequeña Empresa
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OIT/CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
ONGEI	Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática
PCM	Presidencia del Consejo de Ministros
PMESUT	Programa para la Mejora de la Calidad y Pertinencia de los Servicios de Educación Superior Universitaria y Tecnológica a nivel nacional
PRODUCE	Ministerio de la Producción
RAP	Reconocimiento de Aprendizajes Previos
SINEACE	Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa
SNI	Sociedad Nacional de Industrias
SUNEDU	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

ANTECEDENTES

La visión del Perú al 2050 plantea un escenario donde “las personas alcanzan su pleno potencial en igualdad de oportunidades” y empleos dignos, realidad que se espera concretar a través de la plena garantía del acceso a una “educación pública y privada inclusiva, integral y de calidad en todos los niveles y modalidades” que, además, sea pertinente a las necesidades y potencialidades de los territorios y forme el talento humano calificado que se requiere para un desarrollo sostenible y competitivo del país.

Por su parte, el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional Perú al 2021 plantea, entre otros, como objetivos estratégicos nacionales: 1) la “inclusión efectiva y reducción de las desigualdades con énfasis en el desarrollo rural, con un objetivo específico explícitamente relacionado con el “acceso a una educación técnica y superior de calidad que permita el desarrollo de las capacidades humanas” y 2) el alcance de una economía competitiva con alto nivel de empleo y productividad, con el objetivo específico de “incrementar los empleos decentes para la modernización inclusiva”.

Ambos objetivos están vinculados con la mejora en la capacidad de respuesta de la oferta educativa y de formación frente a las necesidades del contexto, con la existencia de mecanismos de reconocimiento de aprendizajes y con el acceso a la información sobre las distintas cualificaciones ofrecidas en el país, factores que han sido señalados como estratégicos en el reporte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) sobre la estrategia de formación de habilidades en Perú, en 2016.

“Muchos países tienen acuerdos entre los diferentes tipos de instituciones para asegurar que no existan callejones sin salida. Los marcos de cualificaciones pueden proporcionar una estructura útil para la movilidad de los estudiantes y facilitar las transiciones; también ayudan a los empleadores a comprender la utilidad de ciertas certificaciones.”.

En virtud de las recomendaciones de la OCDE, una de las prioridades de la Política Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030 es el objetivo prioritario 2, relacionado con el fortalecimiento del capital humano, que incluye dos lineamientos de

política: “1) optimizar los servicios para el fortalecimiento de capacidades de la fuerza laboral a través del mejoramiento de la formación para el empleo, la certificación de competencias laborales y mecanismos para incentivar la capacitación laboral en el ámbito privado, y 2) desarrollar mecanismos para la articulación entre la oferta formativa y los requisitos actuales y futuros del mercado laboral que respondan a criterios de innovación y competitividad para la economía peruana”.

Una de las medidas de política centrales de este objetivo es la construcción del Marco Nacional de Cualificaciones de Perú (MNCP) que, a través del Decreto Supremo 237-2019-EF, se plantea como una herramienta central para la promoción del talento humano mediante una oferta formativa pertinente y de calidad, para facilitar el diálogo entre los sectores educativo y productivo y para reducir las restricciones a la movilidad de las personas y de las asimetrías de información, que impide a las distintas partes apuntar a las habilidades estratégicas para el desarrollo del país.

Es de señalar también que las medidas relacionadas con el aseguramiento de la calidad y articulación de la educación superior y técnico-productiva, el Observatorio Integrado de Educación y Empleo y la creación del modelo de educación secundaria con formación técnica en instituciones educativas, encontrarán, en el MNCP, un referente e insumo fundamental para su desarrollo.

El decreto genera unas condiciones para la construcción del MNCP, como son la conformación del Grupo de Trabajo Multisectorial y la creación de los Consejos Sectoriales de Competencia. Precisa también la alineación normativa y la disposición de recursos y voluntades para la puesta en marcha del MNCP, en primer lugar, en tres sectores priorizados, para, en el 2030, contar con una oferta educativa y de formación alineada y con un sistema de reconocimiento de aprendizajes en operación.

Sumado a ello, se cuenta con el Programa para la Mejora de la Calidad y Pertinencia de los Servicios de Educación Superior Universitaria y Tecnológica (PMESUT), a partir del cual se han contratado diversas asistencias técnicas, no solo para la fase de

construcción del MNCP, sino para su poblamiento, esto es, para que los sectores productivos definan las cualificaciones pertinentes con referencia a los resultados de aprendizaje que se determinan con la estructura básica del marco, y para la consolidación de un modelo de gobernanza que permita consolidarlo.

En virtud de lo dispuesto por la Política Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030 del Perú, en agosto de 2019, se creó el Grupo de Trabajo Multisectorial, de naturaleza temporal, con el objeto de proponer un modelo para el Marco Nacional de Cualificaciones. Este grupo está conformado por la viceministra de Gestión Pedagógica del Ministerio de Educación (MINEDU), quien lo preside; el viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE); el viceministro de MYPE e Industria del Ministerio de la Producción (PRODUCE); y el presidente del Consejo Directivo Ad Hoc del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE).

El MINEDU ha desarrollado acciones orientadas a la construcción de MNCP que sirva de instrumento para organizar por niveles las cualificaciones que se ofrecen en el país, favorecer la articulación con el sector productivo, visibilizar las rutas formativo laborales para promover el aprendizaje a lo largo de la vida, facilitar la transición y el reconocimiento de los aprendizajes alcanzados a través de distintas vías por la población peruana. Mediante una asistencia técnica del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), se avanzó en la definición de unos lineamientos para orientar la construcción del MNCP y la hoja de ruta para su implementación, en el primer semestre de 2019.

Este estudio planteó una serie de recomendaciones entre las que se destacan: 1) lograr la articulación entre el Catálogo Nacional de la Oferta Formativa de la Educación Superior Tecnológica y Técnica-Productiva del MINEDU y el Catálogo Nacional de Perfiles Ocupacionales (Cualificaciones) del MTPE; 2) establecer acuerdos en torno a un documento común de referencia; 3) articular los esfuerzos previos del país en materia de certificación de competencias; 4) generar referentes unificados para el trabajo de los Consejos Sectoriales existentes; 5) partir de la experiencia de varios oferentes de educación técnica y formación

profesional, importantes en el país, que han avanzado en materia de calidad; 6) referenciarse en la experiencia de construcción de los MNC de otros países; y 7) generar un MNC que cubra y organice la diversidad existente en la oferta educativa y de formación del país, desde los niveles más bajos y con descriptores, retomando la experiencia de otros contextos. Adicionalmente, el estudio incluyó algunas consideraciones que deben tenerse para la definición de la gobernanza del MNCP.

Para dar avance a estas recomendaciones, con la iniciativa del MINEDU y el MTPE, y con el apoyo del PMESUT, se estableció un acuerdo de asistencia técnica del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/CINTERFOR), con el fin de “proponer un diseño de MNC contextualizado a Perú, desarrollado sobre la base de los “Lineamientos para el diseño del MNC”, ajustado en función a un mapeo de potenciales cualificaciones, y consultado con los distintos actores involucrados en la oferta y demanda de cualificaciones, que contemple su alcance, objetivos prioritarios y estructura (niveles y descriptores)”.

En el marco de la asistencia técnica de OIT/CINTERFOR, los días 4 y 5 de octubre y 5 y 6 de noviembre de 2019, se convocó al Grupo de Trabajo Multisectorial, junto con representantes de las distintas partes interesadas, a saber, sector educativo y de la formación, empresarios, funcionarios de MINEDU, MTPE y PRODUCE, entre otros; con el fin de difundir conocimiento sobre las experiencias internacionales, sus motivaciones, avances y desafíos, así como también para transferir las bases metodológicas para la elaboración del marco de cualificaciones y definir los elementos que constituyen la estructura básica del MNCP.

En este escenario, se efectuó un ejercicio de identificación de necesidades por las cuales el Perú requiere de un marco de cualificaciones. A continuación, se presentan las 15 razones priorizadas por los miembros del Grupo de Trabajo Interinstitucional, las cuales coinciden con las apreciaciones de la OCDE sobre la estrategia de formación de habilidades en Perú.

Razones para contar con un MNC en Perú

- 1 Baja pertinencia de los programas de formación con respecto a las necesidades del sector productivo
- 2 Incongruencias entre las competencias de los egresados y las necesidades de los empleadores
- 3 Falta de confianza en las certificaciones y los aprendizajes obtenidos en los distintos niveles
- 4 Gran cantidad de títulos y certificaciones sin parámetros para compararlos
- 5 Desconocimiento de las rutas formativo laborales
- 6 Baja movilidad de los estudiantes en el sistema educativo y de formación
- 7 Falta de una oferta renovada de educación y formación en perfiles requeridos por el sector productivo
- 8 Baja apropiación del enfoque de formación basada en competencias
- 9 Limitaciones en el diálogo entre los sectores educativo y productivo
- 10 Dificultad para reconocer títulos o certificaciones del extranjero
- 11 Oferta de formación y educación de calidad heterogénea
- 12 Carencia de mecanismos sistemáticos de identificación de brechas y anticipación de las necesidades de talento humano
- 13 Títulos que no reflejan las competencias que se ofrece formar
- 14 Ausencia de mecanismos para el reconocimiento de aprendizajes previos
- 15 Fragmentación de la oferta de educación y formación

El MNCP puede contribuir a resolver vacíos de las actuales cualificaciones frente a la formación de competencias del siglo XXI, como son “el pensamiento crítico, la solución de problemas y la creatividad, las habilidades en tecnologías de información y comunicación (TIC).

1

ESTRUCTURA DEL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PERÚ

Introducción

Esta unidad consta de siete apartados. El primero describe algunos elementos del contexto internacional que es preciso considerar para el diseño del MNCP. El segundo propone los alcances del MNCP y el tercero, sus objetivos, a partir de las situaciones existentes que se espera resolver con esta herramienta. En el cuarto apartado, se presentan los principios a los que apunta el MNCP; mientras que, en el quinto, se introduce la estructura básica del MNCP que se compone de los niveles de cualificaciones definidos y las vías de cualificación que se propone se reconozcan a través del marco. Se incluye en este apartado un punto sobre el proceso de gradación de los descriptores en los ocho niveles del MNCP, que se amplía en los anexos, en los cuales se incluyen dos taxonomías creadas para el MNCP, a partir de otras ya conocidas y de los niveles de referencia mundial, elaborados por la UNESCO. Asimismo, se definen las dimensiones y subdimensiones que se establecieron con base en las referencias internacionales y en los aportes del trabajo participativo y analítico de los participantes en el Taller de transferencia metodológica. En el sexto apartado, se describen los ocho niveles de cualificaciones. A partir de lo anterior, en el séptimo apartado, se incluye la matriz de descriptores del MNCP.

La elaboración parte de un proceso de consulta, de la revisión de documentación existente, de la identificación de experiencias internacionales relevantes que sirven de referente para el caso del Perú y de los ejercicios de validación – presencial y virtual– que se realizaron en el mes de diciembre de 2019.



1. Elementos del contexto internacional

La Recomendación 195 de 2004 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en materia de educación y formación, indicó que “deberían adoptarse medidas, en consulta con los interlocutores sociales y basándose en un marco nacional de cualificaciones, para promover el desarrollo, la aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, incluidos el aprendizaje y la experiencia previos, cualquiera que sea el país en el que se obtuvieren e independientemente de que se hubiesen adquirido de manera formal o no formal. (...) El marco nacional debería incluir un sistema de certificación confiable, que garantice que las aptitudes profesionales sean transferibles y reconocidas por los sectores, las industrias, las empresas y las instituciones educativas.”

Esta recomendación va en sintonía con las apuestas de la Agenda 2030 que, en relación con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos, apunta a:

- Asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

- Aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

Asimismo, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, gira en torno a:

- Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

- Reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

Estos objetivos imponen a los países diseñar e implementar políticas relacionadas con la visibilidad de las trayectorias, el reconocimiento de la educación técnica y la formación profesional como opciones valoradas en el mundo productivo, la simetría de la información para que toda la población tenga oportunidad de identificar opciones de formación pertinentes y de calidad. En todas ellas, los marcos de cualificaciones son una herramienta de primera línea.

Es preciso considerar también los marcos de cualificaciones a la luz de su propósito de promover el aprendizaje a lo largo de la vida. Reconocer las rutas formativo- laborales, de manera no estática sino dinámica, implica pensar en el entorno en el que se desenvuelven las personas en la actualidad y en los contextos y situaciones que tendrán que enfrentar en el corto y mediano plazo. Gracias a los cambios en el trabajo debido a la creciente globalización, a la automatización, al teletrabajo, a las plataformas digitales de prestación de servicios de variada índole, así como a la preponderancia de las economías verdes, las cualificaciones se están replanteando. Los ciudadanos, ahora globales, deben desarrollar las habilidades para ejercer la ciudadanía global, para actuar en ambientes de alta diversidad cultural y para entender las potencialidades de las diferencias. Con ello, se elevan las demandas de altos niveles de pensamiento crítico, sistemático, creatividad e innovación para encontrar respuestas a los desafíos globales, al tiempo que se hacen cada vez más prioritarias las competencias blandas, como la empatía, la resolución de conflictos, la capacidad para actuar colaborativamente y trabajar en redes. Los marcos deben reflejar estas nuevas exigencias emergentes, con dimensiones que sean comprensivas de la diversidad de las demandas del sector productivo y de los niveles diferenciales de complejidad del mundo del trabajo.

En línea con lo anterior, algunas de las tendencias que se observan en la actualidad, frente a los procesos de construcción de los marcos de cualificaciones, y que deben considerarse en la configuración de la estructura básica del MNCP del Perú, son las siguientes:

- Búsqueda de un balance entre la comparabilidad internacional, regional y la relevancia nacional. De ahí que sea necesario para el caso del Perú, considerar los marcos de cualificaciones ya definidos en América

Latina dado que, a pesar de su distinto nivel de implementación, podrían ser la base para motivar un proceso de consolidación de un marco de referencia para la región. Adicionalmente, Perú ha generado acuerdos de cooperación e intercambio con los países de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN), por lo que es preciso avanzar en la construcción de su MNC y dejar sentados algunos elementos de comparabilidad.

- Énfasis en competencias o habilidades transversales, en respuesta a las demandas del sector productivo, que manifiesta su prioridad frente a las competencias ocupacionales o específicas.

- Predominio de las competencias (entendidas estas como habilidad probada para utilizar conocimientos, habilidades personales, sociales y metodológicas en el trabajo).

- Establecimiento de descriptores comprensivos para todos los niveles y tipos de cualificación, tanto derivadas del sector educativo y de formación profesional. Pese a la cercanía con Chile, que tiene un marco solo para el nivel técnico profesional, es recomendable generar un marco que cubra toda la gama de ofertas, desde los niveles más básicos, en respuesta a la necesidad del país de incrementar las oportunidades educativas para toda la población.

- Relevancia de los descriptores más allá de la educación y la formación, esto es, el reconocimiento de aprendizajes previos, lo que es fundamental en una población con alto grado de informalidad y subempleo, como sucede en el Perú.

- Acuerdo sobre la importancia de incluir la responsabilidad y la autonomía como dimensiones de las cualificaciones. Estas son dimensiones presentes en prácticamente todos los marcos de cualificaciones, por lo que es central para la comparabilidad, lo que se suma al énfasis que a estos factores otorga el sector empresarial peruano.

- Los desarrollos en torno a unos niveles de referencia mundiales, para la construcción o mejora de los marcos de cualificaciones y para su comparabilidad,

apuntan hacia una mayor interacción entre sus niveles (vertical) y sus dimensiones (horizontal).

Los marcos de cualificaciones fijan un derrotero para la alineación de la oferta formativa y educativa con las necesidades del sector productivo en tanto se convierten en referentes para ajustar los lineamientos curriculares que emite el Ministerio de Educación, para mejorarlos procesos de evaluación con fines de acreditación de la calidad y para avanzar en el reconocimiento de aprendizajes previos.

- La comunicabilidad de los MNC desde sus características centrales; es decir que, más allá de crear un lenguaje común, se debe promover su amplia utilización por parte de los distintos actores: formadores, empleadores, trabajadores, potenciales estudiantes, gestores de programas de empleo, autoridades encargadas del aseguramiento de la calidad, diseñadores de políticas, por ejemplo.

Por ello para la definición del MNCP, se efectuó un análisis de los marcos de cualificaciones que se incluyen en la Tabla 1.

Tabla 1. Marcos de cualificaciones referenciados para la construcción del MCP

MARCOS DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	MARCOS LATINOAMERICANOS POR NIVEL	MARCOS REGIONALES	MARCOS DE PAÍSES CON AFINIDAD EN CUANTO A LA DIVERSIDAD ÉTNICA Y CULTURAL
<p>MNC RD República Dominicana</p> <p>MNC Panamá</p> <p>MNC Colombia</p>	<p>MNC-EFTPCR Costa Rica</p> <p>Marco de Cualificaciones de la Educación Superior Centroamericana MECSCA</p> <p>Marco de Cualificaciones Técnico Profesional de Chile MCTP</p>	<p>Marco Europeo de Cualificaciones (EQF)</p> <p>Marco de Cualificaciones del Caribe Inglés (CARICOM)</p> <p>Marco de Referencia de Cualificaciones para las Naciones del Sudeste Asiático- AQRF</p>	<p>Marco Australiano de Cualificaciones</p>

En el Anexo 1, se incluyen algunos de los marcos de cualificaciones que fueron estudiados para la definición del caso peruano.

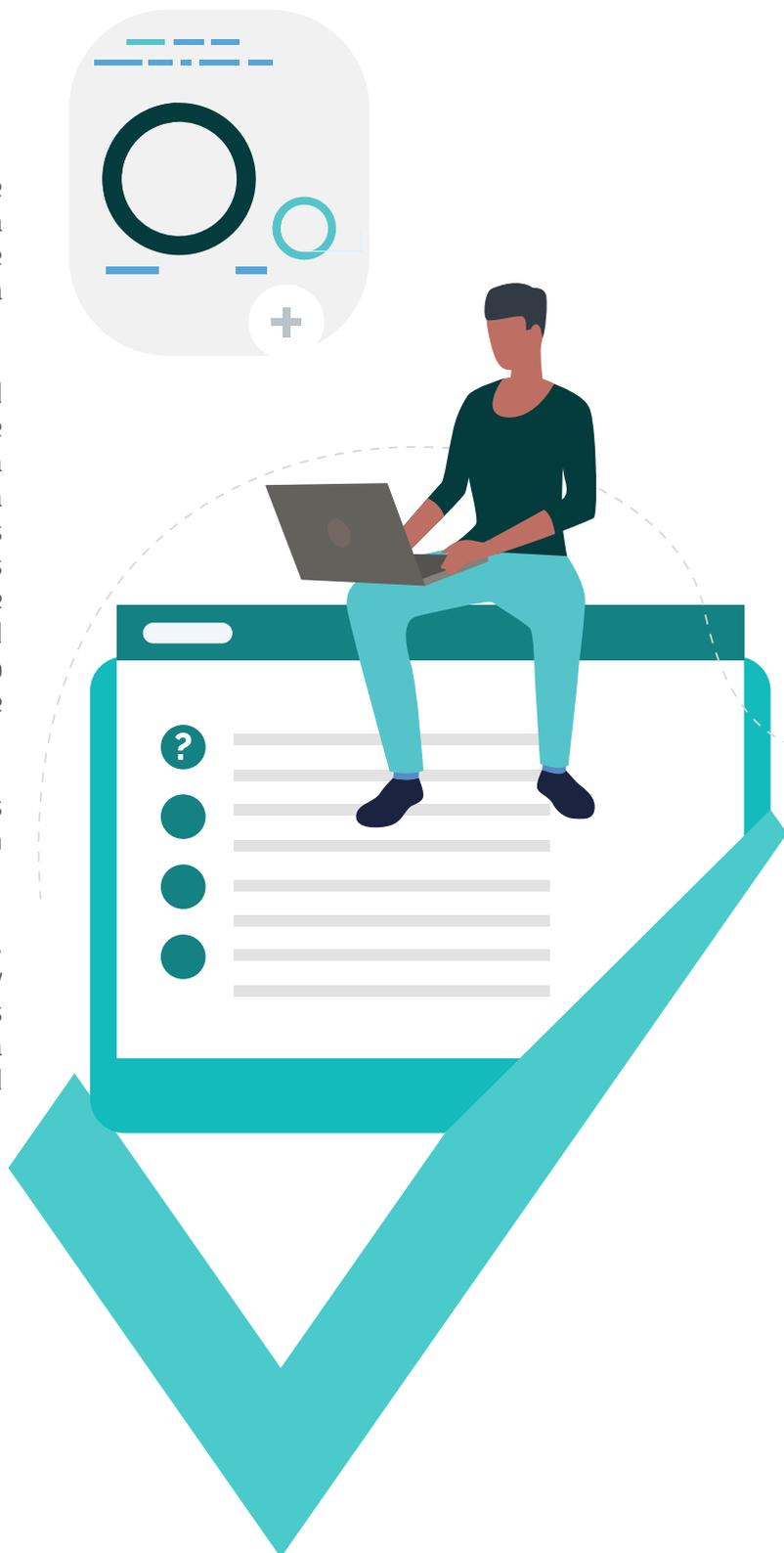
2. Alcance del Marco Nacional de Cualificaciones de Perú

El Marco Nacional de Cualificaciones de Perú (MNCP) se concibe como un marco de carácter nacional que podrá ser aplicado por todos los sectores productivos, de acuerdo con lo que se defina a través de la normatividad que sustente su gobernanza.

Por sus funciones y su contenido, se recomienda que el MNCP sea de carácter referencial, esto es, que sirva de elemento organizador y articulador de la oferta educativa y de formación, tanto para las instancias a cargo de emitir lineamientos curriculares y condiciones para el aseguramiento de la calidad, así como para las entidades, públicas y privadas, oferentes de programas. Una vez establecida la gobernanza del MNCP, se podrá revisar su alcance en virtud del arreglo institucional que se genere y las competencias que se le otorguen a la instancia rectora.

Por su cobertura, se prevé que el MNCP recoja todos los niveles educativos y de formación que se encuentran debidamente reconocidos en la República del Perú.

El MNCP se organiza en ocho niveles de cualificación, de complejidad creciente de forma ascendente, y permitirá el reconocimiento de aprendizajes previos obtenidos a través de la experiencia o práctica, la educación y la formación profesional recibidas en el país o en el exterior.



3. Objetivos del MNCP

- Promover el aprendizaje permanente a lo largo de la vida, capitalizando saberes adquiridos en diferentes contextos, y consolidando rutas de aprendizaje que conlleven al fortalecimiento y la transitabilidad de las personas a niveles superiores de cualificación.
- Facilitar la identificación de rutas formativo - laborales para promover la movilidad de las personas en sistemas de formación de habilidades y el aprendizaje a lo largo de la vida e impulsar la inserción productiva de calidad.
- Generar condiciones para la transparencia en la información sobre las cualificaciones existentes, para crear confianza por parte del sector productivo en los egresados del sistema educativo y de formación, enriquecer los procesos de orientación socio-ocupacional y articular los procesos de gestión del talento humano al interior de las organizaciones productivas.
- Favorecer los procesos de aseguramiento de la calidad de la oferta de educación, capacitación y formación continua del talento humano del país.
- Impulsar el reconocimiento de aprendizajes previos y de cualificaciones obtenidas en el exterior, para así promover el incremento de habilidades en la población y su relevancia frente al desarrollo productivo del país.
- Mejorar la pertinencia de la oferta de educación y formación, gracias a su alineación con los resultados de aprendizaje requeridos para el desarrollo productivo del país y a la efectiva diferenciación entre niveles de cualificación.

4. Principios del MNC

- Igualdad de oportunidades: el MNCP favorece la equidad, a partir del acceso a aprendizajes de calidad y al reconocimiento de aquellos, independientemente del lugar en dónde se hayan adquirido.
- Orientación a la pertinencia: el MNCP responde a las demandas y necesidades actuales y futuras del desarrollo social y productivo del Perú.
- Enfoque hacia la calidad: el MNCP promueve el reconocimiento y la adopción de condiciones que favorecen el aprendizaje y el pleno desarrollo de las capacidades humanas.
- Diálogo social: el MNCP recoge la perspectiva de todos los actores interesados en el diseño y la construcción de las cualificaciones y en el reconocimiento de aprendizajes.
- Articulación: el MNCP favorece el relacionamiento entre niveles y actores del sistema de formación de habilidades y del mundo productivo.
- Confiabilidad: el MNCP genera confianza entre los actores en torno a la calidad y pertinencia de las cualificaciones.

5. Estructura básica del Marco Nacional de Cualificaciones

En este apartado, se incluyen los elementos que conforman la estructura básica del MNCP, a saber: niveles del marco, dimensiones y subdimensiones, descripción de los resultados de aprendizaje por nivel y, por último, la matriz en la que se detallan los descriptores.

5.1 Niveles del MNCP

Para la definición de los niveles del MNCP, se partió de la propuesta desarrollada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y del ejercicio de validación por parte de los asistentes al Taller de transferencia metodológica y definición de descriptores.

En la Tabla 2, se incluye el resultado del ejercicio de validación, que sirve como referencia para comparar los niveles del MNCP con los de documentos internacionales como:

- Clasificación Internacional Normalizada de la Educación -CINE de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)- Anexo 2
- Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones-CIUO - Anexo 3

Y con los de documentos nacionales, como:

- Catálogo Nacional de Oferta Formativa de la Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica del MINEDU
- Catálogo Nacional de Perfiles Ocupacionales del MTPE
- Clasificador Nacional de Ocupaciones del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)

En la actualidad las clasificaciones y catálogos existentes, producidos por distintas entidades (MINEDU, MTPE e INEI), presentan definiciones que no son comparables, en tanto parten de criterios de organización diferentes. Por ello, el MNCP favorecerá que los distintos niveles de los que tratan esas clasificaciones puedan alinearse en torno a los resultados de aprendizaje contenidos en la matriz de descriptores que se incluye en el séptimo apartado de este documento.



Tabla 2. Comparación de niveles propuestos para el MNCP con otras clasificaciones

Niveles del MNCP	Oferta educativa y de formación	Catálogo Nacional de la Oferta Formativa (MINEDU)	Clasificador Nacional de Ocupaciones 2015 (INEI)	Catálogo Nacional de Perfiles Ocupacionales 2014 (MTPE)	CINE (UNESCO)	CIUO (OIT)
8	Doctorados				Nivel de doctorado o equivalente - CINE 8	Directores y gerentes
7	Maestrías		Nivel de competencias 4	Nivel de competencia laboral V	Nivel de maestría, especialización o equivalente - CINE 7	Profesionales, científicos e intelectuales
6	Profesionales	Nivel 4 Profesional			Nivel de competencia laboral IV	
5	Profesionales técnicos	Nivel 3 Profesional técnico	Nivel de competencias 3		Educación terciaria de ciclo corto - CINE 5	Técnicos y profesionales de nivel medio
4	Técnicos	Nivel 2 Técnico	Nivel de competencias 2	Nivel de competencia laboral III	Educación postsecundaria no terciaria - CINE 4	Personal de apoyo administrativo Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores
3	Auxiliares técnicos	Nivel 1 Auxiliar técnico				
2	Capacitados		Nivel de competencias 1	Nivel de competencia laboral I	Educación secundaria baja - CINE 2	Ocupaciones elementales
1	Empíricos				Educación primaria - CINE 1	

5. 2 Vías de cualificación

El MNCP se concibe como un instrumento para reconocer resultados de aprendizaje obtenidos por distintas vías de cualificación, a saber:

- Reconocimiento de aprendizajes previos obtenidos a través de la experiencia o práctica
- Educación formal recibida en el país
- Formación profesional recibida en el país
- Educación o formación recibida en el exterior

5.3 Dimensiones y subdimensiones del MNCP

Las dimensiones del MNCP son las grandes áreas que agrupan los resultados de aprendizaje relativos a una determinada cualificación. Los marcos de cualificaciones, a través de los resultados de aprendizaje, miden la calidad y tipo de conocimientos y habilidades que se ponen en juego en el contexto diario de trabajo.

Los resultados no solo describen aprendizajes obtenidos en escenarios de educación o formación sino también de aquellos adquiridos a través de la experiencia. Son de carácter acumulativo, esto es, cada nivel incluye los resultados de aprendizaje de los que le preceden. Deben ser observables y medibles. Reflejan la perspectiva del sector productivo, por tanto, se constituyen en señales de pertinencia para los distintos oferentes de formación.

Cada dimensión del MNCP se detalla a través de subdimensiones que indican lo que la persona debe saber, comprender y ser capaz de hacer, en un determinado nivel de cualificación.

A partir de una propuesta inicial, así como de la revisión de propuestas de otros marcos de cualificaciones en talleres de consulta, realizados con actores sociales, se definieron las dimensiones y subdimensiones para el Marco Nacional de Cualificaciones para la República del Perú, las cuales fueron sometidas a validación presencial con

actores, en una sesión de taller, en modalidad virtual, llevado a cabo el 3 de diciembre y virtual, a través del espacio de aprendizaje de la OIT/CINTERFOR.

Las dimensiones del MNCP, acordadas con los actores participantes, coinciden con aquellas que se identificaron en la revisión técnica de los niveles y descriptores de marcos de cualificaciones nacionales y regionales, efectuada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), con oportunidad de la Recomendación del Consenso de Shanghái de 2012 que instó a avanzar hacia la consolidación de niveles de referencia mundial para facilitar la comparación y el reconocimiento internacionales de las cualificaciones en materia de educación y formación técnica profesional.

Las dimensiones del MNCP son las siguientes: conocimientos, habilidades y aplicación, las cuales se definen a continuación.

Los conocimientos se definen por lo que una persona sabe, entiende y es capaz de asimilar del proceso educativo o formativo o de su propia experiencia. Refieren a la capacidad de identificar, adquirir o ampliar el conocimiento en la perspectiva del aprendizaje a lo largo de la vida.

Las habilidades representan lo que una persona puede hacer e involucra distintos tipos.

- Habilidades para la comunicación: referidas a la capacidad para expresar ideas, tanto verbalmente como en textos, para comprender, argumentar e interactuar con otros en su lengua materna, sea esta indígena u originaria o castellano, o en una extranjera, si se requiere según su nivel de cualificación. En el caso de la lengua extranjera, se utilizará el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas como fuente para establecer el nivel de dominio.

- Habilidades socioemocionales: son “capacidades individuales que pueden a) manifestarse en patrones congruentes de pensamientos, sentimientos y comportamientos, b) desarrollarse mediante experiencias de aprendizaje formales e informales y c) ser factores impulsores importantes de los resultados socioeconómicos a lo largo de la vida de la persona”. Para el MNCP, se prioriza el trabajo en equipo que implica tener empatía, ser capaz de adaptarse y desenvolverse en distintos contextos o situaciones de diversidad cultural.

- Habilidades cognitivas: refieren a la “capacidad de entender ideas complejas, para adaptarse eficazmente al entorno, aprender de la experiencia, participar en varias formas de razonamiento, para superar obstáculos tomando el pensamiento”. Para el MNCP, se priorizó el manejo de información y la resolución de problemas.

- Habilidades técnicas: relacionadas con el manejo de recursos, instrumentos y tecnologías.

La aplicación se refiere a la manera en la que una persona responde y logra los objetivos esperados en una situación determinada, haciendo uso de los conocimientos y poniendo en juego sus habilidades.

- Autonomía: capacidad para actuar en consideración con el grado de supervisión o iniciativa propia.

- Responsabilidad: capacidad para prever, reconocer y aceptar las consecuencias e impactos de las acciones o decisiones propias o de terceros a su cargo.

En la Tabla 3, se presenta la síntesis de las dimensiones y subdimensiones del MNCP.

CONOCIMIENTO	HABILIDADES	APLICACIÓN
Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades para la comunicación (en primera y segunda lengua) - Habilidades socioemocionales (trabajo en equipo) - Habilidades cognitivas (manejo de información y resolución de problemas) - Habilidades técnicas (manejo de recursos) 	Responsabilidad Autonomía

5.4 Gradación de los descriptores en los niveles de cualificación del MNCP

Es importante recordar que los marcos están constituidos por resultados de aprendizaje que se estructuran en una matriz de descriptores –enunciados de lo que el sujeto sabe, comprende y puede hacer–, ubicados en niveles de complejidad creciente.

Los niveles mundiales de referencia surgen de un ejercicio de análisis de distintas experiencias, no reemplazan a los marcos nacionales, sino que son una referencia de apoyo al proceso de definición, nivelación o gradación y mejora de los resultados de aprendizaje.

Están organizados en tres elementos: 1) rendición de cuentas (alcance y naturaleza de las actividades; alcance y naturaleza de las responsabilidades; trabajo con otros; monitoreo y desempeño del aprendizaje); 2) capacidades (alcance y naturaleza de las habilidades y procedimientos; habilidades en comunicación; habilidades para acceder y utilizar datos; conocimiento y el saber hacer); y 3) contingencias, entendidas como la respuesta a factores del contexto (naturaleza de los contextos de actividad; resolución de problemas; valores).

El estudio sobre nivelación de la UNESCO sugiere aplicar “las taxonomías de Bloom (Anexo 4) y la Estructura del resultado de aprendizaje (Structure of the Observed Learning Outcome- SOLO) (Anexo 5), para determinar las jerarquías en los dominios de conocimiento y habilidades, y la taxonomía de Dreyfus (Anexo 6) para el dominio de aplicación (dimensión denominada también como competencias, por su traducción del inglés de competence o de aplicación), respectivamente.

Para la gradación de los descriptores en las dimensiones propuestas y en los ocho niveles del MNCP, se propone una aproximación establecida con un criterio pragmático, para lograr un nivel de detalle que facilite la identificación y comparación de las

cualificaciones, pero que, a la vez, proporcione una visión de las características de los niveles de cualificación. Se sigue la sugerencia de utilizar como referencia dos tipos de taxonomía o jerarquías: una para los conocimientos y habilidades y otra para la dimensión de aplicación.

A partir de las taxonomías de Bloom y Biggs, así como de la clasificación de investigadores del Registro Nacional Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica (RENACYT) (para los niveles 7 y 8 del MNCP), se propuso una jerarquía, como insumo para la definición de los descriptores por nivel, en la dimensión de conocimiento del MNCP (Anexo 7).

Para las dimensiones de habilidades y de aplicación del MNCP, se efectuó una adaptación de la taxonomía de Dreyfus” y de los niveles mundiales de referencia y los indicadores de progresión que estos incluyen. Mediante un análisis de afinidad, se ha construido una jerarquía que consideró las acciones, los objetos y las características de acciones y objetos como elementos que coadyuvan la gradación de los descriptores (Anexo 8).

5.5 Factores de diferenciación del MNCP

Los factores de diferenciación del MNCP frente a otros marcos de cualificaciones son los siguientes:

Dimensión del conocimiento:

- Se incluye un criterio de nivelación asociado a la gestión del conocimiento.

Dimensión de habilidades:

- Se incorpora el manejo de las lenguas oficiales en el Perú y la consideración de las lenguas de los pueblos originarios.
- Se retoman las competencias socioemocionales de trabajo en equipo y adaptabilidad, reportadas por Perú en el estado del arte realizado por la MESACTS, que fueron priorizadas en el taller de construcción.

Dimensión de aplicación:

- Se incorpora la referencia a la normatividad, en general, y a la aplicación de las buenas prácticas valoradas en el sector productivo.

?

✓

✓

✓



6. Descripción de los niveles de cualificación

NIVEL	LA PERSONA CON UNA CUALIFICACIÓN:
8	Domina conocimiento abstracto avanzado, con producción original, en uno o varios campos; desarrolla procesos altamente especializados para enfrentar problemas estratégicos y críticos, generando soluciones creativas y nuevas. Asume plena responsabilidad por el impacto inmediato y futuro de las acciones propias o de su equipo de trabajo o su organización y rinde cuentas a las esferas más altas de su organización o sector.
7	Domina conocimiento abstracto existente en un campo especializado; evalúa prácticas relevantes o actividades estratégicas y aplica enfoques innovadores para resolver problemas complejos. Se desenvuelve con alta autonomía y rinde cuentas a las esferas superiores de la organización.
6	Domina conocimientos sobre procesos de un campo específico; evalúa una amplia gama de actividades; aplica enfoques para resolver problemas específicos. Actúa dentro de las normas aceptadas de un campo o de la organización, bajo parámetros amplios previamente especificados y rinde cuentas a niveles superiores.
5	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 inmediatos superiores.
4	Aplica conceptos propios de su campo a las actividades a su cargo; desarrolla actividades no rutinarias, pero planificables, con procedimientos técnicos estandarizados, bajo supervisión de algunas acciones o procesos específicos.
3	Comprende y relaciona elementos relativos a su propio trabajo; ejecuta actividades técnicas de rutina sencillas y claramente definidas; resuelve problemas y preguntas que surgen en la misma actividad. Actúa bajo orientación y supervisión general.
2	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.
1	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.

7. Matriz de descriptores del MNCP

A partir de la definición de dimensiones y subdimensiones establecidas con base en la revisión internacional, la revisión del Directorio de Términos y Conceptos Caves del World Reference Levels, desarrollado por la UNESCO, y los resultados del Taller de transferencia metodológica con distintos actores, se procedió a la redacción de los descriptores del MNCP.

La Tabla 5 presenta la matriz de descriptores del MNCP.

NIVEL	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES				APLICACIÓN	
		Comunicación	Socioemocionales	Cognitivas	Técnicas	Responsabilidad	Autonomía
		Comunicación	Trabajo en equipo	Manejo de información y resolución de problemas	Manejo de recursos		
8	La persona con una cualificación de nivel 8	<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.</p> <p>Produce y comunica ideas complejas para audiencias altamente diversas y especializadas, sobre uno o varios campos de trabajo o estudio.</p> <p>Domina una lengua extranjera en un nivel avanzado, según lo requerido en su campo de trabajo o estudio, cumpliendo estándares internacionales.</p>	<p>Gestiona y lidera equipos de trabajo de alto nivel, en contextos interdisciplinarios y multiculturales, para resolver problemas estratégicos en uno o varios campos de trabajo o estudio.</p>	<p>Demuestra un manejo avanzado de información altamente especializada en uno o varios campos.</p> <p>Anticipa y resuelve creativamente problemas estratégicos en campos de trabajo o estudio altamente especializados.</p>	<p>Crea, prueba y aplica tecnologías y técnicas más avanzadas y altamente especializadas de uno o varios campos de estudio.</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 y las buenas prácticas reconocidas en su campo de trabajo o estudio.</p>	<p>Actúa con un elevado nivel de autonomía, en campos de trabajo o estudio altamente especializados y estratégicos.</p> <p>Rinde cuentas sobre resultados e impactos a instancias de las más altas esferas de su organización o sector.</p>
7	La persona con una cualificación de nivel 7	<p>Domina varios lenguajes, códigos, formatos y medios, en campos de trabajo o estudio avanzados, para comunicar sus ideas o resultados de su trabajo o estudio a colegas y expertos.</p> <p>Utiliza una lengua extranjera con el dominio alto requerido para el ejercicio de</p>	<p>Integra y lidera equipos de trabajo multidisciplinarios para analizar críticamente y proponer innovaciones.</p>	<p>Analiza y sintetiza información sobre problemas complejos en un campo de trabajo o estudio especializado.</p> <p>Aplica teorías establecidas a diferentes cuerpos de conocimiento o práctica, para resolver problemas complejos e imprevisibles en un campo especializado</p>	<p>Adapta y aplica tecnologías, herramientas, equipo especializado y de alta tecnología en su campo de trabajo o estudio.</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 y las buenas prácticas reconocidas en su campo de trabajo o estudio.</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</p>

NIVEL	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES				APLICACIÓN	
		Comunicación	Socioemocionales	Cognitivas	Técnicas	Responsabilidad	Autonomía
		Comunicación	Trabajo en equipo	Manejo de información y resolución de problemas	Manejo de recursos		
		un campo especializado de trabajo o estudio, cumpliendo estándares internacionales.		de trabajo o estudio.			resultados de los procesos a cargo.
6 La persona con una cualificación de nivel 6	Domina conocimientos sobre procesos de un campo específico; los adapta y mejora.	Expresa y comunica ideas y perspectivas desde enfoques innovadores, a una variedad de audiencias de su campo de trabajo o estudio, en varios lenguajes y formatos, con el uso apropiado de recursos tecnológicos. Utiliza una segunda lengua (extranjera o español para quienes tienen como primera una lengua originaria) con el dominio requerido en su campo de trabajo o estudio.	Dirige equipos de trabajo con distintos niveles de interés y comprensión en su campo de trabajo o estudio.	Toma decisiones profesionales con base en fundamentos e información pertinente, válida y confiable. Revisa, analiza, consolida y sintetiza conocimiento e información de variadas fuentes para identificar soluciones. problemas específicos en los procesos de su campo de trabajo o estudio. Adapta y mejora procedimientos y metodologías aplicables a la solución de problemas de su campo de trabajo o estudio.	Selecciona y usa una amplia gama de herramientas, equipos pertinentes y tecnologías pertinentes al contexto de su campo de trabajo o estudio.	Asume plena responsabilidad por sus propios resultados y decisiones en su campo de trabajo o estudio. Responde por los resultados de equipos a su cargo dentro de los parámetros establecidos. Asume responsabilidad por la aplicación de la legislación vigente y las buenas prácticas reconocidas por parte de las personas a su cargo, en su campo de trabajo o estudio.	Actúa dentro de las normas aceptadas dentro de su organización o campo, bajo parámetros amplios previamente especificados, y rinde cuentas a niveles superiores sobre su propio trabajo y el de otros a su cargo.
5 La persona con una cualificación de nivel 5	Aplica conceptos de su campo de trabajo o estudio relacionados con procedimientos, o métodos,	Comunica y recibe información de su campo de trabajo o estudio, a través de	Trabaja colaborativamente en procesos complejos, coordinándose con otros equipos en	Identifica y analiza información para promover mejoras a procedimientos de su campo de	Selecciona y utiliza varios métodos, tecnologías, procedimientos y técnicas para desarrollar	Respeto y propicia el cumplimiento de leyes y normas que resguardan la calidad de los	Actúa con autonomía para organizar el trabajo y realizar operaciones

NIVEL	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES				APLICACIÓN	
		Comunicación	Socioemocionales	Cognitivas	Técnicas	Responsabilidad	Autonomía
		Comunicación	Trabajo en equipo	Manejo de información y resolución de problemas	Manejo de recursos		
5	<p>construye información nueva a partir de su propio desempeño.</p> <p>Utiliza una segunda lengua (sea extranjera o español para quienes tienen como primera una lengua originaria) con el dominio requerido en su campo de trabajo o estudio.</p>	<p>lenguajes, formatos, medios y soportes adecuados en diversos contextos.</p> <p>Utiliza una segunda lengua (sea extranjera o español para quienes tienen como primera una lengua originaria) con el dominio requerido en su campo de trabajo o estudio.</p>	<p>diversos contextos.</p>	<p>trabajo o estudio.</p> <p>Identifica y analiza problemas técnicamente especializados relacionados con procedimientos de su campo de trabajo o estudio.</p>	<p>procesos de su campo de trabajo o estudio.</p>	<p>procesos y el desarrollo de la organización.</p> <p>Responde por el cumplimiento de los procesos y resultados, tanto propios como de terceros a su cargo, así como por el cumplimiento de metas de acuerdo con sus funciones.</p> <p>Demuestra responsabilidad en la toma de decisiones operativas y en la determinación de resultados personales y laborales de acuerdo con la legislación vigente y las buenas prácticas reconocidas en su campo de trabajo o estudio.</p>	<p>técnicas complejas con responsabilidad por los resultados propios y de terceros a su cargo, con parámetros bien definidos sobre cantidad y calidad y reportando a sus inmediatos superiores.</p>
4	<p>Identifica conocimientos y analiza procedimientos en su campo de trabajo o estudio.</p>	<p>Comunica y recibe información relacionada con su campo de trabajo o estudio, a través de medios y soportes adecuados en varios</p>	<p>Trabaja colaborativamente en funciones o procesos específicos de su área, coordinándose con su equipo de trabajo.</p>	<p>Aplica y comunica soluciones técnicas de naturaleza no rutinaria o de contingencia a un rango definido de problemas predecibles e impredecibles.</p>	<p>Aplica una gama de procedimientos técnicos especializados, tecnologías y equipos conocidos para desarrollar procesos o acciones específicas en</p>	<p>Acepta responsabilidad por las decisiones tomadas.</p> <p>Responde por el cumplimiento de los procedimientos y resultados de</p>	<p>Actúa bajo supervisión en el caso de algunos procesos o acciones específicos y ejerce supervisión del trabajo rutinario de</p>

NIVEL	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES				APLICACIÓN	
		Comunicación	Socioemocionales	Cognitivas	Técnicas	Responsabilidad	Autonomía
		Comunicación	Trabajo en equipo	Manejo de información y resolución de problemas	Manejo de recursos		
		Contextos conocidos. Utiliza una segunda lengua (lengua extranjera o español para quienes su lengua materna es originaria) con el dominio requerido en su campo de trabajo o estudio.		Analiza críticamente y genera información de acuerdo con criterios y parámetros establecidos para responder a las necesidades propias de sus funciones.	un campo de trabajo o estudio concreto.	sus acciones y de otros, de acuerdo con sus funciones. Aplica las normas de seguridad y salud en el trabajo y las buenas prácticas reconocidas en su campo de trabajo o estudio.	otras personas, asumiendo ciertas responsabilidades por lo que respecta a la evaluación y la mejora de su desempeño.
3 La persona con una cualificación de nivel 3	Relaciona los elementos básicos en un campo definido de trabajo o estudio y reutiliza información.	Comunica y recibe información relacionada con su campo de trabajo o estudio, a través de medios y soportes adecuados en contextos conocidos. Utiliza una lengua (español o lengua originaria) con dominio intermedio y utiliza una segunda lengua (lengua extranjera o español para quienes su lengua materna es originaria) con el dominio requerido en su campo de trabajo o estudio,	Trabaja en actividades y funciones coordinándose con otros, en contextos conocidos.	Interpreta y utiliza información disponible en su trabajo o estudio. Efectúa tareas y resuelve problemas predecibles para enfrentar contingencias imprevistas seleccionando y aplicando métodos, herramientas, materiales, soluciones conocidas y acciones correctivas de su trabajo o estudio.	Usa una gama limitada de tecnologías, aplicaciones, técnicas, herramientas y equipos de manera apropiada en su campo de estudio o trabajo.	Asume responsabilidad frente a la realización de tareas en actividades de trabajo o estudio, dentro de parámetros establecidos. Aplica las normas de seguridad y salud en el trabajo y las buenas prácticas reconocidas en su trabajo o estudio.	Actúa bajo orientación y supervisión general, para iniciar tareas y aplicar procedimientos dentro de rutinas, métodos y procedimientos conocidos.

NIVEL	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES				APLICACIÓN	
		Comunicación	Socioemocionales	Cognitivas	Técnicas	Responsabilidad	Autonomía
		Comunicación	Trabajo en equipo	Manejo de información y resolución de problemas	Manejo de recursos		
		en los casos en que aplique.					
2	La persona con una cualificación de nivel 2 Recuerda contenidos de carácter fáctico de un campo específico de trabajo o estudio y es capaz de transmitir información relevante.	Selecciona y usa aplicaciones y medios de comunicación para obtener, manejar y comunicar información propia de su trabajo o estudio. Utiliza una lengua (español o lengua originaria) con un dominio intermedio en su campo de trabajo o estudio.	Trabaja en actividades de acuerdo con pautas establecidas en contextos conocidos.	Utiliza información útil a fin de efectuar tareas y resolver problemas corrientes y de naturaleza rutinaria con la ayuda de reglas y herramientas simples, bajo supervisión. Aplica y comunica soluciones conocidas a una gama limitada de problemas predecibles.	Utiliza técnicas, equipos o tecnologías para completar las tareas que implican rutinas y procedimientos conocidos, previa indicación.	Asume la responsabilidad para completar tareas asignadas y obtener resultados con la calidad esperada, bajo dirección y orientación. Aplica las normas de seguridad y salud en el trabajo y las buenas prácticas reconocidas en su campo de trabajo o estudio.	Actúa bajo instrucción y supervisión permanente para la realización de tareas propias definidas y rutinarias, en contextos conocidos y estables.
1	La persona con una cualificación de nivel 1 Reconoce el conocimiento básico asociado a una tarea e identifica la información básica de su campo de trabajo o estudio.	Participa y se comunica con otros en situaciones cotidianas simples. Utiliza una lengua (español o lengua originaria) con el dominio básico requerido en su campo de trabajo o estudio.	Trabaja en labores simples de carácter individual, de acuerdo con parámetros establecidos.	Recibe, transmite y recuerda información en un rango limitado de áreas, y resuelve problemas cotidianos simples. Busca diferentes soluciones posibles para problemas simples, selecciona la solución adecuada y la utiliza para llevar a cabo una tarea.	Usa técnicas, tecnologías y herramientas básicas que le son indicadas para ejecutar tareas simples, bajo condiciones dadas y con la asistencia correspondiente.	Asume responsabilidad por su propio trabajo, actúa bajo normas explícitas. Aplica las normas, procesos y procedimientos que le son indicados en su campo de trabajo o estudio.	Actúa con una autonomía muy limitada bajo estrecha y cercana supervisión en contextos definidos, estructurados y controlados y predecibles, dentro de parámetros establecidos.

Fuente: elaboración propia con base en marcos de cualificaciones y los procesos de validación presencial y virtual

2

EXPLORACIÓN DE ESCENARIOS DE GOBERNANZA Y HOJA DE RUTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES DEL PERÚ (MNCP)

Introducción

En esta unidad, se presenta la propuesta de hoja de ruta y escenarios de gobernanza del Marco Nacional de Cualificaciones del Perú (MNCP), resultado de las sesiones de trabajo llevadas a cabo con miembros del Grupo de Trabajo Multisectorial, conformado temporalmente para liderar la consolidación del MNC.

Esta unidad consta de cuatro apartados: el primero recoge algunas tendencias en la construcción e implementación de los marcos de cualificaciones; el segundo apartado presenta las etapas para la implementación del MNCP para, en el tercero, incluir una propuesta de hoja de ruta; finalmente, el cuarto apartado hace una aproximación a la gobernanza de los marcos de cualificaciones a través de autoridades autónomas e independientes, a partir del análisis efectuado por los participantes en el taller de transferencia para la implementación del MNCP, realizado en diciembre de 2019.

1. Hacia una cuarta generación de marcos de cualificaciones

Los marcos de cualificaciones son herramientas que sirven a los países y a las regiones para enfrentar los retos asociados a la mejora de la calidad de la oferta, a su pertinencia frente a las necesidades del sector empresarial y a los retos del desarrollo productivo, y para generar simetría de la información para los distintos actores, desde oferentes de educación y de formación profesional, pasando por empleadores, diseñadores de políticas de educación, empleo y aseguramiento de la calidad, hasta los usuarios

mismos de la formación y los trabajadores. Para que los marcos desplieguen el potencial organizador, articulador y de generación de beneficios, que tienen como instrumentos, es importante que se cree, en torno a ellos, una dinámica que los vincule con la institucionalidad, como parte de un sistema más amplio en torno a las cualificaciones.

De marcos de cualificaciones de primera generación, contruidos a partir de sus propias percepciones (desde inicios hasta la mitad de la década de los años 90), se avanzó hacia otros referenciados con las experiencias previas, llamados marcos de segunda generación (entre mediados de los 90 y el año 2000). De 2000 a 2007, fecha en la que Tuck propone esta clasificación, se configuraron marcos de tercera generación que, además de identificar las lecciones aprendidas en los países con mayores avances en el tema, incorporaron elementos orientadores comunes, como son el aseguramiento de la calidad y la necesidad de articularse como herramientas dentro de un sistema más amplio de cualificaciones, en el que se incluyen aspectos como la certificación de competencias.

De 2007 a 2020, luego de más de una década de esa interpretación de los procesos de consolidación de los marcos, se puede decir que hay una cuarta generación, en donde aparece un imperativo de comparabilidad con miras a constituir marcos regionales y sectoriales de carácter supra regional o por campos específicos, particularmente en materia digital. Es de preverse que los niveles mundiales de referencia, propuestos por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), serán un referente importante para la construcción de nuevos marcos de cualificaciones o para la revisión de los ya existen, incorporando perspectivas globales, como la sostenibilidad, la migración y la automatización del

trabajo, por ejemplo, y avanzado profundamente en su digitalización, para ampliar su usabilidad e impacto.

Además de lo anterior, la agenda 2030 es un escenario en donde los marcos se ratifican como estrategia clave para mejorar la calidad educativa para todos y ampliar en la inclusión productiva de la población. Al mismo tiempo, los marcos se posicionan como dinamizadores del factor del talento humano para el desarrollo económico y el aprendizaje a lo largo de la vida, como lo indicara la Organización Internacional del Trabajo en la Recomendación 195 de 2004.

2. Etapas de la implementación del MNCP

En consonancia con las tendencias antes referidas, el desarrollo del MNCP puede pensarse en varias etapas que van desde su conceptualización y diseño hasta su evaluación, en un mediano plazo como se observa en el Gráfico 1.



La etapa de conceptualización y diseño del MNCP es la que se ha llevado a cabo entre octubre de 2019 y febrero de 2020, con la cooperación técnica brindada por OIT/Cinterfor, que ha dado como producto una estructura básica del MNC, que incluye una definición de objetivos, principios, niveles, dimensiones y subdimensiones y una matriz de descriptores. Este proceso se ha generado en un contexto de amplia participación con actores gubernamentales, del sector productivo, las entidades de educación y de formación profesional, organizaciones de la sociedad civil y algunos representantes de los trabajadores (ver Unidad I). Asimismo, tiene como producto una aproximación metodológica al proceso de poblamiento del MNCP (ver Unidad III).

La presente unidad contiene una propuesta de Hoja de ruta para la implementación del MNCP y una exploración de los escenarios de gobernanza. Simultáneamente, se vienen dando otros estudios referidos a los temas de levantamiento de la oferta educativa, marco normativo para el MNCP y conformación de los Consejos Sectoriales de Competencias, que son piezas que permitirán avanzar a una segunda fase que está centrada en el reconocimiento oficial y adopción formal del MNCP, lo que implica al mismo tiempo la puesta en marcha de la ruta normativa que da sustento jurídico al MNCP y la implementación jurídica, normativa y financiera del escenario de gobernanza que se defina.

La operación inicial es una etapa en la que se emprenden las acciones para: a) consolidar la estrategia de gobernanza, tanto a nivel institucional como de los procesos y las relaciones de confianza y de reconocimiento mutuo que esta supone, con los actores que confluyen en el marco, como son los Consejos Sectoriales y los mecanismos de representación sectorial que se definan, como mesas técnicas y equipos de expertos, y los oferentes de educación y formación profesional, creando las capacidades técnico - metodológicas necesarias que se convierten en activos del país; b) desarrollar y adoptar, formalmente, los estándares de procedimiento para la construcción

de los insumos para el proceso de poblamiento, a saber: caracterizaciones sectoriales, mapa de procesos y perfiles ocupacionales; c) definir los estándares de procedimiento para la construcción de las cualificaciones y el reconocimiento de aprendizajes previos (RAP), de forma armonizada con los procesos de certificación de competencias laborales que, bajo la tutela del MTPE, ejecutan organismos externos; d) establecer criterios de sectorización y progresividad del poblamiento en cuanto a los sectores a priorizar; e) definir los mecanismos para reconocer las cualificaciones para que formen parte del MNCP; f) definir los mecanismos de aseguramiento de la calidad desde la perspectiva del MNCP y establecer los ajustes institucionales que se identifiquen como relevantes para evitar la duplicidad en esta materia; y g) crear los sistemas de información y canales de consulta pública de las cualificaciones. Es este un momento de transición en el que, además de configurar la gobernanza del MNCP, se debe implementar la estrategia de Consejos Sectoriales para iniciar unos ejercicios piloto en uno o varios sectores clave, que le imprima dinámica al marco y muestre, a los actores, un proceso en curso que produce cualificaciones que pueden empezar a ser utilizadas. Al mismo tiempo, las autoridades de educación y formación profesional (MINEDU y MTPE) pueden emprender acciones de fomento para el uso de las cualificaciones.

La implementación plena del MNCP, cuarto momento de la implementación, implica contar con una gobernanza definida y operando las funciones que se requieren para que se cumplan los objetivos que se han fijado. Se incluyen en esta etapa acciones como: a) diseñar y avanzar en un plan de poblamiento sectorial; b) implementar los procesos de evaluación y aval de las cualificaciones definidas como prioritarias con el sector productivo; c) consolidar un mapa de referencia con las cualificaciones reconocidas; d) dar estímulo a las instituciones educativas y de formación para que diseñen oferta nueva o ajusten la existente con base en los estándares de cualificaciones sectoriales y adapten, en sus títulos, diplomas o certificaciones, la

referencia a los niveles de cualificación del MNCP; e) definir un sistema de equivalencias y acumulación de créditos que permita el reconocimiento de aprendizajes entre entidades de educación y formación profesional o de cualificaciones parciales, con miras a reconocer una cualificación completa en el contexto del MNCP, lo que exige una revisión de la normatividad para ajustarla a las nuevas disposiciones en la materia; f) poner en marcha los procesos de cualificación por la vía del reconocimiento de aprendizajes previos y establecer articulaciones o ajustes de los procesos actuales de certificación; g) alimentar, de forma permanente, el sistema de información y h) promover el uso de la plataforma de consulta de las cualificaciones reconocidas, entre usuarios de la formación e intermediarios de la educación y el trabajo.

La quinta etapa en la implementación del MNCP es la comparabilidad con miras a la articulación con otros marcos de cualificaciones (Tabla 6), de países vecinos (Chile y Colombia, en primer lugar), así como vincularse con los esfuerzos en materia de construcción de un marco regional, proceso en el que hay interés de facilitar y acompañar por parte de

El sexto momento de la implementación tiene que ver con la evaluación del MNCP y su proceso de implementación, lo que implica que, desde la etapa de operación temprana, se fijen las bases para los procesos de evaluación y mejora continua del MNCP, esto es, definir las estrategias y procesos de seguimiento y evaluación, así como los indicadores para tal efecto. Los primeros marcos de cualificaciones como el australiano y el inglés ya han pasado por revisiones de su implementación y han incorporado ajustes tanto a nivel de las dimensiones, descriptores del marco, como en los procesos de construcción, identificación y aval de las cualificaciones, entre otros aspectos. Por ejemplo, a través de mesas técnicas de evaluación, han surgido reflexiones en torno a:

a) mecanismos de incorporación de las certificaciones de industria que tienden a ser cortas (microcredential), que habilitan en torno a competencias muy puntuales y específicas requeridas por el sector productivo y que no se constituyen en cualificaciones completas; b) la entrega de cualificaciones a través de credenciales digitales; c) el reconocimiento en el marco de transitabilidad entre educación técnica y la formación profesional a la educación superior y viceversa; y d) la incorporación de sistemas de información más robustos y de mayor uso público.

MARCOS DE ALCANCE NACIONAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	MARCOS LATINOAMERICANOS POR NIVEL	MARCOS REGIONALES
MNC República Dominicana	MNC-EFTPCR Costa Rica	Marco Europeo de Cualificaciones (EQF)
MNC Panamá	Marco de Cualificaciones de la Educación Superior Centroamericana MECSCA	Marco de Cualificaciones del Caribe Inglés (CARICOM)
MNC Colombia	Marco de Cualificaciones Técnico Profesional de Chile MCTP	Marco de Referencia de Cualificaciones para las Naciones del Sudeste Asiático- AQRF

Estudios como el Global Inventory of Regional and National Qualifications, que llegó a su cuarta edición en 2019, y el espacio de la OIT/Cinterfor, animan la referenciación entre marcos buscando, no solo la comparación, sino la adopción de buenas prácticas en su configuración e implementación. Para el caso del MNCP, cabe pensar desde ya en determinar mecanismos para la medición de su usabilidad, efectividad e impacto, así como para documentar las buenas prácticas y referenciarse internacionalmente y para realizar procesos periódicos de evaluación para generar ciclos de mejora creciente que, incluso, pueden llevar a un reconocimiento internacional del MNCP.

En tanto el MNCP es útil para varios procesos como la habilitación de la oferta educativa y de formación, el diseño curricular, el aseguramiento de la calidad, así como para el reconocimiento de aprendizajes previos, su implementación exige arreglos institucionales que inciden en nuevas maneras de desarrollar algunos de ellos. De ahí que, en cada una de las etapas antes mencionadas se deba tener en perspectiva la consolidación del MNCP como herramienta dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

“Los sistemas de cualificaciones incluyen todos los aspectos de las actividades de un país que se vinculan con el reconocimiento del aprendizaje. Tales sistemas comprenden los medios para elaborar y operativizar las políticas nacionales o regionales acerca de las cualificaciones, la organización institucional, los procesos de aseguramiento de calidad, los procesos de evaluación y asignación de recursos financieros, los procesos y los dispositivos de normalización y certificación de competencias y cualificaciones y otros mecanismos que vinculan la educación y la capacitación con el mercado laboral y la sociedad civil. En este sentido, un sistema de cualificaciones va más allá que un marco de cualificaciones, que podrá ser uno de sus elementos constitutivos”.

3. Hoja de ruta para la implementación del MNCP

A partir de lo anterior, en la Tabla 7, se propone la hoja de ruta para la implementación del MNCP: los escenarios de tiempo se han definido de manera que se armonicen con la ruta de implementación del Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030: inmediato (primer semestre de 2020); corto plazo (diciembre de 2020); mediano plazo (dos hitos: uno a julio de 2021 y otro a julio 2020), y largo plazo (julio de 2030). La etapa de conceptualización y diseño del MNC se ha realizado entre los meses de octubre de 2019 y febrero de 2020.

Tabla 7. Hoja de ruta para la implementación del MNCP

ETAPA DE IMPLEMENTACIÓN DEL MNCP	ACCIONES PRIORITARIAS	PLAZO					
		Realizado	Julio 2020	Diciembre 2020	Julio 2021	Julio 2025	Julio 2030
Conceptualización y diseño del MNCP	Definición del alcance, objetivos y principios del MNCP	x					
	Definición de dimensiones y subdimensiones del MNCP	x					
	Construcción de la matriz de descriptores	x					
	Definición de una propuesta de estándar de cualificación	x					
	Aproximación metodológica a un procedimiento de poblamiento	x					
	Transferencia metodológica sobre la construcción e implementación del MNCP (modelamiento en tres sectores)	x					
	Exploración del escenario de gobernanza	x					
Reconocimiento oficial y adopción formal	Armonización de los resultados de las distintas consultorías realizadas		x				
	Definición de la estrategia de gobernanza		x				
	Definición de la ruta normativa para la adopción del MNCP		x				
	Definición de la ruta normativa para la implementación de la gobernanza del MNCP		x				
	Trámite de decreto de creación del MNCP y de definición de la instancia de gobernanza		x				
	Acto oficial de reconocimiento del MNCP		x				
	Acto de adopción formal de la estructura básica del MNCP		x				
	Definición e implementación de una estrategia comunicativa de movilización social en torno al MNCP		x				

Operación inicial	Implementación de la instancia de gobernanza del MNCP			x			
	Incorporación de equipos técnicos metodológicos en la instancia de gobernanza			x			
	Formación de los equipos técnicos			x			
	Establecimiento de acuerdos para un procedimiento de construcción de insumos para el poblamiento unificado (caracterización sectorial, mapa de proceso, perfil ocupacional, normas de competencia laboral)			x			
	Diseño de los estándares de procedimiento para el proceso de elaboración de caracterizaciones sectoriales y mapa de procesos			x			
	Diseño de los estándares de procedimiento para el proceso de construcción de perfiles			x			
	Diseño de los estándares de procedimiento para el proceso de levantamiento de normas de competencia laboral			x			
	Diseño de los estándares de procedimiento para el proceso de poblamiento, la construcción de las cualificaciones y el reconocimiento de aprendizajes previos			x			
	Adopción formal de los estándares para el proceso de poblamiento, la construcción de las cualificaciones y el reconocimiento de aprendizajes previos			x			
	Definición del modelo de sectorización con miras al poblamiento del marco			x			
	Definición de criterios de progresividad del poblamiento en cuanto a los sectores a priorizar			x			
	Establecimiento de mecanismos para el reconocimiento de cualificaciones dentro del MNCP			x			
	Implementación de los Consejos Sectoriales y de los mecanismos de representación sectorial definidos					x	
	Transferencia metodológica a los miembros de las mesas sectoriales					x	

4. Gobernanza del MNCP

La gobernanza de un marco de cualificaciones hace referencia al arreglo institucional que define un liderazgo desde el cual se genera un diálogo efectivo y un acuerdo social sobre los objetivos que este persigue, se formulan políticas para su implementación, se construyen capacidades alrededor de las cualificaciones y se garantiza una operación en condiciones de transparencia y confianza mutua. En este apartado, se presenta el análisis facilitado por OIT/Cinterfor con los miembros de Grupo de Trabajo Multisectorial sobre los posibles escenarios de gobernanza del MNCP.

4.1 Escenarios de gobernanza

Los modelos de gobernanza que han sido adoptados por los países para poner en marcha sus marcos de cualificaciones son: a) esquemas que otorgan a una entidad de carácter gubernamental el encargo de la operación; b) comisiones tripartitas (sector gubernamental, empresarios y trabajadores); c) comités sectoriales u organizaciones que tienen origen en el sector productivo; y d) autoridades configuradas como agencias o instancias autónomas, tanto a nivel técnico como financiero.

Las experiencias internacionales de marcos de primera y segunda generación han evidenciado que los siguientes son factores clave de éxito para la figura de gobernanza:

- Fluida comunicación y fuerte coordinación entre los actores involucrados (stakeholders)
- Marco regulatorio que haya abordado las restricciones previas
- Existencia de mecanismos de rendición de cuentas
- Unidad de políticas con respecto al MNCP en los distintos ministerios
- Fuente de financiamiento
- Capacidad técnica en torno a marcos de cualificaciones

- Capacidad de convocatoria e incidencia en los distintos actores clave
- Estrategia de movilización social para que el MNCP tenga un lugar preponderante en la agenda pública
- Mecanismos para garantizar la continuidad pese a los cambios de gobierno
- Reconocimiento de las particularidades del país en: extensión, diversidad poblacional y cultural, e informalidad laboral, para diseñar estrategias que faciliten la operación territorial y enfrenten esos desafíos
- Mecanismos para el aseguramiento de la calidad

En el marco del taller de transferencia para la implementación del MNCP, llevado a cabo en diciembre de 2019 con representantes de las entidades e instituciones que tienen asiento en el Grupo de Trabajo Multisectorial ampliado, se realizó un ejercicio analítico de los distintos escenarios posibles de gobernanza para el MNCP, como se observa en la Tabla 8.

Tabla 8. Análisis de escenarios de gobernanza para el MNCP

ESCENARIO DE GOBERNANZA	INSTANCIAS O ACTORES QUE PODRÍAN ASUMIR LA GOBERNANZA	VENTAJAS	RESTRICCIONES
Instancia gubernamental (Existe en un Ministerio.)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presidencia del Consejo de Ministros 2. Consejo Nacional de Competitividad y Formalización (CNPFF)/ Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) 3. Ministerio de Educación (MINEDU)/ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) 4. Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) 	<ul style="list-style-type: none"> - Asignación más fácil de presupuesto y personal - Articulación con múltiples actores (1 y 2) - Especialización en temas relacionados (3 y 4) 	<ul style="list-style-type: none"> - Otras prioridades institucionales - Falta de especialización (1 y 2) - Mirada muy sectorial (3 y 4) - Alta rotación de personal - Desconfianza del sector productivo
Comisión tripartita (empresarios, trabajadores y gobierno)	<ol style="list-style-type: none"> 1. GOBIERNO: MINEDU/ MTPE / Ministerio de la Producción (PRODUCE) 2. TRABAJADORES: Sindicatos/ Colegios Profesionales 3. EMPRESAS Cámaras (Perú cámaras) / Gremios: Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)/ Sociedad Nacional de Industrias (SNI) y asociaciones: Consejo Privado de Competitividad (CPC) 	<ul style="list-style-type: none"> - Todos los actores representados - Legitimidad - Balance de poder - Transparencia - Bien común 	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad en acuerdos - Ser juez y parte - Representantes sin capacidad de decisión - Desconocimiento de la herramienta a profundidad - Ausencia de equipos con dedicación exclusiva - Dificultad para la asignación presupuestal
Cámaras de comercio o asociaciones empresariales - Comité sectorial	<ol style="list-style-type: none"> 1. CONFIEP 2. SNI 3. Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de las necesidades de cualificaciones - Nivel de articulación de los diferentes actores y aliados del sector 	<ul style="list-style-type: none"> - Contar una mirada sectorial que desconoce otros aspectos clave - Privilegiar la gran empresa frente a la pequeña - Riesgo de perder la articulación pública-privada (agencia privada)
Autoridad o agencia nacional de cualificaciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consejo Directivo conformado por: <ol style="list-style-type: none"> 1.1 MEF- MTPE 1.2 Consejos sectoriales 1.3 Trabajadores 1.4 Academias 2. Consejos consultivos sectores productivos 	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomía funcional, técnica, administrativa - Foco en la misión de implementar y consolidar el marco - Presupuesto propio - Alto grado de especialización en el MNCP 	<ul style="list-style-type: none"> - Dependencia de la voluntad política para la rápida implementación - Necesidad de generar legitimidad y confianza

4.2 Sugerencia de gobernanza del MNCP

Estudios sobre implementación de marcos de cualificaciones señalan que aquellos países con autoridades o agencias dedicadas a su gestión, que cuentan con capacidad técnica, presupuesto y soporte político, avanzan mucho más rápido que otros con modelos asentados en instancias existentes, con otros frentes de resultado. Las lecciones muestran que las autoridades que cuentan con juntas con representación de las entidades interesadas, con equipos de profesionales expertos, también funcionan bien y alcanzan resultados en menores tiempos.

El liderazgo de una autoridad que concentra las funciones en torno al MNC genera una capacidad técnica altamente especializada que puede transmitir mayor confianza al sector productivo sobre la garantía de la calidad de las cualificaciones reconocidas.

Lo anterior coincide con lo señalado en el taller de implementación del MNCP, en el que los participantes, a partir del análisis de los escenarios posibles, coincidieron en afirmar que el modelo de gobernanza que representa más ventajas comparativas, corresponde a la creación de una autoridad o agencia nacional de cualificaciones. Indicaron que esta autoridad debería contar con un consejo consultivo de carácter multi-partito (esto es, gobierno, sector productivo, empleadores, oferentes, usuarios y sociedad civil).

En el caso del Perú, es preciso estudiar la figura contemplada en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo correspondiente al Organismo Técnico Especializado que es creado “cuando existe la necesidad de planificar y supervisar, ejecutar y controlar políticas de Estado de largo plazo, de carácter multisectorial o intergubernamental que requieren alto grado de independencia funcional”. Es un tipo de organismo público que tiene autonomía para ejercer sus funciones “con arreglo a la ley de su creación”, adscrito a un ministerio. Este tipo de institucionalidad pareciera poder acoger las funciones de la autoridad del MNCP.

Para su implementación, se recomienda recoger las experiencias de países como Australia, Escocia, Nueva Zelanda, Sudáfrica, Turquía, Kosovo, entre otros, que han consolidado autoridades nacionales de cualificaciones.

4.3 Naturaleza de la autoridad del MNCP

En general, las autoridades nacionales de cualificaciones tienen diversos atributos, de los cuales se han señalado para la autoridad del MNCP los siguientes:

- Nacional
- Autónoma
- Con asignación presupuestal establecida
- Soportada jurídicamente
- Responde al gobierno
- Alta calidad técnica

4.4 Principios de la autoridad del MNCP

Los principios de la autoridad del MNCP son:

- Liderazgo
- Transparencia
- Orientación a la calidad
- Rendición de cuentas

4.4 Funciones de la autoridad del MNCP

La autoridad del MNCP tiene funciones en los siguientes ámbitos de gestión:

Directivo:

- Coordinación de los actores y partes intere-

sadas para crear consenso y entendimiento común entre los involucrados

- Asesoramiento al gobierno en políticas de cualificaciones y relacionadas, tales como normalización y certificación de competencias, habilitación de oferentes de educación y formación profesional

- Convocatoria y seguimiento a la participación del sector productivo en los Consejos Sectoriales, con el fin de poblar el MNCP, así como para promover su uso

- Liderazgo para las reformas normativas e institucionales que se requieren para que el MNCP pueda alcanzar los objetivos que se ha propuesto

Técnico:

- Definición de procesos y procedimientos estándar asociados al MNCP (elaboración de caracterizaciones sectoriales, mapa de procesos, levantamiento de perfiles ocupacionales, diseño de cualificaciones)

- Definición del estándar de procedimiento para el proceso de aval de cualificaciones, estos, del reconocimiento oficial a una oferta educativa o de formación, en cuanto cumple con lo dispuesto en el estándar de cualificaciones, lo que le permite ingresar al sistema de información del MNCP y visibilizar en sus medios de divulgación e información pública que, a través del programa en cuestión, se alcanza una cualificación de determinado nivel.

- Definición del sistema de equivalencias y acumulación de créditos para contar con criterios precisos para favorecer efectivamente la transitabilidad

- Definición del proceso de reconocimiento de aprendizajes previos, incluidos procesos, actores e insumos que se considerarán para tal efecto

- Generación de los insumos para el poblamiento del MNCP (estudios de caracterización sectorial, análisis de brechas de talento humano, mapa de procesos y perfiles de competencias)

- Establecimiento de políticas de sectorización que incluyan criterios para el poblamiento progresivo del MNCP

- Diseño de un plan de poblamiento que incluya la transferencia de capacidad a los equipos técnicos sectoriales encargados de realizar los procesos de poblamiento del MNCP

- Coordinación de los procesos de poblamiento sectorial del MNCP

- Definición de un plan de poblamiento que responda a criterios de priorización basados en evidencias sobre las brechas de talento humano

- Análisis, aprobación, registro y actualización de cualificaciones en el MNCP

- Fomento al diseño y ajuste de la oferta alineada con el MNCP

- Implementación de procesos de reconocimiento de aprendizajes previos

Aseguramiento de la calidad:

- Implementación de mecanismos de control de calidad de las cualificaciones y del marco mismo

- Monitoreo y evaluación de resultados e impactos de la implementación

- Diseño, operación e interoperabilidad de los Sistemas de Información del MNCP con otros sistemas de información de educación y formación profesional

Comunicación y movilización de actores:

- Comunicación y movilización social para el posicionamiento del MNCP como política de Estado

- Promoción del uso del MNCP por parte de los distintos actores involucrados

- Difusión pública del MNCP para que la población que accede al sistema educativo o de la formación profesional pueda utilizar el MNCP para tomar decisiones sobre sus trayectorias posibles y sobre la oferta de programas

4.6 Acciones de la instancia de gobernanza para alcanzar los objetivos del MNCP

En el marco del taller de transferencia para la implementación del MNCP, llevado a cabo en diciembre de 2019 con representantes de las entidades e instituciones que tienen asiento en el Grupo de Trabajo Multisectorial ampliado, se definieron las acciones que se requieren para el cumplimiento de los objetivos del MNCP (Tabla 9), las cuales corresponden, principalmente, a la etapa de operación inicial del MNCP y, por tanto, presentan un mayor detalle de lo antes presentado en la Hoja de ruta, en tanto ubican productos y acciones requeridas, actores involucrados e instancias gubernamentales responsables, así como factores que inciden en la implementación, tanto positivos como negativos, que tendrán que ser potenciados o mitigados.

MINEDU SUNEDU SINEACE Instituto Nacional de Calidad (INACAL)

Objetivos del MNCP	Promover el aprendizaje permanente a lo largo de la vida, capitalizando saberes adquiridos en diferentes contextos, y consolidando rutas de aprendizaje que conlleven al fortalecimiento y la transitabilidad de las personas a niveles superiores de cualificación.	Mejorar la pertinencia de la oferta de educación y formación gracias a su alineación con los resultados de aprendizaje requeridos para el desarrollo productivo del país y a la efectiva diferenciación entre niveles de cualificación.
Productos requeridos	<ul style="list-style-type: none"> - Repositorio - Plataforma Digital 	<ul style="list-style-type: none"> -Base de datos de puestos -Competencias por sectores
Acciones requeridas	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar indicadores -Establecer equivalencias -Brindar capacitación sobre evaluación por competencias 	<ul style="list-style-type: none"> -Mapeo -Ordenamiento -Actualización
Actores involucrados	<ul style="list-style-type: none"> -Docentes -Estudiantes -Empleadores 	<ul style="list-style-type: none"> -Consejos sectoriales de competencias
Instancias gubernamentales responsables	<ul style="list-style-type: none"> -MINEDU -MTPE -SINEACE Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) 	<ul style="list-style-type: none"> -MINEDU -CONFIEP -MTPE -Cámaras
Factores que inciden en la implementación del MNCP	<ul style="list-style-type: none"> -Condiciones técnicas -Instituciones formativas -Financiamiento 	<ul style="list-style-type: none"> -Marco normativo -Articulación política -Involucramiento de actores
Tiempos estimados para alcanzar los productos	2021	2021

Objetivos del MNCP	<p>Facilitar la identificación de rutas formativo - laborales para promover la movilidad de las personas dentro del sistema de formación de habilidades y el aprendizaje a lo largo de la vida e impulsar la inserción productiva de calidad.</p> <p>Impulsar el reconocimiento de aprendizajes previos (RAP) y de cualificaciones obtenidas en el exterior, para así promover el incremento de habilidades en la población y su relevancia frente al desarrollo productivo del país.</p>	<p>Generar condiciones para la transparencia en la información sobre las cualificaciones existentes, para crear confianza por parte del sector productivo en los egresados del sistema educativo y de formación, enriquecer los procesos de orientación socio-ocupacional y articular los procesos de gestión del talento humano, al interior de las organizaciones productivas.</p>
Productos requeridos	<ul style="list-style-type: none"> - Lineamientos para el RAP -Procedimientos e instrumentos para el RAP -Instituciones con capacidad para implementar el RAP -Sistema de información y registro del RAP -Mecanismos de aseguramiento de la calidad del RAP -Cualificaciones para el RAP 	<ul style="list-style-type: none"> -Sistemas de información articulados
Acciones requeridas	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar normas, lineamientos y definir procedimientos - Identificar procesos para el aseguramiento de la calidad - Instrumentalizar y establecer rutas y procedimientos de aseguramiento de la calidad 	<ul style="list-style-type: none"> -Gobernanza digital -Difusión, estrategia comunicacional
Actores involucrados	<ul style="list-style-type: none"> - Instituciones públicas/ privadas, gremios colegios, instituciones de formación - Evaluadores - Entidades certificadas (Área de calidad) 	<p>Presidencia del Consejo de Ministros (PCM)- Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática (ONGEI), MTPE Gremios, empresas, colegios profesionales, instituciones de educación superior y formación profesional</p>
Instancias gubernamentales responsables	<ul style="list-style-type: none"> - MTPE - MINEDU - Instancias descentralizadas 	<p>PCM - ONGEI</p>
Factores que inciden en la implementación del MNCP	<ul style="list-style-type: none"> - Definir el marco normativo - Involucramiento de diversos actores - Sensibilización y comunicación - Definir criterios técnicos para el aseguramiento de la calidad - Personal competente 	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo de la más alta autoridad - Financiamiento - Marco Normativo
Tiempos estimados para alcanzar los productos	<p>2021</p>	<p>2021</p>

Objetivos del MNCP	Favorecer los procesos de aseguramiento de la calidad de la oferta de educación, capacitación y formación continua del talento humano del país.
Productos requeridos	<ul style="list-style-type: none">-Ruta de Calidad-Estándares-Instrumentos de evaluación-Marco normativo
Acciones requeridas	<ul style="list-style-type: none">- Formar equipos especializados- Generación de equipos multiactor
Actores involucrados	<ul style="list-style-type: none">-MINEDU- SUNEDU- SINEACE-Instituto Nacional de Calidad (INACAL)
Instancias gubernamentales responsables	<ul style="list-style-type: none">-MINEDU-SUNEDU-SINEACE
Factores que inciden en la implementación del MNCP	Articulación política (consensos)
Tiempos estimados para alcanzar los productos	Diseño 2021 Implementación 2025

3

POBLAMIENTO DEL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PERÚ

Introducción

La propuesta metodológica al proceso de poblamiento del MNCP, que se presenta en esta unidad, es resultado del taller de transferencia para la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones del Perú (MNCP), realizado los días 3 y 4 de febrero de 2020, en el que se realizó un modelamiento con los sectores de Turismo (alojamiento y alimentos y bebidas), Construcción y Saneamiento. El ejercicio buscó mostrar, a los actores participantes, los pasos, insumos, referentes y posibles productos del proceso de identificar los niveles en los que se ubican los perfiles ocupacionales requeridos en el sector productivo, con el fin de configurar cualificaciones pertinentes y relevantes. Además, el proceso fue validado por los actores, en las sesiones del taller llevado a cabo los días 27 y 28 de marzo de 2020.

El documento consta de cuatro apartados. El primero señala el reto que comporta el proceso de poblamiento del MNCP; el segundo recoge algunas señales de experiencias latinoamericanas; el tercero define los objetivos, insumos y actores del poblamiento; finalmente, el cuarto apartado detalla el proceso en siete momentos, desde la definición del sector a trabajar, hasta la elaboración de un estándar de cualificación.

1. De la matriz del Marco a las cualificaciones

El Plan Estratégico de Desarrollo Nacional del Perú al 2021 y la visión del Perú al 2050 coinciden en señalar desafíos; por un lado, en cuanto a la transformación del aparato productivo con miras a mayor productividad y competitividad en el escenario mundial y, por el otro, frente a la educación y formación del talento humano como uno de los medios para el desarrollo económico y como fin, desde el punto de vista del despliegue de las capacidades de las personas y la reducción de las desigualdades sociales.

El Marco Nacional de Cualificaciones del Perú (MNCP), a través del Decreto Supremo N.º 237-2019- EF, ha sido

considerado como una herramienta central para la promoción del talento humano, mediante una oferta formativa pertinente y de calidad, para facilitar el diálogo entre los sectores educativo y productivo, y para reducir las restricciones a la movilidad de las personas y las asimetrías de información que impiden, a las distintas partes, apuntar a las habilidades estratégicas requeridas para el desarrollo del país.

Frente a los objetivos que se ha propuesto el MNCP, y como lo plantea su hoja de ruta, presentados en las Unidades I y II de este estudio, respectivamente, luego de contar con una matriz de descriptores, construida en un ejercicio de diálogo social y probada en unos ejercicios de modelamiento en tres sectores, el país se enfrenta al reto de configurar, de la mano del sector productivo, las cualificaciones pertinentes y necesarias para animar a los distintos oferentes de la educación y la formación en el país a transformar su oferta para que esta sea debidamente reconocida dentro del Sistema de Cualificaciones que se prevé consolidar como una política de estado. Este proceso de construir las cualificaciones referidas a los distintos sectores productivos se ha denominado “poblamiento” del marco de cualificaciones, cuyos pasos serán descritos más adelante.

2. Algunas señales de la experiencia internacional

El cumplimiento de los propósitos que se plantea un marco de cualificaciones está dado en que se puedan plasmar los resultados de aprendizaje requeridos por los sectores estratégicos de un país. Construir una ruta metodológica que pueda ser apropiada por los actores es una de las primeras acciones a abordar para el poblamiento.

La Tabla 10 presenta una síntesis de las metodologías empleadas en las experiencias de Chile, Colombia y Costa Rica para el poblamiento de sus marcos de cualificaciones, para que sirvan como referentes para el proceso de poblamiento del Perú.

Tabla 10. Experiencias internacionales de poblamiento

PAÍS	INSUMOS	RUTA METODOLÓGICA	PRODUCTOS
Chile	Perfiles ocupacionales, entendidos como agrupaciones de unidades de competencia laboral, definidos con el sector productivo	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de perfiles ocupacionales sectoriales. Productos asociados: <ul style="list-style-type: none"> - Mapa del proceso productivo - Análisis funcional del proceso productivo - Perfiles ocupacionales del proceso productivo - Elaboración de rutas formativo laborales. Productos asociados: <ul style="list-style-type: none"> - Perfiles ocupacionales ubicados o posicionados en los niveles del MCTP - Cualificaciones - Rutas formativo laborales 	Cualificaciones sectoriales: <ul style="list-style-type: none"> - Mantenimiento 4.0 - Minería - Logística - Tecnologías de la información - Gastronomía - Hotelería - Servicios
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> - Caracterización sectorial - Estudios de brechas de talento humano - Estudios de dinámica laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Caracterización del sector - Análisis de la oferta educativa - Análisis de la demanda laboral - Diseño de las cualificaciones - Conformación de los catálogos de Cualificaciones 	Catálogos sectoriales: <ul style="list-style-type: none"> - Tecnologías de Información y Comunicación-TIC - Educación inicial - Agricultura (subsector agrícola - café, plátano, cacao - y subsector pecuario - ganadería) - Cultura (subsectores de oficios de patrimonio cultural y oficios de las artes escénicas) - Salud (subsector de cuidado primario) - Aviación de Estado (subsectores de mantenimiento de aviones y servicios de operación aérea) - Minas y energía (subsectores de oro y carbón), logística y eléctrico
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> - Estudios de demanda y prospección - Resultados de mesas empresariales - Estudios de mercado - Información suministrada por normas nacionales e internacionales - Certificaciones de industria - Leyes, decretos, políticas, programas gubernamentales o institucionales - Estudios de cámaras empresariales y colegios profesionales o bien, requerimientos de inversión nacional o extranjera, entre otros 	<ul style="list-style-type: none"> - Solicitud de un estándar de cualificación por parte de una empresa, organización o institución a la autoridad del MNC, sustentando una necesidad basada en los insumos antes mencionados - Análisis de la viabilidad de la solicitud - Planificación anual de los estándares a construir - Identificación de las cualificaciones. - Definición de las rutas de formación en el campo de la cualificación - Elaboración del estándar de cualificación, según procedimiento definido, con participación de expertos e instituciones. - Registro de la cualificación en el Catálogo Nacional de Cualificaciones 	Catálogo Nacional de Cualificaciones: <ul style="list-style-type: none"> - Artes y humanidades - Administración de empresas y derecho - Tecnologías de la información y la comunicación - Ingeniería industria y construcción. - Servicios - Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria. - Salud y bienestar

⁷⁹ CORFO, SENCE, CHILE VALORA, FUNDACIÓN CHILE. Poblamiento sectorial. Marco de Cualificaciones Técnico Profesional. Descripción del proceso y metodología usada. Ministerio de Educación. Santiago de Chile. S. f. <http://marcodecualificacionestp.Mineduc.cl/#>

⁸⁰ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Introducción al Marco Nacional de Cualificaciones. Colombia. Bogotá. 2017. P.26. Disponible en https://www.Mineducacion.gov.co/1759/articles-362828_recurso.pdf

⁸¹ Procedimiento Gestión de Estándares de Cualificación PR MNC 01 /edición 01 /01/11/2019. Marco Nacional de Cualificaciones. Costa Rica. www.cualificaciones.cr

Como se ve en estos casos, cada país define una forma de nombrar el proceso con el que se alimenta o completa el MNC, con las cualificaciones requeridas por los distintos sectores. Es un punto común tener una aproximación al sector productivo para identificar sus desafíos y las brechas de talento humano, a partir de estudios de caracterización y otros análisis ocupacionales, para avanzar en cualificaciones con potencial de empleabilidad y amplia relevancia para la transformación en campos dinámicos de la producción, por la incorporación tecnológica y la automatización, la apropiación de buenas prácticas y de estándares internacionales, tanto a nivel de procesos, productos como de los desempeños de las personas, como es evidente en la creciente preponderancia de las certificaciones de industria.

La amplia participación del sector productivo, con reconocimiento a los trabajadores como informantes calificados sobre las cualificaciones a construir, es una variable constante en las metodologías, que incluyen momentos de validación de los productos asociados a cada etapa del poblamiento, con estos actores.

En otros contextos, además del proceso de construcción o configuración de las cualificaciones, se hace especial énfasis en el procedimiento para el reconocimiento de la cualificación por parte de la autoridad del marco, esto es, cuando un oferente de educación o formación, con base en la cualificación, diseña un programa que apunta a los resultados de aprendizaje definidos y busca contar con un aval de la autoridad para ser incluido en una base de datos de cualificaciones reconocidas. Se diferencian los procedimientos para el reconocimiento de cualificaciones formales que provienen de instituciones educativas, de aquellas que se pueden obtener por la vía del reconocimiento de aprendizajes previos.

3. Poblamiento del Marco Nacional de Cualificaciones de Perú

En este apartado, se hace una aproximación a la ruta metodológica para llevar a cabo el proceso de poblamiento del MNCP, cuyo contexto y avances en materia de normalización de perfiles, orientación curricular y aseguramiento de calidad de la oferta educativa y de formación, indican algunos momentos clave que se deben dar, para lograr que el poblamiento contribuya con los objetivos del MNCP antes presentados.

El poblamiento es el ejercicio mediante el cual se analizan los perfiles ocupacionales asociados a un proceso de un sector productivo para determinar su nivel de cualificación, con respecto a los ocho niveles definidos en la estructura básica del MNCP, para luego proceder a la configuración de cualificaciones y rutas de transitabilidad, tanto formativa como laboral.

3.1 Objetivo del poblamiento

El proceso de poblamiento busca que el país cuente con estándares de cualificación definidos para los sectores de la producción de bienes y servicios que se conviertan en insumo para el ajuste o diseño curricular de programas de formación en los distintos niveles de cualificación, para el reconocimiento de aprendizajes previos y para la creación de una base de datos que contenga las cualificaciones ofertadas por la entidades de educación y formación, que hayan sido avaladas por la autoridad del MNCP, en tanto apuntan a los resultados de aprendizaje específicos de sector contenidos en la cualificación.

Un sistema de información con las cualificaciones reconocidas por la autoridad del MNCP, de acceso público, permite eliminar asimetrías de información. Al mismo tiempo, las rutas formativo-laborales, también resultado del poblamiento, permiten a las personas transitar por el sistema educativo y de formación y visualizar derroteros de aprendizaje a lo largo de la vida, lo que es de particular utilidad en los servicios públicos de empleo, en los programas de orientación socio ocupacional e intermediación laboral.

3.2 Insumos para el proceso de poblamiento

El proceso de poblamiento requiere de los insumos que se presentan en la Tabla 11.

Tabla 11. Insumos para el poblamiento del MNCP

INSUMO	DESCRIPCIÓN
Estudios de caracterización sectorial	Brindan una visión sobre las condiciones del sector, los retos y las necesidades en materia de talento humano.
Análisis de brechas	Permiten identificar el talento humano requerido y las necesidades de transformación de la oferta educativa.
Mapas de procesos sectoriales	Identifican los procesos de la cadena de valor.
Perfiles ocupacionales estandarizados	Establecen las competencias que se requieren para un adecuado desempeño.

En el país, los sectores de educación y trabajo desarrollan paralelamente acciones para establecer insumos para la certificación, para la elaboración de lineamientos curriculares de la oferta educativa, formativa y de capacitación laboral, así como para la configuración de los estándares de cualificación. Esta situación comporta varios desafíos:

- Establecer un acuerdo sobre conceptos y procesos claves, tales como perfiles ocupacionales, cargos, familias ocupacionales, caracterización sectorial, mapa de procesos, entre otros.
- Unificar los componentes o elementos que se incluyen en los conceptos.
- Definir una metodología y un procedimiento estándar que permita el levantamiento homogéneo de los perfiles ocupacionales.
- Ejecutar un ejercicio conjunto de los dos sectores, trabajo y educación, para migrar hacia una metodología unificada.
- Formar equipos técnico - metodológicos con

profesionales, en el marco de los consejos sectoriales.

- Conformar un banco unificado de perfiles estandarizados que sirvan de insumo para el proceso de poblamiento.

3.3 Actores involucrados

Para el desarrollo del proceso de poblamiento del MNCP, en los sectores productivos o áreas de desempeño, o procesos que se prioricen, se deben instalar mesas técnicas sectoriales de trabajo con actores como: empleadores, trabajadores - considerados informantes calificados por excelencia-, supervisores de procesos, encargados de selección y capacitación, así como con entidades que vigilen el ejercicio de esa ocupación, si aplica. Estos participantes deben ser delegados por los Consejos Sectoriales de Competencia y su función es brindar la información sobre los procesos, los perfiles y las rutas laborales.⁸²

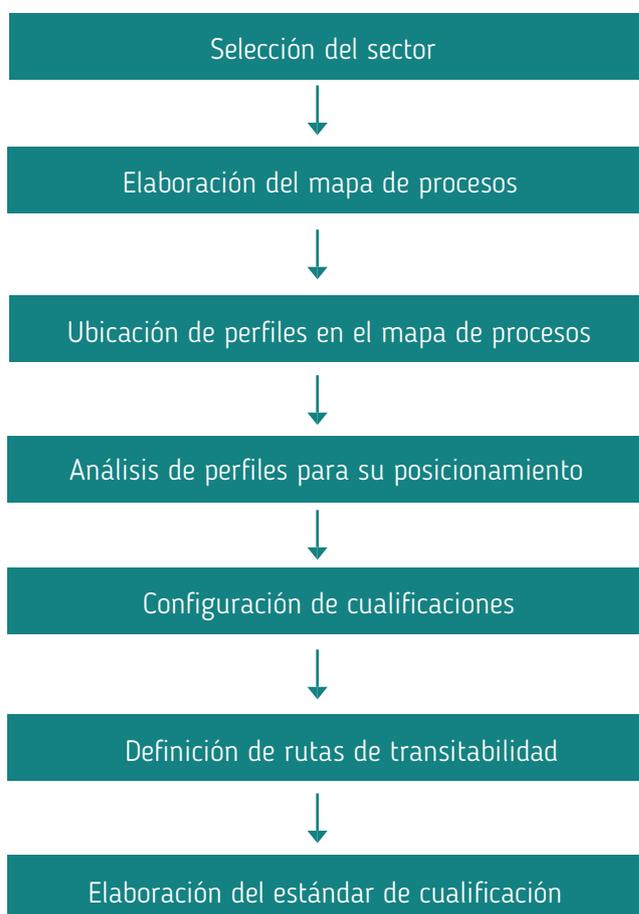
Pueden participar oferentes de educación y formación, en tanto el ejercicio les permite identificar de primera mano las necesidades del sector productivo y establecer los desfases entre las competencias esperadas y las que son formadas. Sin embargo, hay que tener especial cuidado en no sesgar el proceso hacia una definición educativa, ya que se perdería la señal de pertinencia que emite el sector productivo, en el proceso de poblamiento del MNCP.

Además, el proceso de poblamiento del MNCP debe ser facilitado por un equipo de metodólogos que orienten el ejercicio y garanticen un procedimiento y unas cualificaciones que responden a un estándar.

4. Etapas del proceso de poblamiento del MNCP

En este apartado, se presenta una aproximación a las etapas del proceso de poblamiento del MNCP, diferenciadas en los siete momentos que se ilustran en el Gráfico 2.

Gráfico 2. Etapas del proceso de poblamiento del MNCP



⁸² MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS. Decreto Supremo No. 237-2019-EF, por medio del cual se aprueba el Plan Nacional de Competitividad y Productividad. Lima: 2019

4.1 Selección del sector o cadena de valor

La selección de sectores para el poblamiento del MNCP debe responder a criterios relacionados con el peso que estos tienen en el producto bruto interno, en la generación de empleos y en la importancia estratégica para el posicionamiento del país en el escenario regional y global. También, pueden incorporarse, como criterios de elección, el tamaño de las brechas de talento humano, de cara a las apuestas productivas y el potencial de encadenamiento frente a otros sectores, como es el caso de construcción o turismo, por ejemplo.

Asimismo, puede seleccionarse una cadena de valor que, por su naturaleza transversal, incluya a varios sectores como son logística, mantenimiento, comercialización y ventas, previa identificación del peso estratégico para el país y la necesidad de elevar las competencias de su talento humano. Para tal efecto, se tendrá en consideración el concepto de cadena de valor, el cual “describe la gama completa de actividades que precisa un producto o servicio, desde su concepción, pasando por las fases intermedias de producción (que implican una combinación de transformaciones físicas y la aportación de los servicios de varios productores), hasta su entrega a los consumidores últimos y su eliminación final tras el uso”.⁸³

Como se indicó previamente, el poblamiento requiere de unos insumos: caracterización sectorial, mapas de procesos y perfiles estandarizados, que deben generarse en caso de no existir, situación en la cual deben acogerse los procesos estandarizados que garanticen la unidad metodológica del proceso en su conjunto. Por tanto, la disponibilidad y grado de actualización de estos insumos puede ser considerado un criterio adicional para la selección del sector o cadena de valor. El ejercicio de poblamiento a partir de una cadena de valor implica identificar procesos que sean comunes a distintos sectores.

Para avanzar en el poblamiento, se recomienda la selección de unos dos o tres sectores estratégicos o cadenas de valor, en una primera etapa, con un ejercicio piloto, tal como lo prevé la hoja de ruta de implementación del MNCP (ver Unidad II), que permita afinar la metodología.

4.2 Elaboración de mapas de proceso

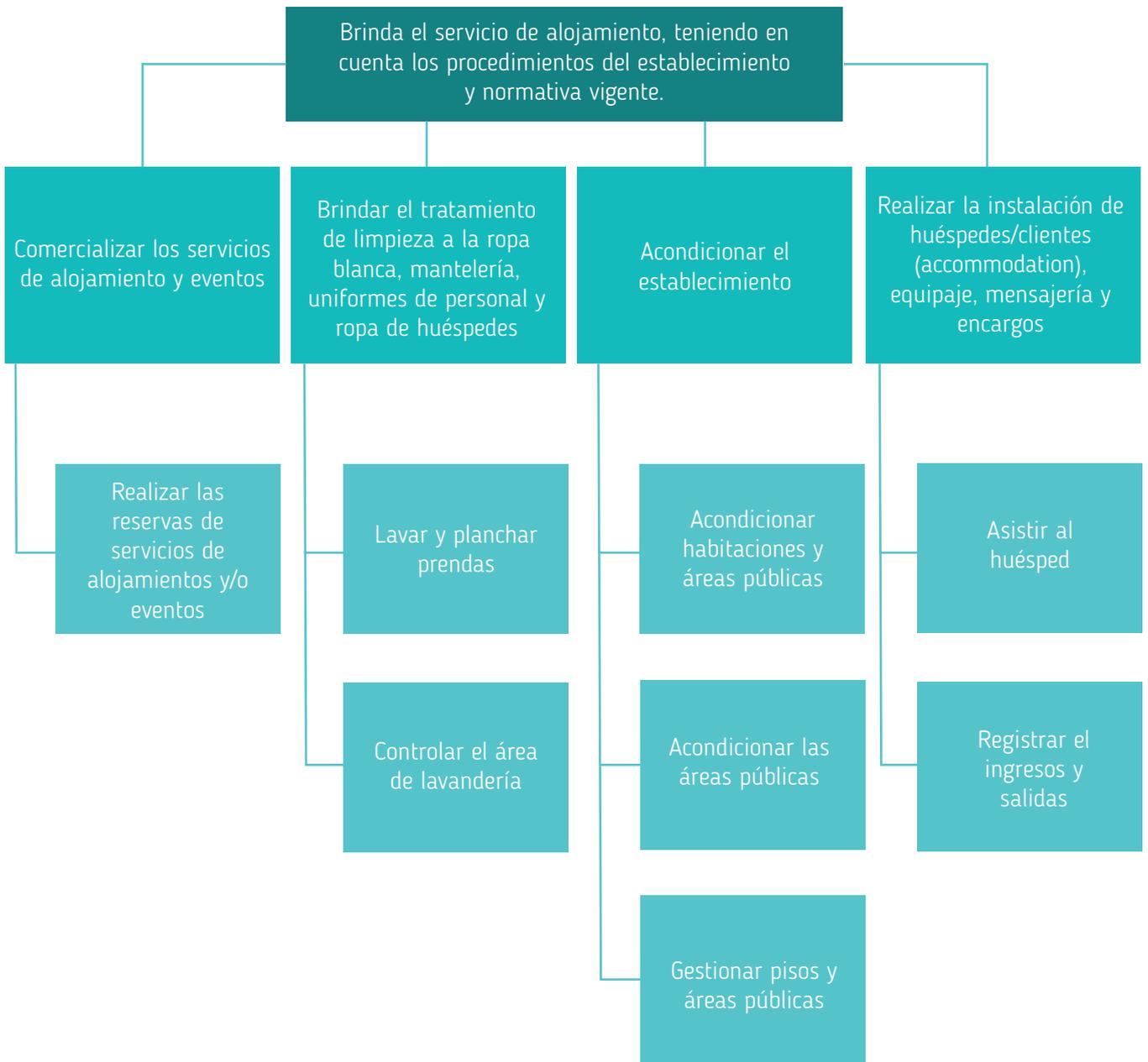
El mapa de proceso es una representación gráfica de las etapas que se requieren para alcanzar un producto o prestar un servicio. Es de utilidad en el poblamiento del MNCP en tanto permite identificar las actividades que agregan valor y que son desarrolladas a través de distintos puestos de trabajo. Obsérvese los pasos para elaborar un mapa de proceso en la Tabla 12 y el ejemplo de un mapa de proceso en el Gráfico 3.

Tabla 12. Pasos para elaborar un Mapa de proceso

Pasos	Actividad
1	Identificar la cadena de valor.
2	Identificar el propósito del proceso seleccionado.
3	Establecer los subprocesos.
4	Establecer las etapas (grandes actividades) de cada subproceso que son requeridas para alcanzar el propósito.
5	Validar el mapa de procesos con un grupo más amplio de empresarios y trabajadores.

⁸³ KAPLINSKY. Spreading the gains from globalization: what can be learnt from value-chain analysis, Problems of economic transition. Vol. 47, No. 2: 74-115. 2004. Citado por HERR, M.Y MUZIRA, T. Desarrollo de cadenas de valor para el trabajo decente. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra: 2009. P. 3

Gráfico 3. Mapa del proceso de alojamiento



4.3 Ubicación de perfiles en el mapa de procesos

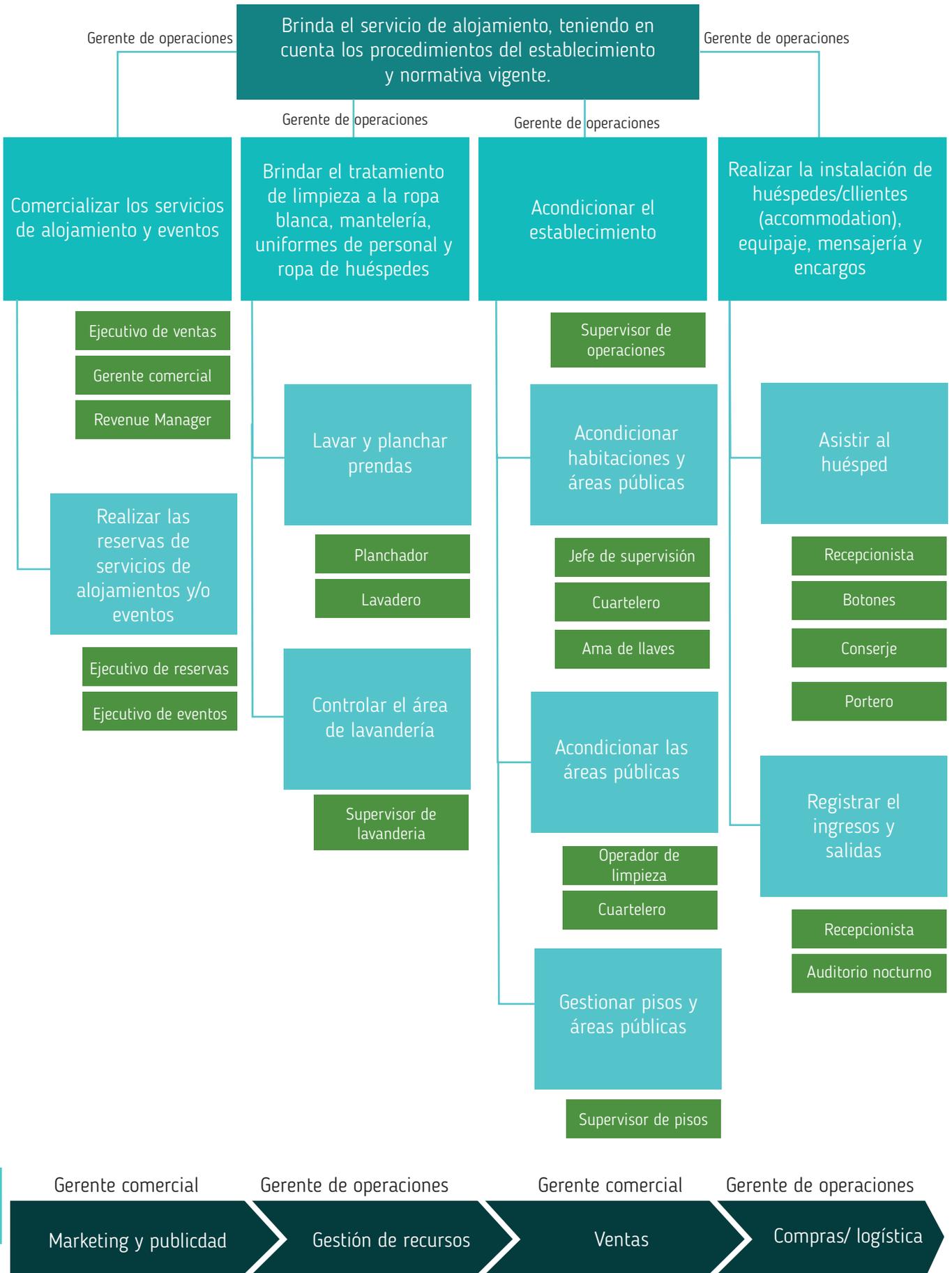
Los perfiles ocupacionales son el conjunto de competencias que se requieren para el desempeño de un cargo o puesto de trabajo. Las competencias describen, a través de las unidades de competencias y los criterios, lo que una persona es capaz de hacer en un determinado contexto. Cuando el perfil ha sido construido con representatividad del sector productivo y avalado por la autoridad nacional de normalización, se habla de un perfil estandarizado que se puede componer de una o varias normas de competencia.

En el Anexo 9, se incluye el contenido clásico de una norma de competencia. Para efectos del proceso de poblamiento, los perfiles se asimilan a los cargos o puestos de trabajo, según como se denominan en el mundo productivo, los que se ubican en un mismo nivel de cualificación. En este contexto, a diferencia del concepto empleado por el MTPE, el perfil se compone de competencias que están en un mismo nivel de cualificación. Obsérvese los pasos para la ubicación de perfiles en la Tabla 13 y el ejemplo de perfiles ubicados en un mapa de proceso en el Gráfico 4.

Tabla 13. Pasos para la ubicación de perfiles

Pasos	Actividad
1	Identificar los perfiles (cargos o puestos de trabajo) en cada una de las etapas del proceso.
2	Verificar si el perfil participa en más etapas del proceso.
3	Identificar todos los perfiles que participan en una etapa, ya que pueden ser uno o varios.
4	Incluir los perfiles en el formato de identificación de perfiles (Anexo 10).
5	Validar con un grupo más amplio de empresarios y trabajadores.
6	Verificar si el perfil está estandarizado (está descrito por normas de competencias).
6.a	Si el perfil está estandarizado y tiene normas de competencia asociadas, proceder a la etapa de análisis de perfiles para su posicionamiento en el MNCP.
6.b	Si el perfil está descrito por el MINEDU y por el MTPE, realizar un ejercicio de armonización para generar un estándar único del perfil.
6.b	Si el perfil no está estandarizado, proceder a la construcción del perfil por competencias, de acuerdo con la metodología y el procedimiento estándar establecido por la autoridad del MNCP.

Gráfico 4. Identificación de perfiles en el mapa de proceso del sector turismo



4.4 Análisis de perfiles para su posicionamiento en el MNCP

El posicionamiento de un perfil consiste en contrastar las competencias que lo componen con los resultados de aprendizaje definidos en la matriz del MNCP. Obsérvese los pasos para el análisis de perfiles, en la Tabla 14, el ejemplo del análisis de un perfil en la Tabla 15 y el ejercicio de posicionamiento en el Gráfico 5.

Tabla 14. Pasos para el análisis de perfiles

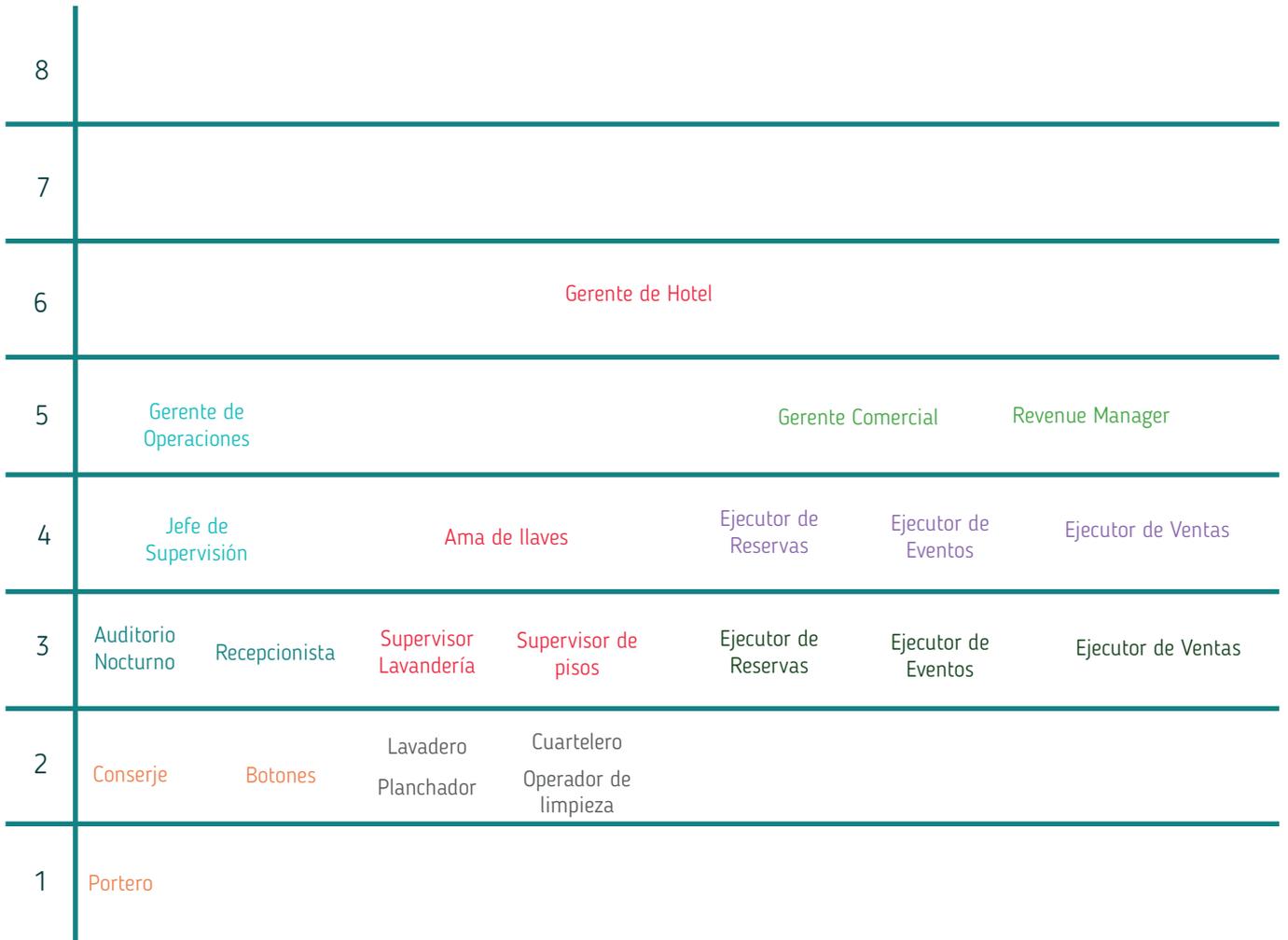
Pasos	Actividad
1	Dar lectura al perfil, verificando cada una de las competencias que lo componen.
2	Leer la descripción de los niveles de cualificación para identificar un rango de niveles entre los que se puede ubicar el perfil (Tabla 4).
3	Revisar cada competencia, a partir de sus elementos de competencia, a la luz de los resultados de aprendizaje de cada una de las dimensiones del MNCP, empezando la lectura de la matriz del MNCP (Tabla 5) por nivel, desde el 1 hacia arriba.
4	Revisar las competencias para la empleabilidad asociadas al perfil y también incluirlas en el análisis para tomar la decisión del nivel de cualificación.
5	Emitir un juicio sobre el nivel de cualificación al que corresponde cada competencia, en el formato de análisis de perfiles para su posicionamiento en el MNCP (Anexo 11). Cada persona de la mesa de trabajo define el nivel de cualificación de cada competencia.
6	Establecer el nivel asignado para cada competencia por el conjunto de los participantes en la mesa, identificando el nivel que mayor número de ubicaciones haya obtenido.
7	Obtener el consolidado del nivel de cualificación del perfil mediante la sumatoria de los resultados de las competencias que lo componen, como se indica en la Tabla 15.
8	Generar un consenso sobre el nivel de cualificación del perfil a partir del resultado numérico y de consideraciones de carácter cualitativo aportadas por los participantes.
9	Incluir el perfil en el nivel de cualificación consensuado en el Anexo 12.

Tabla 15. Ejemplo de un análisis de perfil del sector Turismo

Perfil	Ama de llaves							
Competencia	Dimensión de conocimientos y saberes disciplinares (a)	Dimensiones del MNCP						Resultado cuantitativo global
		Dimensión de habilidades (b) $b = (c) + (d) + (e) + (f)/4$				Dimensión de aplicación (g) $g = (h) + (i) / 2$		
		C	D	E	F	H	I	
Competencia 1	3	3	4	3	3	4	1	$j = \frac{a + b + g}{3}$ 3
Competencia 2	3	3	4	3	3	4	1	$k = \frac{a + b + g}{3}$ 3
Nivel por cálculo cuantitativo $n = (j + k) / \# \text{ competencias}$								3
Concepto final sobre el nivel de cualificación								3

Leyenda
Comunicación (C)
Cognitivas (E)
Trabajo en equipo (D)
Técnicas (F)
Responsabilidad (H)
Autonomía (I)

Gráfico 5. Ejemplo de posicionamiento de perfiles del proceso de alojamiento del sector Turismo



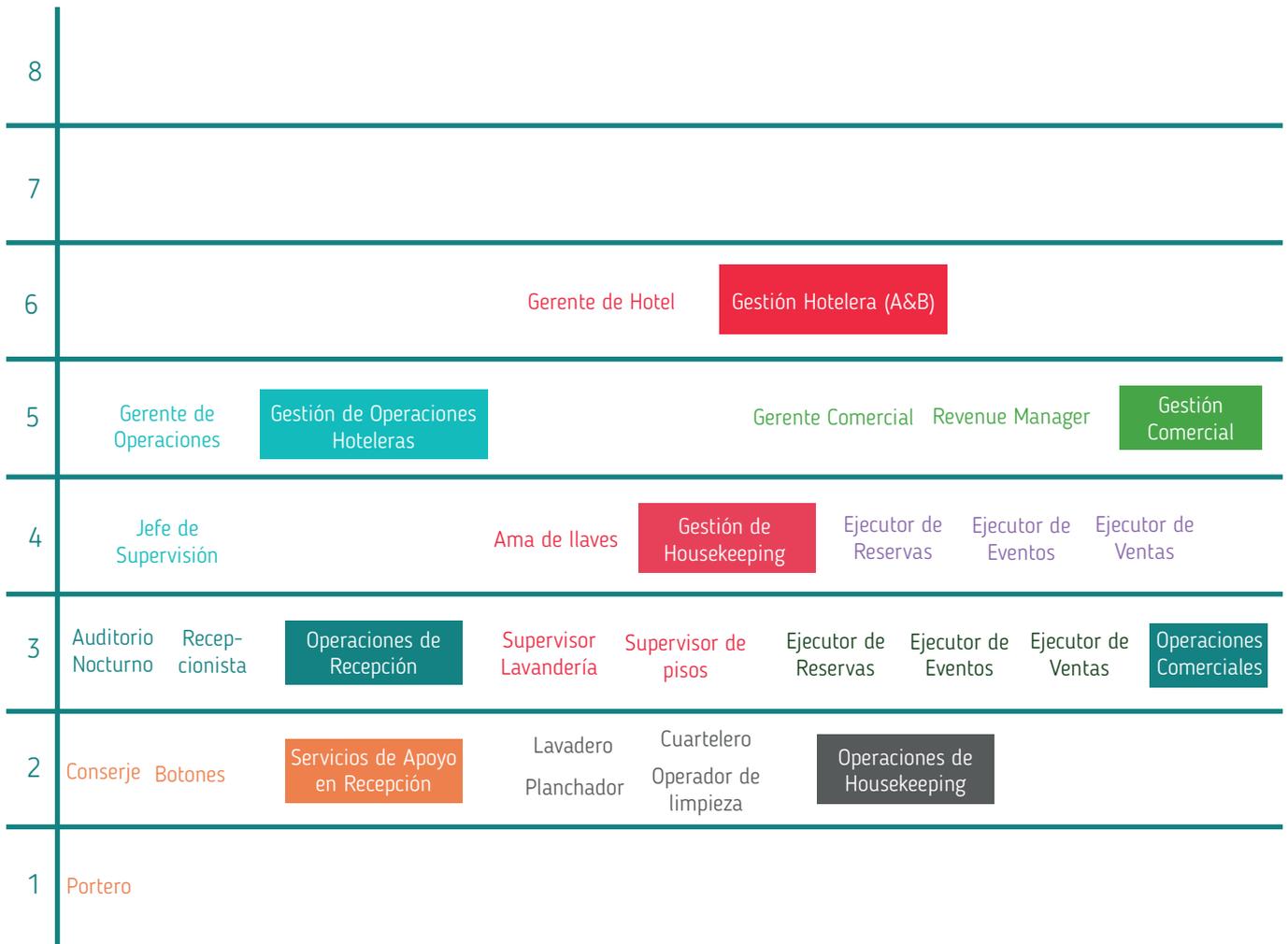
4.5 Configuración de las cualificaciones

La configuración de las cualificaciones es un ejercicio analítico que permite identificar los perfiles que podrían agruparse, por afinidad en sus competencias, y en su vinculación a la cadena de valor del sector productivo al que pertenecen. Es importante señalar que una cualificación puede estar compuesta por uno o varios perfiles. El grado de agrupación de perfiles que puede darse, además de la afinidad antes referida, también tiene en consideración el volumen de aprendizaje que se exige para alcanzar los resultados asociados a un nivel de cualificación. La Tabla 16 muestra los pasos a seguir para la configuración de las cualificaciones.

Tabla 16. Pasos para la configuración de las cualificaciones

Pasos	Actividad
1	Revisar el resultado del posicionamiento de perfiles de un proceso o conjunto de procesos relacionados (Anexo 11).
2	Identificar los perfiles de un mismo nivel de cualificación.
3	Determinar, en esos perfiles del mismo nivel de cualificación, los que aparecen en las mismas etapas del proceso o en las precedentes o en las siguientes, aspecto que determina afinidad dentro de la cadena de valor.
4	Comparar los perfiles del mismo nivel de cualificación en cuanto a las competencias que los componen para identificar afinidades.
5	Establecer el volumen de formación requerida para cada perfil del mismo nivel de cualificación.
6	Considerar que el volumen de formación requerida (años, meses, horas) esté dentro de los rangos establecidos para el nivel de cualificación, de acuerdo con el marco normativo vigente o las disposiciones de la autoridad del MNCP.
7	Dar concepto final sobre los perfiles que pueden componer una cualificación.
8	Definir una denominación de la cualificación, de acuerdo con criterios que deberán ser definidos por el equipo técnico de la autoridad del MNCP. Se recomienda que la denominación refleje el proceso o subproceso en el que se ubica.
9	Validar con un grupo más amplio de empresarios y trabajadores.

En el Gráfico 6, se observa un ejemplo de cómo se configuran las cualificaciones (cuadros) a partir del análisis de los perfiles (palabras). Los colores denotan la afinidad entre ellos.

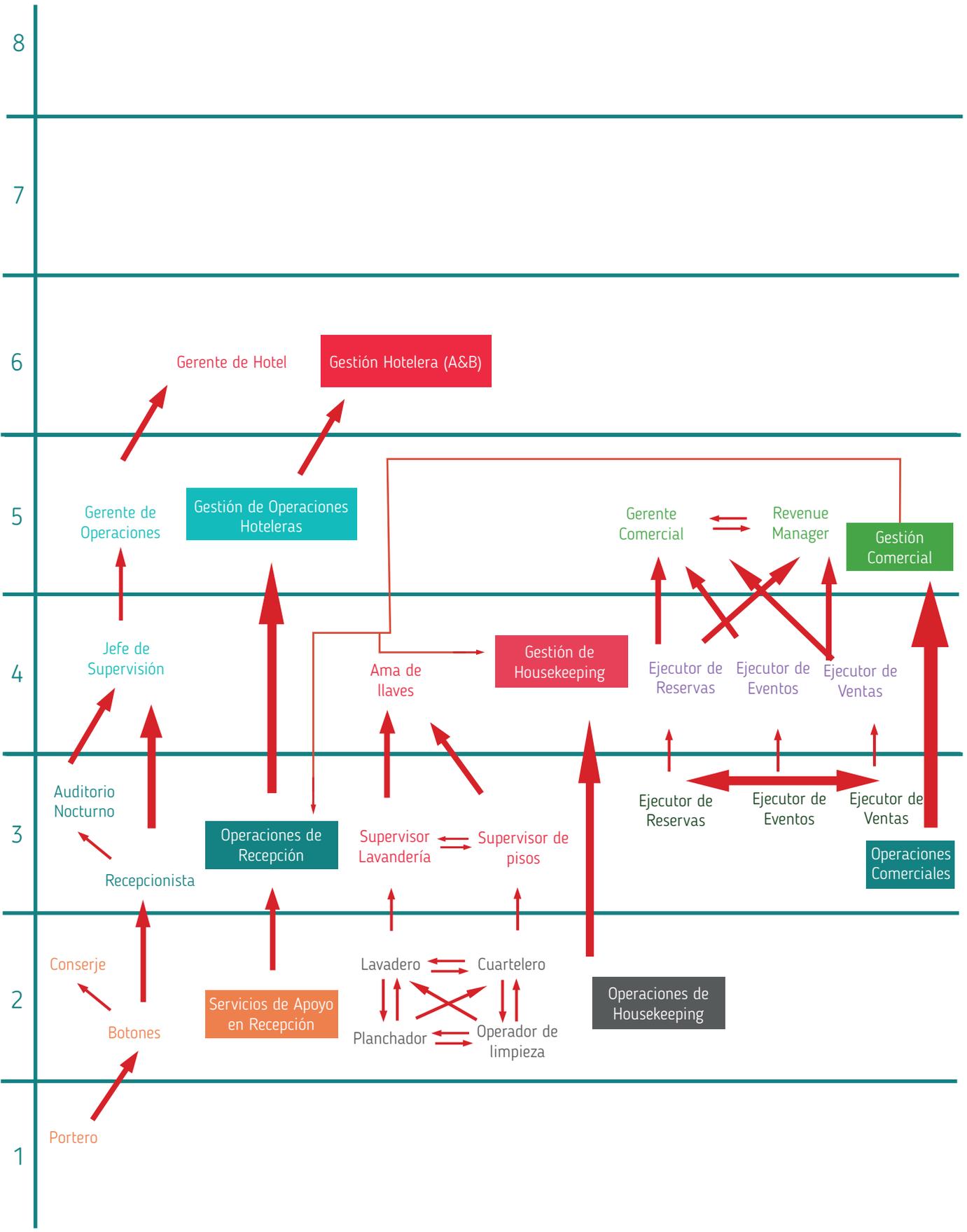


4.6 Definición de rutas de transitabilidad

La ruta de transitabilidad muestra las posibles trayectorias que pueden establecerse entre las cualificaciones, tanto a nivel laboral como formativo. En el primer caso, la ruta se traza entre perfiles (puestos de trabajo) a los que puede acceder una persona en el entorno productivo. Esta ruta puede orientar los planes de carrera y promoción en las empresas. Por su parte, la ruta formativa muestra la trayectoria educativa que una persona puede seguir a lo largo de su vida, y, por tanto, se establece entre cualificaciones.

La Tabla 17 muestra la secuencia de pasos a seguir para definir rutas de transitabilidad.

Pasos	Actividad
1	Establecer los posibles perfiles a los que puede acceder una persona en el entorno laboral, a través de una promoción, hacia el perfil en cuestión, desde niveles precedentes de cualificación y desde el perfil, hacia otros de mayor cualificación.
2	Establecer las cualificaciones relacionadas con el perfil, tanto a nivel de aprendizajes previos (de menor nivel), como a otros de mayor complejidad representados en un nivel superior de cualificación.
3	Consignar, en una representación gráfica, la ruta de transitabilidad.



4.7 Elaboración del estándar de cualificación

El estándar de cualificación es un documento que recoge la información clave de la cualificación. Es estándar en tanto que, una vez adoptado por la autoridad del MNCP, se constituye en referente obligado para los oferentes de educación y formación que quieran adherirse al MNCP y obtener el sello de calidad que implica estar reconocido por la autoridad, como garantía de calidad y de pertinencia frente a las necesidades del sector productivo, y, por tanto, aparecer en el sistema de información público de cualificaciones.

En el marco de la transferencia metodológica llevada a cabo por OIT CINTERFOR, con equipos técnicos de las instituciones y entidades que forman parte del Grupo de Trabajo Multisectorial, se desarrolló un ejercicio de revisión de modelos de cualificaciones de otros países (Chile, Colombia, España, Reino Unido), a partir del cual se definió una propuesta de estructura de cualificación (Anexo 12) que fue empleada en el ejercicio de modelamiento en tres sectores productivos. La Tabla 18 muestra los pasos a seguir para la elaboración del estándar de cualificación.

Tabla 18. Pasos para la elaboración de estándares de cualificación

Pasos	Actividades
1.	Carátula de la cualificación Incluir una portada inicial para la cualificación, que contenga los elementos 1.1., 1.2. 1.3.
1.1.	Denominación de la cualificación Incluir la denominación para la cualificación.
1.2.	Diagrama con la ruta formativo - laboral en la que se ubique la cualificación.
1.3.	Versión Incluir la fecha de elaboración y la fecha de adopción de la cualificación.
2.	Identificación de la cualificación.
2.1.	Incluir la denominación de la cualificación.
2.2.	Asignar el código de la cualificación de acuerdo con la nomenclatura definida, que permite codificar las cualificaciones en función del sector y nivel.
2.3.	Establecer el número de horas que se requieren para obtener la cualificación por la vía de la formación o por la vía de la experiencia (volumen).
2.4.	Definir la vigencia de la cualificación, de acuerdo con el tiempo definido por la autoridad del MNCP y contada a partir de la fecha de aval de la cualificación.
3.	Entorno profesional.
3.1.	Definir el sector al que pertenece la cualificación.
3.2.	Definir la familia o campo ocupacional al que pertenece la cualificación.
3.3.	Identificar los puestos de trabajo o cargos relacionados con la cualificación.
4.	Formación asociada.
4.1.	Relacionar los títulos y certificaciones que pueden otorgarse de acuerdo con el nivel de cualificación y según la normatividad en materia educativa.
4.2.	Incluir un diagrama de la ruta de transitabilidad que permita visualizar la trayectoria formativa y laboral de la cualificación.
5.	Resultados de aprendizaje Incluir los resultados de aprendizaje definidos para las dimensiones de conocimientos, habilidades y aplicación del MNCP, correspondientes al nivel de cualificación.
6.	Unidades de competencia laboral asociadas a la cualificación. Incluir las competencias asociadas a los perfiles que se agrupan en la cualificación.
7.	Módulos formativos: con respecto a cada uno de los módulos formativos que componen la cualificación, incluir los puntos 6.1., 6.2. y 6.3.
7.1.	Unidad de competencia.
7.2.	Elementos de competencia.
7.3.	Criterios de desempeño.

Los pasos antes detallados para la elaboración del estándar de cualificación deberán revisarse una vez que se adopte formalmente su estructura, previo acuerdo sobre la connotación que se otorgue a los distintos conceptos, y se definan las fuentes de información que la alimentan. En el caso de la identificación del sector y de la familia o campo ocupacional al que pertenece la cualificación, se recomienda utilizar la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU). Para los cargos o puestos de trabajo relacionados con la cualificación, es preciso emplear la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO). Esto permitirá la comparabilidad de las cualificaciones peruanas con marcos de cualificaciones de nivel regional o entre marcos sectoriales de varios países.

La referencia a la formación asociada debe estar en consonancia con el Catálogo Nacional de la Oferta Formativa de la Educación Superior Tecnológica y Técnica-Productiva, del Minedu, el cual deberá ser revisado a la luz del MNCP, una vez este se adopte.

En cuanto al volumen de aprendizaje, se recomienda unificar el criterio (relación horas de trabajo con mediación docente / horas de trabajo autónomo del estudiante) para definir los créditos de forma homogénea para todo tipo de ofertas educativas y de formación, de manera que se logre comparabilidad y se pueda determinar, para cada nivel de cualificación, un número de horas mínimas necesarias para alcanzarlo. Esto deberá sintonizarse con las disposiciones para la habilitación y acreditación de los programas de formación.

Como se ve, se incluyen las normas de competencias asociadas a los perfiles que se agrupan en la cualificación, en tanto son referentes para los módulos de formación y para el proceso de reconocimiento de aprendizajes previos (RAP).

Esta versión preliminar de la estructura de la cualificación deberá ser revisada por el equipo técnico de la autoridad del MNCP, para la definición de un estándar y los mecanismos para su adopción por parte de los oferentes de educación y formación, así como para su uso para el reconocimiento de aprendizajes previos. Asimismo, deberá definirse si se incluyen otros aspectos en la cualificación como son el perfil de los docentes y recursos para la formación que, en el taller de transferencia metodológica con el Grupo de Trabajo

Multisectorial, no se consideraron, pero que podrían incluirse dependiendo de consideraciones posteriores que surjan en la autoridad del MNCP.

GLOSARIO

Glosario

Aplicación de conocimientos y habilidades:

Capacidad del individuo para desempeñarse en un campo específico de trabajo o estudio concreto, poniendo en juego los conocimientos y habilidades de los que dispone, y actuar en un nivel determinado de autonomía y responsabilidad.

Autonomía:

Capacidad para valerse por sí mismo y realizar una actividad, incluyendo la toma de decisiones, la interacción con otros para lograr resultados, el uso, administración y gestión de recursos, y la observación y juicio de los resultados de la propia actuación.

Cadena de valor:

“Describe la gama completa de actividades que precisa un producto o servicio, desde su concepción, pasando por las fases intermedias de producción (que implican una combinación de transformaciones físicas y la aportación de los servicios de varios productores), hasta su entrega a los consumidores últimos y su eliminación final tras el uso”.

Clasificación Internacional Normalizada de la Educación -CINE:

Marco de referencia estándar utilizado para categorizar y reportar estadísticas educativas internacionalmente, de forma comparable, que fue adoptado por la UNESCO, en su primera versión, en 1997 y que fue actualizada en 2011.

Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones-CIUO:

Es una herramienta para organizar los empleos en una serie de grupos definidos claramente, en función de las tareas que comporta cada empleo.

Competencia:

Es la combinación integrada de un saber, un saber hacer, un saber ser y un saber ser con los demás; que se ponen en acción para un desempeño adecuado en un contexto dado.

Competencias para la empleabilidad:

“Conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades transversales que necesita una persona para ser “empleable”. Es decir, habilidades, atributos personales y valores que se requieren para entrar, operar y prosperar en el mercado de trabajo. Estas incluyen a las competencias socioemocionales, cognitivas, digitales y de integración al mercado laboral”.

Cualificación:

Es un reconocimiento formal de las habilidades desarrolladas, bien en un proceso educativo o formativo, o a partir de la experiencia de un trabajador. Corresponden a los conocimientos y habilidades de una persona, que le permiten desempeñarse en un campo de estudio o trabajo, de conformidad con un determinado nivel previamente establecido

Descriptor:

Un conjunto de categorías con las cuales se definen las características de los resultados del aprendizaje esperadas para cada nivel del marco. Los descriptores permiten incorporar a los marcos las necesidades y particularidades de su contexto, así como también las apuestas sobre lo que es relevante porque se requiere en el talento humano formado.

Dimensiones:

Son las grandes áreas que agrupan aspectos relativos a una determinada cualificación y en torno a las cuales se definen subdimensiones en las que se pueden visibilizar los resultados de aprendizaje.

Estándar de cualificación:

Es una cualificación que ha sido construida de acuerdo con los procedimientos definidos por la autoridad del marco de cualificaciones y que se considera referente para el reconocimiento oficial de programas de formación o de aprendizajes previos dentro del sistema de cualificaciones.

Gobernanza:

Es el arreglo institucional que define un liderazgo desde el cual se genera un diálogo efectivo y un acuerdo social sobre los objetivos del MNCP, así como unas formas de operar en torno a las cualificaciones.

Habilidades:

Capacidad para desarrollar procesos y procedimientos, aplicando el conocimiento y la información para resolver problemas e interactuar con otros, en un campo específico de trabajo o estudio concreto.

Lengua indígena u originaria:

“Se entiende por lenguas indígenas u originarias del Perú todas aquellas que son anteriores a la difusión del idioma castellano o español y que se preservan y emplean en el ámbito del territorio nacional. Cualquier mención a lengua originaria se entenderá también como lengua indígena u originaria”.

Lengua materna:

“Es aquella lengua que una persona adquiere en sus primeros años de vida como parte de su proceso de socialización en el marco de la vida familiar y los ámbitos más cercanos de relaciones sociales. Una persona puede tener una o más lenguas maternas”.

Mapa de proceso:

Es una representación gráfica de las etapas que se requieren para alcanzar un producto o prestar un servicio.

Marco de cualificaciones:

Instrumento único y consensuado que reúne un conjunto de cualificaciones presentándolas de forma ordenada por niveles asociados con diferentes tipos de cualificación que puede ser de alcance regional, nacional y sectorial. Según la OCDE, “Es un instrumento para el desarrollo, la clasificación y el reconocimiento de habilidades, conocimientos y competencias según una escala continua de niveles acordados con base en un conjunto de criterios”.

Marco Nacional de Cualificaciones:

Reúne y organiza en una estructura a todas las cualificaciones del país.

Modelamiento:

Ejercicio de carácter exploratorio e ilustrativo, en un sector productivo, de la definición de cualificaciones y rutas formativo-laborales.

Perfil ocupacional:

Conjunto de competencias que se requieren para el desempeño de un cargo o puesto de trabajo.

Poblamiento:

Proceso para la definición de cualificaciones sectoriales que inicia con la identificación de perfiles ocupacionales del sector para su posterior configuración en cualificaciones y rutas de transitabilidad, tanto formativa como laboral.

Posicionamiento:

Proceso mediante el cual se ubican perfiles ocupacionales en los niveles del MNC, luego de un análisis detallado, a la luz de los descriptores, en las dimensiones y subdimensiones del MNC.

Proceso:

Conjunto de actividades correlacionadas, desarrolladas de forma sistemática y secuencial, para lograr un objetivo, propósito, producto o servicio.

Resultados de aprendizaje:

Expresión de la calidad y tipo de conocimientos, habilidades y capacidad para actuar, de un individuo, luego de un proceso educativo o formativo o de su experiencia en un campo.

Subdimensiones:

Componentes que permiten la organización de los resultados de aprendizaje de una determinada dimensión de la cualificación.

Vías de cualificación:

Los mecanismos mediante los cuales se puede lograr obtener una cualificación en un determinado nivel. Son vías de cualificación: el reconocimiento de aprendizajes previos obtenidos a través de la experiencia o práctica; la educación y formación en el país o en el extranjero.

Volumen de aprendizaje:

Es una medida de la complejidad de una cualificación dada por la profundidad y amplitud de los resultados de aprendizaje a los que apunta. Generalmente, se mide en meses, años, horas o a través de créditos, en el contexto de la educación y formación.

ANEXOS

ANEXO 1 Algunos marcos de cualificaciones referenciados

Marco Europeo de Cualificaciones⁸⁹

Antecedentes:

- En 2008, se dio la recomendación de proceder a la consolidación de un marco europeo de cualificaciones.
- En 2010, todos los países contaban ya con las equivalencias de sus marcos con el europeo.
- A partir de 2012, todos los certificados emitidos en la región, incluyen la referencia al nivel de cualificación del marco europeo.

Alcance:

Abarca toda la gama de cualificaciones, desde el nivel básico hasta los más avanzados (por ejemplo, el doctorado).

Niveles: 8

Dimensiones:

CONOCIMIENTOS	DESTREZAS	COMPETENCIAS
Se describen como teóricos y/o fácticos.	Se describen como cognitivas (uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y prácticas (fundadas en la destreza manual y en el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos).	Se describen en términos de responsabilidad y autonomía.

Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (MNC-EFTPCR)⁹⁰

Antecedentes:

- El Consejo Nacional de Rectores de Costa Rica identificó la necesidad de contar con un marco de cualificaciones, en 2014, para ordenar la oferta de educación técnica y formación profesional.
- En 2015, se crea una comisión interinstitucional para formular el MNC que, en diciembre de ese año, presenta la propuesta preliminar.

Alcance:

Cubre educación técnica y formación profesional.

Niveles: 5

Dimensiones:

- Saberes disciplinares
- Aplicación
- Autonomía y Responsabilidad
- Interacción profesional, cultural y social

⁸⁹ COMUNIDADES EUROPEAS. Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Bélgica. 2009

⁹⁰ GOBIERNO DEL BICENTENARIO. Marco Nacional de Cualificaciones. Educación Técnica y Formación Profesional. Costa Rica. San José. 2018

Marco Nacional de Cualificaciones de República Dominicana⁹¹

Antecedentes:

- Creación de una Comisión Nacional para la elaboración del MN, de carácter tripartito, bajo decreto presidencial, en junio de 2016, y un Comité Técnico para el MNC.
- El Plan de Gobierno 2016-2020 fijó como meta la consolidación del MNC.
- Iniciativa Dominicana por una educación de calidad fijó como meta el diseño del MNC.

Alcance:

Nacional, abarca todos los sistemas de educación y formación técnica y profesional, así como todos los sectores de producción de bienes y servicios.

Niveles: 8

CONOCIMIENTOS Resultado de la comprensión de información teórica, fáctica y práctica sobre un área de estudio o trabajo concreto que contribuye al desarrollo integral del ser humano.

HABILIDADES COGNITIVAS Y PRÁCTICAS Capacidad para aplicar conocimientos y utilizar técnicas a fin de realizar tareas y resolver problemas. Pueden ser técnicas y conductuales específicas.

HABILIDADES CONDUCTUALES Comportamientos esperados de las personas en su desempeño en el contexto laboral o ámbito de estudios.

RESPONSABILIDAD Y AUTONOMÍA Capacidad de responder a distintas tareas y actuar con independencia en los mandatos que se les delegue en el ámbito de trabajo o estudio, acorde a los conocimientos y habilidades que posee, y según los grados de supervisión o control que tenga.

Marco de Referencia de Cualificaciones para las Naciones del Sudeste Asiático- AQRF⁹²

Antecedentes:

- Los ministros de economía (2014), educación (2015) y trabajo (2015) de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN)⁹³ respaldaron la consolidación del marco de cualificaciones de referencia para contar con un instrumento de comparación de las cualificaciones de los distintos países, fortalecer los sistemas de cualificaciones en cada uno de los países miembros y promover el aprendizaje a lo largo de la vida. Con ese fin, se conformó un equipo de trabajo.
- Se suscribió en 2015.

Alcance: Regional

Niveles: 8

CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES Diversos tipos de conocimiento (es decir, hechos y teorías) y habilidades utilizadas (es decir, prácticas y habilidades cognitivas).

APLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD El contexto en el cual el conocimiento y las habilidades se utilizan en la práctica, y el nivel de independencia, incluida la capacidad de tomar decisiones y asumir la responsabilidad de uno mismo y del otro.

⁹¹ ARBIZU, F. Análisis de experiencias de implementación en América Latina y El Caribe- República Dominicana. Capítulo 3º en VARGAS, F. (editor) Avanzando hacia los Marcos Nacionales de Cualificaciones; la experiencia de Chile y República Dominicana. OIT/CINTERFOR. Montevideo. 2018. p. 82

⁹² ASEAN SECRETARIAT. ASEAN Qualifications Reference Framework: a practical guide and all you need to know. Jakarta. Public Outreach and Civil Society Division. 2018

⁹³ Los Estados miembros de la Asociación son Brunéi Darussalam, Camboya, Indonesia, República Democrática Popular Lao, Malasia, Myanmar, Filipinas, Singapur, Tailandia y Vietnam.

Anexo 2

Clasificación Internacional Normalizada de la Educación⁹⁴-CINE

“La Clasificación Internacional Normalizada de la Educación-CINE es el marco de referencia estándar utilizado para categorizar y reportar estadísticas educativas internacionalmente de forma comparable, que fue adoptado por la UNESCO en su primera versión en 1997. La versión actualizada en 2011 incluye:

i) la introducción de certificaciones otorgadas por los programas de educación como una unidad estadística relacionada; ii) un esquema de codificación de tres dígitos diseñado para identificar los distintos niveles de los programas de educación y el logro educativo; iii) una sección sobre la administración y gobierno de la CINE; y iv) un glosario ampliado.

CINE clasifica los programas educativos de acuerdo con sus contenidos en función de dos variables de clasificación cruzadas: niveles de educación y campos de educación. Adicionalmente, incluye una clasificación relacionada con los niveles de logro educativo basada en certificaciones educativas reconocidas”. Son ocho niveles que tienen definidas unas duraciones por cada uno, por ello, pueden darse tres casos: “i) programas que abarcan dos o más niveles CINE; ii) dos o más programas secuenciales que sumados constituyen un nivel CINE, y iii) programas impartidos bajo la modalidad de módulos o cursos sin una secuencia claramente definida”.

Los programas que se incluyen pueden ser formales o no formales, entendidos estos últimos como “alternativa o complemento a la educación formal de las personas dentro del proceso de aprendizaje a lo largo de la vida”, de ahí que, según cada país, pueda incluir un gran espectro de programas.

Niveles del CINE

- 0- Educación en la primera infancia
- 1- Educación primaria
- 2- Secundaria baja
- 3- Secundaria alta

- 4- Educación postsecundaria no terciaria
- 5- Educación terciaria de ciclo corto
- 6- Grado en la educación terciaria o nivel equivalente
- 7- Maestría, especialización o equivalente
- 8- Doctorado o equivalente

Cada nivel de la CINE agrupa los programas y certificaciones, que se subdividen por dimensiones complementarias: orientación de los programas; conclusión del nivel CINE; acceso a un nivel CINE más avanzado; y posición en la estructura nacional de títulos y certificaciones. Los programas que no permiten la continuidad en los niveles 5, 6, y 7 se ubican en nivel 3, y aquellos que sí lo hacen, en el nivel 4.

⁹⁴ Tomado de UNESCO. Clasificación Internacional Normalizada de la Educación-CINE. Instituto de Estadística de la Unesco. Montreal. 2013

Anexo 3

Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones-CIUO⁹⁵

La OIT es responsable de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. La primera versión de la CIUO data de 1957 y la más reciente, la CIUO-08, utilizada actualmente, es de 2007.

“Es una herramienta para organizar los empleos en una serie de grupos definidos claramente en función de las tareas que comporta cada empleo”. Es utilizada con fines estadísticos, así como por actores vinculados a las oficinas de empleo, a la migración de trabajadores, al desarrollo de la formación y a la orientación.

El empleo se define como “un conjunto de tareas y cometidos desempeñados por una persona, o que se prevé que ésta desempeñe, incluido para un empleador o por cuenta propia”. Mientras que la ocupación se entiende como “un conjunto de empleos cuyas principales tareas y cometidos se caracterizan por un alto grado de similitud”.

“Los criterios básicos utilizados para definir el sistema de grandes grupos, subgrupos principales, subgrupos y grupos primarios son el “nivel de resolución de competencias” y la “especialización de las competencias” requeridos para efectuar eficazmente las tareas y cometidos de las ocupaciones”.

Grandes grupos

1. Directores y gerentes
2. Profesionales científicos e intelectuales
3. Técnicos y profesionales de nivel medio
4. Personal de apoyo administrativo
5. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
6. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros
7. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios
8. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores
9. Ocupaciones elementales
10. Ocupaciones militares

⁹⁵ Tomado de: Resolución sobre la actualización de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones. Disponible en Internet en : <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>

Anexo 4

Taxonomía de Bloom

Taxonomía de Bloom (1956)

NIVEL 1 CONOCER	NIVEL 2 COMPRENDER	NIVEL 3 APLICAR	NIVEL 4 ANALIZAR	NIVEL 5 SINTETIZAR	NIVEL 6 EVALUAR
<ul style="list-style-type: none"> - Define - Lista - Rotura - Nombra - Identifica - Repite - Quién - Qué - Cuándo - Dónde - Cuenta - Describe - Recoge - Examina - Tabula - Cita - Escribe - Enumera - Etiqueta - Reproduce - Selecciona 	<ul style="list-style-type: none"> - Predice - Asocia - Estima - Diferencia - Extiende - Resume - Describe - Interpreta - Discute - Explica - Parafrasea - Ilustra - Compara 	<ul style="list-style-type: none"> - Aplica - Demuestra - Completa - Ilustra - Muestra - Examina - Modifica - Relata - Cambia - Clasifica - Experimenta - Descubre - Usa - Computa - Resuelve - Construye - Calcula 	<ul style="list-style-type: none"> - Separa - Ordena - Explica - Conecta - Pide - Compara - Selecciona - Explica - Infiere - Arregla - Clasifica - Analiza - Categoriza - Compara - Contrasta - Separa 	<ul style="list-style-type: none"> - Combina - Integra - Reordena - Substituye - Planea - Crea - Diseña - Inventa - Prepara - Generaliza - Compone - Modifica - Diseña - Plantea hipótesis - Intenta - Desarrolla - Formula - Reescribe 	<ul style="list-style-type: none"> - Decide - Establece graduación - Prueba - Mide - Recomienda - Juzga - Explica - Compara - Suma - Valora - Critica - Justifica - Discrimina - Apoya - Convence - Concluye - Selecciona - Establece rangos - Predice - Argumenta

Fuente: DIRECCIÓN GENERAL DE DOCENCIA. Orientaciones para la renovación curricular. Etapa 2. Niveles de dominio de las competencias. Universidad de Temuco. Temuco. 2012. P. 14.

Taxonomía de Bloom revisada por Anderson y Krathwohl (2001)

Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Reconocer y traer a la memoria información relevante de la memoria de largo plazo	Habilidad de construir significado a partir de material educativo, como la lectura o las explicaciones del docente.	Aplicación de un proceso aprendido ya sea en una situación familiar o en una nueva.	Descomponer el conocimiento en sus partes y pensar en cómo estas se relacionan con su estructura global.	Ubicada en la cúspide de la taxonomía original de 1956, evaluar es el quinto proceso en la edición revisada. Consta de comprobación y crítica	Nuevo en esta taxonomía. Involucra reunir cosas y hacer algo nuevo. Para llevar a cabo tareas creadoras, los aprendices generan, planifican y producen.

Fuente: Tomado de La taxonomía de Bloom y sus actualizaciones en <http://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/Taxonomia-BloomCuadro.pdf>

Taxonomía de Bloom revisada por Churches para la era digital (2008)

Recordar	Comprender	Aplicar	Analizar	Evaluar	Crear
Recuperar, rememorar o reconocer conocimientos que está en la memoria.	Construir significado a partir de diferentes tipos de funciones, sean estas escritas o gráficas	Llevar a cabo o utilizar un procedimiento durante el desarrollo de una representación o de una implementación.	Descomponer en partes materiales o conceptuales y determinar cómo estas se relacionan o se interrelacionan, entre sí, o con una estructura completa, o con un propósito determinado.	Hacer juicios en base a criterios y estándares utilizando la comprobación y la crítica.	Juntar los elementos para formar un todo coherente y funcional; generar, planear o producir para reorganizar elementos en un nuevo patrón o estructura.

Fuente: Tomado de La taxonomía de Bloom y sus actualizaciones en <http://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/TaxonomiaBloomCuadro.pdf>

Anexo 5

Taxonomía de Bigg

Structure of the Observed Learning Outcome- SOLO

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
<ul style="list-style-type: none"> - Identificar - Memorizar - Reconocer - Realizar un procedimiento sencillo 	<ul style="list-style-type: none"> - Enumerar - Describir - Hacer una lista - Combinar - Hacer algoritmos 	<ul style="list-style-type: none"> - Comparar (contrastar) - Explicar causas - Analizar - Relacionar - Aplicar 	<ul style="list-style-type: none"> - Teorizar - Generalizar - Formular hipótesis - Reflexionar
Directos, concretos, autoficientes, pero minimalistas.	Indican la comprensión de los límites, pero no de sistemas.	Indican la relación entre datos y teoría, acción y finalidad.	El estudiante debe tener un nivel que trascienda lo enseñado
Uniestructural	Multiestructural	Relacional	Abstracta ampliada

Fuente: DIRECCIÓN GENERAL DE DOCENCIA. Orientaciones para la renovación curricular. Etapa 2. Niveles de dominio de las competencias. Un camino para definir los resultados de aprendizaje. Universidad de Temuco. Temuco. 2012. P. 15.

Anexo 6

Taxonomía de Dreyfus (1986)

The Dreyfus model of skills acquisition

Levels of progression	Desriptors
Novice	<ul style="list-style-type: none"> -Rigid adherence to taught rules or plans -Little situation perception -No discreation judgement -Acts without reference of context
Advanced beginner	<ul style="list-style-type: none"> - Guidelines for action based on attributes or aspects (aspects are global characteristics of situations recognizable only after some prior experience - Situational perception still limited - All attributes and aspects are treated separatly and given equal importance
Competent	<ul style="list-style-type: none"> - Coping with crowdedness - Now see actions at least partly in terms of longerterm goals - Conscious, deliberate planning - Standardized and routinized procedures - Analytical
Proficient	<ul style="list-style-type: none"> - Sees situations holistically rather than in terms of aspects - Sees what is most important in a situation -Perceives deviations from the normal pattern - Decision-making less laboured - Uses maxims for guidance, whose meaning vary according to the situation - Rational

Fuente: KEEVY, J. AND CHAKROUN, B. Level-setting and recognition of learning outcomes. The use of level descriptors in the twenty-first century. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). Paris: 2015. P. 68.

Anexo 7

Propuesta de taxonomía para la dimensión de conocimientos del MNCP

Nivel	Tipo de conocimiento	Progresión del conocimiento		Progresión de la gestión del conocimiento adaptada para el MNCP ⁹⁶
		Taxonomía de Bloom adaptada a los niveles del MNCP	Taxonomía de Biggs SOLO adaptada a los niveles del MNCP	
8	Abstracto original en uno o varios campos	Generar y crear	Teorizar, generalizar, formular hipótesis, reflexionar en nuevos dominios, transferir a un nuevo contexto.	Generar y difundir conocimiento nuevo
7	Abstracto existente en un campo	Evaluar e innovar	Integrar, comparar, contrastar, explicar causas, integrado a una estructura.	Sistematizar y compartir conocimiento.
6	Procesual: referido a procesos	Adaptar y mejorar	Analizar, relacionar, aplicar, integrado a una estructura.	Utilizar la información para cualificar procesos y productos.
5	Procedimental: referido a procedimientos	Identificar y analizar	Combinar, hacer algoritmos sobre varios aspectos relevantes independientes.	Sistematizar conocimiento relacionado con una situación.
4	Conceptual: referido a conceptos	Aplicar	Enumerar, describir varios aspectos relevantes independientes.	Crear información nueva.
3	Básico: referido a elementos	Comprender	Hacer una lista sobre varios aspectos relevantes independientes.	Reutilizar información.
2	Factual: referido a hechos	Recordar	Identificar un procedimiento sencillo sobre un aspecto relevante.	Transmitir información.
1	Experiencial: referido a experiencias o vivencias	Reconocer	Reconocer un procedimiento sencillo sobre un aspecto relevante.	Utilizar información relevante.

⁹⁶ Adaptación de GAIRÍN, J. Competencias para la gestión del conocimiento y el aprendizaje. Revista Cuadernos de Pedagogía No. 370. Monográfico. P. 26. Departamento de Pedagogía Aplicada de la Universitat Autònoma de Barcelona

ANEXO 8

Propuesta de taxonomía para la dimensión de habilidades y aplicación del MNCP

Nivel	Taxonomía de Dreyfus adaptada al MNCP	Análisis propio de los Niveles de Referencia Mundial		
		Acciones	Objetos	Características de las acciones y los objetos
8	Maestro	<ul style="list-style-type: none"> - Liderar - Supervisar - Sintetizar la teoría - Crear nuevas ideas y formas de la práctica - Analizar críticamente, evaluar los problemas y teorías - Liderar o colaborar con colegas y expertos - Defender sus análisis - Supervisar investigaciones - Identificar formas de resolver problemas - Reconfigurar procedimientos altamente especializados - Evaluar - Determinar implicaciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Varios campos - Problemas estratégicos y críticos - Procedimientos altamente especializados - Enfoques creativos - Audiencias altamente diversas y especializadas 	<ul style="list-style-type: none"> - Avanzado - Estratégico - Altamente especializado - Contexto de alta incertidumbre - Elevada autonomía - Responsabilidad plena por el impacto de sus acciones
7	Experto	<ul style="list-style-type: none"> - Colaborar - Dirigir - Seleccionar - Analizar críticamente - Presentar y defender análisis - Seleccionar y reconfigurar - Dirigir - Investigar - Coordinar actividades - Evaluar - Desarrollar 	<ul style="list-style-type: none"> - En uno o varios campos - Práctica relevante - Actividades estratégicas - Enfoques innovadores - Problemas complejos - Audiencia de colegas y expertos 	<ul style="list-style-type: none"> - Complejo - Especializado - Alta autonomía y reporte de rendición de cuentas frente a las instancias más altas de la organización



6	Diestro	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar - Tomar decisiones - Reinterpretar - Analizar - Reconfigurar - Seleccionar - Producir - Presentar - Identificar - Recopilar - Colaborar - Establecer objetivos - Evaluar información técnica compleja - Coordinar el trabajo hacia objetivos comunes - Investigar - Reconfigurar - Evaluar - Planear - Gestionar 	<ul style="list-style-type: none"> - Amplia gama de actividades - Información técnica - Informes - Propuestas - Problemas específicos - Resultados - Procedimientos específicos de un campo - Actividades y los resultados de los individuos y / o grupos - Audiencias con diferentes intereses y niveles de comprensión: colegas, expertos y líderes de grupos - Dentro de las normas 	<ul style="list-style-type: none"> - Amplia gama - Actividades aceptadas de un campo o de la organización - Específicos - Un campo
5	Competente	<ul style="list-style-type: none"> - Tomar decisiones - Gestionar - Modificar - Identificar - Seleccionar - Colaborar con compañeros o líderes - Coordinar responsabilidades 	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades técnicamente complejas y especializadas - Resultados técnicamente especializados - Problemas técnicamente complejos y problemas en un campo 	<ul style="list-style-type: none"> - Técnicamente complejo - Especializado - Audiencias con diferentes intereses - Reporta resultados a niveles superiores



4	Avanzado	<ul style="list-style-type: none"> - Recurrir - Realizar - Planificar - Recopilar - Interpretar - Organizar - Colaborar con otros - Determinar la naturaleza y alcance - Seleccionar, aplicar y adaptar procedimientos - Guiar y supervisar a otros en actividades - Lidar con problemas y preguntas que surgen en la actividad 	<ul style="list-style-type: none"> - Técnicas estándar - Actividades no rutinarias - Procedimientos técnicos estandarizados - Resultados no rutinarios - Problemas técnicos no rutinarios que surgen en el curso de las actividades o planteadas por colegas o clientes 	<ul style="list-style-type: none"> - No rutinario, pero planificable - Propios o de otros con actividades similares - Un campo - Bajo supervisión de algunas actividades o procesos específicos
3	Intermedio	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar - Realizar - Seleccionar procedimientos - Recopilar - Organizar - Producir informes - Colaborar con otros - Aplicar procedimientos estándar - Revisar sus propias actividades - Preparar 	<ul style="list-style-type: none"> - Problemas y preguntas que surgen en actividad - Actividades técnicas de rutina que sean sencillas o claramente definidas - Hallazgos directos 	<ul style="list-style-type: none"> - Rutina Sencilla - Clara definición - Colegas o clientes - Actividades similares - Bajo orientación y supervisión general
2	Principiante	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizar - Usar habilidades básicas de comunicación - Recopilar información - Colaborar con otros - Realizar actividades - Monitorear - Verificar los resultados 	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades familiares y estructuradas - Actividad en curso - Problemas que surgen de la actividad - Procedimientos básicos 	<ul style="list-style-type: none"> - Concreto - Detallado - Audiencia: colegas y / o clientes - Bajo instrucción y supervisión continua

1	Novato	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizar - Colaborar con otros según instrucciones - Acceder a información simple requerida o generada por actividades inmediatas - Registrar información en formatos simples - Lidar con problemas simples - Aplicar procedimientos según instrucciones - Registrar en formatos sencillos - Verificar resultados bajo instrucción y supervisión 	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades simples inmediatas - Procedimientos altamente estructurados - Información simple - Actividades inmediatas 	<ul style="list-style-type: none"> - Altamente estructurada - Audiencia: colegas o clientes - Instrucción inmediata - Estrecha y cercana supervisión
---	--------	---	--	--

Fuente: elaboración propia con base en la taxonomía de Dreyfus y los niveles de referencia mundiales

ANEXO 9

Contenido clásico de una norma de competencia laboral⁹⁷

Competencia	
<p>Unidad de competencia 1 Función productiva relacionada con las realizaciones profesionales.</p>	
<p>Criterios de desempeño Un resultado o acción que realiza la persona.</p>	<p>Evidencias requeridas</p> <p>Evidencias de desempeño directo: Situaciones con la cuales la persona demuestra el resultado del trabajo.</p> <p>Evidencias de producto: Resultados tangibles derivados del desempeño.</p> <p>Evidencias de conocimiento y comprensión: Específica el conocimiento que permite a las personas lograr un desempeño competente.</p>
<p>Campo de aplicación Incluye las diferentes circunstancias, en el lugar de trabajo, materiales, tecnología y ambiente organización, en el marco del cual se desarrolla la competencia.</p>	<p>Guía para la evaluación Establece los métodos de evaluación y las mejores formas de recolección de las evidencias para la evaluación de la competencia.</p>

⁹⁷ Adaptado de IRIGOIN, M. Y VARGAS, F. Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Organización Internacional del Trabajo / OIT / Cinterfor. Montevideo: 2012. P. 120

ANEXO 10

Formato de identificación de perfiles por etapas del proceso

PROPÓSITO CLAVE		
SUBPROCESO	ETAPAS	PERFILES

Fuente: elaboración propia

ANEXO 11

Formato de posicionamiento de perfiles de un proceso

Proceso	
Nivel	Perfiles
8	
7	
6	
5	
4	
3	
2	
1	

Fuente: elaboración propia

ANEXO 12

Propuesta de estructura de cualificación

REPÚBLICA DEL PERÚ MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES (Denominación de la cualificación) Ruta formativo - laboral Fecha de elaboración: Fecha de adopción:	
Denominación	
Identificación	
Nivel de cualificación	
Código	
Volumen (horas requeridas)	
Vigencia	
Entorno profesional	
Sector	
Familia profesional	
Perfiles ocupacionales vinculados	
Formación asociada	
Títulos y certificaciones Ruta de transitabilidad formativo laboral (diagrama de flujo)	

Resultados de aprendizaje		
Conocimientos	Habilidades	Aplicación
Unidades de competencia laboral asociadas a la cualificación		
Unidad de competencia laboral 1		
Unidad de competencia laboral 2		
Módulos formativos		
Módulo formativo 1:		
Unidad de competencia:	Elemento de competencias	Criterios de desempeño
Unidad de competencia:	Elemento de competencias	Criterios de desempeño

Fuente: elaboración propia

	Adelantar un proceso de poblamiento piloto en uno o dos sectores estratégicos				x		
	Adopción formal de las cualificaciones más relevantes en los sectores seleccionados para el pilotaje				x		
	Efectuar ajustes al procedimiento estándar del poblamiento de acuerdo con el resultado de pilotaje			x			
	Definición de los mecanismos de aseguramiento de la calidad y ajuste institucional			x			
	Diseñar y poner en marcha el sistema de información del MNCP			x			
	Definir el proceso para el reconocimiento de aprendizajes previos					x	
	Establecimiento de los mecanismos para articular las acciones de aseguramiento de calidad de la oferta educativa y formativa desde el MNCP			x			
	Crear los sistemas de información sobre estándares de calificaciones y cualificaciones			x			
	Definir los canales de comunicación y acceso público al MNCP			x			
	Diseño de un plan de poblamiento sectorial			x			
	Puesta en marcha del plan de poblamiento sectorial				x	x	x
	Implementación de los procesos de evaluación y aval de las cualificaciones				x	x	x
Implementación plena	Consolidación de un mapa de referencia con las cualificaciones reconocidas					x	
	Implementación de acciones de fomento al ajuste de la oferta educativa y de formación alineada con el MNCP					x	x
	Implementación de los procesos de aseguramiento de la calidad				x	x	x
	Diseño e implementación del sistema de equivalencias y acumulación de créditos					x	
	Poner en marcha los procesos de cualificación por la vía del reconocimiento de aprendizajes previos					x	
	Administración del sistema de información y los canales de comunicación				x	x	x
Comparabilidad y articulación con otros marcos	Avance en el proceso de homologación de perfiles con países de la región				x	x	x
	Participación en escenarios de consolidación de marcos regionales de cualificaciones					x	x
	Articulación de los espacios de participación regional				x		

Evaluación del MNCP y su implementación	Definición de la estrategia de seguimiento y evaluación del MNCP				x		
	Establecimiento de los indicadores para el seguimiento y evaluación del MNCP				x		
	Implementación de mecanismos para la medición de la usabilidad, efectividad e impacto del MNCP					x	x
	Documentación de buenas prácticas					x	x
	Realización de ejercicios de referenciación con otros marcos de cualificaciones						x
	Implementación de procesos de evaluación del MNCP						x



PMESUT

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Programa para la Mejora de la Calidad y Pertinencia
de los Servicios de Educación Superior
Universitaria y Tecnológica

Calle Los Laureles 399 - San Isidro, Lima; Perú
www.pmesut.gob.pe

