



MARCO DE
CUALIFICACIONES
TÉCNICO PROFESIONAL

JALIFICACIONES TÉCNICO PROFESIONAL >>> HACIA UN MARCO DE CUALIFICACIONES TÉCNICO
SIONAL >>> HACIA UN MARCO DE CUALIFICACIONES TÉCNICO PROFESIONAL >>> HACIA U
N MARCO DE CUALIFICACIONES TÉCNICO PROFESIONAL >>>

DOCUMENTO
PRELIMINAR
OCTUBRE 2016



EN COLABORACIÓN CON:





Fotografía MINEDUC



“La Reforma Educacional que ha puesto en marcha la Presidenta de la República, Michelle Bachelet Jeria, busca garantizar el derecho a una educación de calidad para todas y todos los chilenos.

Para ello estamos implementando programas y políticas orientadas a mejorar la educación en todos los niveles, incluido el de la formación técnico profesional. De entre todas esas medidas, quiero destacar la creación de 15 Centros de Formación Técnica en cada una de las regiones del país y la puesta en marcha de consejos nacionales y regionales con participación del sector productivo y social, que otorgarán pertinencia y facilitarán la trayectoria y la continuidad educacional y laboral de las y los futuros técnicos.

El presente proyecto de Marco de Cualificaciones Técnico Profesional, impulsado por el Ministerio de Educación en conjunto con CORFO, SENCE y ChileValora, se enmarca en este esfuerzo y en el de todas y todos aquellos que creen, al igual que nosotros, que la educación técnico-profesional es imprescindible para continuar en el camino al desarrollo con equidad y justicia social.”

*Valentina Quiroga Canahuate
Subsecretaria de Educación
Ministerio de Educación*

El presente informe ha sido elaborado por el Ministerio de Educación, con la asesoría experta de Fundación Chile, como documento preliminar del desarrollo del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional.

Octubre 2016, Santiago de Chile.



En colaboración con:



ÍNDICE

(DOCUMENTO DE TRABAJO PRELIMINAR)

13	PRESENTACIÓN
16	¿QUÉ ES UN MARCO DE CUALIFICACIONES (MC)?
16	¿PARA QUÉ SIRVE UN MC?
17	¿A QUIÉNES BENEFICIA UN MC?
18	¿CÓMO SURGEN LOS MC?
19	FACTORES CRÍTICOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UN MC
22	¿QUÉ PROBLEMAS INTENTA RESOLVER UN MC?
23	¿POR QUÉ UN MARCO DE CUALIFICACIONES TÉCNICO PROFESIONAL (MCTP)?
24	¿QUÉ PRINCIPIOS ORIENTAN EL MCTP?
28	¿CÓMO SE ESTÁ CONSTRUYENDO EL MCTP?
29	TÉRMINOS CLAVES PARA ENTENDER EL MCTP
34	ESTRUCTURA DEL MCTP
44	HOJA DE RUTA DEL MCTP
51	PALABRAS FINALES
54	ANEXOS





“En el contexto de la Política de Formación Técnico Profesional, recientemente presentada por el Ministerio de Educación, el Marco de Cualificaciones juega un rol central. Para la Calidad de la Formación Técnico Profesional, es un insumo para la modernización y pertinencia del currículo con respecto a las necesidades de la sociedad y el mundo del trabajo, tanto en la educación media como en la educación superior. Este instrumento, que ha considerado los aportes y experiencias de CORFO, SENCE y ChileValora, es también indispensable para el desarrollo de Trayectorias Educativas y Laborales exitosas, de modo que jóvenes, trabajadores y trabajadoras puedan contar con oportunidades para avanzar en el desarrollo de sus competencias, reconociéndoles su formación y/o experiencia laboral”.

*Marcela Arellano
Secretaria Ejecutiva Formación Técnico Profesional
Ministerio de Educación*



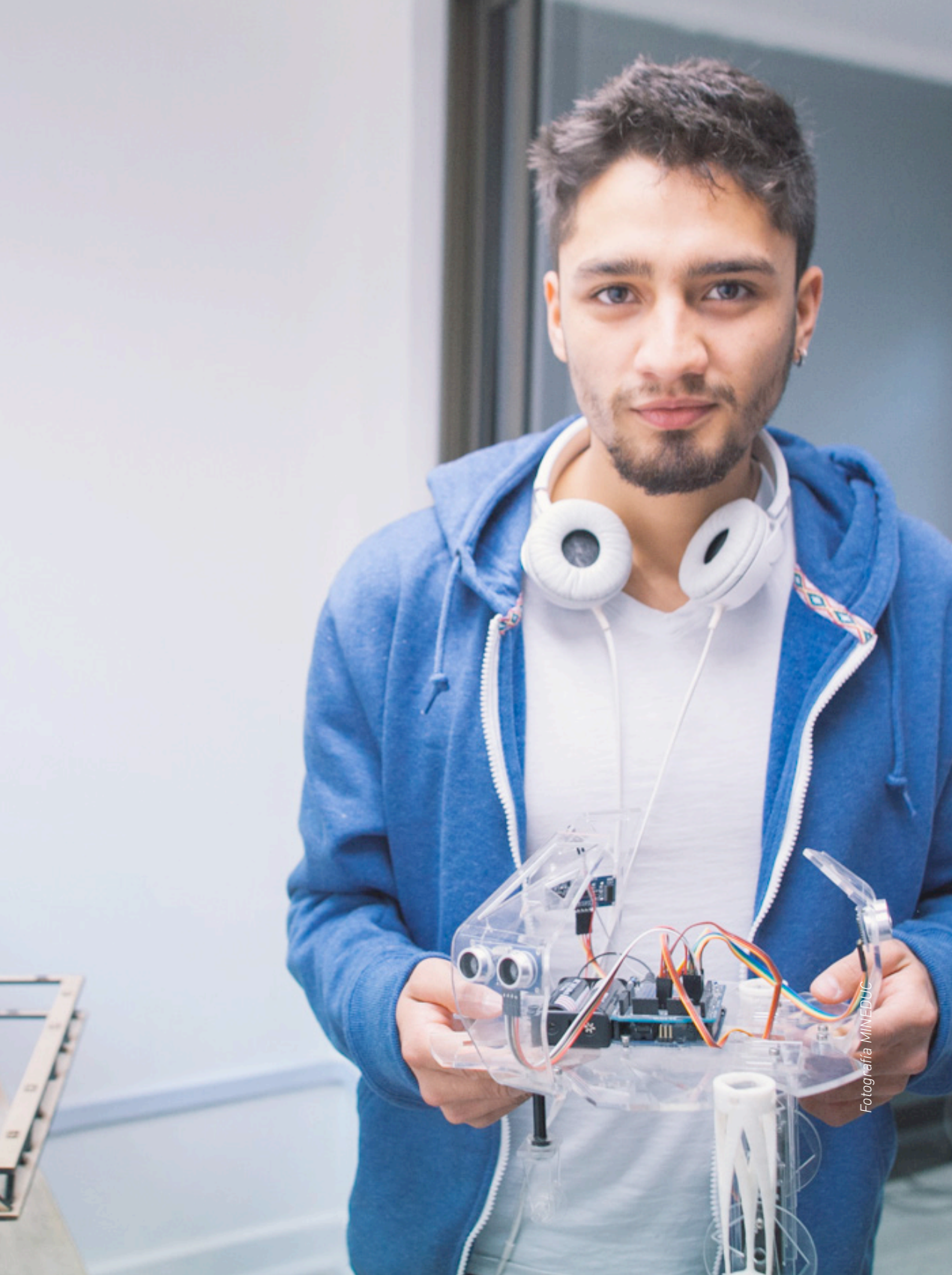
PRESENTACIÓN


La posibilidad de contar con un Marco de Cualificaciones (MC) que contribuya a mejorar la calidad y pertinencia de la formación técnico profesional, así como a aumentar la transparencia de las credenciales formativas, ha sido un anhelo compartido por distintos actores claves en la formación de personas en Chile. Por ello, el Ministerio de Educación, a través de la Secretaría Ejecutiva de Formación Técnico Profesional (SEFTP), ha iniciado en colaboración con otros Ministerios y con el apoyo experto de Fundación Chile, un proceso de construcción de un MC para ese subsector.

/ 13

El presente documento, es un avance preliminar del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP). Su propósito es compartir el marco conceptual que orienta este trabajo y dar cuenta de la ruta a seguir para que Chile cuente con un instrumento de esta naturaleza.

En diciembre de 2016 se hará público el resultado final de la primera etapa de construcción del MCTP, que incluye la definición de cualificaciones, con sus niveles y descriptores para tres sectores claves de la economía nacional (minería, logística y tecnologías de información). Estos sectores han sido seleccionados en conjunto con CORFO por su relevancia y potencial para el país. El *poblamiento* del MCTP en estos sectores proveerá orientaciones y aprendizajes para incorporar otros ámbitos laborales desde 2017.





“Chile necesita disponer del capital humano calificado que apoye las dinámicas de innovación y la sofisticación de nuestra economía. Un Marco de Cualificaciones puede ser una herramienta clave para darle mayor pertinencia y foco a la enorme inversión en formación de talento, que estamos haciendo como país”.

EDUARDO BITRAN

Vicepresidente Ejecutivo

CORFO

Integrante Consejo Asesor de Formación Técnico Profesional

¿QUÉ ES UN MARCO DE CUALIFICACIONES?

Un Marco de Cualificaciones¹ (MC) es un instrumento de escala nacional o transnacional utilizado para organizar y reconocer aprendizajes, los cuales se distribuyen en una estructura gradual de niveles, en conformidad a un conjunto de criterios previamente definidos. Las cualificaciones corresponden a los conocimientos y habilidades de una persona, que le permiten desempeñarse en un ámbito profesional en conformidad a un determinado nivel previamente establecido.

En este contexto, una cualificación se define como el conjunto de aprendizajes que a una persona le permiten desempeñarse en un ámbito ocupacional, en conformidad a un nivel del marco. Esta definición está capturada adecuadamente en los usos habituales de la expresión y sus derivados, por ejemplo: "Esta persona tiene la cualificación para ejercer esa profesión" o "ese trabajador no está cualificado para aquella posición".

¿PARA QUÉ SIRVE UN MC?

Un Marco de Cualificaciones puede responder a diversos propósitos, los que dependen de las necesidades sociales y productivas, de una institución, país o conjunto de países. La literatura nos indica algunos factores en común:

- Contribuir a la generación de un sistema coordinado e integrado de cualificaciones, ayudando a conciliar las demandas del sector productivo con la oferta de competencias de trabajadores y estudiantes, de acuerdo a las necesidades económicas y sociales de un país.
- Facilitar el acceso a la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida de las personas, orientándolas en sus opciones de formación y de trayectoria profesional.

1. Para la elaboración de esta conceptualización se han considerado las siguientes fuentes:

- Bologna working group on qualification framework (2005). "A framework for qualifications of the european higher education area". Ministry of Science, Technology and Innovation, Copenhagen, 200 páginas.
- Tuck, R. (2007). "An introductory guide to national qualifications framework: Conceptual and practical issues for policy makers". Skills and employability department, International Labor Organization, 72 páginas.
- OCDE (2007). "Education and training policy, qualifications systems, bridges to lifelong learning". OECD Publishing, 237 páginas.
- Comisión Europea (2009). "El Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (EQF-MEC)". DG Educación y Cultura, Luxemburgo, p. 11
- Billorou, N. y Vargas, F. (2010). "Herramientas básicas para el diseño e implementación de marcos de cualificaciones. Guías de trabajo". OIT/Cinterfor, primera edición, 148 páginas.
- CEDEFOP et al. (2013). "Global national qualifications framework inventory". Cedefop, 56 páginas.
- Consejo Nacional de Educación (2014) "Hacia un Marco Nacional de Cualificaciones para Chile". CNED., Santiago-Chile.



- Relevar los resultados y logros de aprendizaje como elementos claves en el reconocimiento de las competencias y las experiencias adquiridas por las personas.
- Establecer límites que distinguen los aprendizajes esperados para cada nivel de cualificación, en forma de conocimientos, destrezas y competencias.
- Fomentar la calidad y pertinencia de la oferta de educación y formación, permitiendo que las personas accedan a puentes de transferencia (pasarelas) entre distintos tipos de formación.

En tal sentido, el fin último de un MC es articular y flexibilizar los sistemas de educación y formación para dar respuestas, oportunas y pertinentes, a las demandas que surgen desde la sociedad y el mundo del trabajo y que vienen impuestas por el desarrollo tecnológico, el cambio social-demográfico y cultural junto a la globalización.

/ 17

¿A QUIÉNES BENEFICIA UN MC?

Dado que un MC considera todas las cualificaciones del sector, país o región en el que se insertan, existen varias formas de evidenciar un determinado nivel: por credenciales otorgadas por instituciones formadoras, por certificaciones complementarias, o por medio del reconocimiento de aprendizajes adquiridos en la experiencia profesional u otra actividad social.

Por ello, todas **las personas** que se encuentran estudiando, trabajando o desarrollando una actividad de carácter social pueden verse beneficiadas por este instrumento, ya que mediante él pueden validar el nivel de sus aprendizajes, hayan sido adquiridos de manera formal (sistema escolar y formación terciaria), no formal (capacitación) o informal (experiencia de vida o laboral). Asimismo, al alinear los sistemas de formación y capacitación a un MC permite orientar a las personas sobre las rutas que pueden desarrollar en el futuro para mejorar sus cualificaciones.

En segundo término, es una herramienta de **política pública**, dado que permite focalizar la inversión en capacitación laboral en ámbitos específicos, mejorar la empleabilidad e inserción de estudiantes y trabajadores dando una señal de pertinencia y calidad de los programas formativos. Por ello, en materia educativa apalanca procesos relativos a la garantía y evaluación de la calidad, en el plano estratégico vincula el ámbito educativo-formativo con el desarrollo personal de los individuos y el progreso social.

Asimismo, un MC provee de información al **sector productivo** y a los empleadores respecto de los tipos de competencias que se encuentran disponibles en el mundo del trabajo y en la oferta formativa de las instituciones. El MC es un punto de encuentro entre distintos actores sociales, permite trabajar en conjunto nuevas competencias que las personas han de desarrollar.

18 /

Por último, el MC entrega orientaciones a las **instituciones educativas y formadoras** que otorgan credenciales o certificaciones, considerando que establece criterios claros para sintonizar su oferta formativa con las necesidades del contexto social en el cual se insertan.

¿CÓMO SURGEN LOS MC?

El desarrollo de marcos de cualificaciones comenzó a mediados de la década de los ochenta en los países que componen Gran Bretaña. El primero de ellos, el escocés, surge en 1986 tras una serie de reformas en los distintos ámbitos de la formación, como un esfuerzo por dar mayor coherencia y legibilidad a su sistema.

Posteriormente, en el contexto de la globalización, el avance tecnológico y la sociedad del conocimiento, que imponían nuevas exigencias a la fuerza de trabajo y al sector productivo, surgió la necesidad de que los diferentes subsistemas de formación de un país fueran capaces de articularse y flexibilizarse en la perspectiva del reconocimiento de cualificaciones y el aprendizaje a lo largo de la vida. Ello impulsó progresivamente a que países de todo el mundo, como Alemania, Dinamarca, Australia, Nueva Zelanda y Sudáfrica, entre otros, comenzaran el desarrollo de sus propios MC.



En respuesta a las peticiones de distintos estados miembros de la Unión Europea (UE) e interlocutores sociales relevantes se instala, en 2008, el Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente (MEC), como una referencia común para incrementar la transparencia de las cualificaciones de cada país y así permitir una mayor comunicación entre ellos. Hoy en día, el MEC sirve de mecanismo de conversión para mejorar la legibilidad entre las cualificaciones de diferentes países de la UE, impactando tanto en los sistemas de educación y formación, como en el mercado laboral, en la industria, en el comercio y los ciudadanos, por lo cual se ha constituido como el referente por excelencia.

En los años subsiguientes, los MC se han extendido por el mundo. Hoy, más de 140 países se encuentran desarrollando o actualizando sus MC, por lo que se han convertido en un fenómeno global.

FACTORES CRÍTICOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UN MC

/ 19


Las experiencias exitosas en la implementación de un MC indican que no son un instrumento de instalación automática, dada la gran cantidad de implicancias que tiene para distintos sectores de la sociedad. En casos que tienen larga data como el MC escocés o el irlandés, los expertos indican que periódicamente se debe volver sobre ellos y realizar ajustes. Por esto, es importante tener en consideración algunos puntos relevantes para el caso chileno:

- Debe ser producto del trabajo mancomunado entre los distintos actores de una sociedad (Estado, sector productivo, oferentes de formación y capacitación, entre otros.) con la convicción y voluntad de generar condiciones para establecer un acuerdo que permita su desarrollo e implementación.
- Un MC debe reflejar de manera fidedigna los conocimientos y habilidades requeridos por los desempeños laborales de los ámbitos ocupacionales que incluye. Por ello, es



Fotografía MINEDUC

Kathli Bravo
4-C
Mecánica



“Con el objeto de potenciar el capital humano, los programas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo han integrado el Marco de Cualificaciones al quehacer institucional, permitiendo el reconocimiento de las habilidades y aptitudes de las personas, generando así capacitaciones sobre la base de trayectorias laborales y rutas de aprendizajes asociadas a sectores productivos estratégicos”.

PEDRO GOIC
Director Nacional
SENCE

crítico que incorpore en su construcción a representantes del mundo del trabajo, empleadores y trabajadores.

- Un MC nunca es un producto finalizado, sino que se concibe como un “instrumento vivo” que periódicamente debe ser evaluado para ajustarse a las lecciones aprendidas y a los cambios en el ámbito económico, social, laboral y educativo-formativo.
- Su desarrollo e instalación lleva tiempo, ya que los distintos sectores y actores relevantes del sistema deben ir acomodando sus acciones a esta nueva estructura. Por ello es crucial que junto a ser gradual, la instalación de un MC sea percibida como válida y socialmente legítima.

“El desarrollo de un Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) sólo tiene sentido cuando está integrado en un contexto de políticas nacionales y de prioridades institucionales (aseguramiento de la calidad, financiamiento, desarrollo institucional, fomento al aprendizaje continuo, capacitación, etc.” Lemaitre, 2011).

22 /

¿QUÉ PROBLEMAS INTENTA RESOLVER UN MC?

Todos los MC aspiran a ser percibidos como un lugar de encuentro entre los ámbitos de la educación-formación, el mundo laboral, el Estado y las personas. De esta manera, se fortalecen sus vínculos para disminuir las brechas entre las necesidades estratégicas del país, los requerimientos laborales del sector productivo, los requerimientos sociales, los currículos de las instituciones y las competencias de las personas. En tal sentido, un MC tiene el potencial de abrir nuevas “ventanas de oportunidades”, creando posibilidades de crecimiento y aumentando el impacto de las políticas de desarrollo, empleo y educación-formación.

La implementación de los MC no ha estado exenta de problemas. Inicialmente, parte de la opinión pública veía a los MC como una amenaza, ya que se creía podrían asociarse a una visión restringida de la educación como respuesta a las necesidades del mercado



laboral. Sin embargo, este temor ha disminuido notablemente y ahora más bien ha prevalecido la visión de su potencial para crear transparencia para los estudiantes, orientar el desarrollo de educación y formación y de mejor calidad, pertinencia y relevancia.

A su vez, se puede constatar en la experiencia internacional, que gracias a los MC ha sido posible realizar reformas en la formación continua, en la educación escolar, así como en la educación superior, ya que han permitido el rediseño curricular, adaptando los contenidos a las necesidades de la sociedad del conocimiento y de la globalización, al tiempo que han promovido la diversificación de métodos de aprendizaje.

2. Véanse los documentos de propuesta del Consejo Nacional de Innovación para la Competitividad (CNIC, 2007) las Bases para una Política de Formación Técnico Profesional en Chile (Mineduc, 2009), La Educación Superior en Chile (OCDE/Banco Mundial, 2009); Learning for Jobs: OECD Reviews of Vocational Education and Training, Chile a First Report (OECD, 2009) y el documento Educación Técnico Profesional en Chile del Banco Interamericano del Desarrollo (2015), Política Nacional de Formación Técnico Profesional, Ministerio de Educación, Agosto 2016, entre otros.

¿POR QUÉ UN MARCO DE CUALIFICACIONES TÉCNICO PROFESIONAL?

/ 23

La Política Nacional de Formación Técnico Profesional del Ministerio de Educación, recientemente difundida, se plantea asegurar oportunidades para el desarrollo de trayectorias laborales y formativas de estudiantes y trabajadores. Para ello, busca aportar a la construcción de un sistema de formación técnico profesional de calidad, pertinente a las necesidades de desarrollo local y económico, y articulado con las empresas e instituciones de formación. Se trata de una aspiración consensual entre los diversos actores interesados en la formación de personas en Chile, como lo reflejan sucesivas comisiones presidenciales y recomendaciones de organismos multilaterales².

En pos del cumplimiento de esta Política, la Secretaría Ejecutiva de Formación Técnico Profesional de MINEDUC, en conjunto al Ministerio

de Economía, a través de CORFO, y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de SENCE y ChileValora, se encuentran comprometidos en el desarrollo de un Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP), instrumento transversal que ordena los procesos de aprendizaje, facilitando a las personas el acceso a una formación a lo largo de la vida en consonancia a las necesidades que surgen desde el mundo del trabajo.

El MCTP, enfrenta el desafío de responder a las demandas propias del contexto chileno. Es decir, busca actuar sobre las necesidades del mundo del trabajo y proponer una articulación de niveles, que posibilite el encuentro del sector educativo con el sector productivo. Junto con lo anterior, busca otorgar mayor visibilidad y valoración a la formación técnico profesional, lo cual constituye una deuda pendiente en nuestro país.

24 /

Cabe señalar, que en el año 2013 más de 1 millón 700 mil personas cursaron distintos programas de formación técnica. De ellos, el 54% realizó capacitaciones vía SENCE; el 25% realizó estudios en Educación Media Técnico Profesional y Educación de Adultos y el 19% ingresó a programas de formación técnico superior distribuidos en IP, CFT y Universidades.

Esta alta matrícula en formación técnica es una señal del impacto potencial que podría tener un MCTP que facilite las transiciones entre distintas modalidades formativas. En particular la población que participa en capacitaciones vía SENCE, en su mayoría vulnerables, podrían tener la opción de validar sus aprendizajes en el sistema formal e iniciar trayectorias formativas hacia otros niveles.

¿QUÉ PRINCIPIOS ORIENTAN EL MCTP?


Tomando en consideración todos los puntos anteriores, este instrumento ha sido concebido desde la base de algunos principios orientadores:



- El primero de ellos, es que el MCTP debe contribuir a la generación de una mayor **visibilidad y valoración** a la formación técnico profesional, cuidando que las diferencias entre los niveles de cualificación residan siempre en la naturaleza, complejidad y profundidad de los aprendizajes adquiridos y no en función del sistema educativo-formativo, donde fueron adquiridas.
- En segundo término, el MCTP debe propiciar el desarrollo de **trayectorias formativas** transparentes, relevantes y de calidad, aumentando su pertinencia económico-social y considerando alternativas flexibles de ingreso a la formación, a través de pasarelas que permitan la movilidad entre los distintas modalidades y niveles formativos.
- En tercer lugar, el MCTP debe reconocer y demostrar correspondencia entre todos los niveles de formación. El MCTP debe considerar puntos de conexión y **articulación** entre los niveles que hoy se asocian a distintas credenciales y certificaciones otorgadas en programas de formación de oficios (de alta demanda en sectores de menores ingresos) y la educación formal. Fundamental, en este sentido, es que se establezca una armonización en el futuro Marco Nacional de Cualificaciones, que debería considerar para su construcción las experiencias desarrolladas en el país durante estos años, tanto a nivel del Ministerio de Educación como aquellas desarrolladas por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de SENCE y ChileValora.
- Por último, el MCTP debe atender adecuadamente a las particularidades de la formación técnica secundaria y terciaria, promoviendo **transiciones exitosas** desde la educación inicial hacia el mundo del trabajo, entendiendo que la formación técnico profesional no es terminal en ninguno de sus niveles, sino que entrega aquellas competencias relevantes para el trabajo, y a la vez, debe propiciar trayectorias formativas que permitan a las personas una permanente actualización y consolidación de su desarrollo profesional y personal a lo largo de la vida. El MCTP tendrá pleno sentido si se integra en un marco que contemple todas las otras cualificaciones, en especial aquellas entregadas por el sistema universitario.



Fotografia MINEDUC



“Nuestro país debe avanzar hacia un sistema integrado de formación para el trabajo, que permita a las personas moverse entre el mundo del trabajo y el de la formación, conectando la capacitación, la certificación y la educación formal. Contar con un Marco de Cualificaciones para la Formación Técnico Profesional a nivel nacional, se constituye en una herramienta fundamental para vincular de manera más efectiva el mundo del trabajo con el mundo de la educación. Sólo así podremos tener un lenguaje común, transparente, que permita orientar las decisiones de todos los actores involucrados y que haga realidad, en nuestro país, la formación a lo largo de la vida, y con ello, una mayor equidad social y productividad”.

XIMENA CONCHA
Secretaria Ejecutiva
ChileValora

¿CÓMO SE ESTÁ CONSTRUYENDO EL MCTP?

Tal como se ha mencionado anteriormente, un MC debe reflejar ante todo un acuerdo del sistema que representa, de otro modo, corre el riesgo de quedar relegado a lo impracticable o convertirse en un instrumento disociado de la realidad. Por ello, el MCTP se ha construido tomando en consideración la experiencia nacional, pero por sobre todo, en sintonía con actores claves, los que han participado en mesas de trabajo periódicas orientadas a presentar avances y recolectar aportes para el mejoramiento de la propuesta. Entre estos actores, se destaca la participación de:

28 /

- Organismos del Estado: MINEDUC³, CORFO, SENCE y ChileValora.
- Representantes de ESTP.
- Representantes de IES que dictan carreras técnicas.
- Representantes de organizaciones y gremios: Vertebral Chile.
- Representantes de establecimientos de EMTP.
- Representantes y organizaciones del sector productivo.

Cabe señalar que el MCTP ha considerado como referencia, el instrumento realizado por DIVESUP "Marco de Cualificaciones para la Educación Superior" (2015) y el "Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral" (2014) desarrollado por ChileValora.

Complementariamente, se han revisado antecedentes de la experiencia internacional en la materia, y se ha contado con la asesoría de expertos en el desarrollo de MC en contextos institucionales, sectoriales, nacionales y regionales.

3. Mineduc a través de SEFTP, DIVESUP, UCE, PACE, DEG, CPEIP Y EDJA, para mayores referencias consultar Glosario de Siglas y Acrónimos en anexos.



TÉRMINOS CLAVES PARA ENTENDER EL MCTP

La arquitectura del MCTP involucra variados elementos, por lo que a continuación se consignan los conceptos claves para su apropiada lectura. Éstos pueden ser complementados con el Glosario Técnico incorporado en este mismo documento (Ver Anexos).

- **Cualificación:** Se refiere al conjunto de conocimientos y habilidades de una persona, que le permiten desempeñarse en un ámbito ocupacional en conformidad a un determinado nivel previamente establecido.

Las Cualificaciones se pueden adquirir mediante educación formal (estudios), otros tipos de formación (capacitación) o a través de la experiencia laboral (trabajo). En tal sentido es importante destacar que la cualificación lograda al término de un período formativo representa alguna de las opciones posibles.

/ 29

- **Credenciales** Son el reconocimiento del logro de una cualificación, materializado en certificados, títulos, licencias u otros documentos extendidos por una tercera parte, validada para tal efecto. En Chile las credenciales del sistema educativo formal son el caso más habitual y generalizado.
- **Certificaciones:** Se refiere al reconocimiento en modalidades no formales o como culminación favorable de la evaluación de competencias en contextos laborales.
- **Nivel de Cualificación:** Comprende e integra capacidades -conocimientos y habilidades- que moviliza una persona para obtener un resultado, corresponden a un cierto intervalo y no a un punto único final. Existen varias maneras de evidenciar un determinado nivel de cualificación: por credenciales formales (nacionales o extranjeras), por certificaciones complementarias o por medio del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) en el ámbito profesional u otra actividad social.



Fotografía MINEDUC



“Chile necesita un Marco de Cualificaciones nacional e integrado que sirva de referencia común para empleadores, instituciones educativas, estudiantes y trabajadores. En los países donde está bien articulado con el sistema de aseguramiento de la calidad y la acreditación, las instituciones de educación superior, del sector Técnico Profesional y de capacitación laboral adhieren voluntariamente al Marco de Cualificaciones, calibrando su oferta según los niveles de cualificación y asegurando que los resultados de aprendizaje efectivamente se alcancen.”

*GUY HAUG
Experto en Educación Superior,
Asesor Proceso de Bolonia,
Unión Europea.*

Un Marco de Cualificaciones se estructura en niveles en donde cada uno de ellos, expresa los resultados de aprendizaje generales que la persona puede demostrar una vez obtenida alguna de las certificaciones.

- **Descriptor de nivel:** Corresponden al detalle específico de lo que la persona debe saber, comprender y ser capaz de hacer en un determinado nivel del MCTP, por lo tanto orientan en la definición de las características de una cualificación o nivel de aprendizaje que corresponde a las categorías o rangos de referencia. Los descriptores permiten agrupar las cualificaciones que se consideran equivalentes en función de determinados criterios, indicando cada uno la complejidad de los logros de aprendizaje que deben desarrollarse.

32 /

- **Dimensiones y Sub-dimensiones⁴:** Son los aprendizajes esperados en un nivel, organizados en: habilidades, aplicación en contexto y conocimiento, los cuales buscan un cumplimiento “substantivo” de los descriptores en un determinado nivel. En el caso del MCTP fueron las siguientes:

Dimensiones	Sub-dimensiones
Habilidades	1. Información 2. Resolución de Problemas 3. Uso de Recursos 4. Comunicación
Aplicación en Contexto	5. Trabajo con Otros 6. Autonomía
Conocimiento	7. Ética y Responsabilidad 8. Conocimientos

4. Para mayores referencias de las dimensiones y subdimensiones consultar en anexos Glosario Técnico del Documento.



- **Resultados de Aprendizaje:** Expresan lo que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer al culminar un proceso de aprendizaje. Los resultados de aprendizaje se definen a partir de descriptores organizados por dimensiones: habilidades, aplicación en contexto y conocimiento, los que son el insumo para el desarrollo de las cualificaciones.
- **Progresiones:** Dan cuenta del incremento de la complejidad de los aprendizajes que permiten distinguir las cualificaciones de manera progresiva a través del MCTP. En este caso se han considerado los siguientes criterios:
 - Complejidad de la tarea o de la acción que realiza un sujeto
 - Complejidad del contexto en que sucede la acción
 - Autonomía que tiene un sujeto sobre una acción o tarea.

ESTRUCTURA DEL MCTP

Siguiendo las recomendaciones de la experiencia internacional y del CNED en Chile, se ha entendido la definición de la estructura y niveles del marco como un proceso de construcción sujeta a validaciones y consensos en función de su contribución a solucionar los problemas de falta de articulación y transparencia del actual sistema de credenciales.

En el caso del MCTP en Chile, la principal orientación para definir la estructura de niveles del marco ha sido su capacidad para incorporar el mayor espectro posible de aprendizajes en modalidades de formación y certificación para el trabajo que son altamente disímiles en su organización y alcance.

34 /

En relación con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE UNESCO 2011), el proyecto MCTP contiene los descriptores de 4 niveles (cualificación anterior a la educación secundaria TP, egreso de educación secundaria TP, educación postsecundaria no terciaria y educación terciaria TP y profesional) distribuidos en tres dominios: habilidades, aplicación en contexto y conocimiento.

ORDENAMIENTO DEL MARCO: ¿NIVELES DE APRENDIZAJES O CREDENCIALES?

Una opción posible para definir los niveles del MC es identificarlos con las credenciales que ofrece actualmente el sistema educativo. En el caso de Chile el sistema de títulos establece una jerarquía ascendente entre los títulos de técnico de nivel medio, técnico de nivel superior, profesional y profesional con licenciatura.

Por otra parte, las titulaciones en Chile se obtienen como culminación de un proceso de aprobación sucesiva de programas de estudio, sin que los resultados de aprendizaje reflejados en las credenciales obtenidas sean necesariamente equivalentes. Dado que el valor de todo Marco de Cualificaciones está en el ordenamiento de los resultados de aprendizaje o competencias demostradas,



resulta insuficiente e impreciso ceñirse estrictamente a las credenciales vigentes y su jerarquía como principio organizativo.

Adicionalmente, el MCTP aspira a reconocer aprendizajes que ocurren en ámbitos no contemplados por el sistema de títulos y grados vigente. Estas consideraciones llevaron a la hipótesis de distinguir los niveles del marco de las credenciales actuales o futuras y a concebir los niveles del marco como “intervalos”, más que como un punto de referencia único en una credencial. En el nivel 3, por ejemplo, podrían coexistir como credenciales válidas el título de técnico de nivel medio y determinadas credenciales resultantes de proceso de formación en oficios complejos o certificaciones de competencias laborales aprobadas por el programa ChileValora.

CONSTRUCCIÓN DE NIVELES

/ 35

La primera hipótesis que se exploró en el desarrollo de esta versión preliminar del MCTP fue una estructura de cuatro niveles, cubriendo desde oficios hasta los pregrados de formación técnico profesional. En diálogo con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y otros actores se estimó conveniente dividir el primer nivel del MCTP en dos, dejando en un nivel inicial los aprendizajes que ocurren en espacios de oficios básicos, de menor duración y complejidad y que incorporan también población con necesidades especiales.

Como resultado de lo anterior la propuesta del MCTP se organiza, en una estructura de cinco niveles que cubren desde los aprendizajes logrados en modalidades de formación y certificación de oficios básicos hasta aquellos logrados en procesos de formación de mayor extensión y profundidad, como los asociados a las credenciales de técnico de nivel superior y profesional sin licenciatura (de acuerdo a la normativa vigente de títulos y grados en Chile).

A estos cinco niveles un Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) debiera incorporar niveles adicionales que contemplen las credenciales de magister y doctorado (y credenciales equivalentes). Si bien el alcance de la propuesta de MCTP no incluye estos dos niveles, resulta importante sugerir que un futuro MNC debiera facilitar la articulación desde la formación técnica de nivel postsecundario a diversas opciones de postgrado.



Fotografía MINEDUC



“La formación técnica tiene por definición que estar muy cerca del mundo del trabajo, pues de otro modo arriesga ser una modalidad poco efectiva, que no ayuda ni a la empleabilidad de los jóvenes ni a mejorar la productividad de las empresas. Es necesario comprender bien cuales son las habilidades requeridas por los empleos del futuro y transmitir esa información a las familias y las instituciones de formación. Un Marco de Cualificaciones puede ser una herramienta muy efectiva para ello. Debiera ser un mecanismo muy flexible cuyo contenido pueda actualizarse fácilmente. Se requiere además un sector empresarial muy activo y dispuesto a colaborar en ese esfuerzo”.

PATRICIO MELLER

Presidente

Fundación Chile

Integrante Consejo Asesor de Formación Técnico Profesional

ESTRUCTURA DE MCTP

Nivel	Descripción
5	<p>Las personas en este nivel:</p> <ul style="list-style-type: none">• Gestionan recursos humanos, financieros y físicos y planifican e implementan estrategias de desarrollo.• Realizan innovaciones en el uso de métodos y procedimientos. Se desempeñan de forma autónoma en su área profesional, dirigen equipos de trabajo.• Conocen y observan los aspectos normativo-legales relevantes para su desempeño. Responden por el cumplimiento de metas propias y de su equipo.• Demuestran conocimientos especializados que están a la base de un área de desempeño profesional y disciplinario.• Analizan, integran y generan información requerida para diseñar y adaptar soluciones a problemas complejos en contextos variados.
4	<p>Las personas en este nivel:</p> <ul style="list-style-type: none">• Previenen y diagnostican problemas en diversos contextos, seleccionan y aplican soluciones.• Planifican y administran los recursos, herramientas y equipamiento asociados a su área laboral.• Se desempeñan con autonomía en sus actividades, supervisan equipos de trabajo, respetan las normas y responden por un plan de trabajo.• Demuestran conocimientos generales y específicos para su desempeño.• Discriminan, analizan e integran información requerida.
3	<p>Las personas en este nivel:</p> <ul style="list-style-type: none">• Previenen problemas en situaciones conocidas.• Aplican procedimientos seleccionando y organizando los recursos, herramientas y equipos asociados a su actividad.• Se desempeñan con autonomía en funciones conocidas, respetan las normas y responden por sus tareas.• Demuestran conocimientos básicos, discriminan y analizan la información requerida.
2	<p>Las personas en este nivel:</p> <ul style="list-style-type: none">• Interpretan la información requerida.• Aplican soluciones y procedimientos a problemas conocidos utilizando los recursos, herramientas y equipos asociados a su tarea.• Se desempeñan con autonomía en una tarea acotada, respetan las normas y responden por sus tareas.• Demuestran conocimientos básicos relativos a su ocupación.
1	<ul style="list-style-type: none">• Por definir



El MCTP contempla el desarrollo de **progresiones**, las cuales se basan en algunos criterios que emergen, primero, de los principios orientadores anteriormente descritos en este documento y, por otra parte, de las expectativas y desafíos implícitos de esta herramienta para ser un recurso para la vinculación entre el mundo de la formación y el del trabajo.

En este sentido, los descriptores progresan aumentando la complejidad de las acciones o tareas, los contextos de desempeño y en el nivel de autonomía que éstas requieren. Paralelamente, los criterios de progresión reflejan la consistencia al interior de un mismo nivel de cualificación y la gradualidad con el nivel anterior y superior. Al respecto, cabe destacar que:

- Al momento de construir la progresión de los descriptores de cada nivel, éstos fueron mirados desde los resultados de aprendizaje general y no desde el desempeño laboral en un área específica.
- Los descriptores abarcan todo tipo de resultados de aprendizaje.
- Tanto los descriptores como su progresión se expresan en torno a lo que las personas pueden hacer al finalizar un proceso de aprendizaje, en consecuencia, están “orientados hacia la competencia”.
- Para comprender adecuadamente las características de un nivel de cualificación se sugiere realizar una lectura integrada de las dimensiones, es decir, habilidades, aplicación en contexto y conocimiento.

El MCTP diferencia conceptualmente niveles del marco de las credenciales y certificaciones actuales o futuras utilizadas para reconocer formalmente los aprendizajes y competencias.

Respecto de la relación entre niveles del Marco y credenciales⁵, la tabla siguiente describe posibles ejemplos o hipótesis de cómo se vería en la actualidad el MCTP.

5. En este documento el término de “certificación” se refiere al reconocimiento en modalidades no formales o como culminación favorable de la evaluación de competencias laborales.

NIVELES DEL MCTP Y EJEMPLOS DE CREDENCIALES

Nivel	Ejemplos Credenciales
-------	-----------------------

Otros niveles superiores

5

· Certificaciones (de especialización) posteriores al título profesional (con o sin licenciatura) o licenciatura · Título Profesional con o sin licenciatura, Licenciatura, credenciales equivalentes, certificado ChileValora al nivel correspondiente o certificación del mismo nivel por otro método RAP.

4

· Certificaciones (de especialización, oficios especializados, etc.) posteriores al Título Técnico de Nivel Superior.
· Título Técnico de Nivel Superior, credenciales equivalentes, certificado ChileValora al nivel correspondiente o certificación del mismo nivel por otro método RAP.

Nivel Ejemplos Credenciales

3

- Certificaciones posteriores al Título Técnico de Nivel Medio (especialización, capacitación, oficios avanzados, aprendices, etc.).
 - Título Técnico de Nivel Medio, credenciales equivalentes, certificado ChileValora al nivel correspondiente o certificación del mismo nivel por otro método RAP.
-

2


- Se asocian a espacios de aprendizaje relacionados con una amplia y diversa gama de programas de oficios. MINEDUC entrega una credencial formal para adultos que nivelan estudios básicos.
 - Credenciales equivalentes, certificado ChileValora al nivel correspondiente o certificación del mismo nivel por otro método RAP.
-

1

- Se asocian a espacios de aprendizaje relacionados con oficios básicos.
- Credenciales equivalentes o certificación del mismo nivel por otro método RAP.



Fotografia MINEDUC



“INACAP cuenta con un Marco de Cualificaciones Institucional que ha sido clave para que nuestros estudiantes tengan opciones flexibles en su formación profesional y, más en general, para reflejar en nuestra oferta curricular las necesidades del mercado laboral. Contar con un Marco de carácter nacional nos permitirá dar un salto como país en materia de formación técnica y profesional”.

GONZALO VARGAS

Rector

INACAP

Integrante Consejo Asesor de Formación Técnico Profesional

HOJA DE RUTA DEL MCTP:

Un MC es resultado de un proceso de construcción colectiva de acuerdos respecto de su propósito, carácter y alcance, así como de los aspectos técnico específicos como son la definición de niveles, la relación entre los niveles definidos y las credenciales vigentes, entre otros.

El Consejo Nacional de Educación (CNED, 2014) propone concebir el desarrollo del MC en Chile como un proceso gradual de construcción de acuerdos y, además, de la implementación de ejemplos prácticos en conjunto con sectores productivos. Se trataría, en palabras del CNED, de un "proceso voluntario de marcha blanca" que incorpora paulatinamente nuevos sectores hasta, por agregación, adquirir un carácter nacional. Este proceso es anterior a toda discusión sobre la institucionalidad

44 /

Hoja de Ruta del MCTP

MATRIZ Y DESCRPTORES



- Definición de marco conceptual
- Matriz de niveles y descriptores MCTP (versión 0)

POBLAMIENTO PERFILES SECTORIALES



Desarrollo de prototipos en sectores productivos seleccionados

APLICACIONES



- Prueba de prototipos en entornos formativos (EMTP, ESTP, capacitación, certificación) para fines de:
- Construcción itinerarios formativos TP
 - Articulación curricular
 - Evaluación aprendizajes
 - Vinculación con sistemas de aseguramiento de calidad

2016



2017

Validaciones, ajustes con actores claves mundo formativo y laboral





permanente del MC en el sistema educativo. El enfoque incremental y gradual que propone el CNED apunta a ganar confianzas, generar masa crítica y aunar voluntades que permitan abordar con mayor robustez una definición sobre la institucionalidad permanente del MC.

La ruta del MCTP que se propone debiera considerar:

1. Matriz y descriptores.
2. Poblamiento del MCTP con perfiles de sectores productivos seleccionados.
3. Aplicaciones del MCTP para fines de organización curricular, planes y programas, vinculación con sistemas de aseguramiento de calidad.
4. Evaluación de resultados, aprendizajes y ajustes al MCTP.
5. Escalamiento a otros sectores productivos.
6. Proponer una institucionalidad en régimen del MCTP.

EVALUACIÓN, SISTEMATIZACIÓN METODOLOGÍA



Evaluación de resultados,
lecciones aprendidas,
ajustes al MCTP

ESCALAMIENTO OTROS SECTORES PRODUCTIVOS



Definición de
escalamiento
a otros sectores/
áreas ocupacionales

INSTITUCIONALIZACIÓN

- Carácter del Marco (referencial, vinculante)
- Alcance (subsectores educativos que incluye)
- Gobernanza



Validaciones, ajustes con actores claves mundo formativo y laboral


La etapa de institucionalización se refiere a todas las definiciones relativas a la operación “en régimen” del MCTP. En esta etapa corresponde establecer el carácter del marco (referencial o comunicacional a diferencia de uno reformista, transformacional y mandatorio); su alcance en términos de los niveles educacionales que intenta cubrir (desde marcos restringidos a la formación técnico profesional hasta aquellos que cubren todas las modalidades y niveles formativos); su vinculación con otros subsistemas del sistema de formación como aseguramiento de calidad y acreditación, proceso de certificación de resultados de aprendizaje, etc.) y su institucionalidad y gobernanza (donde está ubicado institucionalmente, que actores participan en su gestión).

46 / En materia de institucionalidad y gobernanza, la evidencia internacional, por ejemplo, establece que los MC en el ámbito de la formación para el trabajo habitualmente están radicados en instancias público-privadas con importante presencia del sector empresarial, junto a los actores del mundo educacional. En el caso del MNC que abarcan todos los niveles formativos habitualmente hay una autoridad responsable distinta de los ministerios responsables de ejecutar las políticas (Autoridades de Cualificación, en países anglosajones).

Si bien estas definiciones parecen prematuras en Chile, la reciente constitución del Consejo Asesor de Formación Técnico Profesional, presidido por la máxima autoridad del Ministerio de Educación, representantes del sector empresarial, laboral y de otros ministerios, constituye un paso decisivo para que los avances en el desarrollo del MC sean conocidos y analizados en una perspectiva de largo plazo por esta instancia de cooperación público-privada.







"...los Marcos Nacionales de Cualificaciones no son una panacea y seguirán siendo objeto de cuestionamientos y revisiones pero, pese a ello, proveen la mejor respuesta disponible para enfrentar la creciente complejidad de los sistemas de cualificaciones y los desafíos de la globalización".

ANDREA BATEMAN

Consultora experta en Marcos de Cualificaciones y análisis de políticas de aseguramiento de la calidad

Coles, M.; Keevy, J.; Bateman, A.; Keating, J. (2014) Flying blind: Policy rationales for national qualifications frameworks and how they tend to evolve. International Journal of Continuing Education and Lifelong Learning Volume 7, Issue 1 (2014), p.41.



PALABRAS FINALES

El desarrollo de este MCTP ha considerado los aportes de los diversos actores involucrados en su futura implementación, lo cual es relevante para llegar a convertirse en una herramienta de calidad, integral, válida y pertinente para el país. La construcción de un MCTP es en sí mismo un proceso de aprendizaje que debe dar voz a todos los actores interesados.

La implementación de un MCTP permitirá orientar las trayectorias formativas y laborales de las personas, transparentar la oferta educativa de las instituciones de formación, entregando criterios para sintonizarla con las necesidades del contexto laboral, entregar información a los empleadores respecto de las competencias que encontrará en sus trabajadores; en definitiva permitirá la construcción de un puente de confianza entre el mundo formativo y el sector productivo de manera de acortar brechas en las capacidades laborales de las personas.

/ 51

Este trabajo, sin embargo, no culmina con la construcción del MCTP. Se espera que éste sea un insumo en una política de más largo aliento, que incluye entre otros temas, definir la manera en que el MCTP, se incorpore a un Marco Nacional de Cualificaciones, el cual ha de ser parte de un Sistema de Cualificaciones, junto a la definición de una gobernanza determinada y los mecanismos para evaluar su impacto y actualizar sus contenidos.



Fotografía: ECH



“La minería requiere personas con las competencias técnicas y de gestión que nos permitan dar un salto en materia de productividad laboral. Durante los últimos 5 años hemos invertido en desarrollar un Marco de Cualificaciones para la Minería que nos permita comunicar a los jóvenes que desean trabajar con nosotros y a las instituciones de formación como CFTs y OTECs cuáles son nuestras necesidades. Estamos muy contentos con lo realizado y vemos con enorme interés la posibilidad de avanzar en conjunto con otras industrias en un Marco Nacional de Cualificaciones”.

JOAQUÍN VILLARINO
Presidente Ejecutivo
Consejo Minero

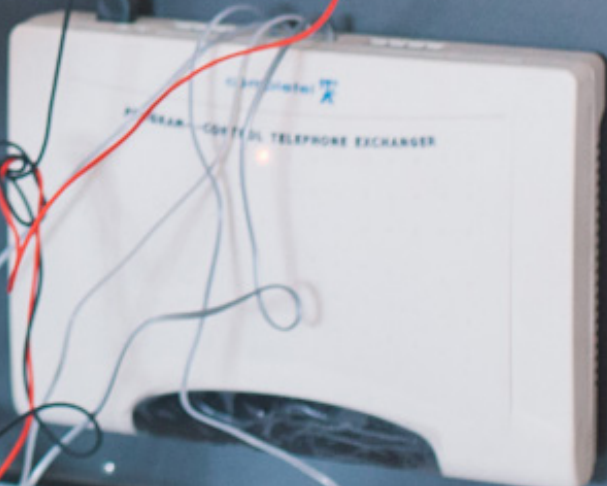


ANEXOS

TRENADOR DE CENTRAL TELEFÓNICA

ANEXO

- MEMO 1
- MEMO 2
- MEMO 3
- MEMO 4
- MEMO 5
- MEMO 6
- MEMO 7
- MEMO 8



DIMENSIONES Y SUB-DIMENSIONES MARCO DE CUALIFICACIONES TÉCNICO PROFESIONAL

A continuación se explican cada uno de las dimensiones y sub-dimensiones utilizadas para la construcción de los descriptores de nivel del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional.

Habilidades

Refiere a la capacidad del individuo para desarrollar prácticas, aplicando el conocimiento y la información para resolver problemas e interactuar con otros en un determinado contexto disciplinario o profesional.

1. Información (Habilidades Cognitivas)

Refiere a las capacidades de análisis, integración, interpretación, organización, búsqueda, discriminación y uso de la información puesta al servicio del quehacer profesional.

2. Resolución de Problemas

Refiere a las capacidades de abstracción y análisis en relación a un ámbito del saber y puesta al servicio de la resolución de problemas. Refiere también a la capacidad de diagnosticar, prevenir y resolver problemas que varía en el nivel de experticia y complejidad de los problemas a resolver. Implica además, la capacidad de seleccionar, aplicar y adaptar soluciones a problemas.

3. Uso de Recursos (Técnicas)

Refiere a las capacidades para usar equipos, materiales, herramientas, procedimientos, en el área específica de su trabajo. También refiere a la función profesional más general del sujeto, es decir, a lo que se espera que haga el sujeto -¿En qué consiste su quehacer? ¿Qué se espera de su función?- Implica la capacidad de desarrollar productos, prestar servicios, planificar y adaptar las técnicas en un ámbito laboral, así como el uso eficiente de recursos.

4. Comunicación

Refiere a la capacidad para expresarse, recibir y transmitir información de manera asertiva en contextos propios del ámbito de su quehacer. Considera el lenguaje oral, escrito y no verbal (kinésica, proxémica e icónica).



Aplicación en Contexto

Refiere a la capacidad del individuo para desempeñarse en las funciones propias de una disciplina o área profesional que implica un nivel determinado de autonomía, responsabilidad y toma de decisiones. Además, refiere a la capacidad de trabajar colaborativamente con otros.

5. Trabajo con otros

Alude a la capacidad de colaborar en equipos de trabajo, ya sea de forma presencial, a distancia o en red, Implicando tanto el respeto de roles y funciones, como el respeto a la otra persona (No discriminación).

6. Autonomía

Alude a la capacidad de valerse por sí mismo en el trabajo, o realizar el trabajo de manera independiente. Refiere además a la capacidad de tomar decisiones, supervisar a otros, administrar y gestionar recursos. También refiere a la capacidad de observar y juzgar los resultados del propio desempeño así como el desarrollo de la propia carrera, teniendo una actitud proactiva hacia el desarrollo profesional.

/ 57

7. Ética y Responsabilidad

Alude a la Ética Profesional que regula las actividades que se realizan en el marco de una profesión, es decir a la capacidad de hacerse responsable y dar cuenta del propio quehacer. Si bien no es coactiva, puede estar en los códigos deontológicos (normas de la profesión) que regulan una actividad profesional y por lo tanto incluye la capacidad de ajustarse a las normas y de responder por los resultados del propio trabajo. Se fundamenta en tres principios: beneficencia, autonomía y justicia. Además, de la capacidad de hacerse cargo de las rutinas de trabajo. Refiere, además, a la conciencia ética y el asumir las implicancias y consecuencias del propio quehacer sobre los demás, el entorno, el trabajo, el país y el medioambiente.

Conocimiento

Refiere al dominio de conceptos, símbolos y sistemas conceptuales sobre objetos, hechos, principios, fenómenos, procedimientos, procesos y operaciones, propios de un área profesional o disciplinaria.

8. Conocimiento

Refiere al tipo de conocimiento en términos de la amplitud (general/específico) o profundidad de este (básico/especializado) que domina el sujeto, en relación al objeto del conocimiento (sobre qué sabe) y el propósito y rango del conocimiento para el desempeño, en un ámbito laboral definido. Implica además, el conocimiento de las tendencias de los avances provenientes del ámbito científico/tecnológico que existen y que podrían afectar a los procesos productivos y sociales.



GLOSARIO TÉCNICO DEL DOCUMENTO

Actividad laboral: Se trata de las acciones que desarrolla un individuo o una institución de manera cotidiana, como parte de sus obligaciones, tareas o funciones en el ámbito del trabajo. Proceso que supone la producción y/o el intercambio de servicios y bienes con la finalidad de satisfacer las necesidades del ser humano⁶.

Actividad profesional: Conocimiento sistematizado y definido. La actividad profesional requiere de una formación previa⁷.

Aplicación en contexto: Dimensión que da cuenta de la progresión de los descriptores y que refiere a la capacidad del individuo para desempeñarse en las funciones propias de una disciplina o área profesional que implica un nivel determinado de autonomía, responsabilidad y toma de decisiones. Además, refiere a la capacidad de trabajar colaborativamente con otros.

/ 59

Aprendizaje a lo largo de la vida: Toda actividad de aprendizaje emprendida a lo largo de la vida, con el objetivo de mejorar los conocimientos, destrezas y/o cualificaciones por razones personales, sociales y/o profesionales (OCDE).

Calidad: Existen múltiples perspectivas útiles a la hora de abordar el concepto de calidad. Si nos referimos a un producto, la calidad apunta a lograr una diferenciación de tipo cualitativo y cuantitativo en relación a algún atributo requerido. En cuanto al usuario, la calidad implica satisfacer sus expectativas y anhelos. Esto quiere decir que la calidad de un objeto o servicio depende de la forma en que éste consiga cubrir las necesidades del cliente. También puede decirse que la calidad consiste en añadir valor al consumidor o usuario.

Por tanto, partiendo del uso de calidad como sinónimo de excelencia, tenemos que determinar que en la actualidad es frecuente utilizar las expresiones "sello de calidad" o "marca de calidad"⁸.

Conocimientos: Dimensión que da cuenta de la progresión de los descriptores y refiere a la capacidad de demostrar y comprender conceptos, símbolos y sistemas conceptuales sobre objetos, hechos, principios, fenómenos, procedimientos, procesos y operaciones, propios de un área profesional o disciplinaria. Los tipos de conocimientos pueden expresarse en términos de amplitud (general/específico) o profundidad (básico/especializado) en relación al objeto del conocimiento (sobre qué sabe) y el propósito y rango del conocimiento para el desempeño, en un ámbito laboral definido.

Enseñanza formal: La educación formal o regular es aquella que está estructurada y se entrega de manera sistemática y secuencial. Está constituida por niveles y modalidades que aseguran la unidad del proceso educativo y facilitan la continuidad del mismo a lo largo de la vida de las personas. (LEGE, Normas Generales)

Enseñanza no formal: La educación no formal es todo proceso formativo, realizado por medio de un programa sistemático, no necesariamente evaluado y que puede ser reconocido y verificado como un aprendizaje de valor, pudiendo finalmente conducir a una certificación. (LEGE, Normas Generales)

Educación informal: La educación informal es todo proceso vinculado con el desarrollo de las personas en la sociedad, facilitado por la interacción de unos con otros, sin una intencionalidad educativa y sin la tuición de un establecimiento educacional como agencia institucional educativa. Se obtiene en forma no estructurada y sistemática del núcleo familiar, de los medios de comunicación, de la experiencia laboral y, en general, del entorno en el cual está inserta la persona. (LEGE, Normas Generales).

Gestión: Estrategia por la que una organización asegura que sus procesos, productos y servicios contribuyan al cumplimiento de logros y objetivos previstos y claramente definidos. Está dirigida primordialmente a conseguir resultados y mejorar el desempeño, integrando las enseñanzas de la experiencia en las decisiones de gestión y en la vigilancia y la presentación de informes sobre la ejecución?



Habilidades: Dimensión que da cuenta de la progresión de los descriptores y refiere a la capacidad del individuo para desarrollar prácticas aplicando el conocimiento y la información para resolver problemas e interactuar con otros en un determinado contexto disciplinario o profesional.

Información (Habilidades cognitivas): Refiere a las capacidades de análisis, integración, interpretación, organización, búsqueda, discriminación y uso de la información puesta al servicio del quehacer profesional.

Profesional: Persona con una formación y un nivel superior de competencia técnica, calificada para un empleo en la industria basada en el conocimiento¹⁰. Un profesional es quien ejerce una profesión (un empleo o trabajo que requiere de conocimientos formales y especializados).

/ 61

Reconocimiento formal: Procedimiento de conceder estatus oficial a las destrezas y competencias, ya sea a través de la expedición de certificados, de la concesión de equivalencias, unidades de créditos, validación de las destrezas adquiridas y/o competencias. (OCDE)

Reconocimiento social: Reconocimiento del valor de las destrezas y/o competencias por parte de los interesados (agentes sociales, instituciones públicas, etc.) sociales y en el ámbito económico. (OCDE)

Resultados de Aprendizajes: Conjunto de conocimientos, habilidades y/o competencias que un individuo ha adquirido y/o es capaz de demostrar luego de un proceso de aprendizaje.

Sector: Conjunto de actividades profesionales agrupadas atendiendo a su función económica principal, un producto, un servicio o una tecnología.

Comprende cuanto se refiere al sector manufacturero, a la explotación minera, a la energía, a la industria de la construcción, etc¹¹.

Validación: El proceso de evaluar y reconocer una amplia gama de conocimientos, saber-hacer, destrezas y competencias, que las personas desarrollan a lo largo de la vida en diferentes contextos. (OCDE)¹².

GLOSARIO DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

62 /

CFT	Centro de Formación Técnica
CINE	Clasificación Internacional Normalizada de la Educación UNESCO
CORFO	Corporación de Fomento de la Producción
CPEIP	Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación pedagógicas
DEG	Dirección Educación General
DIVESUP	División de Educación Superior del Ministerio de Educación
EDJA	Educación de Personas Jóvenes y Adultos
EMTP	Educación Media Técnico Profesional
ES	Educación Superior
ESTP	Educación Superior Técnico Profesional
IP	Instituto Profesional
MC	Marco de Cualificaciones
MCTP	Marco de Cualificaciones Técnico Profesional
MNC	Marco Nacional de Cualificaciones
MEC	Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente
MINEDUC	Ministerio de Educación
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ESTP	Educación Superior Técnico Profesional
PACE	Programa de Acompañamiento y Acceso Efectivo a la ES
SEFTP	Secretaría Ejecutiva Formación Técnico Profesional
SENCE	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
TP	Técnico Profesional
UCE	Unidad de Currículum y Evaluación
UE	Unión Europea

HACIA UN MARCO DE CUALIFICACIONES TÉCNICO PROFESIONAL HACIA UN MARCO DE CUALIFICACIONES TÉCNICO PROFESIONAL HACIA UN MARCO DE CUALIFICACIONES TÉCNICO PROFESIONAL HACIA UN MARCO DE CUALIFICACIONES TÉCNICO PROFESIONAL HACIA UN MARCO DE CUALIFICACIONES TÉCNICO PROFESIONAL HACIA UN MARCO DE CUALIFICACIONES TÉCNICO PROFESIONAL HACIA UN MARCO DE CUALIFICACIONES TÉCNICO PROFESIONAL HACIA UN MARCO DE CUALIFICACIONES TÉCNICO PROFESIONAL HACIA UN MARCO DE CUALIFICACIONES TÉCNICO PROFESIONAL HACIA UN MARCO DE CUALIFICACIONES TÉCNICO PROFESIONAL

