



MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE COSTA RICA

PREGUNTAS FRECUENTES

Aspectos útiles para la comprensión del Marco Nacional de Cualificaciones

AGOSTO 2016

Contenido

¿Qué es un Marco Nacional de Cualificaciones (MNC)?	3
¿Cuáles son los beneficios de un MNC?	3
¿Qué motivó la formulación del MNC en EFTP en Costa Rica?	3
¿Qué instituciones participan del diseño e investigación para el MNC?	3
¿Qué referencias internacionales se utilizaron para el desarrollo del MNC en Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP)?	4
¿Cuáles son los principales hallazgos de las tipologías actuales en EFTP?	4
¿Cuáles son los propósitos y objetivos del MNC EFTP?	4
¿Cuáles son los alcances del MNC EFTP?	5
¿Cuáles son los niveles propuesto por el MNC para EFTP en Costa Rica?	5
¿Quién administrará el MNC?	6
¿Cuál será el ente rector?	6
¿Qué trabajo deben realizar cada una de las instituciones involucradas en el MNC?	6
¿Qué implicaciones tiene en MNC para las instituciones educativas?	7
¿Cuáles son las competencias de las Instituciones Públicas y Privadas en la gestión curricular del MNC?	7
¿Cómo impacta el MNC a los salarios?	7
¿Cuál es la relación del MNC con el proyecto de ley de Educación Dual?	7
¿Cuáles son las siguientes etapas para operacionalizar el MNC?	8
Glosario breve	9

¿Qué es un Marco Nacional de Cualificaciones (MNC)?

En relación con la conceptualización de marco de cualificaciones, la OIT (2010) establece la siguiente definición:

Un Marco de Cualificaciones representa un instrumento para el desarrollo, la clasificación y el reconocimiento de destrezas, conocimientos y competencias a lo largo de la vida de un continuo de niveles acordados [...]. Es una vía para estructurar cualificaciones existentes y nuevas que se definen a partir resultados de aprendizaje, es decir, afirmaciones claras acerca de lo que la persona estudiante debe saber o ser capaz de hacer indistintamente de la forma en que haya adquirido esas capacidades (p. 24-25).

¿Cuáles son los beneficios de un MNC?

Los principales beneficios del Marco Nacional de Cualificaciones son:

- 1- Facilita y clarifica la articulación en el sistema educativo. Lo anterior, al ubicar las cualificaciones en niveles y establecer las relaciones entre estos.
- 2- Posibilita la creación de espacios de cooperación entre los actores sociales relacionados con la Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP): empleadores, centros de formación, entes públicos y privados, sociedad civil.
- 3- Establece parámetros para la formación y valoración de competencias de acuerdo con los niveles de cualificación.
- 4- Proporciona al sector empleador claridad sobre las competencias asociadas a los niveles de cualificación, que otorgan los centros de formación.
- 5- Facilita a las poblaciones que opten por la EFTP, las competencias que adquirirán, la ruta por seguir para la formación y las oportunidades de empleo.

¿Qué motivó la formulación del MNC en EFTP en Costa Rica?

CONARE conjuntamente con UTN realizó un mapeo de la oferta de los programas de educación técnica y formación profesional cuyo resultado evidenció una gran diversidad e inconsistencias entre los programas y las titulaciones que otorgan. Esta situación confunde y perjudica a estudiantes y empleadores pues ni unos ni otros conocen las competencias adquiridas.

¿Qué instituciones participan del diseño e investigación para el MNC?

En el año 2015, el Ministerio de Educación Pública (MEP) (Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras), el Consejo Superior de Educación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (Dirección General de Planificación y Departamento de Salarios Mínimos), el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y el Consejo Nacional Rectores (CONARE) aúnan esfuerzos para desarrollar el Marco Nacional de Cualificaciones.

En setiembre del mismo año, el Consejo Presidencial de Innovación y Talento Humano declara de interés la formulación de un marco nacional de cualificaciones para la EFTP y convoca al MTSS, MEP, INA y CONARE, para trabajar en conjunto, la formulación de la propuesta.

El 10 de diciembre del 2015 el CPITH convoca a la Unión de Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial (UCCAEP) y a la Unidad de Rectores de las Universidades Privadas de Costa Rica (UNIRE) a un taller para presentarles la propuesta preliminar del MNC-EFTP-CR e invitarlos a integrarse al trabajo de la Comisión Interinstitucional.

¿Qué referencias internacionales se utilizaron para el desarrollo del MNC en Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP)?

Existe una diversidad de metodologías para establecer el marco de cualificaciones, no obstante, se ha realizado una revisión exhaustiva de las mismas. Se incluyen en este análisis las referencias y mejores prácticas de países vanguardistas entre los que destacan Australia, Brasil, Colombia, Chile, Escocia, España, Grupo de países del Caribe, Inglaterra, Irlanda, Lituania, México y la Unión Europea entre otros.

¿Cuáles son los principales hallazgos de las tipologías actuales en EFTP?

La investigación para el MNC señala los siguientes hallazgos:

- Diferencias en el rango de horas por salida certificable.
- Diferentes requisitos de ingreso para salidas certificables similares.
- Programas similares en distintas instituciones con requisitos de ingreso diferentes.
- Diferentes nombres para mencionar un mismo perfil ocupacional.
- Diferencias significativas con respecto a las horas de práctica de los programas.
- Carencia de supervisión en cuanto a infraestructura, instalaciones y equipo.
- Las salidas certificables de los programas técnicos no coinciden, o más bien, hay ambigüedad.

¿Cuáles son los propósitos y objetivos del MNC EFTP?

Propósitos	Objetivos
A. Promover el aprendizaje permanente y mejorar la empleabilidad de las personas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover la articulación entre educación y trabajo, facilitando la certificación de competencias y la articulación y transferencia entre cualificaciones; 2. Mejorar el acceso a la educación y a las oportunidades de educación y formación de todos los ciudadanos; 3. Crear incentivos para la cualificación y desarrollo de los trabajadores y su participación en su educación y formación permanente; 4. Promover el desarrollo de competencias transferibles para mejorar la movilidad e inserción laboral y educativa de las personas; 5. Facilitar la comprensión de itinerarios de aprendizaje y las cualificaciones y como se relacionan unas con otras.
B. Promover la doble pertinencia de las cualificaciones.	<ol style="list-style-type: none"> 6. Garantizar que las cualificaciones respondan a las necesidades del entorno socio-productivo; 7. Asegurar que las cualificaciones respondan al amplio espectro de necesidades de aprendizaje de las personas.

Propósitos	Objetivos
C. Garantizar la calidad y el reconocimiento.	8. Asegurar que los estándares de educación y formación estén definidos por resultados de aprendizaje acordados y que se apliquen en forma consecuente; 9. Garantizar que quienes suministran educación y formación cumplan con ciertos estándares de calidad; 10. Obtener un reconocimiento internacional o regional para cualificaciones nacionales.
D. Contribuir a la inclusión social y a una mayor equidad en materia de educación, formación y oportunidades de empleo.	11. Contribuir a la inserción o reinserción educativa y laboral de los sectores más desfavorecidos; 12. Contribuir a transformar las actividades de la economía informal en trabajo decente implementando dispositivos que den valor y reconozcan formalmente los aprendizajes logrados por la experiencia; 13. Contribuir a reducir desigualdades y asimetrías en lo que respecta a la participación en la educación, la formación y las oportunidades de empleo; 14. Informar a las personas que se vinculan al mercado laboral o que cambian de empleo, cubriendo temas como los contenidos de las cualificaciones, los requisitos, las formas de acceso a cada nivel, las ofertas de formación, las facilidades para participar en programas.

¿Cuáles son los alcances del MNC EFTP?

- Es **regulatorio** porque orienta la regulación y el control de la oferta de EFTP y su pertinencia; y es prescriptivo en materia de definición de las cualificaciones y procedimientos de garantía de su calidad
- Es **articulado** porque abarca los subsistemas que integran el Sistema Educativo Nacional, con el propósito de establecer niveles (manteniendo las especificidades) y equivalencias que permiten el reconocimiento y la articulación.
- Es **inclusivo** porque incluye los grupos ocupacionales asociados a los subsistemas educativos: Educación Técnica, Formación Profesional y Educación Superior.
- Es **restringido** porque no incluye los planes y programas de estudio; sino que establece criterios generales para el diseño y ejecución de estos, incluyendo las competencias, cualificaciones y sus correspondientes titulaciones.

¿Cuáles son los niveles propuesto por el MNC para EFTP en Costa Rica?

Nivel de Cualificación	Requisito mínimo de escolaridad para el ingreso	Rangos de duración de los planes de estudio	Requisito mínimo de escolaridad para la titulación
Técnico 1	II Ciclo de la Educación General	400 – 700 Horas	

Técnico 2	Básica	1200 – 1600 Horas	II Ciclo de la Educación General Básica
Técnico 3	III Ciclo de la Educación General Básica	2300 - 2800 Horas	III Ciclo de la Educación General Básica
Técnico 4	III Ciclo de la Educación General Básica	2840 Horas	Educación Diversificada
Técnico 5	Bachillerato en Educación Media	60 - 90 créditos	

Nota 1: Los niveles están articulados consecutivamente, no obstante, pueden existir planes de estudio con titulaciones para uno o varios niveles. **Nota 2:** Cada nivel debe cumplir con las competencias asociadas al nivel de cualificaciones.

Fuente: Comisión Interinstitucional para la elaboración de la propuesta de MNC-EFTP-CR.

¿Quién administrará el MNC?

El Decreto Ejecutivo establece la Comisión Interinstitucional para la implementación y seguimiento del MNC, la cual contará con un Equipo Técnico quien preparará los insumos para las decisiones de la CIIS. La CIIS es la instancia que genera los lineamientos y normativa para la implementación del MNC y dará seguimiento al proceso. Conforme la dinámica lo exija se irán tomando las decisiones que correspondan.

¿Cuál será el ente rector?

En esta etapa no se ha considerado necesario establecer un ente rector de MNC. La Comisión Interinstitucional para la implementación y seguimiento del MNC, cumplirá como tal durante el proceso de implementación y seguimiento del proceso.

¿Qué trabajo deben realizar cada una de las instituciones involucradas en el MNC?

A partir de la aprobación del MNC-EFTP-CR y como una consecuencia directa, cada una de las organizaciones o instituciones involucradas debe tomar el Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Profesional de Costa Rica y utilizarlo para el trabajo de diseño, creación y aprobación del Marco Institucional de Cualificaciones. Este trabajo es el que permitirá a cada institución alinear su oferta académica de con los niveles establecidos en el Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Profesional de Costa Rica.

¿Qué implicaciones tiene en MNC para las instituciones educativas?

Las instituciones de educación y formación técnica profesional deben considerar para el diseño de los programas de estudio los siguientes aspectos:

- Nivel de cualificación por diseñar.
- Requisito mínimo de escolaridad para el ingreso.
- Rango de duración (horas o créditos).
- Requisito mínimo de escolaridad para la titulación.
- Articulación entre los niveles de cualificación, cuando corresponda.
- Cumplimiento de los descriptores establecidos para cada nivel del Marco Nacional de Cualificaciones Educación Técnica y Formación Profesional Costa Rica (MNC-EFTP-CR).
- Establecimiento de las competencias / capacidades / resultados de aprendizaje.
- Correspondencia a la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE)
- Lineamiento al catálogo del(MNC-EFTP-CR).

¿Cuáles son las competencias de las Instituciones Públicas y Privadas en la gestión curricular del MNC?

La gestión del MNC no interviene en el enfoque curricular que quieran dar las organizaciones formadoras. Las organizaciones formadoras titularán como “técnico” aquellos estudiantes que se gradúen de programas que cumplan con lo establecido en el MNC para los programas de técnico. Para ello existirá el mecanismo para registrar los programas que cumplen con las características del MNC.

¿Cómo impacta el MNC a los salarios?

En esta primera etapa del MNC, no se está contemplando una vinculación directa con los salarios que deben pagar las empresas a sus trabajadores en ocupaciones técnicas. En etapas posteriores, con la metodología e implementación del MNC ya concretadas, se estaría analizando la equiparación de los niveles técnicos del MNC con las categorías ocupacionales o salariales contemplados en el Decreto de Salarios del sector privado, de manera que al momento de contratar a un trabajador en un puesto de determinado nivel técnico, empresarios y trabajadores conozcan en cuál categoría salarial se encontrará dicho puesto.

¿Cuál es la relación del MNC con el proyecto de ley de Educación Dual?

El MNC-EFTP-CR norma el subsistema de educación y formación técnica profesional, a través de la estandarización de los niveles de formación, descriptores, duración y perfiles de ingreso y egreso de la formación, entre otros. Establece la articulación vertical y horizontal en el sistema educativo

costarricense y orienta la atención de la demanda laboral. La educación dual es una modalidad de la educación y formación técnica, que también se le conoce como formación en alternancia.

¿Cuáles son las siguientes etapas para operacionalizar el MNC?

Posterior a la aprobación del MNC-EFTP-CR y el decreto que lo articula, se han establecido dos etapas para la operacionalización:

- Precisar la metodología para el funcionamiento del MNC-CR, que consiste en estructura del catálogo de cualificaciones y el procedimiento para la identificación y descripción de las cualificaciones.
- Definir la estructura administrativa del MNC-EFTP-CR y por tanto esta tendrá la tarea de la implementación.

Glosario breve

- **Aprendizaje Permanente.** Engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las habilidades, competencias y cualificaciones.
- **Áreas del conocimiento.** Conjunto de profesiones u ocupaciones relacionadas entre sí, por la similitud general de las características del trabajo ejecutado y que exigen conocimientos, aptitudes y habilidades análogas o similares.
- **Certificación.** Servicio dirigido a reconocer oficialmente, la o las competencias laborales que posee una persona, indistintamente de la forma en que las haya adquirido. *Mediante este servicio se otorga alguno de los cuatro niveles de cualificación, siempre y cuando se cumplan los requerimientos establecidos.*
- **Certificación de Competencias Laborales.** Conjunto de estrategias e instrumentos que permiten evaluar las competencias laborales de una persona, con el objetivo de reconocer oficialmente sus competencias.
- **Competencia laboral.** Conjunto de *capacidades procedimentales, cognoscitivas y actitudinales* -identificables y evaluables- que son aplicadas al desempeño de una actividad laboral y que al ser verificadas en situaciones de trabajo, reales o simuladas, permiten determinar si una persona ha logrado el desempeño esperado por el sector laboral.
- **Cualificación.** Designa la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial.
- **Educación general básica.** En Costa Rica, se refiere al primer nivel educativo que comprende 9 años de duración y se estructura en tres triadas que corresponden al primero, segundo y tercer ciclo.
- **Educación diversificada.** En Costa Rica, se refiere al cuarto nivel educativo que en el área académica corresponde a 2 años de duración y en la educación técnica se requiere la aprobación del tercer ciclo y esta comprende tres años adicionales del área técnica específica.

- **Educación superior.** Último nivel del sistema educativo costarricense, el cual se encuentra después de la educación diversificada y se encarga de la formación de profesionales en diferentes campos del saber.
- **Educación Superior Parauniversitaria.** Consiste en el ofrecimiento continuo y regular, a personas con título de Bachiller de Educación Media o con un título equivalente oficialmente reconocido, de carreras cortas, bajo una modalidad presencial, no presencial, o bimodal (presencial y a distancia). Estas carreras tendrán una duración de dos a tres años, finalizando con la obtención de un título de diplomado (pregrado) a nivel intermedio entre la Educación Media y la educación universitaria.
- **Empleabilidad.** Se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.
- **Formación.** Servicio dirigido a desarrollar, de manera integral, las competencias laborales requeridas por una persona para desempeñarse en una ocupación o puesto de trabajo. La estructura de un programa de formación incluye dos ejes: técnico y transversal. El eje técnico incluye los componentes necesarios para el desarrollo de capacidades vinculadas con el hacer, saber y ser. El eje transversal incluye los temas específicos que cada institución defina con base en los postulados filosóficos en que se fundamentan. *Mediante este servicio se otorga alguno de los cuatro niveles de cualificación, siempre y cuando se cumplan los requerimientos establecidos.*
- **Marco de Cualificaciones.** Estructura reconocida nacionalmente, que norma las cualificaciones y permite relacionarlas a partir de un conjunto de criterios técnicos que la clasificación de las ocupaciones y facilita la movilidad de las personas en los diferentes niveles de acuerdo con la dinámica del mercado laboral.
- **Nivel de Cualificación.** Corresponde al grado que se asigna a la cualificación, en función de componentes o condiciones exigidos para realizar la actividad laboral,

tales como: *hacer, saber y ser*, a los cuales se les establece parámetros que permiten asignar el nivel correspondiente.

- **Perfiles Ocupacionales:** son el instrumento que facilita y permite la aplicación de las categorías generales del Decreto de Salarios Mínimos a casos concretos, permitiendo la utilización real y práctica de la estructura salarial que lo conforma al darle el contenido conceptual que este necesita y que puede ser aplicado a los trabajadores de todas las distintas actividades remunerativas y categorías ocupacionales que conforman la vida económica del país.
- **Sistema Productivo:** Los sectores productivos o económicos son las distintas regiones o divisiones de la actividad económica, atendiendo al tipo de proceso que se desarrolla.