

# ALISTAMIENTO DEL SENA PARA EL SISTEMA Y MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES 2012-2014



# Creación y aplicación de los Marcos Nacionales de Cualificación



*«Esta iniciativa ha surgido de los medios relacionados directamente con la Formación Profesional. La necesidad de su implementación condiciona estrechamente el desarrollo de los Sistemas Nacionales de Formación Profesional, dinamiza la formación por competencias y le da a los Sistemas Nacionales de Educación un estructuración lógica por niveles formativos; permite realizar la planificación nacional y regional de los recursos humanos y necesariamente tiene implicaciones favorables sobre el diseño curricular de los programas de formación profesional»*

Fuente: Factores de Modernización y Desarrollo de la Formación Profesional

Propuestas de la OECD, ÍTEM 16.

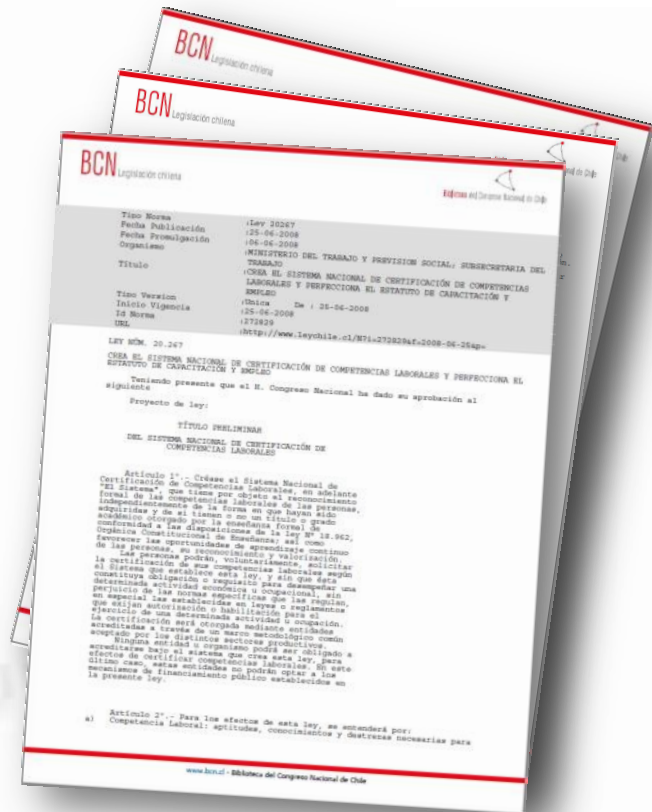
# Justificación



Más trabajo

*Función del SENA: «Contribuir al diseño de un marco nacional de calificaciones que facilite la formación y el aprendizaje permanente, ayude a las empresas y los servicios de empleo a conciliar la demanda con la oferta de calificaciones, oriente a las personas en sus opciones de formación, y facilite el reconocimiento de la formación, las competencias y las experiencias previas»*

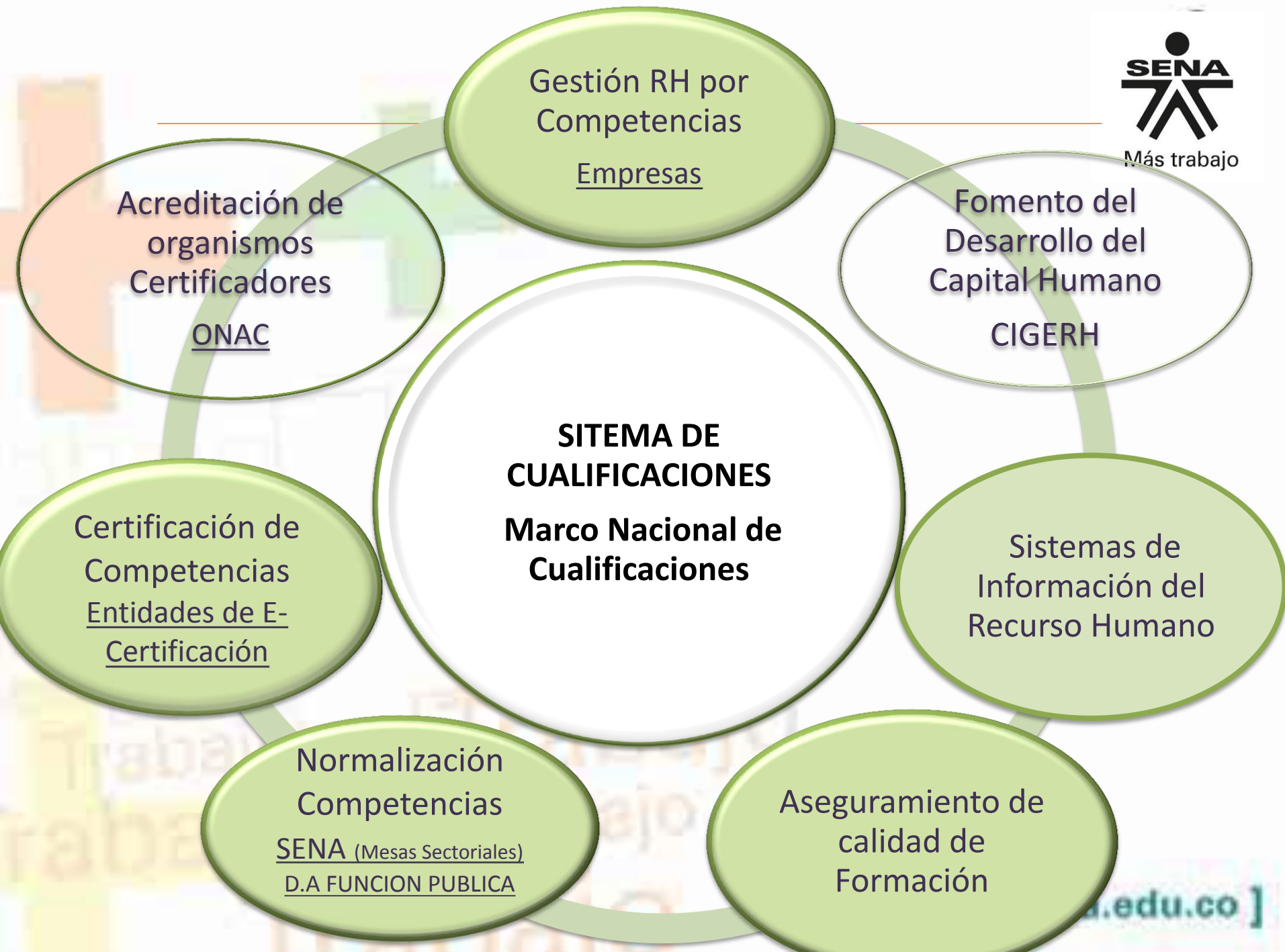
Decreto 249/2004 Art. 17.







Más trabajo





Movilidad laboral

Mejores  
ingresos

Empleabilidad

Reconocimiento Profesionalización

Trayectoria formativa

Formación continua

Gestión R.R.H.H.

Circulo virtuoso  
de calidad

Rentabilizar capacitación

Competitividad

Productividad

[[www.sena.edu.co](http://www.sena.edu.co)]

# Estrategias del SENA



1



Conformación del «Grupo de Cualificaciones del SENA»

2

## Estructuración del Sistema de Cualificaciones del SENA

3



Sensibilización/información al SENA sobre cualificaciones  
-Modelo de Pertinencia-

4

Contribución a la EGERH- CONPES 3674 de 2010

5

Alistamiento de procesos internos del SENA para el Sistema y Marco Nacional de Cualificaciones-Contratación de expertos nacionales e internacionales

# ¿Por qué desarrollar un marco de cualificaciones para Colombia?

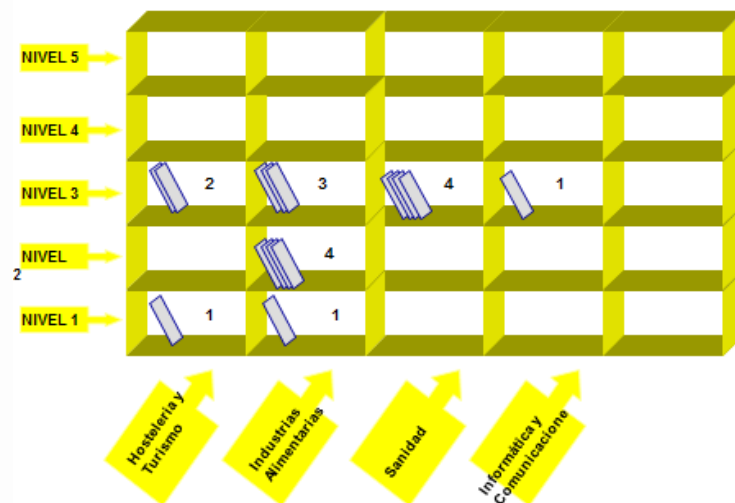


1. Son base para mejorar la calidad, accesibilidad, interrelación y reconocimiento público o laboral de cualificaciones, sea dentro de un país o a escala internacional (OECD)
2. Mejoran la coherencia y la articulación entre los diferentes sistemas de formación.
3. Reconocen la formación permanente y/o lo largo de la vida
4. Facilitan una mejor participación e interacción de los actores sociales y quienes elaboran las políticas de empleo y formación.

# Referentes Internacionales

## Definición MNC

**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”





# Principios y objetivos del MNC



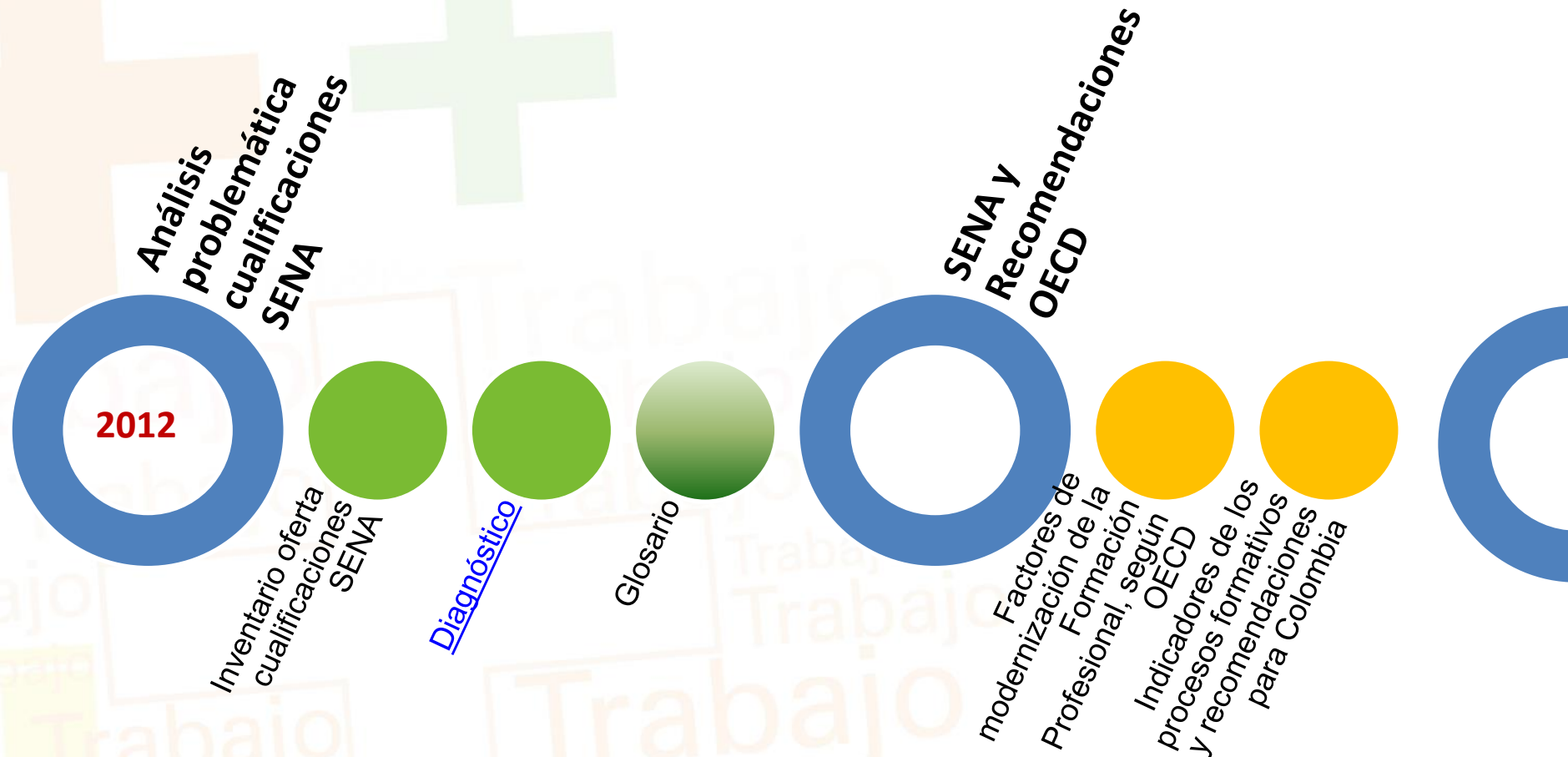
- Todo Marco Nacional de Cualificaciones debe poder dar una respuesta a las necesidades y problemas concretos del país.
- En este sentido, entendemos el MNC, como un instrumento facilitador para reorientar y modernizar la oferta y demanda de cualificaciones en cuanto a **ordenación, transparencia, pertinencia, permeabilidad, movilidad, coherencia y calidad.**

# Matriz de problemas identificados en relación a la oferta y demanda de cualificaciones en Colombia



- + Falta de **definiciones conceptuales claras y precisas** en el ámbito de la Formación Profesional.
- + Falta de **movilidad y transparencia** (itinerarios formativos) entre los diferentes niveles y modalidades educativas.
- + Falta de **permeabilidad** horizontal y vertical de la oferta de cualificaciones y certificaciones.
- + Falta de “espacios de **convergencia** entre educación básica/secundaria, la formación para el trabajo y el desarrollo humano y las demandas del sector productivo y la educación superior

# Hitos del proyecto «Alistamiento del SENA para el Sistema y Marco Nacional de Cualificaciones»



# Factores de Modernización y Desarrollo de la Formación Profesional propuestas de lo OECD

## Tendencias y orientaciones



1. Reconocimiento creciente de la **Importancia Estratégica de la Formación Profesional** y fortalecimiento del SNFP
2. Prioridad en la evaluación, ajuste y reforma de los SNFP
3. Desarrollos conceptuales sobre las **competencias laborales** y sobre las **cualificaciones** del trabajador del siglo 21.
4. Incrementar la atracción de los **jóvenes** por la formación profesional.
5. Énfasis en la **orientación vocacional** de los Jóvenes.
6. Participación activa de los jóvenes en el diseño de su trayectoria formativa y su carrera profesional.

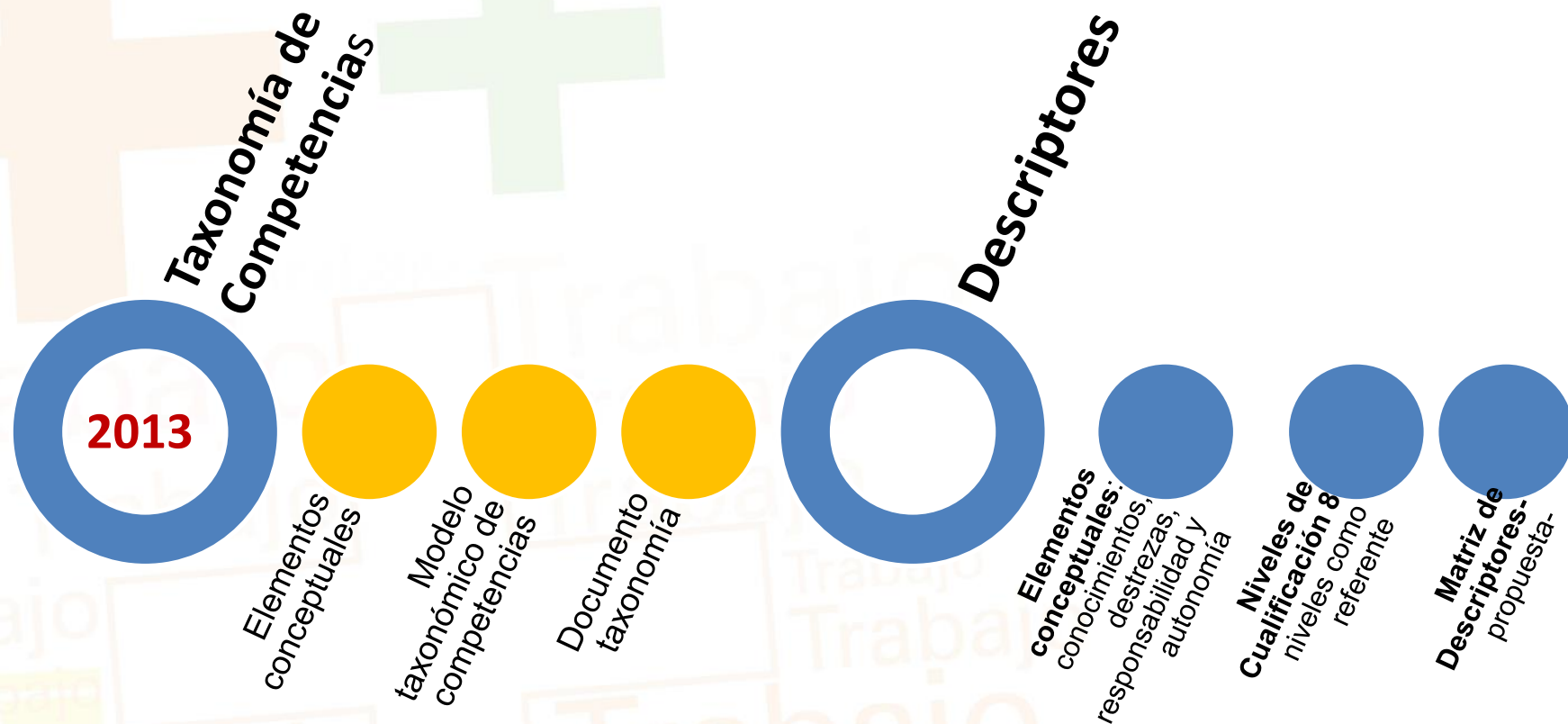




Más trabajo

7. **El análisis del mercado laboral** como referente para el diseño de la oferta formativa, el diseño curricular y la certificación de las competencias-cualificaciones
8. **Identificación temprana de necesidades de formación profesional.**
9. Contribución estratégica de la formación profesional a la superación de la crisis económica y el desempleo.
10. Clara diferenciación entre la **Formación Inicial y la Formación Continua** para efectos de planificación, estructuración operativa, financiación, evaluación y definición de políticas nacionales.
11. Desarrollo de la **estadística nacional** sobre FP

12. Orientación hacia las **ocupaciones verdes** y las especialidades formativas intensivas en física, química, biología y matemáticas.
13. **Regionalización y descentralización** del planeamiento, la gestión y operación de la formación profesional.
14. Énfasis en la formación, actualización y **profesionalización del personal docente** vinculado a la Formación Profesional.
15. Desarrollo de Modelos propios de Gestión y aseguramiento de la calidad en la F.P.
16. Creación de los **Marcos Nacionales de Cualificación**
17. Promoción y desarrollo de la **investigación sobre la Formación Profesional.**







# RESULTADOS

1

## Equipo Interinstitucional de Cualificaciones

### SENA

*Antonio Amorós  
Santos Inés Rodríguez  
Jose Alvaro Muñoz  
Rubiela Rodríguez  
Libia Giovanna Jiménez  
Martha Cecilia Uribe  
Eihsnover Sánchez  
Gloria Soraya Ulloa  
Carmen Rosa Guevara  
William Lepineux  
Manuel Montenegro  
Claudia Ma. Vargas  
José Ignacio Ocampo  
Gloria Esperanza Robles*

### ENTIDADES EXTERNAS

*Angela Uribe, MinTrabajo  
Julio C. Cubillos, , MinTrabajo  
Nereyda Correa, MEN  
Claudia López. MEN  
Santiago Luna, MEN  
Claudia Molano, DAFP  
Humberto Guapacha, DAFP  
Ma. Teresa Russe, ESAP  
Elsa Yanuba Quiñones, ESAP  
Ruth Mendoza, ESAP  
Carlos Murcia, MinTrabajo  
Tatiana Cadena. MEN*

2

- ✓ **Plan Acción**
- ✓ **6 Talleres con experto internacional**
- ✓ **Consulta documental**

### Objetivo

*Clasificar y precisar los conceptos clave para la construcción e implementación del Marco Nacional de Cualificaciones*

### Actividades

- ✚ Consulta a referentes nacionales e internacionales
- ✚ Revisión glosarios relacionados existentes
- ✚ Selección y priorización de términos
- ✚ Definición y alcance de los términos

### Consideraciones

- ✓ El glosario es un instrumento metodológico necesario para que las instituciones involucradas manejen un lenguaje común
- ✓ También es instrumento para el avance en la formulación de política de desarrollo del recurso humano
- ✓ Es una guía para la comprensión y socialización estandarizada de los conceptos

# Procedimiento



1. Definición del objetivo
2. Definición de la estructura
3. Selección de términos
4. Priorización de términos
5. Definición de los términos
6. Redacción preliminar
7. Validación (Institucional y por expertos externos)
8. Validación metodológica
9. Redacción final
10. Acuerdo y adopción final
11. Publicación

# Metodología y Resultados



Más trabajo

A -- B -- C -- D -- E -- F -- G -- H -- I -- J -- K -- L -- M -- N -- Ñ -- O -- P -- Q -- R -- S --  
T -- U -- V -- W -- X -- Y -- Z

<b>Metodología</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Selección de términos para construir los productos del MNC: taxonomías de competencia , descriptores, niveles</li><li>-Validación del término a luz de los requisitos mundiales para elaborar un MNC</li></ul>
<b>Resultados Obtenidos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Modificación de términos porque se encuentra definidos en el contexto de la educación o formación profesional del Sena.</li><li>-Inclusión de términos con un espectro conceptual mas amplio</li><li>-Priorización del términos a la luz de la construcción de MNC</li></ul>



## Estructura de Glosario. Vs 6

### Términos seleccionados y ajustados:



Dimensiones	Términos
<b>Aprendizaje Permanente</b>	Aprendizaje, Aprendizaje a lo largo de la vida Aprendizaje Formal, Aprendizaje Informal, Aprendizaje no Formal
<b>Taxonomías de Competencias</b>	Competencia, Competencia básica, Competencia específica, competencia transversal, Competencias sociales y personales
<b>Nivel y descriptores del Marco</b>	Autonomía, Conocimiento, Cualificación, Descriptor del Nivel, Destreza, Marco de Cualificaciones , Marco Nacional de Cualificaciones, Responsabilidad, Resultado de aprendizaje .
<b>Características de las cualificaciones</b>	Comparabilidad de cualificaciones , Movilidad, Permeabilidad, Pertinencia Transparencia , Empleabilidad
<b>Sistema Nacional de Cualificaciones</b>	Sistema Nacional de Cualificaciones

## Objetivo

*Contribuir a la clasificación de las competencias para la construcción del marco*

## Actividades

- ✚ Identificación y análisis de las taxonomías en el mundo
- ✚ Apropiación de elementos conceptuales
- ✚ Análisis y discusión al desarrollo de las cualificaciones y hacia la construcción del MNC
- ✚ Elaboración de propuesta de taxonomía y elementos conceptuales y metodológicos clave para el diseño del MNC

## Consideraciones

- ✓ Existe consenso general acerca de la conveniencia para Colombia en adoptar un «enfoque holístico» en la taxonomía de las competencias
- ✓ Se requiere avanzar en la unificación conceptual del enfoque de competencias a nivel interinstitucional
- ✓ La adopción de un enfoque sobre las competencias tiene efectos prácticos en las políticas de desarrollo del recurso humano

## La taxonomía de competencias como input de los Resultados de Aprendizaje

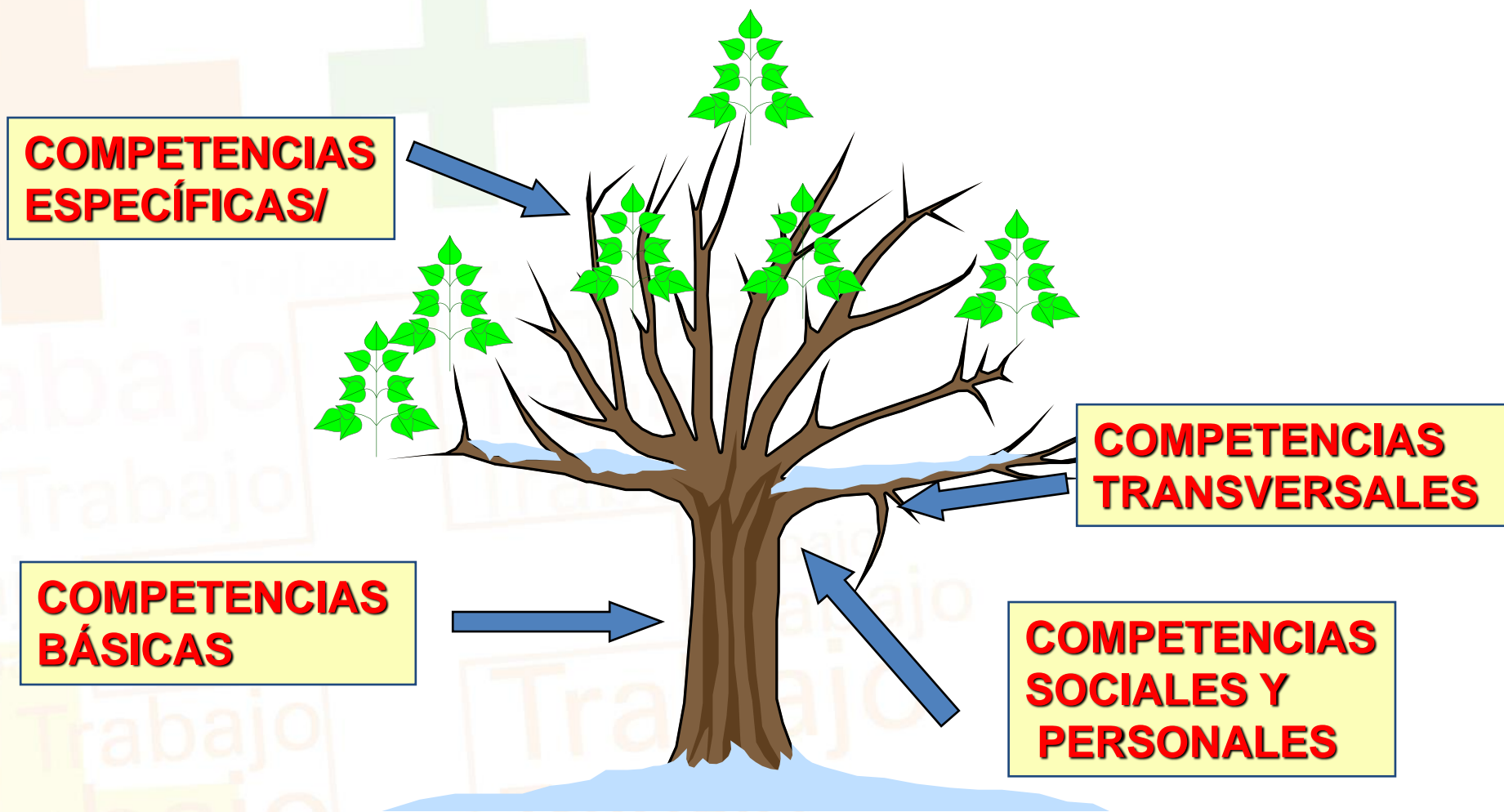
**Taxonomía de competencias**

REFLEXIÓN

- ✚ Las taxonomías permiten graduar el aprendizaje de las competencias, otorgan jerarquías y secuencias
- ✚ Facilitan la conformación y análisis de los resultados de aprendizaje.

# TAXONOMIA DE COMPETENCIAS

abajo





# Aprendizaje durante toda la vida

**Competencias  
Específicas**

**Competencias  
Transversales**

**Competencias  
sociales  
y  
personales**



**Competencias Básicas**

Propuesta de modelo taxonómico de Competencias para el MNC

# **BASICAS**

```
graph LR; A[BASICAS] --- B[Comunicación (Lengua Materna)]; A --- C[Comunicación en lengua extranjera]; A --- D[Competencia Matemática (competencias básicas en ciencia y tecnología, solución de problemas)]; A --- E[Capacidad Emprendedora (creatividad, innovación, liderazgo, organización)]; A --- F[Responsabilidad ética y profesional (desarrollo de la persona, competencia ciudadana y social y con el medio ambiente)]; A --- G[Dominio de las tecnologías de la información y la comunicación]; A --- H[Aprender a Aprender (Capacidad de aprendizaje)]; A --- I[Competencia en cultura humanística y artística];
```

**Comunicación (Lengua Materna)**

**Comunicación en lengua extranjera**

**Competencia Matemática (competencias básicas en ciencia y tecnología, solución de problemas)**

**Capacidad Emprendedora (creatividad, innovación, liderazgo, organización)**

**Responsabilidad ética y profesional (desarrollo de la persona, competencia ciudadana y social y con el medio ambiente)**

**Dominio de las tecnologías de la información y la comunicación**

**Aprender a Aprender (Capacidad de aprendizaje)**

**Competencia en cultura humanística y artística**

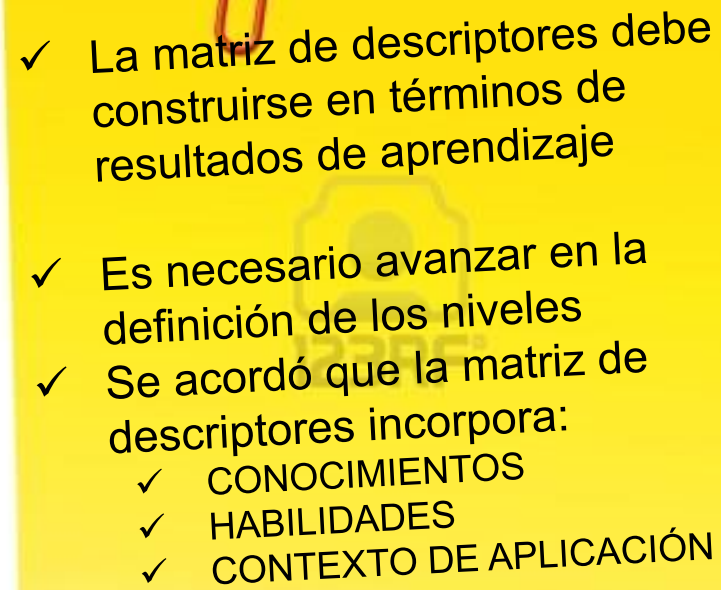
## Objetivo

*Apropiar la metodología de construcción de los descriptores y niveles de cualificación a partir del trabajo interinstitucional*

## Actividades

- ✚ Identificación y análisis de referentes internacionales
- ✚ Apropiación de elementos conceptuales
- ✚ Elaboración pedagógica de matriz de descriptores
- ✚ Socialización interinstitucional
- ✚ Avance en la concertación de una propuesta interinstitucional.....

## Consideraciones

- 
- ✓ La matriz de descriptores debe construirse en términos de resultados de aprendizaje
  - ✓ Es necesario avanzar en la definición de los niveles
  - ✓ Se acordó que la matriz de descriptores incorpora:
    - ✓ CONOCIMIENTOS
    - ✓ HABILIDADES
    - ✓ CONTEXTO DE APLICACIÓN

# Descriptores de Resultados de Aprendizaje



Más trabajo

“Expresión de lo que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer al culminar un proceso de aprendizaje; se define en términos de conocimientos, destrezas y competencia.”

*(Fuente: Recomendación del Parlamento Europeo 2008)*



# Procesos para la creación de un Marco Nacional de Cualificaciones



Listado de los certificados de educación general, formación profesional y educación superior

Matriz con los descriptores de los resultados de aprendizaje en función de las necesidades o prioridades del país



cada uno de los certificados

Aplicación de niveles de descriptores

Ordenamiento de los certificados en función de los niveles del MNC

Comparación certificados -niveles de la matriz de RA

La comparación se ajusta perfectamente  
**-Ordenamiento**

No se ajusta perfectamente  
**-Revisión**

Resultado

### Actualización de Elementos Clave para el Desarrollo de las Cualificaciones en el SENA

- ✓ Estándares de Cualificación, Estándares ocupacionales, de aprendizaje y evaluación
- ✓ Propuesta de Estructuración de la Oferta Formativa por Cualificaciones y Niveles
- ✓ Propuesta de Definición de relaciones de continuidad de las cualificaciones
- ✓ Descriptores de las Cualificaciones del SENA
- ✓ Comparabilidad y equivalencias con la Educación General





# Actividades 2014



- ✓ Conformar el Grupo de Cualificaciones del SENA
- ✓ Construir el sistema de validación de las cualificaciones de la formación para facilitar la permeabilidad y movilidad
- ✓ Proponer el mecanismo que integre la certificación de competencias con las provenientes de la formación
- ✓ Desarrollar la estrategia de GTHxC
- ✓ Establecer mecanismos y herramientas para la clasificación a incorporación de las cualificaciones en el marco

## Estructuración del Sistema de Cualificaciones del SENA

Gloria Esperanza Robles Garcia

[gerobles@sena.edu.co](mailto:gerobles@sena.edu.co)

Gracias