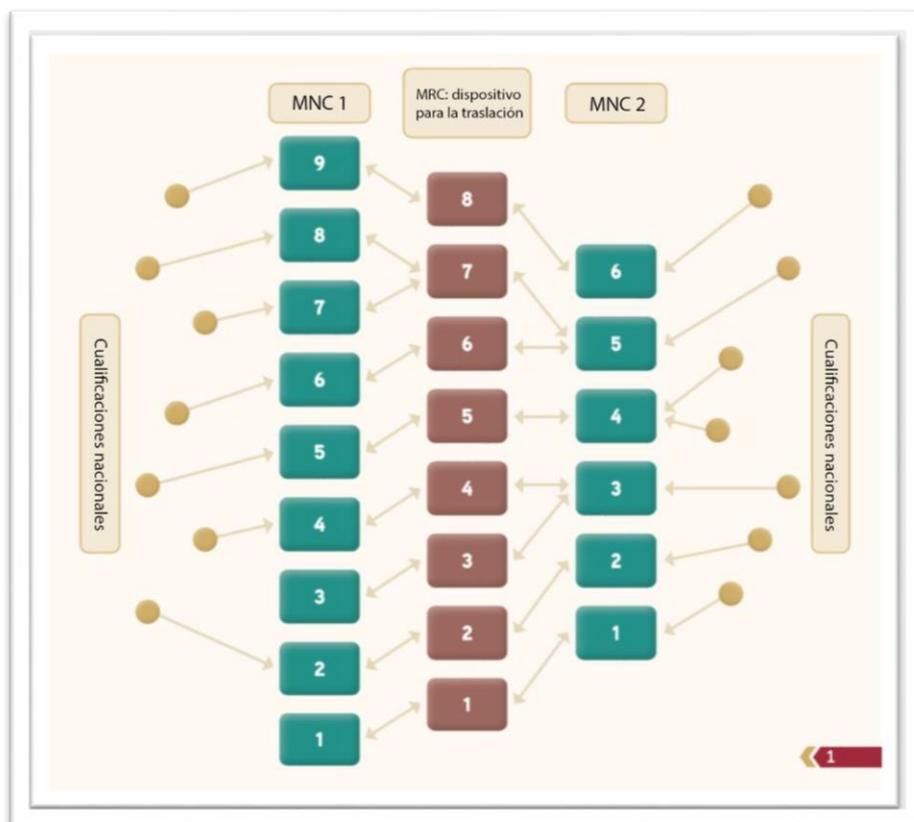


Marcos nacionales y regionales de cualificaciones

Panorama general para la capacitación de CINTERFOR



Eduarda Castel-Branco
ecb@etf.europa.eu

29 de julio de 2021

Contenido

SIGLAS	3
1. MARCOS DE CUALIFICACIONES	4
1.1 PRINCIPALES DEFINICIONES.....	4
1.2 ALCANCE DE LOS MARCOS DE CUALIFICACIONES	5
1.3 LOS MNC Y EL ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD.....	6
1.4 MRC: ENFOQUE SISTÉMICO	9
1.5 INTERPRETACIÓN DE LOS DESCRIPTORES DE NIVEL.....	11
1.6 RESULTADOS DEL APRENDIZAJE.....	18
1.7 LOS MNC Y MRC EN UN MUNDO EN TRANSFORMACIÓN	20
2. INTERCAMBIO ENTRE PARES: VIAJES VIRTUALES EN SEIS PAÍSES. SEIS MNC	22
2.1 EL APRENDIZAJE MUTUO EN LA ELABORACIÓN DE POLÍTICAS	22
2.2 VISIÓN GENERAL DE LAS CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DEL MNC	23
2.3 LA ARQUITECTURA DE LOS MNC	25
2.4 SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA LA GESTIÓN DE CUALIFICACIONES	28
3 GOBERNANZA DE LOS MARCOS REGIONALES Y NACIONALES DE CUALIFICACIONES	30
3.1 GOBERNANZA DE LOS MARCOS REGIONALES DE CUALIFICACIONES	30
3.2 MARCOS NACIONALES DE CUALIFICACIONES	32
4 CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS.....	48
5 FUENTES	48

Siglas

ASEAN	Asociación de Naciones del Sudeste Asiático
AQRF	Marco de Referencia de Cualificaciones de ASEAN
MEC	Marco Europeo de Cualificaciones
ETF	Fundación Europea de Formación
OIT	Organización Internacional del Trabajo
MNC	Marco Nacional de Cualificaciones
SNC	Sistema Nacional de Cualificaciones
RAP	Reconocimiento de Aprendizajes Previos
MRC	Marco Regional de Cualificaciones
AC	Aseguramiento de la calidad
RVCC	Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias
SADC	Comunidad para el Desarrollo del África Austral
SADCQF	Marco de Cualificaciones de la Comunidad para el Desarrollo del África Austral
VAE	Validation des acquis de l'expérience (Validación de la experiencia adquirida)

Esta nota contribuye al programa de formación de Cinterfor, realizado en el contexto del desarrollo de un marco regional de cualificaciones (29/07/2021).

1. Marcos de cualificaciones

La elaboración y aplicación de marcos nacionales, regionales e incluso transnacionales de cualificaciones ha estado en marcha en todo el mundo desde fines del decenio de 1980. En términos generales, los marcos de cualificaciones se consideran herramientas para el desarrollo y la clasificación de las cualificaciones de acuerdo con un conjunto de criterios relacionados con los niveles de aprendizaje alcanzados. En las últimas cuatro décadas han evolucionado con muchas iteraciones y, aunque a veces se cuestionan, han avanzado de manera constante. Al momento de preparar este informe, hay al menos 150 países en todo el mundo que han establecido Marcos Nacionales de Cualificaciones (MNC).

1.1 Principales definiciones

La literatura sobre los marcos de cualificaciones puede ser a veces confusa, dada la gama y variedad de cualificaciones existentes y también lo puede ser la terminología utilizada a medida que evolucionan estas iniciativas. Los marcos de cualificaciones son un aspecto del sistema de cualificaciones de una nación, que a su vez forma parte del más amplio sistema de educación y capacitación. Los sistemas de cualificaciones pueden definirse como sistemas que incluyen todas las estructuras y actividades que conducen a la concesión de una cualificación, incluida la aplicación de la política de cualificaciones, los acuerdos institucionales, los procesos de garantía de calidad, la evaluación y los procesos de adjudicación.

El Centro europeo para el desarrollo de la formación profesional (Cedefop) define a los **marcos de cualificaciones** de la siguiente manera:

Un instrumento para el desarrollo y la clasificación de las cualificaciones (por ejemplo, a nivel nacional o sectorial) de acuerdo con un conjunto de criterios (por ejemplo, mediante el uso de descriptores) aplicables a niveles específicos de resultados de aprendizaje.

Ron Tuck describe así a los marcos de cualificaciones:

Es un instrumento para el desarrollo, la clasificación y el reconocimiento de habilidades, conocimientos y competencias a lo largo de una progresión de niveles acordados. Se trata de una forma de estructurar las cualificaciones existentes y las nuevas, que se definen en función de los resultados del aprendizaje.

Sistema de cualificaciones

Incluye todos los aspectos de la actividad de un país que conducen al reconocimiento de los aprendizajes. Estos sistemas incluyen los medios utilizados para desarrollar y poner en práctica la política nacional o regional de cualificaciones, los acuerdos institucionales, los procesos de garantía de la calidad, los procesos de evaluación y adjudicación, el reconocimiento de las competencias y otros mecanismos que vinculan la educación y la formación con el mercado de trabajo y la sociedad civil. Los sistemas de cualificación pueden ser más o menos integrales y coherentes. Una de las características de un sistema de cualificaciones puede ser un marco de cualificaciones explícito (OCDE, 2006).

Marco de cualificaciones

Un marco de cualificaciones es una herramienta para el desarrollo y la clasificación de las cualificaciones según un conjunto de criterios para los niveles de aprendizaje alcanzados. Este conjunto de criterios puede consistir en características implícitas de las propias cualificaciones, o bien explicitarse en forma de descriptores de nivel. El alcance de los marcos se puede ampliar a todos los resultados y trayectorias de aprendizaje o limitarse a un sector en particular, como la educación inicial, el aprendizaje de adultos o un campo profesional. Ciertos marcos pueden tener más elementos de

diseño y una estructura más estrecha que otros; algunos pueden tener una base jurídica, mientras que otros representan un consenso de las opiniones de los interlocutores sociales. Sin embargo, todos los marcos de cualificaciones tienen como objetivo proporcionar una base para mejorar la transparencia, la calidad, la accesibilidad, los vínculos y el reconocimiento público o del mercado laboral de las cualificaciones dentro de un país y a nivel internacional (Tuck, 2007, p. 2).

Un «marco de cualificaciones» implica una política y un instrumento para el desarrollo y la clasificación de cualificaciones según un conjunto de criterios correspondientes a determinados niveles específicos de aprendizaje alcanzados, cuyo objeto consiste en integrar y coordinar los subsistemas nacionales de cualificaciones y mejorar la transparencia, el acceso, la progresión y la calidad de las cualificaciones en relación con el mercado de trabajo y la sociedad civil ([MEC 2017](#)).

Marco regional de cualificaciones

Las definiciones del MRC tienden a enfocarse en lo que hacen en lugar de en lo que son; sin embargo, el Marco de Referencia de Cualificaciones de ASEAN (ASEAN 2015, p. 17) ofrece la siguiente definición de un MRC:

Una estructura amplia de niveles de resultados de aprendizaje acordada por los países de una región geográfica. Una forma de permitir que un marco nacional de cualificaciones se relacione con otro y, posteriormente, para que una cualificación en un país se pueda comparar con una cualificación de otro país.

1.2 Alcance de los marcos de cualificaciones

En general, un marco de cualificaciones sirve como mecanismo para clasificar las cualificaciones de acuerdo con una jerarquía de niveles de complejidad y, en muchos casos, también incluye un volumen de medidas de aprendizaje.

El alcance de los marcos puede ser **inclusivo e integral** (todos los niveles y subsectores de cualificaciones, resultados de aprendizaje y trayectorias) o puede limitarse a sectores específicos de la educación (por ejemplo, educación y formación técnica y profesional, EFTP), y se conocen entonces como **marcos sectoriales de cualificaciones**.

En las últimas cuatro décadas, los marcos de cualificaciones también se han desarrollado a nivel sectorial, a veces dentro de un país, y en otros casos entre países, pero limitados a un sector, y a nivel transnacional. Sin embargo, los casos más frecuentes se han observado a niveles nacional y regional.

En el Inventario mundial de los marcos de cualificaciones regionales y nacionales (2017) se estimaba que en ese momento se estaban desarrollando o aplicando más de 150 marcos de cualificaciones nacionales (MNC) en todo el mundo. El Inventario mundial de los marcos de cualificaciones regionales y nacionales (2019) no muestra un aumento en la cantidad de MNC, pero indica que el «número de marcos, nacionales y regionales, se mantiene estable, mientras que la aplicación de la mayoría de los marcos se ha profundizado y ampliado desde 2017» (p. 8).

El Inventario mundial de los marcos de cualificaciones regionales y nacionales (2019) reconoce «siete marcos de cualificaciones de regiones del mundo» (p. 10) y el estudio comparativo más reciente de iniciativas de cualificaciones regionales (ETF 2021) reconoce 15 iniciativas regionales, además del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) y los Marcos de Cualificaciones del Espacio Europeo de Educación Superior (MC-EEES).

1.3 Los MNC y el aseguramiento de la calidad

Los MNC pueden estar cada vez más en consonancia con los niveles, pero variarán según las diferentes maneras en que el marco se relacione con las prioridades políticas nacionales, incluidos los «acuerdos de financiación, la política de reconocimiento/validación» y las disposiciones para la garantía de calidad.

El vínculo con los procesos de aseguramiento de la calidad hace que el MNC sea efectivo. Existen dos formas de considerar los MNC y los esquemas de garantía de calidad relacionados. La primera es que, en algunos casos, el MNC incorpora disposiciones para la garantía de calidad. En la segunda forma se considera que el MNC es solo un archivo o clasificador de todas las cualificaciones de un país, con poca referencia a las disposiciones de garantía de calidad de estas cualificaciones. Los procesos de aseguramiento de la calidad y su gobernanza pueden considerarse independientes del marco nacional. En esta función, se puede considerar que el MNC se limita a establecer los niveles y los descriptores de nivel que deben cumplir las cualificaciones. Las disposiciones de diseño, evaluación y certificación de estas cualificaciones son todas independientes del MNC y pueden estar sujetas a un aseguramiento de la calidad independiente del MNC.

1.3.1 Aseguramiento de la calidad de las cualificaciones

Organizarse para obtener mejores cualificaciones – un conjunto de herramientas de la ETF

Nos centramos en 4 componentes principales del enfoque:

- A. Cualificaciones de calidad: conceptos y características, ciclo de calidad
- B. Criterios mínimos para la calidad de las cualificaciones
- C. El foco se pone en los elementos de aseguramiento de la calidad desde la perspectiva del sistema de cualificaciones: normas o estándares de la cualificación, evaluación y certificación.
- D. Cadena de calidad de las cualificaciones: la interacción de todas las fases y los resultados hacia la adquisición de la cualificación.

El conjunto de herramientas compara y distingue las características clave de la garantía de calidad de los proveedores, en comparación con la garantía de calidad de la concesión de cualificaciones.

A. Cualificaciones de calidad: conceptos y características, ciclo de calidad

Comparación de las características clave del AC de los proveedores con el AC de las cualificaciones:

Aseguramiento de la calidad (AC) de los proveedores	Aseguramiento de la calidad (AC) de las cualificaciones
Las medidas de AC se centran en las instituciones	Las medidas de AC se centran en los aspirantes
Asegurar que los proveedores sean capaces de ofrecer programas de capacitación basados en estándares educativos	Asegurar que las normas en las que se basan las cualificaciones sean pertinentes, basadas en las necesidades identificadas, validadas por las partes interesadas
Los proveedores se centran en ofrecer resultados (conseguir que las personas obtengan una cualificación, conseguir que las personas obtengan un empleo)	Asegurar que todas las personas evaluadas y que serán certificadas cumplan con los resultados de aprendizaje del estándar o norma
El AC se centra en la planificación, aplicación, retroalimentación y mejora dentro de las instituciones, combinadas con la verificación externa	El AC se centra en la evaluación y certificación, incluidos los evaluadores, que emiten el certificado y que regulan / proporcionan externamente el AC de los organismos adjudicadores

El AC basado en la suposición de que los procesos de aprendizaje «buenos» conducen a buenos resultados	El AC basado en la medición real de lo que ha aprendido el aspirante
--	--

B. Criterios mínimos para la calidad de las cualificaciones

Cómo entender y utilizar los criterios mínimos propuestos para la calidad de las cualificaciones (figura 1)

1. Pertinencia para el mercado laboral y las personas

- Participación de actores del mercado de trabajo en la definición de las necesidades de cualificación.
- Justificación de que el sector y la ocupación son pertinentes para un país.

2. Normas en las que se basa una cualificación

- • Todas las normas se basan en los resultados (del aprendizaje).
- Todas las normas que subyacen a una cualificación (de EFP) deben estar relacionadas con los requisitos de habilidades y competencias que se exigen para una ocupación o un grupo de ocupaciones.
- Participación de actores del mercado de trabajo en la definición de las normas de la cualificación.

3. El proceso de aprendizaje

- Los resultados del aprendizaje se relacionan con las normas que subyacen a una cualificación (requisitos de habilidades y competencias para una ocupación o un grupo de ocupaciones).
- El proceso de aprendizaje tiene un componente práctico sustancial para que los estudiantes adquieran habilidades y competencias y no solo conocimientos teóricos.

4. Evaluación para la certificación

- La evaluación se relaciona con las normas que subyacen a una cualificación (requisitos de habilidades y competencias para una ocupación o un grupo de ocupaciones).
- La evaluación tiene un componente práctico sustancial para que los estudiantes adquieran habilidades y competencias y no solo conocimientos teóricos.
- Profesionales capacitados participan en la evaluación de habilidades y competencias.

5. Certificación

- Se asigna un nivel numérico a la cualificación para comparar el nivel con las cualificaciones relacionadas de otros países.
- La certificación tiene valor nacional y es otorgada por un organismo competente (ministerio, federación, etc.).
- La cualificación permite la progresión a la educación o la formación posteriores.

Figura 1: Áreas clave, criterios mínimos para la calidad de las cualificaciones



C. El foco se pone en los elementos de aseguramiento de la calidad desde la perspectiva del sistema de cualificaciones: normas de la cualificación, evaluación y certificación.

Enfoque en la certificación

El lugar que ocupa la certificación en el AC de las cualificaciones no siempre es explícito, holístico y expuesto en muchos sistemas de cualificaciones. **La certificación se debe incluir con claridad en el AC de las cualificaciones.**

Con referencia a los hallazgos y la recomendación del estudio del Cedefop (2015):

- «El proceso de certificación se define como los procesos múltiples (y a veces superpuestos) de evaluación y verificación del aprendizaje que conducen a la concesión de una cualificación o parte de ella. El objetivo final de un proceso de certificación es garantizar que el alumno haya adquirido los resultados de aprendizaje requeridos (conocimiento, habilidades y competencias), que luego se certifican mediante la concesión de una cualificación» (pág. 101).
- «Para fortalecer la confianza en la certificación, los resultados de todo el sistema, basados en las mismas normas de cualificación, deben ser comparables. La comparabilidad de los resultados garantiza que quienes hayan obtenido la misma cualificación hayan logrado realmente los resultados de aprendizaje requeridos para ello y, por lo tanto, se pueda confiar en las cualificaciones.»

El conjunto de herramientas de la ETF respalda las conclusiones del estudio del Cedefop (2015), en particular las siguientes **recomendaciones importantes sobre la certificación.**

1. Expresar con claridad la certificación en las políticas de EFP.
2. Definir y utilizar las normas basadas en los resultados del aprendizaje de manera adecuada.
3. Fortalecer la participación de las partes interesadas del mercado de trabajo en los procesos de certificación y de garantía de la calidad pertinentes.
4. Apoyar un criterio común de los requisitos de certificación entre las partes interesadas.
5. Asegurar que los evaluadores sean competentes y estén capacitados.
6. Compartir la responsabilidad de la garantía de calidad de la certificación en todos los niveles.
7. Fortalecer la evaluación y la revisión de la certificación.
8. Considerar la posibilidad de contar con un manual para aplicar los principios de garantía de calidad de una manera coherente y holística.

D. Cadena de calidad de las cualificaciones: la interacción de todas las fases y los resultados hacia la adquisición de la cualificación.

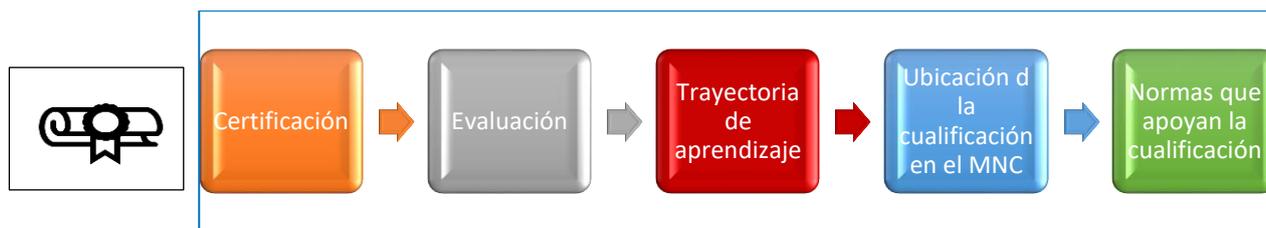
El aseguramiento de la calidad de las cualificaciones de calidad se compone de dos procesos generales:

1. Asegurar que las cualificaciones sean pertinentes y tengan valor.
2. Asegurar que las personas certificadas cumplan con las condiciones de la cualificación.

Los procesos o etapas de la «cadena de calidad de las cualificaciones» apuntan con más atención hacia estos aspectos. Al construir la infraestructura jurídica e institucional, los países deben asegurarse de que la garantía de calidad no se aborde por separado, sino que se integre en el desarrollo o la reforma de esa infraestructura, a fin de no correr el riesgo de que se convierta en una ocurrencia que se agrega en forma secundaria.

Mediante el encadenamiento regresivo, comenzando con el final previsto (la cualificación otorgada), el Manual de herramientas propone la siguiente cadena (Figura 2).

Figura 2: Encadenamiento regresivo desde el resultado final hasta el inicio del proceso



1.4 MRC: enfoque sistémico

A los marcos regionales de cualificaciones a veces se les llama marcos transnacionales de cualificaciones, marcos meta o marcos de referencia comunes. Estos marcos se desarrollan en comunidades de países principalmente para fomentar la confianza mutua en las cualificaciones y para que los sistemas de cualificaciones se comprendan mejor. Tienen como objetivo mejorar la movilidad de los estudiantes y los trabajadores y apoyar otras iniciativas compartidas, como los sistemas de transferencia de créditos o los acuerdos de libre comercio relacionados con bienes y servicios. Para la mayoría de los MRC la base de estos arreglos se encuentra en una región geográfica (como el MEC o la SADC); otros son acuerdos que no están limitados por una región geográfica (como la VUSSC TQF).

Los MRC que son marcos de referencia comunes o marcos meta tienen funciones muy diferentes a las de los MNC.

En general, los MNC pretenden hacer que el sistema de cualificaciones de un país sea más transparente y coherente, ya sea reflejando la situación actual o asumiendo una función de reforma y transformación (Cedefop 2010). El Cedefop (2010, p. 5) también reconoce que «diseñar e implementar un MNC implica algo más que acordar un conjunto de características técnicas, por ejemplo, una jerarquía de niveles de aprendizaje o un registro de certificados y diplomas. La creación de un MNC consiste en crear una plataforma de diálogo en la que participe el mayor número posible de partes interesadas».

Si bien los marcos de cualificaciones se conocen principalmente por sus aplicaciones nacionales, es así que se denominan MNC, los marcos de cualificaciones regionales (MRC) provienen de comunidades de países, con el objetivo de facilitar la confianza mutua en las cualificaciones y promover la movilidad de estudiantes y trabajadores. Por lo tanto, están vinculados a otras iniciativas relacionadas con el reconocimiento mutuo de cualificaciones, la movilidad y el libre comercio de bienes y servicios.

La ETF (2021) agrupa los objetivos de los MRC en tres áreas parcialmente interconectadas:

- Movilidad (de trabajadores y estudiantes)
- Calidad/ aseguramiento de la calidad
- Armonización en aras de la comparabilidad y la transparencia.

La integración continental, el libre comercio, la libre circulación de personas y empresas y la valorización de múltiples vías y caminos para el aprendizaje y la adquisición de las competencias para las cualificaciones son los principales impulsores para el desarrollo del Marco Continental Africano de Cualificaciones (ACQF por su sigla en inglés).

Por otro lado, los MRC se ven más como un dispositivo de traslación por el cual los países pueden comparar sus cualificaciones (Bateman y Coles 2015, p. 15). Su objetivo es desarrollar un entendimiento común y fortalecer la transparencia de las cualificaciones de los países miembros, buscar puntos en común y fomentar la confianza mutua en toda la comunidad de países. Los países que tienen una identidad regional, económica o social, o desean que se desarrolle, han cooperado en el desarrollo de marcos regionales de cualificaciones (MRC).

Las características de los MRC varían considerablemente en sus objetivos, cobertura sectorial, diseño y uso. Algunos MRC actúan como un marco de referencia común (por ejemplo, el Marco Europeo de Cualificaciones [MEC] y el Marco de Referencia de Cualificaciones [AQR] de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático [ASEAN]), mientras que otros se amplían y tienen como objetivo establecer estándares comunes, ya sean cualificaciones o normas para las competencias (por ejemplo, la Comunidad del Caribe [CARICOM], la Comunidad para el Desarrollo del África Austral [SADC], un Área de Aseguramiento de Calidad), que incluye las Normas de Aseguramiento de Calidad y de la Calidad.

La relación y la interacción entre los MNC y los MRC están determinadas por los objetivos, los beneficios mutuamente ventajosos y las modalidades de gobernanza existentes:

- Los MRC no sustituyen a los MNC ni reducen en modo alguno el alcance del enfoque nacional, ni disminuyen la soberanía de los miembros individuales dentro de la comunidad de países.
- Los MRC respetan las tradiciones nacionales bien establecidas, al tiempo que proporcionan una base clara para el reconocimiento mutuo y la movilidad laboral.
- Los MRC tienen un efecto de coordinación y esto a menudo se debe a la orientación que se ofrece a los países sobre los puntos en común y las diferencias entre el enfoque nacional y los enfoques de otros países.
- Uno de los principales objetivos de los MRC es «permitir que los MNC y los sistemas nacionales de cualificaciones se alineen o "dialoguen" entre sí».
- Muchos países tienen un sistema de cualificaciones de larga data (aunque no necesariamente marcos de cualificaciones), mientras que otros están involucrados en procesos de reforma; contar con un marco de referencia común fortalece el entendimiento y la cooperación comunes.

Se podría definir al MRC como un medio para permitir que un marco de cualificaciones se vincule a otros (y, posteriormente, que una cualificación se vincule a otras que normalmente se encuentran en otro marco), o como una amplia estructura de niveles de resultados de aprendizaje que es acordada por los países de una región geográfica.

Todos los MRC tienen como objetivo tener alguna influencia transformadora en los MNC o sistemas. La mayoría de los MRC tienen por objeto promover el aprendizaje permanente, un enfoque hacia las cualificaciones basado en los resultados del aprendizaje, mejorar la calidad de las cualificaciones y fomentar la armonización. Sin embargo, es posible que los MRC deseen influir en aspectos de los marcos de cualificaciones dentro de los países miembros y, a su vez, en las cualificaciones formuladas. Sea como sea, el objetivo de transformar los MNC o sistemas es de mutuo acuerdo y se expresa en el diseño del MRC.

En la Tabla 1 se resumen las diferentes funciones y justificaciones de los marcos regionales y nacionales de cualificaciones.

Tabla 1: Funciones y justificaciones de los marcos de cualificaciones nacionales y regionales

Característica para la comparación	Tipo de marco de cualificaciones	
	Nacional	Regional
Función principal	Servir de referencia para el nivel de aprendizaje reconocido en el sistema nacional de cualificaciones.	Servir de mecanismo de traslación para comparar los niveles de cualificación entre los Estados miembros.

Característica para la comparación	Tipo de marco de cualificaciones	
	Nacional	Regional
Desarrollado por	Gobiernos nacionales, en muchos casos mediante agencias nacionales creadas con este fin.	Países de una región que actúan en forma conjunta, por lo general con la ayuda de un organismo regional o de una asociación regional.
Tiene en cuenta	Las prioridades locales, nacionales y regionales (por ejemplo, niveles de alfabetización y necesidades del mercado laboral).	Las prioridades colectivas de los países miembros (por ejemplo, permitir la movilidad transfronteriza de estudiantes y trabajadores).
Su valor depende de	El grado de cumplimiento normativo requerido; el grado de apropiación de los actores clave (como la industria, las instituciones educativas y las asociaciones profesionales); el valor percibido o real para toda la población.	El nivel de confianza entre los países miembros; la transparencia de los sistemas nacionales de garantía de calidad; las prioridades regionales mutuamente acordadas.
La calidad es garantizada por	La adhesión a los sistemas de aseguramiento de calidad acordados a nivel nacional, como lo demuestran las prácticas de los órganos nacionales y las instituciones educativas.	La aplicación común de los criterios y directrices de referencia, así como la solidez y transparencia del proceso nacional de referencia y de los sistemas nacionales de aseguramiento de la calidad.
Niveles definidos por referencia a	Puntos de referencia nacionales, que pueden integrarse en diferentes contextos de aprendizaje, como la educación escolar, el trabajo o la educación superior.	Progreso general en el aprendizaje en todos los contextos, aplicable a todos los países.

1.5 Interpretación de los descriptores de nivel

Descriptores de nivel. ¿Constituyen el «pegamento» de los marcos de cualificaciones?

En los MNC y los MRC, cada uno de los niveles se describe mediante un conjunto de *descriptores*, que indican lo que han adquirido los alumnos (no los años de estudio). Los *descriptores de nivel* se formulan sobre la base de la lógica horizontal (a través de los dominios de aprendizaje) y la lógica vertical (la progresión de niveles inferiores a niveles superiores). Los descriptores de nivel de los MNC y los MRC traducen la naturaleza y el alcance del marco de cualificaciones.

En el documento «Descriptores de nivel para el Marco Nacional de Cualificaciones de Sudáfrica» (SAQA 2012), la Dirección de Cualificaciones de Sudáfrica (SAQA) afirma que el propósito de los descriptores de nivel (niveles uno a diez) es garantizar la coherencia del rendimiento educativo en la asignación de cualificaciones y cualificaciones parciales a niveles particulares, y facilitar la evaluación de la comparabilidad nacional e internacional de las cualificaciones y cualificaciones parciales.

SAQA (2012) define los *descriptores de nivel* de la siguiente manera:

«Descriptor de nivel»: es la afirmación que describe los logros de aprendizaje en un nivel específico del MNC y que proporciona una indicación amplia de los tipos de resultados de aprendizaje y criterios de evaluación que son apropiados para una cualificación en ese nivel (SAQA 2012: 4)

Además, SAQA (2012) observa que:

- Existe un conjunto común de descriptores de nivel para el MNC que se utilizará en diferentes contextos
- Los descriptores de nivel del MNC están diseñados para satisfacer las necesidades de las cualificaciones tanto académicas como ocupacionales
- Los descriptores de nivel son descriptivos y no prescriptivos
- Los descriptores de nivel no describen años de estudio.

El Marco de Referencia de Cualificaciones de la ASEAN señala que los resultados del aprendizaje son:

Una afirmación general que resume los resultados de aprendizaje apropiados para un nivel específico en un marco de cualificaciones. Por lo general, se agrupan en dominios de aprendizaje (2018: 31)

Los descriptores de nivel se formulan como resultados de aprendizaje, que son afirmaciones de lo que se espera que el alumno sepa, entienda y/o sea capaz de hacer al finalizar un proceso y período de aprendizaje.

1.5.1 Usos y formulación de descriptores de nivel

Los descriptores de nivel son elementos fundamentales del diseño técnico-conceptual de los marcos de cualificaciones.

Los descriptores de nivel están diseñados para actuar como guía y punto de partida para, entre otras cosas:

- vincular una cualificación a un nivel apropiado del MNC; se usa junto con las declaraciones de propósito, los resultados y los criterios de evaluación;
- redactar los resultados del aprendizaje y los criterios de evaluación asociados para las cualificaciones y las cualificaciones parciales;
- la validación de las capacidades, los conocimientos y las competencias adquiridos con respecto a un nivel particular para una adjudicación, y
- ayudar a los alumnos a ser admitidos mediante el RAP a un nivel apropiado del MNC (SAQA 2012: 4–5).

Baréin publicó una nota de orientación, «[Uso de los Descriptores de Nivel del MNC](#)», que aclara cómo se puede optimizar el papel de los descriptores de nivel en el trabajo real de los desarrolladores y evaluadores de cualificaciones, señalando sus posibilidades y limitaciones. Algunas sugerencias de la nota de orientación de Baréin:

Los descriptores de nivel del MNC se utilizan junto con otras fuentes de información para ubicar las cualificaciones en el MNC. Otras fuentes, que quedarán a disposición cada vez más como cualificaciones, se ubican en el MNC e incluyen puntos de referencia para las asignaturas, cualificaciones del mismo nivel y cualificaciones comparables en otros marcos.

Los descriptores de nivel del MNC no son especificaciones de las cualificaciones. Por el contrario, mientras que los descriptores de nivel confirman los resultados del aprendizaje para una serie de características predefinidas, las especificaciones de cualificación (descriptores) establecen:

- Lo que se espera que haga el alumno al completar con éxito la cualificación de la estructura de cualificaciones, es decir, nivel y número de unidades.
- La cantidad mínima y el nivel de créditos requeridos en cada nivel.

Los descriptores de nivel de los MNC son genéricos e igualmente aplicables a las cualificaciones académicas, profesionales y laborales. Habrá cualificaciones con unidades que comprenden resultados de aprendizaje de diferentes niveles, y también puede ser que uno o más de los

subtemas no aparezcan en ciertas unidades. Se utiliza un enfoque de ajuste óptimo para establecer el nivel de las unidades de una cualificación en el MNC.

Se puede complementar la opinión profesional mediante la lectura de los descriptores de nivel para familiarizarse con ellos, con el fin de tomar una decisión informada sobre dónde se ubica una cualificación y proporcionar fundamentos de apoyo que puedan ser entendidos por otros que tal vez no sean expertos en la materia/disciplina.

Aunque los descriptores de nivel pueden actuar como una guía útil al diseñar cualificaciones, no se recomienda que el diseño de una cualificación se base únicamente en estos descriptores. Es importante que las cualificaciones estén diseñadas para satisfacer las necesidades de los estudiantes y otras partes interesadas, como los empleadores, las universidades y las instituciones de formación.

Para ayudar en la interpretación de los descriptores de nivel, la Dirección de Cualificaciones de Baréin elaboró un glosario de palabras y términos en el que se proporcionan significados específicamente en relación con el MNC. Para familiarizarse con la progresividad del lenguaje que se está utilizando, puede ser útil considerar y comparar las palabras clave utilizadas en los descriptores de nivel.

La Dirección de Cualificaciones de Baréin brinda orientación sobre la formulación de la progresión entre niveles. Por ejemplo:

En el Nivel 4, los alumnos no cubren todas las teorías de la asignatura/disciplina, solo algunas de ellas, y quienes diseñan la cualificación toman la decisión final sobre la cantidad que se abarque. En el nivel 5, los alumnos abarcan una mayor cantidad de teorías principales. No se hace referencia directa a las teorías en el Nivel 6, ya que se cubren en los Niveles 4 y 5, pero ello no impide continuar con actividades relacionadas con las teorías centrales en el Nivel 6. En el nivel 7, los alumnos estudian más en profundidad las teorías que son fundamentales para el tema/disciplina.

1.5.2 Descriptores de nivel: Panorama general de los marcos de cualificaciones africanos

Esta sección ofrece un mapa sintético de descriptores de nivel de 22 MNC y dos MRC de África, basado en la recopilación del estudio analítico del ACQF, y las fuentes nacionales y regionales originales (véase Fuentes).

Dominios de los descriptores de nivel

Muchos de los marcos de cualificaciones especifican el significado de sus dominios de aprendizaje:

- Marco Nacional de Cualificaciones de Sudáfrica (SANQF)
- MNC de Francia
- MNC de Lesoto
- MEC
- Marco de Referencia de Cualificaciones de ASEAN (AQR)

Tabla 2: Definiciones de dominios de descriptores de nivel. Ejemplos

MNC

	Dominio
SANQF	<p>La base filosófica del MNC y los descriptores de nivel es la «competencia aplicada», que está en consonancia con el marco teórico basado en los resultados. Se utilizan diez categorías en los descriptores de nivel para definir las «competencias aplicadas» en los diez niveles del MNC:</p> <p>1) Alcance del conocimiento; 2) Alfabetización del conocimiento; 3) Método y procedimiento; 4) Resolución de problemas; 5) Ética y práctica profesional; 6) Acceso, procesamiento y gestión de la información; 7) Producción y comunicación de información; 8) Contexto y sistemas; 9) Gestión del aprendizaje; y 10) Rendición de cuentas.</p> <p>La «competencia aplicada» tiene tres elementos constitutivos: a) competencia fundacional (competencias intelectuales/académicas del conocimiento junto con el análisis, la síntesis y la evaluación; b) competencia práctica (contexto operativo); c) competencia reflexiva (autonomía del alumno).</p>

MNC de Francia	<p><u>Conocimiento</u></p> <p>El descriptor se refiere a la progresión del conocimiento para llevar a cabo las actividades profesionales del nivel (procesos, materiales, terminología relativa a uno o más campos, así como conocimientos teóricos)</p>	<p><u>Experiencia</u></p> <p>El descriptor trata sobre la progresión en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La complejidad y el tecnicismo de una tarea, una actividad de un proceso - El nivel de dominio de la actividad profesional - Movilizar una gama de competencias cognitivas y prácticas - Pericia en el campo de la comunicación y las relaciones interpersonales, en el contexto profesional - La capacidad de transmitir el saber hacer 	<p><u>Responsabilidad y autonomía</u></p> <p>El descriptor se refiere al progreso en las siguientes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organización del trabajo - Reacción a la contingencia - Comprender la complejidad del entorno - Comprender las interacciones en actividades de otros campos profesionales, lo que permite organizar el trabajo propio, corregirlo o dar instrucciones al personal supervisado - Participación en el trabajo colectivo - Nivel de supervisión
MNC de Lesoto	<p><u>Conocimiento</u></p> <p>Áreas: Profundidad, amplitud y complejidad</p> <p>El MNC de Lesoto aplica nociones de profundidad que operan en un continuo de lo general a lo especializado; amplitud (de temas únicos a áreas multidisciplinarias de conocimiento); tipos de conocimiento (concreto-abstracto y segmentado-acumulativo); y por último, complejidad (combinaciones de tipos de profundidad y amplitud de conocimiento), como criterios y objetivos de investigación</p>	<p><u>Competencias</u></p> <p>Carácter: abarca las competencias de los egresados</p>	<p><u>Agencia y contexto</u></p> <p>Atributos personales y profesionales que se espera que exhiban los egresados</p>

MRC

MEC	<u>Conocimiento</u> Los conocimientos se describen como teóricos y/o fácticos.	<u>Competencias</u> Las competencias se describen como cognitivas (uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y prácticas (destreza manual y uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos).	<u>Responsabilidad y autonomía</u> La responsabilidad y la autonomía se describen como la capacidad del alumno para aplicar conocimientos y competencias de forma autónoma y con responsabilidad.
-----	---	--	--

AQRF	Conocimientos y competencias	Aplicación y responsabilidad
------	------------------------------	------------------------------

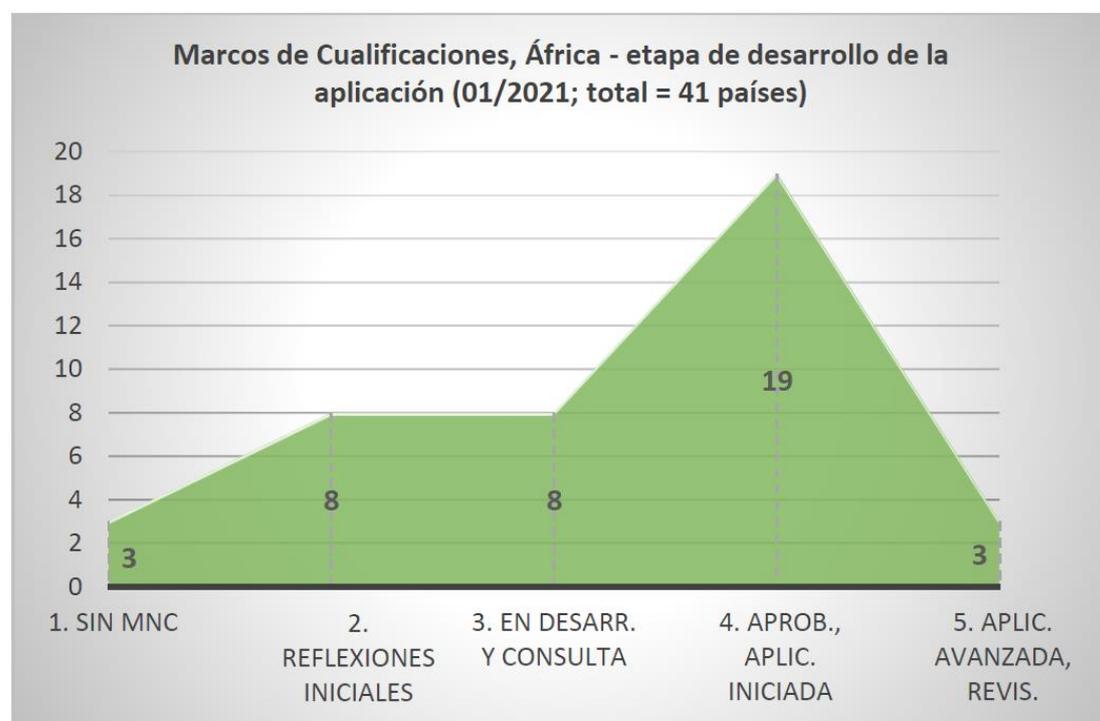
En el AQRF, los descriptores de nivel incluyen la noción de competencia como la capacidad de extenderse más allá de la posesión de conocimientos y habilidades. Incluye:

- competencia cognitiva: implica el uso de la teoría y los conceptos, así como el conocimiento tácito informal adquirido de manera experiencial;
- competencia funcional (habilidades o *know-how*; es decir, «saber hacer»); lo que una persona debe ser capaz de hacer cuando trabaja en un área determinada;
- competencia personal: implica saber cómo comportarse en una situación específica; y
- competencia ética: implica la posesión de ciertos valores personales y profesionales.

Descripción general de los niveles y descriptores de nivel en diversos MNC africanos

Las raíces del ACQF son los MNC africanos, nacionales y regionales, con su diversidad y múltiples puntos de intersección. Los MNC en África se encuentran en diferentes etapas de desarrollo y aplicación (Figura 3).

Figura 3: Información general: Distribución de los marcos de cualificaciones por etapas de desarrollo y aplicación en África (2021)



Fuente: Conjunto de datos del estudio de mapeo ACQF (ACQF 2021b)

Una comparación resumida de niveles y descriptores de nivel en MNC y MRC africanos (Tabla 3) ofrece un panorama general sobre puntos en común importantes, así como diferencias, que son relevantes para el desarrollo de niveles y descriptores del ACQF.

Cabe destacar el predominio de los MNC de diez niveles, y el de los dominios Conocimiento-habilidades-competencia y Conocimiento-habilidades-autonomía y responsabilidad.

Tabla 3: Panorama general de los niveles y dominios de los descriptores de nivel en una selección de 24 marcos de cualificaciones africanos (nacional integral; sectorial – EFTP y educación superior; regional)

Códigos: Con (Conocimiento); H (Habilidades); AR o RA (Autonomía, responsabilidad); Com (Competencia); A (Actitud)

País Organismo rector del marco de cualificaciones	Tipo de marco de cualificaciones	Cantidad de niveles del marco de cualificaciones	Dominios de los descriptores de nivel
Angola UTG-PNFQ	Nacional, integral. En proceso de homologación	10	Con-H-AR
Botsuana Botswana Qualifications Authority	Marco nacional de créditos y cualificaciones de Botsuana. Integral.	10	Con-H-Com
Cabo Verde Unidade de Coordenação-Sistema Nacional de Qualificações (UC-SNQ)	Nacional, integral. En 2018 se revisó la legislación sobre el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y en 2020, la legislación sobre el MNC y el Catálogo Nacional de Cualificaciones.	8	Con-H-Actitudes (Responsabilidad y Autonomía)
Egipto National Authority for Quality Assurance and Accreditation (NAQAAE)	Nacional, integral. En proceso de homologación	8	Con y Comprensión-H-Com
Esuatini Higher Education Council	Nacional, integral	10	Con-H-Actitudes personales
Etiopía	a) MC EFTP b) MNC Nacional, integral	5 8	a) Capacidad para la resolución de problemas/el procesamiento de información; nivel de rendición de cuentas, responsabilidad y autonomía; nivel de conocimientos y habilidades; nivel de tareas/entorno operativo b) Con-H-A
Ghana COTVET-Council for TVET	Marco Nacional de Cualificaciones para la EFTP	8	Conocimientos; requisitos (habilidades y actitudes)
Kenia Kenya National Qualifications Authority (KNQA)	Nacional, integral	10	Con-H-Com

Lesoto Lesotho Qualifications and Quality Council	Nacional, integral	10	Áreas de conocimiento (profundidad, amplitud, complejidad); carácter de las habilidades (abarcan las competencias de los egresados); agencia y contexto
Malawi	a) TVET QF - TQF (desde 2004) b) MC para la educación superior (borrador) c) MNC integral (en elaboración)	8 5 10	Descriptores de nivel MC ES y MNC integral – en elaboración
Mauricio Mauritius Qualifications Authority (MQA)	Nacional, integral	10	Demanda de aprendizaje – procesos
Marruecos Instancia MNC - Ministry National Education Vocational Training Higher Educations and Scientific Research	Nacional, integral. En proceso de elaboración.	8	Conocimientos, habilidades, complejidad, autonomía-responsabilidad, adaptabilidad, comunicación
Mozambique Conselho Nacional da Avaliação de Qualidade do Ensino Superior (CNAQ) - (Enseño Superior) Autoridade Nacional da Educação Profissional (ANEP) - EFTP	a) MNC integral (en consulta) b) ES: QUANCES c) EFTP: QNQP	10 3 5	a) MNC Integrada: Con-H-AR; b) MC ES: Con-H-Com; c) MC EFTP: Con-H-AR
Nigeria National Board for Technical Education (NBTE)	EFTP: Marco Nacional de Competencias	6	Competencia, habilidades, autonomía
Ruanda	a) MNC de Ruanda - integral b) Marco de Cualificaciones Educativas de Ruanda (REQF) – en revisión, elaboración	8 10	Conocimiento y comprensión; práctica; conocimiento y comprensión aplicados; habilidades cognitivas genéricas; habilidades de comunicación, TIC y aritmética; autonomía, responsabilidad y trabajo con otros.
Seychelles Seychelles Qualifications Authority (SQA)	Nacional, integral	10	Grado de complejidad; razonamiento y resolución de problemas; conocimiento; AR
Sudáfrica SAQA	Nacional, integral	10	Competencias aplicadas: alcance del conocimiento; alfabetización del conocimiento; método y procedimiento; resolución de problemas; ética y práctica profesional; acceso, procesamiento y gestión de la información; producción y comunicación de la información; contexto y sistemas; gestión del aprendizaje; rendición de cuentas.

Tanzania Tanzania Commission for Universities	Educación superior	5 (6 to 10)	Complejidad, autonomía, responsabilidad, adaptabilidad, conocimiento y comportamiento.
Túnez Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi	Nacional, integral	7	Complejidad, autonomía, responsabilidad, adaptabilidad, conocimiento y comportamiento.
Uganda BTVET	EFTP: Marco de Cualificaciones Profesionales de Uganda (UVQF)	5 + 1 nivel inicial	Dominios no segregados, que incluyen: conocimientos, habilidades, autonomía, control
Zambia Zambia Qualifications Authority (ZQA)	Nacional, integral	10	Competencia fundacional; competencia práctica; competencia reflexiva
Zimbabue National Alignment Committee	Nacional, integral	10	Dominios no segregados, que incluyen: conocimientos, habilidades, autonomía, control
SADCQF SADC Secretariat , TCCA	Regional, integral	10	Con-H-AR
Comunidad de África Oriental EAQFHE	Regional, integral – parte de educación superior en la aplicación.	8	Desarrollo del conocimiento y la comprensión; habilidades cognitivas e intelectuales; habilidades clave transferibles; habilidades prácticas.

La consulta de los textos jurídicos y políticos originales que definen los marcos de cualificaciones de los países africanos indicados es útil para estimular la reflexión sobre las diferencias y similitudes al abordar el papel y el lugar de los descriptores de nivel, y su vinculación con los objetivos y componentes de los marcos de cualificaciones.

Es necesario considerar una serie de cuestiones en el desarrollo y diseño de los descriptores de nivel del ACQF. En primer lugar, las teorías subyacentes en la redacción de los resultados del aprendizaje deben ser claramente identificadas, a saber, el enfoque conductista orientado a los resultados y el constructivista orientado al proceso, y sus suposiciones con respecto a las adquisiciones de los alumnos. Su interacción en la descripción de niveles de los resultados de aprendizaje es clave a medida que las adquisiciones de los aprendizajes aumentan y se acumulan. La supuesta tensión entre las dos teorías se produce en el caso de un enfoque que las opone entre sí, en lugar de complementarlas, en la ingeniería de las jerarquías de la progresión de los niveles.

1.6 Resultados de aprendizaje

El uso de los resultados del aprendizaje se ha generalizado a nivel internacional. Se pueden encontrar muchas definiciones de resultados de aprendizaje, pero lo que es común a la mayoría de ellas en los continentes es el enfoque en describir el aprendizaje en campos específicos:

- África: Productos finales de procesos de aprendizaje demostrados contextualmente que incluyen conocimientos, habilidades y valores ([NQFpedia](#)).
- Asia: El AQRF es una jerarquía de niveles de complejidad del aprendizaje que utiliza los resultados del aprendizaje como el sistema métrico de la jerarquía (ASEAN, 2018).
- Europa: Afirmaciones sobre lo que el alumno sabe, entiende y es capaz de hacer después de completar su aprendizaje (CEDEFOP, 2016, 2017).

También se hace una distinción importante entre la descripción del aprendizaje previsto y la descripción del aprendizaje alcanzado. Esta distinción queda ilustrada en la aplicación de los resultados del aprendizaje en los descriptores de nivel, las cualificaciones, los perfiles de cualificación, las normas profesionales y, cada vez más, también en los planes de estudio y los cursos (véase la Tabla 2). También hay consideraciones para el futuro. Todas las formas de aprendizaje (formal, no formal e informal) pueden tenerse en cuenta mediante los resultados de aprendizaje, pero la aplicación más allá del sistema formal se limitaba a las formas de validación de los resultados de aprendizaje (VAE), que eran en su mayoría pequeñas y de aplicación compleja. Como se indica en el reciente informe del Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida (UIL, por su sigla en inglés) sobre la adopción de una cultura de aprendizaje permanente:

La oferta educativa debe incluir proveedores que aumenten la demanda social e individual de una gama más amplia de conocimientos y competencias y multipliquen las posibles vías de aprendizaje. Ello incluye ofertas de microeducación y actividades de aprendizaje digitales, móviles y semipresenciales (UIL, 2020, p. 22).

En el nivel más abstracto, los resultados de aprendizaje se utilizan en descriptores de nivel que proporcionan indicaciones generales sobre los niveles (progresión vertical) y las áreas (diferenciación horizontal) de aprendizaje para guiar el desarrollo de las cualificaciones en un sector, país o región. A su vez, las cualificaciones proporcionan una jerarquía para que los planes de estudios escolares y de aprendizaje se desarrollen de una manera más coherente y comparable. La dimensión vertical, a menudo entre ocho y diez niveles, se guía por el uso de taxonomías, mientras que la dimensión horizontal se clasifica principalmente en tres y cinco áreas de aprendizaje. Estas dimensiones se describen en detalle a continuación y forman la base para una formulación más estructurada y conceptualmente coherente de los resultados del aprendizaje en estas aplicaciones. Aunque las áreas varían, el concepto se ha utilizado en la mayoría de los descriptores de nivel. La jerarquía vertical, que usa taxonomías, se usa menos, y cuando se usa, es principalmente mediante la intuición en lugar de la ciencia. En el Capítulo 3 aplicamos taxonomías a un grupo seleccionado de descriptores de nivel y cualificaciones para demostrar este punto. Un descubrimiento clave es la necesidad de contar con un alto grado de validez y fiabilidad de estos métodos de análisis. El cambio hacia una mayor automatización e interoperabilidad y el uso del aprendizaje automático son sin duda prometedores para el futuro.

Antes de pasar a la armonización categórica que se presenta a continuación, es importante tener en cuenta las fuertes influencias de los enfoques filosóficos subyacentes que influyen en la formulación de los resultados del aprendizaje. Una vez más, es algo que a menudo no se toma en cuenta, o en el mejor de los casos, se hace de forma implícita. Las dos teorías principales que influyen en la formulación de los resultados de aprendizaje son el conductismo y el constructivismo. La primera se enfoca en lo que se puede observar, mientras que la segunda se enfoca más en el proceso y la estructura. La mayoría de los marcos de cualificaciones se han visto fuertemente influenciados por el paradigma del Conductista, lo que se hace más evidente, y en cierta medida más equilibrado, con el uso de taxonomías con un enfoque constructivista subyacente, como la taxonomía de la Estructura de los resultados de aprendizaje observados (SOLO por su sigla en inglés). El mismo problema surge con el uso de los términos competencia y aptitud, que no debe considerarse como una mera preferencia lingüística.

Los resultados de aprendizaje son la moneda común y se utilizan en todos los niveles para describir productos de aprendizaje final demostrables en su contexto. Los descriptores de nivel también se describen a través de los resultados del aprendizaje y proporcionan la jerarquía de cualificaciones que se estructurarán en niveles definidos dentro de un marco de cualificaciones. Los programas de aprendizaje se elaboran a nivel de los proveedores de educación y formación, que añaden dimensiones específicas de evaluación y contenido, orientan al diseñador del curso y del plan de estudios y, en última instancia, también al alumno que completa el aprendizaje. En el nivel más detallado, un programa de estudios proporciona información sobre un contenido muy contextual y puede incluir manuales y deberes

específicos. En el nivel más alto, un título que valida habilidades es una combinación de los diferentes tipos de aprendizaje que una persona adquiere durante su vida e incluye el aprendizaje formal, no formal e informal. Algunos ejemplos son el *curriculum vitae*, las designaciones profesionales (vinculadas a la obtención de una licencia) y los pasaportes que con mayor frecuencia son digitales.

1.7 Los MNC y MRC en un mundo en transformación

El panorama de los puestos de trabajo, así como sus requisitos en materia de habilidades y competencias, está cambiando con rapidez. La transformación de las tareas, las ocupaciones y la organización del trabajo genera una demanda de nuevos conjuntos de habilidades, lo que desplaza los puestos de trabajo existentes, así como que da lugar a otros totalmente nuevos. Se están diseñando estrategias para empoderar las transiciones laborales de los puestos de trabajo en declive a los emergentes (WEF 2020a), modelando las oportunidades para las transiciones laborales a nuevas profesiones sobre la base de la similitud de habilidades (adyacencia) entre los puestos actuales y futuros de un trabajador, así como de la inversión en readaptación. El paso a un sistema de contratación basado en las competencias y centrado en el aprendizaje permanente requiere modalidades más flexibles de aprendizaje, de reconocimiento del aprendizaje y de certificación. Los países están lidiando con la necesidad de una inteligencia de habilidades más efectiva que proporcione información en tiempo real para las políticas y prácticas de desarrollo de competencias, y para oportunidades de aprendizaje permanente más receptivas para todos.

Las cualificaciones están cambiando, y las instituciones de educación y formación deben abrirse a nuevos tipos de aprendizaje, centrarse en el alumno y reconocer los resultados del aprendizaje en contextos no formales e informales. Los nuevos conceptos e instrumentos, como las micro acreditaciones y las tecnologías digitales para reconocer el aprendizaje (certificados digitales) se están convirtiendo poco a poco en parte de la realidad general de nuestros sistemas de educación y formación.

Marcos de cualificaciones que contribuyen a la transición y transformación del aprendizaje

Las «Habilidades principales para 2025» (WEF 2020a) están cambiando, y las nuevas habilidades principales ascienden en la lista, como se destacó anteriormente en este informe.

Las dos transiciones, verde y digital, tienen fuertes dimensiones para las habilidades, que todo sistema de desarrollo de competencias y cualificaciones debe reconocer y abordar.

Los debates vinculados con los seminarios web de aprendizaje entre pares de ACQF en 2020 incluían conversaciones sobre el papel de los MNC en el contexto de las grandes transformaciones de nuestro tiempo. En uno de los debates, John O'Connor (Quality and Qualifications Ireland) realizó una contribución útil, que queremos destacar aquí. Hay características de los MNC que pueden ser de ayuda a medida que los países planifican su recuperación, en particular las estrategias de recuperación de empleo. El RAP bien puede suscitar mayor atención. También lo puede hacer la perspectiva de que los marcos de cualificaciones se abran a las cualificaciones no formales, incluidas las micro acreditaciones, que parecen estar apareciendo en todas partes. Muchas respuestas de las políticas del mercado laboral están buscando soluciones rápidas y flexibles en materia de competencias, que no siempre se adaptan al ritmo más lento de los MNC.

La desigualdad y la brecha digital que conlleva es un problema importante: las cualificaciones y su impartición tendrán que ser más accesibles para todos si la impartición en línea sigue desempeñando un papel importante en la EFTP y en las cualificaciones de la educación superior.

El aseguramiento de la calidad es importante, ya que el cambio a una entrega más remota de las cualificaciones plantea preguntas sobre la integridad académica y las normas. El enfoque de resultados de

aprendizaje (independiente en cuanto a la ubicación) puede haber sido útil para facilitar el cambio a la evaluación en línea, aunque es demasiado pronto para decirlo.

Puede resultar útil observar el papel de los MNC en el contexto de la COVID-19 bajo estos tres encabezados:

- reconocimiento (logros individuales de aprendizaje y nuevas formas de certificación);
- accesibilidad (los MNC podrían hacer más para insistir en el acceso como principio para la inclusión de las cualificaciones); y
- aseguramiento de la calidad de los MNC y las cualificaciones que los componen, para que la COVID-19 no represente una amenaza para la calidad, la reputación o el estado de reconocimiento.

Los principios que sustentan los MNC pueden llegar a ser tan importantes como las características técnicas: equidad, transparencia, calidad, igualdad y pertinencia.

Lo más importante es que los MNC, o más bien su diseño, aplicación y uso por las partes interesadas, no empeoren las cosas para los ciudadanos. Los MNC, como instrumentos políticos, son solo uno de los muchos que los encargados de formular políticas tendrán que emplear para dar una respuesta coherente a estas cuestiones de alcance tan extenso.

Los MNC y los MRC deben responder con su capacidad de adoptar la transición doble (verde y digital), fomentar la inclusión mediante la valoración de todas las formas de aprendizaje, ser catalizadores en pro de mejores sistemas y marcos de cualificaciones en todo el continente y contribuir a la transparencia y credibilidad de la educación y las cualificaciones a nivel mundial.

2. Intercambio entre pares: viajes virtuales en seis países. Seis MNC

2.1 El aprendizaje mutuo en la elaboración de políticas

Una forma efectiva de revisar nuestro propio sistema o contexto es mirarlo desde un punto de vista externo, o a través de perspectivas que no se suelen utilizar. La comparación con otras experiencias, basada en criterios y características seleccionados, ofrece un enfoque pragmático y asequible para identificar similitudes y diferencias significativas, destacar tendencias y transformaciones y comprender los factores y condiciones subyacentes a ciertas características de un sistema, como los marcos de cualificaciones. La ETF organizó un programa de análisis comparativo y aprendizaje entre pares con seis países y Marruecos, en diciembre de 2020 y enero de 2021.¹

Todo tomador de decisiones que tiene la responsabilidad de desarrollar, establecer y equipar un MNC debe promover un proceso de diálogo con las partes interesadas y las instituciones del ecosistema en el que operará el MNC, y debe enfrentar opciones sobre lo que será el centro de gravedad de la acción del MNC, su papel y su contribución al cambio y abordar los desafíos. En tales procesos de reflexión, aprender con instituciones y países ricos en su historia (corta o larga) relativa al MNC es una fuente invaluable de referencias y orientación.

- ¿Cómo surgen los MNC en diferentes contextos nacionales?
- ¿Cómo se relacionan con el sistema más amplio de educación y formación?
- ¿En qué se diferencian los MNC de los diferentes países en cuanto a objetivos, funciones y ubicación en el ecosistema?
- ¿Cómo están funcionando los MNC en relación con el rendimiento y los cambios del sistema de educación/formación?
- ¿Cómo se rigen, gestionan, ponen en funcionamiento y financian los MNC?

Tres criterios principales sustentaron la selección de estos países (Tabla 4):

1. Que contaran con un MNC en una fase operativa avanzada
2. La diversidad de modelos de estructuras de gobernanza del MNC
3. Los vínculos internacionales (marcos regionales de cualificaciones)

Tabla 4: Criterios de selección para los seis países/MNC

País	MNC en fase avanzada de aplicación	Modelo de gobernanza del MNC	Regiones/países de interés
Francia	Larga experiencia (desde 1972). MNC de 3. ^a generación.	Dirección de la Certificación Profesional; depende de <i>France compétences</i>	Con referencia al Marco Europeo de Cualificaciones (MEC).
Baréin	Experiencia reciente: Real Decreto N.º 83 de 2013. En operación desde 2014.	Dirección General del MNC y Exámenes — Dirección del MNC: BQA	Miembro del Marco Regional Árabe (ES) Con referencia al MNC escocés
Namibia	Larga experiencia: Ley 1996, Reglamentada: 2006	Dirección de Cualificaciones de Namibia (NQA)	Miembro del SADCQF (África meridional)
Irlanda	Larga experiencia: Ley de 1999	Cualificaciones de Calidad de Irlanda QQI	Con referencia al Marco Europeo de Cualificaciones (MEC).

¹ Información detallada sobre esta evaluación comparativa, incluidos todos los informes y presentaciones en el siguiente sitio (es necesario inscribirse para obtener acceso completo):

<https://openspace.etf.europa.eu/pages/cadre-national-des-certifications-maroc-partage-avec-6-pays>

Kenia	Experiencia reciente: Ley de 2014, Reglamento de 2018	Dirección de Certificación Nacional de Kenia (KNQA), creada en 2015	Miembro del Marco de Cualificaciones de África Oriental (EAQFHE)
Portugal	Larga experiencia: MNC creado en 2007, reglamentación en 2009, en vigor desde 2010	ANQEP IP : Decreto ley N.º 36/2012	Con referencia al Marco Europeo de Cualificaciones (MEC).

Temas para el análisis comparativo

- El MNC en el ecosistema
 - o Objetivos y funciones
 - o Conceptos, principios
 - o Papel en el sistema de cualificaciones
- Aplicación del MNC
 - o Niveles y descriptores del MNC
 - o Situación, organización, gestión y financiación del panel del MNC
 - o Aliados
 - o Comunicaciones
- Procesos del MNC
 - o Inscripción y directorios
 - o Garantía de calidad
 - o Análisis e investigación

2.2 Visión general de las características principales del MNC

El MNC en el ecosistema

Los seis MNC presentados fueron diseñados para diferentes contextos: Europa, África y Medio Oriente. Comparten rasgos similares y, al mismo tiempo, presentan una serie de características distintivas.

Dos de estos MNC son recientes (creación y aplicación alrededor de 2014: Kenia y Baréin), mientras que tres de ellos tienen una historia de funcionamiento y refinamiento de más de dos décadas (Francia, Irlanda y Namibia). El MNC de Portugal surgió en 2007 con la adopción del texto legal del MNC, pero la aplicación efectiva y la senda de su reforma comenzaron en 2010.

Objetivos

Los MNC están asociados a una serie de objetivos estratégicos y políticos, que pueden agruparse en función de si se relacionan con:

- Mejorar la transparencia, la comparabilidad y la transferibilidad de las cualificaciones.
- La integración, coherencia y permeabilidad entre los resultados del aprendizaje y las cualificaciones de los subsistemas; vínculo con los sistemas de acumulación y transferencia de créditos.
- La calidad, credibilidad, mayor visibilidad y confianza del usuario final: introducir enfoques basados en los resultados del aprendizaje, la participación de las partes interesadas en el desarrollo y la aprobación de las cualificaciones y la accesibilidad de la información para los usuarios a través de instrumentos digitales y en línea.
- La claridad de la visión general de las cualificaciones del país: valor e importancia de las diferentes cualificaciones, diplomas, certificados y su relación entre sí.
- La paridad del juicio y el valor del aprendizaje en diferentes contextos y subsistemas: académico, profesional, formal y no formal.

- Inclusión: las cualificaciones se pueden obtener a través de la validación del aprendizaje no formal, el reconocimiento de la experiencia laboral y de vida, accesible a las personas con baja escolaridad.
- Comparabilidad y reconocimiento regional y global de diplomas y certificados; movilidad y portabilidad de competencias/cualificaciones (completas o parciales) entre países.
- Objetivos sociales y económicos más amplios, en particular: aumentar la reserva de mano de obra cualificada, mejorar la empleabilidad de los titulares de cualificaciones, mejorar la competitividad y la productividad de los sectores económicos, alinear el sistema de cualificaciones con la demanda y las necesidades cambiantes de competencias.

Algunos MNC se orientan en forma estratégica hacia el empleo y el aprendizaje permanente (Francia), mientras que otros pretenden contribuir a elevar los niveles educativos y de competencias de la población (Portugal). En algunos casos, el MNC tiene una fuerte orientación hacia la internacionalización de la educación, en particular, de la educación superior (Irlanda, Kenia y también Baréin).

Una visualización del MNC irlandés brinda un panorama general de las aplicaciones y funciones del MNC en la sociedad (Figura 4).

Figura 4: Uso práctico del MNC irlandés



Fuente: Presentación del 21/01/2021, CNC Marruecos

Conceptos y principios

- El predominio del enfoque basado en los resultados del aprendizaje es un principio común fundamental de todos los MNC.
- Los resultados del aprendizaje son el vínculo/puente entre el idioma de las ocupaciones y los puestos de trabajo y el de la educación y la formación, así como el vínculo entre los puntos de referencia —programas de formación— y la evaluación de los resultados del aprendizaje.
- Algunos MNC están diseñados en forma explícita como pilares del sistema de cualificaciones (Portugal) y funcionan de forma complementaria con otros componentes: (i) el registro de cualificaciones, (ii) el sistema de validación de la experiencia adquirida, (iii) la garantía de calidad

de las cualificaciones, y (iv) el sistema de previsión de las necesidades de competencias y cualificaciones. Esta visión holística del sistema de cualificaciones promueve el papel positivo y la integración del MNC en relación con el ecosistema.

- **Gobernanza:** El carácter de todo MNC requiere la participación de una amplia base de aliados de diferentes sectores de la educación y la formación, el empleo, la economía y la sociedad. Francia, Portugal y Kenia ofrecen ejemplos y prácticas sobre la participación de aliados y partes interesadas en la gobernanza, el desarrollo de cualificaciones y las decisiones sobre el posicionamiento en relación con el MNC/ el repertorio.
- Una mayor atención a los beneficiarios y usuarios forma parte de las funciones de los órganos de gestión (y aliados) del MNC: comunicación, servicios en línea/canales digitales, guías técnicas y metodológicas, folletos informativos y videos sobre los beneficios y oportunidades que ofrece el MNC para diferentes grupos objetivo; el reconocimiento del mercado laboral de los niveles del MNC (ofertas de empleo), entre otros.

2.3 La arquitectura de los MNC

La estructura de los niveles de los MNC varía en función de su alcance y del sistema educativo subyacente. El MNC escocés tiene 12 niveles, mientras que los de Irlanda y Eslovenia tienen 10 niveles, pero la mayoría de los MNC de Europa tienen una estructura de ocho niveles. En el continente africano, la mayoría de los MNC en funcionamiento tienen 10 niveles (África meridional y oriental), mientras que en África occidental existen MNC de 8 niveles. El MNC australiano, uno de los más antiguos, ha sido revisado y reestructurado, de 10 a 8 niveles. En la muestra de referencia, todos los MNC son exhaustivos e inclusivos (todos los subsistemas y niveles). Sus estructuras de nivel y sus descriptores de nivel difieren (Tabla 5).

Tabla 5: Arquitectura de los 6 MNC

	Niveles	Descriptores de nivel (dominios)	La ubicación de la experiencia adquirida en el contexto no formal e informal
Francia	8	Conocimientos, competencias, responsabilidad y autonomía	VAE (Validación del acervo de la experiencia adquirida); parte integral y requisito del registro de cualificaciones en el Repertorio. Debe resultar posible obtener cualquiera de las cualificaciones registradas a través de la VAE
Baréin	10	Conocimientos, habilidades y competencia	Reconocido, en vías de desarrollo
Namibia	10	Las competencias de aprendizaje utilizadas al aprender. El tipo de conocimiento adquirido en el aprendizaje. Cómo se describiría normalmente el aprendizaje. Las situaciones en las que normalmente se describiría el aprendizaje. El grado de supervisión requerido cuando se reconocen los conocimientos y las habilidades adquiridos. La responsabilidad de las propias acciones cuando un alumno demuestra habilidades adquiridas a través del aprendizaje. La responsabilidad de ser preferido sobre los demás como resultado del aprendizaje.	Reconocido, en aplicación
Irlanda	10	Conocimientos, habilidades y competencia	Reconocido, pero poco desarrollado
Kenia	10	Conocimientos, habilidades y competencia	Reconocido y con sólido desarrollo
Portugal	8	Conocimientos, competencias, actitud	RVCC (reconocimiento, validación y certificación de competencias): bien desarrollado; puntos de referencia del RVCC incluidos en el Catálogo Nacional de Certificaciones; Red de Centros «Qualifica»; pasaporte «Qualifica»

La definición de cada área de descriptores de nivel es fundamental para comparar los MNC de diferentes países y estructuras. Los siguientes ejemplos (MNC Baréin y MNC Francia) explican el concepto y el contenido de cada uno de los dominios:

Figura 5: MNC de Baréin. Los componentes de los tres dominios de aprendizaje de los descriptores de nivel



Fuente: Informe de referencia del MNC escocés (SCQF) y el MNC de Baréin. 2018.

<https://www.bqa.gov.bh/En/Publications/DocLib/BQA-NQF%20SCQF%20Referencia%20Report%20October%202018-%20for%20publishing.pdf>

Tabla 6: Francia. Marco Nacional de Cualificaciones Profesionales (2019). Niveles y descriptores

Tenga en cuenta que los descriptores deben leerse en forma tanto vertical como horizontal: en lo que se refiere a la progresión del mismo descriptor (*progresión vertical*), y en lo que se refiere a la coherencia entre descriptores de la misma línea (*coherencia global del nivel*).

Nivel	Conocimiento	Competencias	Responsabilidad y autonomía
	El descriptor se relaciona con la evolución del conocimiento para llevar a cabo las actividades profesionales del nivel (procesos, materiales, terminología relativa a uno o más campos, así como conocimientos teóricos).	El descriptor se refiere al progreso: <ul style="list-style-type: none"> - La complejidad y el tecnicismo de una tarea, una actividad de un proceso - Nivel de competencia en la actividad profesional - Movilización de una gama de competencias cognitivas y prácticas - El saber hacer en el campo de la comunicación y las relaciones interpersonales, en el contexto profesional - La capacidad de transmitir el saber hacer 	El descriptor se refiere al progreso en las siguientes áreas: <ul style="list-style-type: none"> - Organización del trabajo - Reacción al azar - Comprender la complejidad del entorno - Comprender las interacciones en actividades de otros campos de trabajo, lo que permite que organicen su propio trabajo, corregirlo u orientar a los gerentes - Participación en el trabajo colectivo - Nivel de dirección
1			
2	Conocimientos generales básicos y conocimientos generales específicos de un campo de actividad	Realizar actividades sencillas y resolver problemas comunes mediante el uso de reglas y herramientas sencillas, movilizand algunos conocimientos profesionales en un contexto estructural	Trabajar bajo supervisión, con un grado limitado de autonomía Informar sobre la contribución al grupo de trabajo
3	Conocimientos que cubren hechos, principios, procesos y conceptos generales en un campo de actividad determinado	Realizar actividades y resolver problemas mediante la selección y aplicación de métodos, herramientas, materiales e información básicos, en un contexto conocido.	Organizar el trabajo en un entorno generalmente estable Adaptar los medios de aplicación y su comportamiento a las circunstancias Evaluar la contribución al grupo de trabajo
4	Amplia gama de conocimientos prácticos y teóricos relacionados con un campo de trabajo determinado	Llevar a cabo actividades que requieran la movilización de una amplia gama de competencias Ser capaz de adaptar las soluciones existentes a problemas específicos	Organizar el trabajo de forma autónoma en contextos generalmente predecibles pero susceptibles de cambiar Tener en cuenta las interacciones con actividades relacionadas Participar en la evaluación de actividades
5	Conocimientos profundos y especializados, actualizados en forma periódica	Dominar el saber hacer en un campo de actividad, cuyos límites se conocen, para desarrollar soluciones a nuevos problemas Analizar e interpretar la información, utilizando conceptos Transferir el saber hacer y los métodos	Emprender iniciativas para gestionar proyectos o realizar actividades en un contexto imprevisto Tutoría de un equipo Gestionar una unidad Autoevaluación del propio desempeño

6	Conocimientos avanzados en un campo profesional Comprensión crítica de teorías y principios	Analizar y resolver problemas complejos imprevistos en un área específica Identificar soluciones y justificarlas Colaborar con expertos	Organizar el trabajo en entornos complejos y cambiantes Diseñar y organizar los procesos de trabajo Desarrollar las competencias individuales y colectivas del equipo
7	Conocimientos altamente especializados, algunos de los cuales están a la vanguardia del conocimiento de un campo y en la interfaz de varios ámbitos de trabajo	Desarrollar estrategias alternativas para el desarrollo empresarial Dirigir grupos de trabajo en áreas interdisciplinarias o especializadas, en un contexto multicultural, cuando corresponda	Organizar y desarrollar actividades, integrando temas científicos, sociales y éticos Iniciar y llevar a cabo colaboraciones profesionales Supervisar el trabajo de otros Gestionar la transformación de contextos profesionales complejos Evaluar los riesgos y consecuencias de su actividad
8	Conocimientos en la frontera más avanzada de un campo de trabajo o estudio y en el punto de articulación entre diversos campos	Identificar y resolver problemas complejos y nuevos que involucran una variedad de campos, movilizando los conocimientos y el saber hacer más avanzados Diseñar y dirigir proyectos y procesos de investigación e innovación Realizar aportes innovadores en intercambios de alto nivel y en contextos internacionales	Gestionar y dirigir organizaciones o grupos en actividades complejas o interdisciplinarias Gestionar situaciones complejas que conducen a cambios significativos en las organizaciones Evaluar y anticipar posibles consecuencias en los campos que reciben los efectos del accionar

Figura 6: Irlanda. Estructura y cualificaciones del MNC (clases y tipos)



Fuente: Presentación del 21/01/2021, CNC Marruecos

2.4 Sistemas de información para la gestión de cualificaciones

La práctica internacional indica que el establecimiento de bases de datos o registros de cualificaciones contribuye a hacer operativos los MNC y mejorar la transparencia, la difusión y el uso por parte de la población.

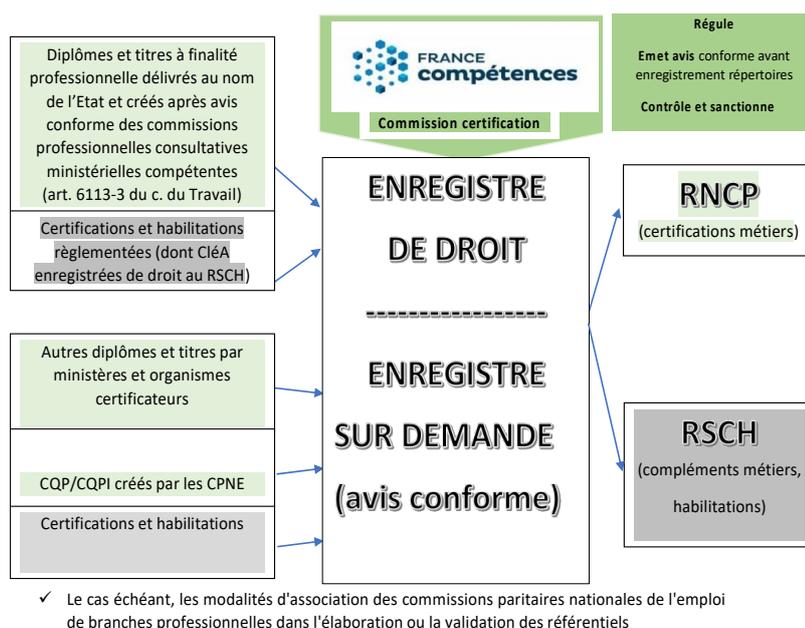
Los registros de cualificaciones no se pueden desvincular de las taxonomías y clasificaciones. La relación con varias clasificaciones relacionadas es diferente. No todos los países vinculan las cualificaciones a las esferas de la educación de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE), pero muchos países las vinculan a las clasificaciones ocupacionales nacionales.

Los seis MNC de referencia gestionan registros/bases de datos de cualificaciones (de calidad garantizada y vinculadas al MNC) accesibles y accesibles en línea, en particular a través del sitio web de la institución del MNC.

Francia

La Dirección de Certificación Profesional es responsable de dos registros de cualificaciones (*Repertoires*): (i) Registro Nacional de Certificación Profesional (RNCP) y (ii) Repertorio Específico (RSCH).

Figura 7: Alcance y gestión del RNCP y el RSCH



Fuente: Presentación de 22/12/2020, Webinar del MNC marroquí

La reforma de la formación profesional ha transformado profundamente el sistema de certificación profesional; a partir de ahora, las personas cuentan con mayores recursos para **individualizar su trayectoria de desarrollo de competencias y construir su proyecto profesional** en línea con las necesidades del mercado. Por lo tanto, el acceso a la Cuenta de Capacitación Personal de CPF se limita a la capacitación que certifica que: El objetivo es permitir que las personas adquieran competencias **mediante cualificaciones reconocidas en el mercado laboral**.

Las cualificaciones profesionales se clasifican por nivel de cualificación y ámbito de actividad. También se componen de bloques de competencias, conjuntos homogéneos y coherentes de competencias que contribuyen al ejercicio independiente de una actividad profesional y que pueden ser evaluados y validados.

Portugal

Hay dos directorios de cualificaciones disponibles:

- El Catálogo Nacional de Certificaciones (CNQ por su sigla en portugués), gestionado por ANQEP: Actualmente contiene 391 cualificaciones en 47 campos de educación y formación (niveles 1, 2, 4 y 5 del MNC): <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/>
- Base de datos de cualificaciones de la educación superior: https://www.dges.gov.pt/pt/pesquisa_cursos_instituicoes?plid=372

El **MNC** es una herramienta para la gestión estratégica de las cualificaciones nacionales dobles (educación no superior), que fomenta el vínculo efectivo entre las competencias que se necesitan para el desarrollo social y económico del país y las cualificaciones desarrolladas en el MNC. Facilita el acceso a la certificación mediante la promoción de la flexibilidad en la obtención de cualificaciones.

El MNC integra progresivamente las cualificaciones basadas en los resultados del aprendizaje, identificando para cada cualificación un estándar de competencia (punto de referencia) y un estándar de formación (punto de referencia) en su componente tecnológico.

- Las normas del Catálogo (puntos de referencia) se utilizan en la formación profesional inicial (FP), la FP continua y el RVCC (VAE). Los estándares utilizados en el RVCC son equivalentes a los estándares de capacitación utilizados en la educación formal.
- El Catálogo también incorpora módulos de formación a corto plazo (25h/50h) que se pueden evaluar, certificar y capitalizar de forma autónoma y que se pueden transferir entre los itinerarios de las cualificaciones (módulos comunes).
- El Catálogo está vinculado al Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) y cada cualificación se vincula al Marco Nacional de Cualificaciones;

Kenia

Kenia (KNQA) está finalizando el desarrollo del Sistema Nacional de Información sobre la Gestión de Cualificaciones (NAQMIS por su sigla en inglés), que reunirá a instituciones de cualificación, cualificaciones y estudiantes.

Entre otros ejemplos:

- Con buen desarrollo, la base de datos NLRD de la SAQA <https://www.saqa.org.za/> (Sudáfrica), que incluye todas las cualificaciones de todos los submarcos y niveles y las cualificaciones parciales, pero también datos sobre las cualificaciones concedidas en todos los niveles y a través de la VAE.

3 Gobernanza de los marcos regionales y nacionales de cualificaciones

Este capítulo examina los diferentes modelos de gobernanza del MNC, con hincapié en el papel de la legislación, las instituciones, las partes interesadas, el aseguramiento de la calidad y las herramientas operativas. La gobernanza eficaz de los MNC debe tener en cuenta el ecosistema más extenso de las cualificaciones.

3.1 Gobernanza de los marcos regionales de cualificaciones

¿Qué hacen los MRC?

Los MRC son metamarcos que apoyan la aproximación y la creación de confianza entre los MNC y contribuyen a los objetivos más amplios y estratégicos de la cooperación regional, en particular, las cualificaciones de buena calidad, la movilidad de los estudiantes y trabajadores y la integración.

Los MRC no sustituyen a los MNC/SNC. Por el contrario, los MRC funcionan sobre la base de principios comunes orientados a mejorar la transparencia y la portabilidad de las cualificaciones. Los MRC se basan en conceptos compartidos, hacen hincapié en la garantía de calidad, apoyan el intercambio de información y datos entre los países y la aplicación de instrumentos comunes (como bases de datos de cualificaciones y directrices comunes sobre procesos clave de reconocimiento y transparencia). Los MRC también actúan como catalizadores para el desarrollo de los MNC.

La referenciación/alineación de los MNC/SNC con un MRC es un hito importante en la aplicación de los MRC. El proceso de las referencias que se realizan se basa en criterios y procedimientos acordados, que son esenciales para la transparencia, la credibilidad y la calidad del proceso y los resultados. El uso de los niveles de los MRC en los documentos de cualificaciones y en las bases de datos de los MNC/SNC a los que se hace referencia es un paso importante hacia la portabilidad y la movilidad de los estudiantes y los trabajadores.

La aplicación del MRC requiere una gobernanza basada en la participación de las partes interesadas apropiadas, experiencia técnica y capacidad analítica, un conjunto de instrumentos que apoyen la transparencia y la calidad de los procesos del MRC, la comunicación y un sistema de información eficiente en un entorno de políticas que cambia con rapidez. Además de su mandato y objetivos regionales esenciales, los MRC también desempeñan un papel fundamental de comunicación y cooperación con otros MRC y con los MNC/SNC de otras regiones y continentes. La cooperación y la comparación entre los MRC contribuyen a allanar el camino hacia la transparencia mundial de los marcos de cualificaciones y las cualificaciones y, en última instancia, a facilitar el reconocimiento de las mismas. Este proceso, cuando se aplique plenamente, desempeñará un papel fundamental en la armonización de las cualificaciones en África y en la internacionalización de las cualificaciones africanas.

Situación de la aplicación de los MRC

La historia de los MRC se ha escrito en los últimos quince a veinte años, con las reflexiones iniciales y los pasos dados en los diferentes continentes: en África (SADCQF) y Europa (MEC). La Tabla 7 resume las características clave de tres MRC en funcionamiento e influyentes (metamarcos).

Tabla 7: Resumen de las principales características de los MRC incluidos en esta comparación

Características	SADCQF	ASEAN QRF (AQRF)	MEC
Región/ comunidad	Comunidad de Desarrollo de África Austral 16 países	Asociación de Naciones del Sudeste Asiático 10 países	Unión Europea y otros países con estatuto específico de cooperación 38 países
Creación	Creado: 2011 En funcionamiento desde 2017	Avalado en 2014 por los ministros de economía, educación y trabajo	Comunicación del Consejo: 2008 Revisado en 2017
Criterios y procedimientos para realizar referencias	10 criterios	11 criterios	10 criterios
Países que hicieron referencia/ alinearon los MNC con los MRC	2 (Sudáfrica, Seychelles); 1 informe presentado para su resolución (Mauricio)	Informes AQRF sobre las referencias de los Estados Miembros de ASEAN Malasia Filipinas Tailandia Indonesia	Se hace referencia a 36 países y se publican los informes.
Alcance y niveles del MRC	<ul style="list-style-type: none"> ● Integral; incluye todos los subsectores ● 10 niveles ● Descriptores: conocimientos, competencias, autonomía y responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> ● Integral; incluye todos los subsectores ● 8 niveles ● Descriptores: conocimientos y competencias; aplicación y responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> ● Integral; incluye todos los subsectores ● 8 niveles ● Descriptores: conocimientos, competencias, responsabilidad y autonomía

Estos MRC comparten una serie de características comunes y mantienen cierto grado de cooperación entre sí. Sin embargo, actualmente esta cooperación es *ad hoc* y no está respaldada por acuerdos formalizados.

La gobernanza/aplicación de estos MRC se basa en responsabilidades compartidas y un enfoque participativo (Tabla 13). Los organismos gubernamentales tienen un papel y un lugar dominantes en la estructura de gobernanza, lo que es un corolario del hecho de que los MNC forman parte de la política pública y la mayoría de las cualificaciones nacionales se conceden en nombre del Estado o de los organismos públicos autorizados. En algunos casos (por ejemplo, el MEC), la composición del Grupo Consultivo del MEC incluye una representación sistemática de organizaciones estudiantiles regionales, organizaciones de la sociedad civil, asociaciones empresariales, sindicatos y organizaciones de los sectores de la enseñanza superior y la EFTP.

La función de gestión, coordinación y secretaría de la aplicación es fundamental, habida cuenta del número de países e instituciones participantes, la gama de actividades clave y el enfoque de desarrollo gradual necesario para avanzar.

En el caso del SADCQF, una comisión (TCCA) reúne a los Estados miembros y, dado que la Unidad de Aplicación aún no está establecida, la Secretaría de la SADC apoya y organiza actividades, con el apoyo de un grupo de Estados miembros.

La aplicación del MEC está coordinada y dirigida por la Comisión Europea, en estrecha colaboración con el Grupo Consultivo del MEC. La financiación para las actividades del Grupo Consultivo del MEC, la investigación y el aprendizaje entre pares se brinda con cargo al presupuesto de la Unión Europea, dentro del programa correspondiente.

Tabla 8: Panorama general de la configuración de gobernanza de los MRC

	SADCQF	AQRF	MEC
Gobernanza	<ul style="list-style-type: none"> ● 16 países ● Consejo de ministros de la SADC ● Ministros de educación de la SADC ● TCCA: Comité Ejecutivo <ul style="list-style-type: none"> ○ Con grupos temáticos de trabajo ● Secretaría de la SADC (con el apoyo de la Unidad de Aplicación) ● Financiación: <ul style="list-style-type: none"> ○ De la SADC para la coordinación regional, algunas actividades de desarrollo de la capacidad ○ Países: todos los gastos de participación en las reuniones del SADCQF, MNC 	<ul style="list-style-type: none"> ● 10 países ● Reuniones ministeriales de la ASEAN: economía, educación y trabajo ● Comisión del AQRF, con apoyo de la Secretaría del AQRF ● Comisiones nacionales del AQRF ● Financiación: fuentes externas en la primera fase; ASEAN para la coordinación regional y la Comisión del AQRF; países: todos los gastos de participación en las reuniones del AQRF. 	<ul style="list-style-type: none"> ● 38 países ● A nivel de la UE: <ul style="list-style-type: none"> ○ Grupo Consultivo del MEC: todos los países; asociaciones europeas: empresas, jóvenes, estudiantes, voluntariado ○ Presidente: Director General de la Comisión Europea ○ Empleo; también se ocupa de la secretaría y la función de coordinación ○ Subgrupos temáticos (<i>ad hoc</i>, temporales) ● Nivel nacional: Puntos Nacionales de Coordinación (PNC) ● Apoyo técnico y para la investigación: Cedefop, ETF ● Financiación: Presupuesto de la UE
Principales instrumentos	<ul style="list-style-type: none"> ● Cooperación para la Red Africana de Verificación de Cualificaciones (AQVN) ● Directrices: 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sitio web del AQRF ● Directrices y manuales ● Cooperación con otras plataformas de la ASEAN 	<ul style="list-style-type: none"> ● Europass: la plataforma a escala de la UE que apoya las competencias y cualificaciones, el MEC, la información sobre las competencias, las acreditaciones digitales y las carreras. ● Notas técnicas del MEC, anexos del MEC, directrices, validación del aprendizaje no formal e informal ● Actividades de aprendizaje entre pares ● Cooperación red ENIC-NARIC² (reconocimiento de cualificaciones)
Control y evaluación, revisión	<ul style="list-style-type: none"> ● En el contexto de las reuniones periódicas de la TCCA, los países que dirigen los programas de aplicación del SADCQF informan sobre avances, desafíos y planes. ● En las reuniones de la TCCA, los países miembros informan sobre sus iniciativas y progresos nacionales. ● Aún no ha evolucionado una forma sistemática de evaluar los avances 		<ul style="list-style-type: none"> ● En la Recomendación del MEC se establece la obligación de evaluar la aplicación y los resultados del MEC. ● Se han llevado a cabo dos importantes evaluaciones de la Recomendación del MEC de 2008. ● Se está preparando la evaluación de la Recomendación del MEC 2017, que se iniciará en 2021.

3.2 Marcos Nacionales de Cualificaciones

Los órganos de gobernanza y gestión de los MNC están evolucionando y adaptándose a las nuevas demandas y desafíos. En Francia, la *Commission Nationale de la Certification Professionnelle* (CNCP),

² ENIC: Red Europea de Centros de Información en la Región Europea; NARIC: Centros nacionales de información sobre reconocimiento académico de la Unión Europea

responsable de la aplicación del CNC/*Répertoire des Certifications* durante un largo período, evolucionó en 2019, e incluye la nueva institución *France Compétences*. En Irlanda, la primera Agencia Nacional de Certificación (2001-2012) fue reestructurada y fusionada en 2012 con la función de garantía de calidad en una nueva Agencia de Calidad y Cualificaciones de Irlanda (QQI). Asimismo, en Portugal, la agencia original (Agência Nacional para a Qualificação, ANQ) ha visto ampliado el alcance de su mandato y sus atribuciones mediante la integración de la gestión y la aplicación de políticas de educación y formación profesional, como resultado de la reestructuración de la ANQ para formar la ANQEP en 2012.

Las dos autoridades nacionales de certificación de la muestra de nuestro ejercicio de evaluación comparativa (Namibia y Kenia) son responsables de una amplia gama de funciones y responsabilidades. Su función va más allá de la elaboración de parámetros de referencia de las cualificaciones, el análisis y registro de cualificaciones y la gestión del repositorio, e incluye también la acreditación de los proveedores de educación y formación.

En África, en lo que respecta a la gobernanza de los MNC, se observa que los MNC más avanzados suelen estar supervisados por organismos de certificación (autoridades, unidades de coordinación), pero también, en gran medida, por organismos de garantía de la calidad y comités especializados. En general, la tendencia es hacia organismos nacionales en lugar de organismos sectoriales. En los casos en que los organismos sectoriales de EFTP, educación superior y educación general están bien establecidos, los ministerios nacionales tienen mayor responsabilidad en la coordinación y la supervisión. Los ministerios siguen desempeñando un papel clave en la gobernanza de los MNC y a menudo actúan como incubadoras para los organismos nacionales y/o sectoriales subsiguientes. Existe un riesgo real de que diversos ministerios y organismos tengan mandatos superpuestos, sobre todo en países de recursos limitados. Algunos países están reorientando su estructura institucional para la educación y la formación, con miras a optimizar los recursos, las funciones y los resultados.

Figura 8: Los 6 organismos del MNC. Muestra para la evaluación comparativa

NQF BODIES / INSTITUTIONS		
Country	NQF body	Scope of functions of NQF bodies
France	Professional Certification Department - one of the 5 operational departments of France Compétences NQF: 8 levels History: 1972; Decree 2019	<u>Certification</u> Manages: <ul style="list-style-type: none"> National directories (RNCP - National Directory of Professional Certifications and RSCH - Specific Directory) List of emerging or highly evolving professions. <u>Commission Certification</u> : decision-making on registration (on request)
Bahrain	General Management NQF and Examinations – within the Education & Training Quality Authority (independent body) - BQA NQF: 10 levels	2 fonctions (Directions): <ol style="list-style-type: none"> Directorate of Examinations; Directorate of NQF Operations
Namibia	Namibia Qualifications Authority NQA Act 1996; Regulation: 2006 <u>Combined financing</u> : state, service income, projects NQF: 10 levels	Standards, development of certifications, registration of certifications Accreditation of training operators and programs Evaluation and moderation certification Evaluation and validation of certifications

NQF BODIES (2)

Country	NQF body	Scope of functions of NQF bodies
Ireland	1. National Qualifications Authority (2001-2012) 2. QQI (Quality et Qualifications Irlande) – depuis 2012 Law 2012 (Qualifications and QA) NQF: 10 niveaux <u>Combined financing</u> : 11 millions € / an: state budget, service revenues (50/50)	"Swiss Army Knife" – many functions: <ul style="list-style-type: none"> • Quality assurance (post-secondary, non-tertiary) • NQF – registration, integrity, referencing; impact analysis and NQF review • Recognition of diplomas, certifications • Promotion of certifications Ireland
Kenya	Kenya National Qualification Authority (KNQA) Act 2014 + Regulation 2018 <u>Combined financing</u> : status, service revenues, projects NQF: 10 levels	5 services: <ul style="list-style-type: none"> • Verification, recognition of certifications • Registration of certifications • Recognition of prior learning • Equivalency certificate of foreign certifications • Credits: accumulation and transfer
Portugal	<ul style="list-style-type: none"> • ANQ – first format • National Agency for Qualification and Vocational Education (ANQEP) – since 2012 NQF: 8 levels	<ul style="list-style-type: none"> • National Catalogue of Certifications (CNQ): update, integrity • RVCC System (RPL) – develop and manage, coordinate Qualifica Centres (VAE) • Monitoring, evaluation, regulation offer of VET courses for young people and adults • Design of courses, programs, methodologies, standards

A continuación se presentan resúmenes de los modelos de gobernanza de los seis países de referencia:

Francia

El papel de *France compétences*: <https://www.francecompetences.fr/la-formation-professionnelle/le-role-de-france-competences/>

- Dirección Nacional de Gobernanza para la Formación Profesional y el Aprendizaje
- Creada el 1 de enero de 2019, por la [Ley de libertad de elección del futuro profesional de 5 de septiembre de 2018](#). Su cometido: garantizar la financiación, regulación y mejora del sistema de formación profesional y los aprendizajes.
- France Compétences es el único organismo de gobernanza nacional para la formación profesional y los aprendizajes. Se crea como una institución administrativa pública con personalidad jurídica y autonomía financiera, bajo la supervisión del ministerio responsable de la formación profesional. Sus directrices estratégicas están determinadas por una gobernanza cuatripartita integrada por el Estado, las regiones, los sindicatos nacionales e interprofesionales representativos y los empleadores, así como por figuras cualificadas.

Organización de France Compétences: <https://www.francecompetences.fr/fiche/les-directions-de-france-competences/>

La Dirección General

- En particular, su misión es garantizar la aplicación del objetivo trienal y del acuerdo de rendimiento y aplicar las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración. Prepara y controla el presupuesto de la institución y gestiona su personal. También publica la lista actualizada de cualificaciones profesionales inscritas en el Registro Nacional de Cualificaciones Profesionales y en el Registro Específico de Cualificaciones y Autorizaciones. Por último, informa sobre su gestión a la Junta Directiva, al Ministro de Formación Profesional y al Parlamento.

5 Direcciones de Operaciones

- **La Dirección de Políticas Financieras** distribuye fondos a los diversos actores e instituciones.
- **La Dirección de Regulación** define y supervisa los costes y las normas aplicables a las actividades de formación.

- La **Dirección de Certificación Profesional** garantiza la tramitación de los expedientes de registro (para su análisis y decisión por la Comisión de Certificación Profesional), la gestión de los registros nacionales (RNCP/Registro Nacional de Cualificaciones Profesionales y RS/Registro Específico) y la lista de profesiones emergentes o en rápida evolución.
- La **Dirección de Territorios y Asociaciones** organiza actividades de asesoramiento para el desarrollo profesional de las personas empleadas y coordina los comités interprofesionales regionales conjuntos.
- La **Dirección de Observación y Evaluación** prepara estudios, evaluaciones y observaciones para contribuir al debate público y apoyar las recomendaciones formuladas por France Compétences.

2 Direcciones de apoyo a las Operaciones

- **La Dirección de Asuntos Jurídicos** vela por la seguridad de los asuntos jurídicos en Francia. Proporciona asesoramiento, experiencia y asistencia a las Direcciones de France Compétences y dirige la función de compras.
- **La Dirección de Comunicaciones** establece y aplica la estrategia de comunicación.

1 Dirección de apoyo a las funciones

- **La Dirección de Asuntos Financieros, Contabilidad, Recursos Humanos y SI** dirige la gestión del presupuesto, los recursos humanos y los servicios de información.

La Dirección de Certificación Profesional tiene una estructura sencilla que comprende:

- Director de Certificación; y Subdirector
- Oficiales de políticas: Preparar/procesar expedientes de registro; análisis de ocupaciones emergentes

Los perfiles y las competencias de los funcionarios en misión son diversos y su relación de trabajo con el Directorio también varía, incluidos los marcos contractuales.

La Comisión de Certificación Profesional

Esta comisión, que aloja France Compétences y que fue creada en 2019, tiene como objetivo adaptar el sistema de certificación a un entorno que cambia con rapidez y garantizar que las competencias satisfagan las necesidades económicas y sociales.

Está compuesta por 18 miembros (Estado, regiones e interlocutores sociales).

Funciones y tareas (establecidas por el Código de Trabajo francés):

- Emitir dictámenes sobre las solicitudes de inscripción en los registros nacionales (RNCP y RSCH).
- Establecer la lista de profesiones que se consideran «emergentes» o que evolucionan con particular rapidez.
- Enviar solicitudes a los ministerios y organismos de certificación para establecer una correspondencia total o parcial entre la cualificación profesional de la que son responsables y las cualificaciones profesionales equivalentes o aquellas con el mismo nivel de cualificación y sus categorías de competencia.
- Examinar los proyectos de recomendación (contenido y método de elaboración).
- Contribuir a la armonización de la terminología utilizada para las cualificaciones profesionales, las actividades que cubren y las competencias que certifican.
- Garantizar la calidad de la información para las personas y las empresas.
- Contribuir a la labor internacional sobre la calidad de las cualificaciones.

La Comisión se aloja en France Compétences, pero tiene una condición especial establecida por un texto específico. La persona que preside la Comisión es externa a France Compétences y es nombrada por orden

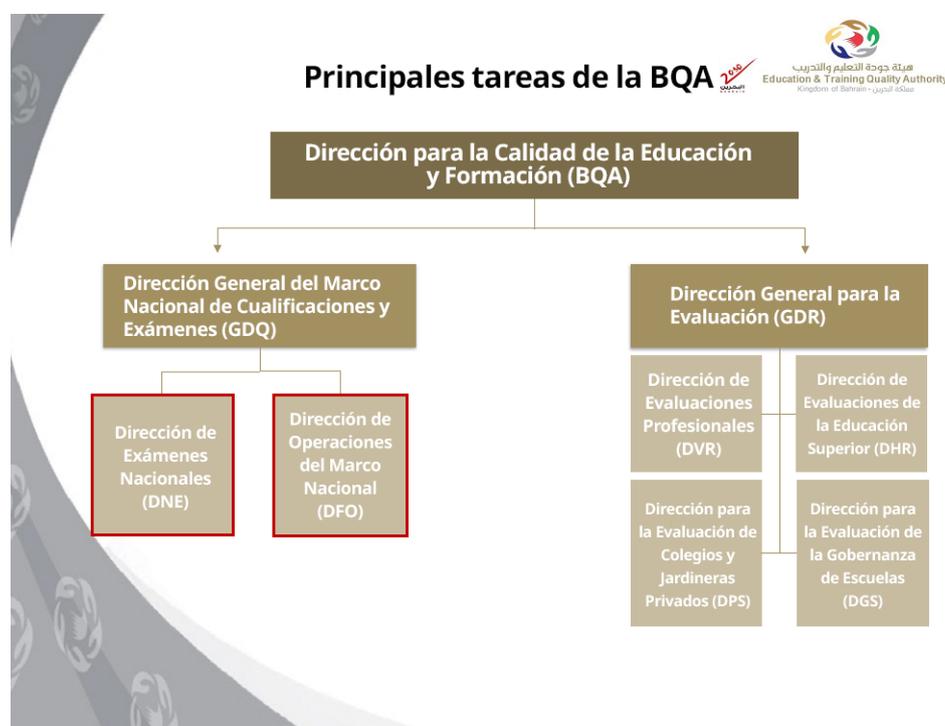
del Ministerio de Trabajo. La Junta Directiva de France Compétences no tiene ningún poder sobre la Comisión de Certificación Profesional. La Comisión analiza los expedientes de las solicitudes de registro y emite dictámenes al respecto: El Director de France Compétences firmará (asentirá) o podrá negarse, pero en ningún caso podrá modificar dichas decisiones.

Baréin

Se ha estructurado el desarrollo del MNC en tres fases: Fase de diseño (2010-2011), fase de instalación (2012-2014) y fase de aplicación (a partir de 2014).

La Dirección de Educación y Formación (BQA) es un órgano independiente que ejerce su mandato bajo la dirección de su Consejo de Administración. Es una cuestión que compete al Gabinete. El principal objetivo del Proyecto de Reforma Educativa es mejorar de manera sustancial los servicios prestados en los sectores de la educación y la formación profesional del Reino de Baréin, lo que a su vez garantizará el avance profesional del capital humano del país. La BQA tiene como objetivo liderar la «promoción de la mejora sostenible de la calidad para los sectores de educación y formación de clase mundial del Reino de Baréin».

Figura 9: Organización de la BQA y ubicación de las operaciones del MNC



La BQA ha creado dos direcciones generales, la Dirección General de Evaluaciones (GDR) y la Dirección General del Marco Nacional de Cualificaciones y Exámenes (GDQ). La Comisión Asesora del MNC (NAC) fue creada por la Resolución 52 del Gabinete, de 2013.

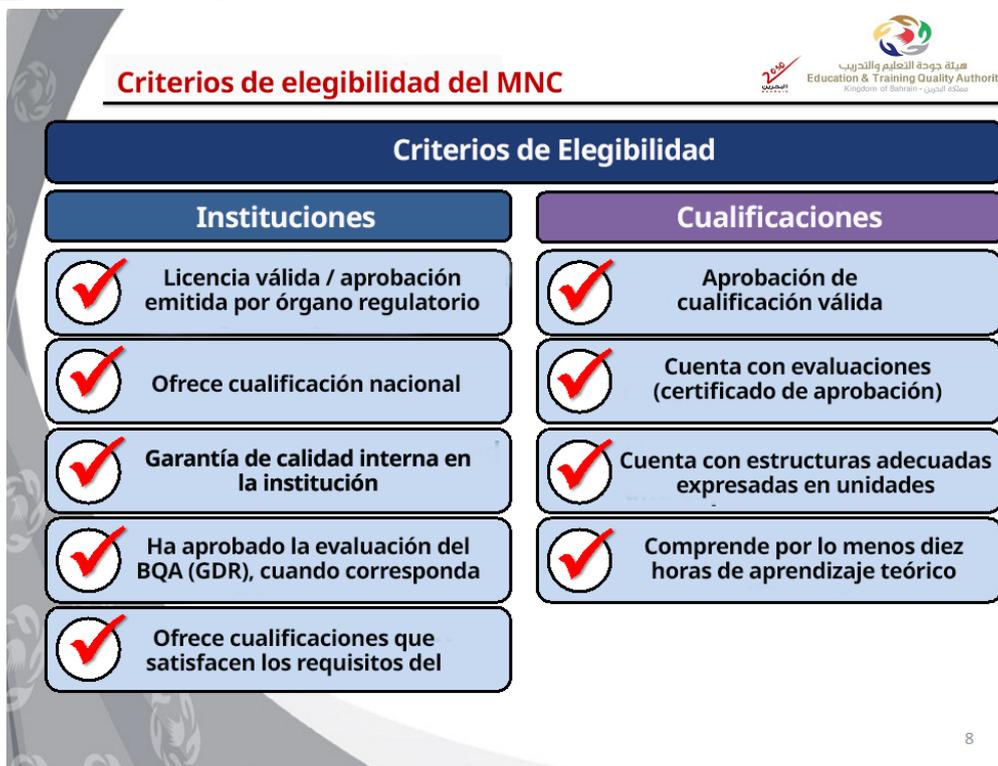
La Comisión Asesora está presidida por el director ejecutivo de la BQA e incluye representantes del Ministerio de Educación, el Consejo de Educación Superior (HEC), la Oficina de Administración Pública (CSB), el MLSA, universidades gubernamentales, universidades privadas, institutos privados y el sector privado. La Comisión Asesora supervisa todas las actividades del MNC, en particular la recomendación de políticas relacionadas con la lista institucional (IL) y la ubicación de cualificaciones (QP); la calidad está garantizada por el comité académico interno. Las políticas resultantes y las operaciones recomendadas se presentan a la Junta de la BQA para su aprobación y luego son aprobadas por el Gabinete.

Las operaciones del MNC se centran en el listado institucional y la colocación/ el posicionamiento de las cualificaciones. Los criterios de elegibilidad para las cualificaciones son verificados por la Dirección General del MNC (GDQ).

Figura 10: Operaciones del MNC

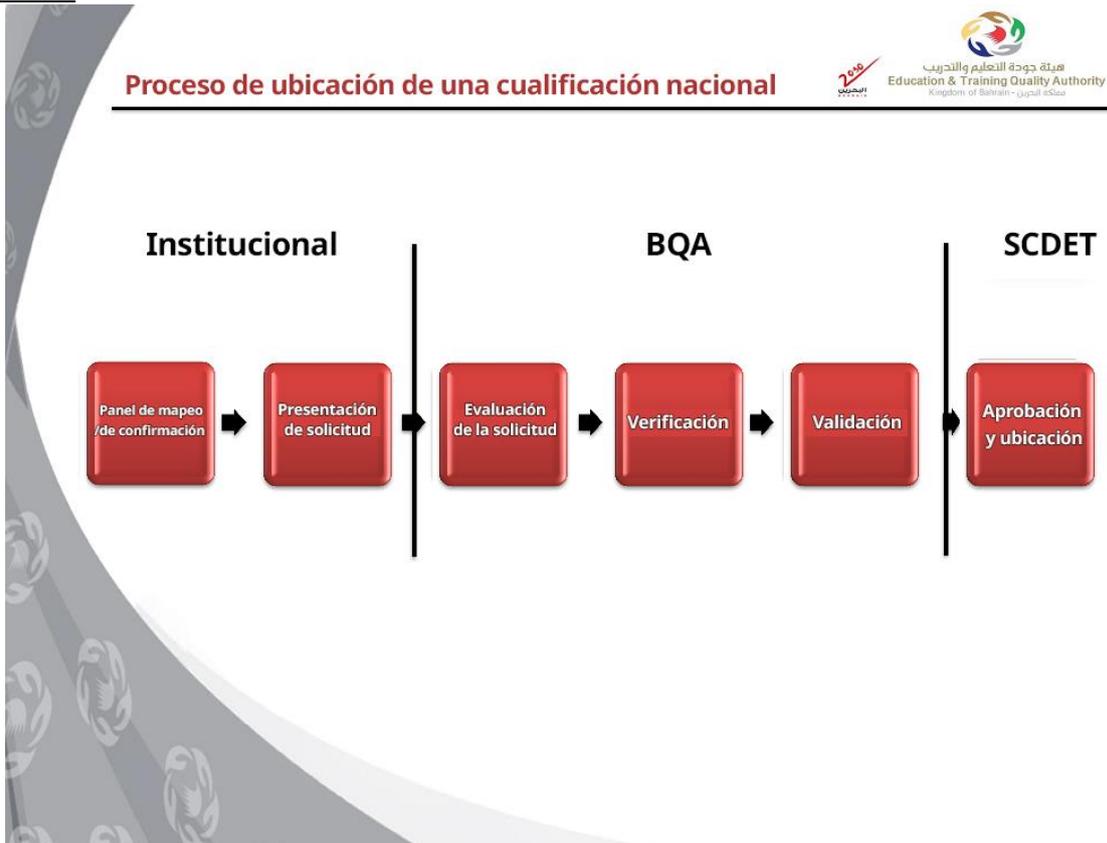


Figura 11: Criterios de Elegibilidad del MNC



Fuente: Presentación del 21/12/2020, CNC Marruecos

Figura 12: Proceso de ubicación de una cualificación nacional



Fuente: Presentación del 21/12/2020, CNC Marruecos

Figura 13: Proceso de armonización de las cualificaciones extranjeras con el MNC de Baréin



Fuente: Presentación del 21/12/2020, CNC Marruecos

Namibia

Marco político y jurídico del MNC

La educación y la formación se rigen por:

- La Constitución
- La Ley de educación
- La Ley de la NQA
- La Ley de educación y formación profesional
- La Ley de educación superior
- La Ley de la Escuela Superior de Educación Abierta de Namibia
- La Ley de universidades
- La Ley de Ciencia y Tecnología de la Universidad del Estado

La autoridad responsable de la gestión, integridad y desarrollo del MNC es la **Dirección de Cualificaciones de Namibia (NQA)**.

- Órgano establecido por la Ley de la Dirección de Cualificaciones de Namibia (Ley 29 de 1996)
- Órgano estatutario y empresa estatal

La visión del MNC

- Autoridad general y digna de confianza: empodera a las personas
- Mantener un marco nacional dinámico que garantice las cualificaciones de calidad a través del reconocimiento de los aprendizajes

Objetivos/atribuciones de la NQA

- Establecer y administrar un MNC
- Ser un foro para cuestiones de cualificación
- Establecer normas profesionales para toda profesión o puesto en cualquier estructura de carrera
- Establecer las normas curriculares requeridas para alcanzar los estándares profesionales
- Promover el desarrollo y análisis de puntos de referencia para las normas de desempeño aceptables para toda profesión, trabajo o empleo
- Acreditar a individuos, instituciones y organizaciones que brinden cursos de educación y formación que cumplan con ciertos requisitos
- Evaluar y reconocer las competencias aprendidas fuera de la educación formal
- Establecer mecanismos para la recopilación y difusión de información sobre las cualificaciones
- Analizar si las cualificaciones cumplen las normas nacionales
- Asesorar sobre cuestiones relacionadas con las cualificaciones

Responsabilidades del Consejo de la NQA

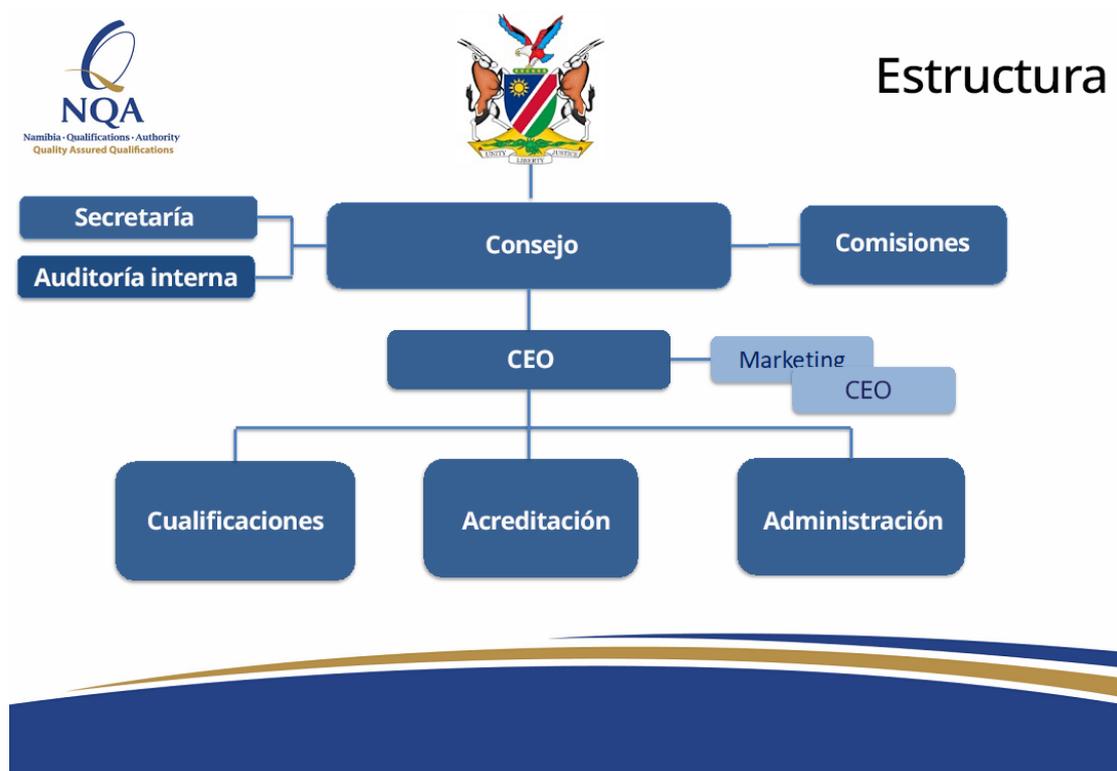
- Es un órgano creado por la Ley de la Dirección de Cualificaciones de Namibia (Ley 29 de 1996)
- Órgano estatutario y empresa estatal
- Gobernanza (tamaño, rendición de cuentas, presentación de informes, recursos, independencia)

- Administrado por una secretaría (creíble, experta, etc.)

Comités del Consejo de la NQA:

- Junta Directiva
- Comité de cualificaciones
- Comité de Acreditación, Evaluación y Verificación
- Comité de Recursos Humanos
- Comité de Finanzas
- Comité de Riesgos y Auditoría

Figura 14: Estructura de la NQA



Fuente: Presentación del 21/02/2021, webinario de CNC Marruecos

Irlanda

Quality Qualifications Ireland (QQI) (Cualificaciones de Calidad de Irlanda) es la institución responsable de la gestión e integridad del MNC desde 2012.

Figura 15: Las principales funciones de QQI relativas a las cualificaciones



Fuente: Presentación del 21/01/2021, CNC Marruecos

El MNC original, la Dirección Nacional de Certificación, operó en el período 2001-2012:

- Órgano oficial
- Consejo representativo de 14 miembros
- Obligación de consultar sobre la formulación de políticas
- Enfoque en la labor de desarrollo
- Personal: 27 ejecutivos, presupuesto anual del gobierno c.4m.
- Estructura organizativa: desarrollo y aplicación de los MNC; Reconocimiento de cualificaciones; Corporación.

La QQI fue creada en 2012:

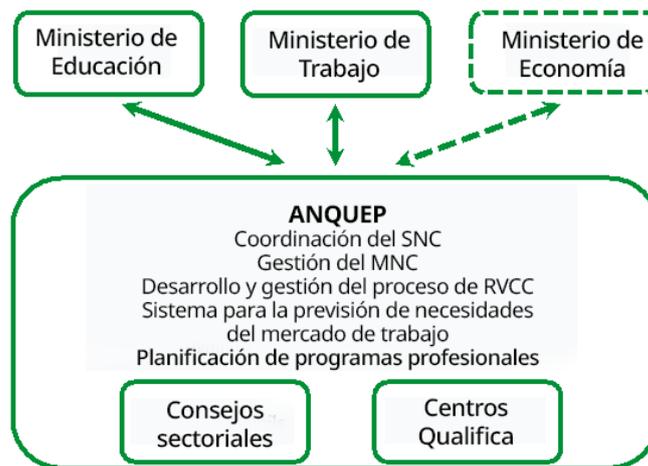
- Junta no representativa de 10 miembros (con excepción de los representantes de los alumnos y los representantes extranjeros)
- Rinde cuentas ante el gobierno

- Ejerce una función «consultiva» para los ministros
- «Sin perjuicio de lo dispuesto en dicha legislación, la Dirección será independiente en el ejercicio de sus funciones»
- Presupuesto anual 11 millones de euros (50/50 presupuesto y tasas)
- Acuerdos específicos de gobernanza del MNC en evolución
- ¿Gobernanza a nivel europeo?

Portugal

Figura 16: La gobernanza del MNC

Marco Portugués de Cualificaciones
Aplicación del MNC: quién hace qué (instituciones principales)



Fuente: Presentación del 28/01/2021, CNC Marruecos

Marco Portugués de Cualificaciones		
Aplicación del MNC: quién hace qué (instituciones principales)		
Ministerio de Educación	Ministerio de Trabajo	Ministerio de Economía
ANQUEP Coordinación del SNC Gestión del MNC Desarrollo y gestión del proceso de RVCC Sistema para la previsión de necesidades del mercado de trabajo Planificación de programas profesionales		
Consejos sectoriales	Centros <i>Qualifica</i>	

ANQEP (Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional I.P.) es un instituto público bajo la administración indirecta del Estado, con autonomía administrativa, financiera y pedagógica.

La ANQEP I.P. cuenta con la superintendencia y supervisión conjunta de los Ministerios de Educación, Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social, en coordinación con el Ministerio de Economía y Transición Digital.

La misión de la Agencia es contribuir a la mejora de los niveles de cualificación de jóvenes y adultos en Portugal, y promueve tanto la demanda creciente de cualificaciones, estudios y profesionales (doble titulación) a nivel no terciario, como una gama de formación inicial y permanente que sea altamente atractiva, de alta calidad y pertinente para el mercado laboral. ([Decreto-Lei No 36/2012, de 15 de febrero](#)).

Textos jurídicos relativos a ANQEP:

- El [Decreto-Ley n.º 36/2012](#), de 15 de febrero, establece la misión y las tareas de la Agencia Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, I.P., abreviada ANQEP, I.P.
- En la redacción de dicho Decreto Ley, la [Orden nº 294/2012 \(Portaria\)](#) de 28 de septiembre aprobó los estatutos de ANQEP, I.P., que establecen su organización interna.
- El estatuto revisado de ANQEP publicado por [Portaria 168/2019](#) revoca la Orden nº 294/2012 y fortalece la organización funcional de la Agencia.

La organización funcional de ANQEP se basa en 3 departamentos:

- Departamento de Cualificación Juvenil
- Departamento de Cualificaciones para Adultos
- Departamento del Catálogo Nacional de Cualificaciones (CNQ)

Además, por deliberación del Consejo de Gobierno, podrán crearse y modificarse unidades flexibles (divisiones). La gestión financiera, administrativa y patrimonial de ANQEP es llevada a cabo por una unidad orgánica flexible.

ANQEP: Funciones principales

- Promover el diseño y actualización continua del Catálogo Nacional de Cualificaciones (MNC)
- Desarrollar y gestionar el sistema VAE Académico y/o Profesional (VVCC) y coordinar la Red de Centros Qualifica
- Garantizar el seguimiento, la evaluación y la regulación de la oferta de EFP para jóvenes y adultos
- Coordinar y promover el diseño de itinerarios, desarrollo curricular y metodologías y materiales específicos para la EFP (tanto para jóvenes como para adultos)
- Cooperar con otras partes interesadas públicas o privadas, nacionales o internacionales para fomentar el desarrollo de un aprendizaje permanente de calidad
- Participar en el desarrollo de estándares de formación inicial y continua para docentes, formadores y otros profesionales que trabajan en la EFP, así como en el sistema RVCC, en plena cooperación con la institución de educación superior

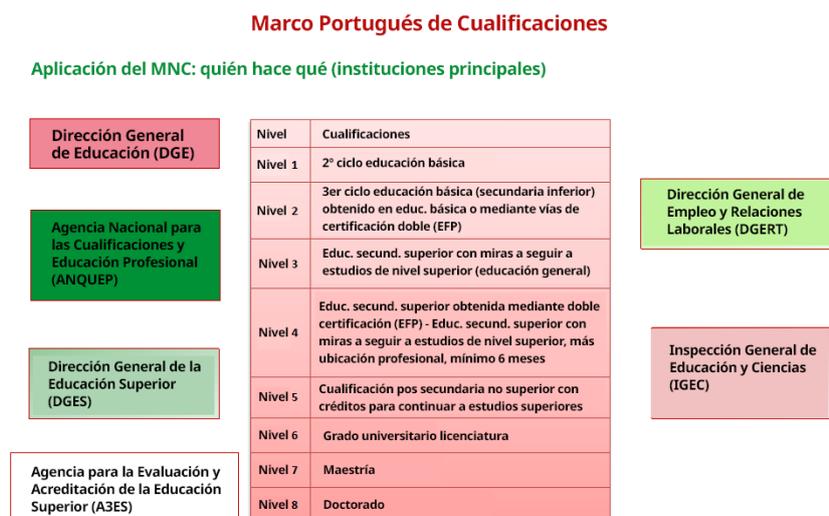
Departamento del Catálogo Nacional de Cualificaciones de la ANQEP: competencias y responsabilidades

El Departamento del Catálogo Nacional de Cualificaciones (DCNQ), es responsable de:

- Elaborar el Catálogo Nacional de Cualificaciones (MNC) como una herramienta estratégica para regular las cualificaciones no superiores.
- Diseñar los puntos de referencia para las cualificaciones integradas en el MNC, identificando, para cada una, los referentes relativos a competencias, formación y reconocimiento, validación y certificación de competencias.

- Promover la identificación y anticipación de las necesidades de habilidades y competencias, en consonancia con la dinámica del desarrollo socioeconómico y el desarrollo personal y social de las personas.
- Actualizar el MNC, mediante la inclusión, exclusión o modificación de las cualificaciones.
- Estimular el funcionamiento de los Consejos Sectoriales de Cualificación (CQ), para respaldar y apoyar técnicamente el trabajo de los elementos que los integran.
- Garantizar la disponibilidad pública y en línea del MNC a través de una plataforma tecnológica.
- Promover la difusión del MNC y la comunicación sobre las cualificaciones disponibles a fin de mejorar el reconocimiento de las mismas, así como la legibilidad y diversidad de las ofertas.
- Promover el MNC entre los proveedores de educación y formación, jóvenes y adultos, empleadores y profesionales de la educación y la orientación.
- Garantizar la calidad de los índices de referencia de la cualificación, en particular, mediante la definición de metodologías y el apoyo para el diseño de dichos referentes.
- Movilizar en pro del desarrollo del MNC y la actualización continua de las cualificaciones a: las instituciones de educación y formación, la comunidad científica, la comunidad empresarial, los interlocutores sociales y las comunidades locales y regionales.
- Velar por que el CNQ esté vinculado a las normas de acceso y ejercicio de las profesiones y actividades profesionales.
- Establecer contactos con organismos a escala europea e internacional para promover la transparencia, el reconocimiento mutuo y la comparabilidad de las cualificaciones en el mercado laboral y los sistemas de educación y formación profesional para jóvenes y adultos;
- Garantizar la adopción de recomendaciones y directrices europeas e internacionales en el ámbito de actividad del MNC.
- Desarrollar y vincular la plataforma tecnológica CNQ con otros sistemas de información para apoyar el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).
- Fomentar las relaciones de cooperación con diferentes actores y entidades con responsabilidades dentro del MNC.

Figura 17: Las instituciones del ecosistema del MNC



Fuente: Presentación del 28/01/2021, CNC Marruecos

La participación efectiva de los interlocutores sociales y la comunidad empresarial en la gobernanza del MNC se refleja en el papel y las responsabilidades de **los Consejos Sectoriales de Cualificaciones** (CSQ por su sigla en portugués), compuestos por representantes de las empresas, asociaciones de empresarios, sindicatos, ministerios, operadores de la formación, expertos independientes y ANQEP.

Figura 18: Participación estructurada de los socios. Consejos sectoriales de cualificación (CSQ)



https://www.anqep.gov.pt/np4/indicadores_n3



Fuente: Presentación del 28/01/2021, CNC Marruecos

- Los CSQ funcionan como una plataforma para actualizar/revisar el Catálogo Nacional de Cualificaciones y aglutinar los mundos de la educación y la formación y del trabajo uniendo a las partes interesadas de ambos mundos. Su objetivo es garantizar una representación sectorial de la actividad económica nacional y son un ejemplo de un enfoque ascendente en el diseño de las cualificaciones.
- Los CSQ participan en la definición de las cualificaciones y competencias; integran las nuevas cualificaciones en el MNC y actualizan las existentes.
- No se integra ninguna cualificación en el Catálogo Nacional de Cualificaciones sin ser sometida al respectivo CSQ para su análisis y aprobación por consenso.

Kenia

La Dirección Nacional de Cualificaciones (KNQA por su sigla en inglés) <http://www.knqa.go.ke/> es el organismo con autonomía administrativa y financiera a cargo de la aplicación y consolidación del MNC y sus herramientas. El ámbito de los cometidos de la KNQA es amplio.

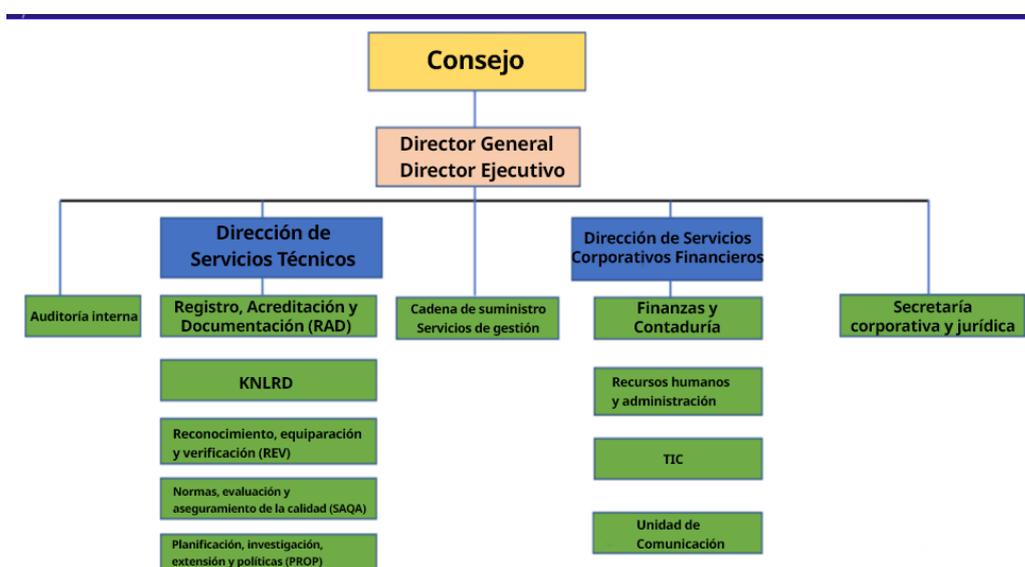
El mandato de la KNQA:

- Establecer y mantener el KNQF
- Instituciones para el registro
 - Instituciones Nacionales de Concesión de Cualificaciones (NQAI)
 - Instituciones de cualificación extranjeras (FQAI)
 - Reconocer y trabajar con organismos profesionales
- Inscripción de las cualificaciones
- Certificados de equivalencia de cualificaciones (EQS)
- Registro de alumnos
- Políticas sobre el reconocimiento de aprendizajes previos
- Sistemas de acumulación y transferencia de créditos
- Reconocimiento, equiparación y verificación de cualificaciones locales y extranjeras

Principales servicios de la [KNQA](#):

- Alineación de las cualificaciones extranjeras
- Inscripción de las cualificaciones
- Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP)
- Certificados de reconocimiento/equivalencia de cualificaciones
- Acumulación y transferencia de créditos

Figura 19: Organigrama de la KNQA



Fuente: Presentación del 28/01/2021, CNC Marruecos

Figura 20: Instituciones ecosistémicas de la KNQA



Fuente: Presentación del 28/01/2021, CNC Marruecos

4 Conclusiones y sugerencias

A. MNC: Imprescindible para el sistema de certificación/educación/formación, es decir, funciona de manera sostenible si está respaldado por un conjunto de elementos:

1. **Marco estratégico de políticas:** «qué»: objetivos y beneficios, alcance del MNC, estructura (niveles y descriptores), beneficiarios, usuarios
2. **Marco jurídico:** Diferentes tipos de textos; leyes, decretos, reglamentos, decisiones
3. **Marco de gestión:** Órgano responsable de la planificación, la ejecución de actividades y los servicios específicos del MNC; Personal capacitado; Gobernanza: partes interesadas, interlocutores; Financiación
4. **Marco de las herramientas de aplicación:** (a) Registro(s)/Repertorio/Catálogo de cualificaciones digitales/en línea; (b) SI: solicitudes; (c) guías, metodologías;
5. **Marco Comunicativo:** Para diferentes grupos y audiencias
6. **Marco de análisis, control y evaluación:** Datos, investigación, análisis, cuadros de indicadores, evaluación de impacto, retroalimentación (por ejemplo: grupos de interés, usuarios)

B. Gobernanza y gestión. Diferentes «modelos» de organización

1. **Modelo 1:** Dirección Nacional de Certificaciones/MNC (Namibia, Kenia)
2. **Modelo 2:** Agencia Nacional de Certificación y otras funciones (Irlanda, Portugal)
3. **Modelo 3:** Dirección del MNC dentro de una institución independiente del sector de la educación y la formación (Francia, Baréin)

Algunas características comunes a los tres modelos:

1. Situación: Entidades con autonomía (administrativa, decisión, financiera)
 - No en la estructura de ministerios (no hay ejemplos de ello en nuestra muestra)
 - Fuentes de financiación **combinadas:** Asignaciones presupuestarias del Estado; ingresos por servicios a los usuarios; proyectos
2. Competencias específicas en las áreas temáticas de responsabilidad: Personal propio, expertos contratados para tareas definidas
3. Grupos de interés asociados: Consejos sectoriales, cámaras, asociaciones profesionales
 - Consulta; Aprobación de normas y documentos de cualificación de referencia; Miembros de órganos de apoyo a la toma de decisiones (por ejemplo: Comisión de Certificación, Francia)
4. Sitios web bien organizados y actualizados, que ponen a disposición del público toda la información: organización, diversos textos legales, informes y análisis, metodologías, directorios, noticias, herramientas para el autoservicio por parte de los usuarios.

5 Fuentes

ACQF. 2021. *Towards the African Continental Qualifications Framework – Mapping report*. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation [Programa de capacitación para el empleo de los jóvenes de la UA y la UE – Cooperación técnica SIFA]. Autores: J. Keevy, A. Bateman, E. Castel-Branco, L. Mavimbela, J. Adotevi, L. Sutherland, R. Matlala, U. Kyari y T. Sibiya.

<https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-qualifications-framework-acqf-mapping-study>

ACQF. 2021. *Towards the African Continental Qualifications Framework – Synthesis*. AU-EU Skills for Youth Employability Programme – SIFA Technical Cooperation [Programa de capacitación para el empleo de los jóvenes de la UA y la UE – Cooperación técnica SIFA]. Autores: J. Keevy, A. Bateman, E. Castel-Branco, L. Mavimbela, J. Adotevi, L. Sutherland y R. Matlala.

<https://www.nepad.org/skillsportalfor youth/publication/african-continental-qualifications-framework-acqf-mapping-study>

ASEAN, Página web: [ASEAN Qualifications Reference Framework - ASEAN | ONE VISION ONE IDENTITY ONE COMMUNITY](#)

ASEAN QRF. 2016a. <https://asean.org/wp-content/uploads/2017/03/ED-02-ASEAN-Qualifications-Reference-Framework-January-2016.pdf>

ASEAN QRF. 2016b. Concept Note No. 1: Non-formal and Informal Learning. <https://asean.org/wp-content/uploads/2017/03/DD-02-Concept-Note-1-on-AQRF-Non-formal-and-informal-learning-January-2016.pdf>

ASEAN QRF. 2016c. Concept Note No. 2: Learning Outcomes and Qualifications Frameworks. <https://asean.org/wp-content/uploads/2017/03/DD-03-Concept-Note-2-on-AQRF-learning-outcomes-January-2016.pdf>

ASEAN QRF. 2017a. Briefing Paper No. 1: Qualifications Frameworks and Quality Assurance Systems. <https://asean.org/wp-content/uploads/2017/03/AQRF-2-23-BP-No.-1-on-QFs-and-QAS-for-publicationrev-26-June-2017.pdf>

ASEAN QRF. 2017b. Governance and Structure. <https://asean.org/wp-content/uploads/2017/03/ED-01-AQRF-Governance-and-Structure-document.pdf>

ASEAN QRF. 2018. 'Practical handbook'. [A Practical Guide and All You Need to Know](#)

ASEAN QRF. 2020. Referencing Guidelines, 2020. <https://asean.org/storage/2017/03/AQRF-Referencing-Guidelines-2020-Final.pdf>

ASEAN Secretariat. 2016. Guiding Principle for Quality Assurance and Recognition of Competency Certification Systems. <https://asean.org/storage/2012/05/Guiding-Principles-for-Quality-Assurance-and-Recognition-of-Competency-C....pdf>

BQA. Using the NQF level descriptors: <https://www.bqa.gov.bh/En/QaaetUnits/NQFU/Documents/NQF%20Level%20Descriptors.pdf>

Cedefop. 2013. 'Analysis and overview of NQF level descriptors in European countries'. Working paper. https://www.cedefop.europa.eu/files/6119_en.pdf

Cedefop. 2017. 'Defining, writing and applying learning outcomes – a European handbook'. <https://www.cedefop.europa.eu/sl/news-and-press/news/new-european-handbook-learning-outcomes#>

Cedefop. 2018. 'Analysis and overview of NQF level descriptors in European countries'. Research paper. https://www.cedefop.europa.eu/files/5566_en.pdf

Cedefop (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional). 2019. *National qualifications frameworks developments in Europe 2018*. Luxemburgo: CEDEFOP. https://www.cedefop.europa.eu/files/8609_en.pdf

Cedefop, ETF, UNESCO. 2019. El Inventario Mundial de los Marcos Nacionales y Regionales de Cualificaciones. Volumen 2: casos nacionales y regionales. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2225>

MEC: Página en el sitio Internet del Cedefop: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-qualifications-frant-egf>

MEC, Biblioteca: Marcos de cualificaciones del MEC e informes de referencia; serie del MEC (notas técnicas), folleto e infografía del MEC, estudios del MEC: https://europa.eu/europass/en/document-library#documentation_73

MEC - MNC en el MEC: <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/national-qualifications-frant-nqf/european-inventory>

MEC - Comparación de MNC y el MEC: <https://europa.eu/europass/en/compare-qualifications>

MEC. Referencing National Qualifications Levels to the EQF – Nota N ° 3, 2011 y Nota N ° 5 – Actualización 2013. <https://europa.eu/europass/en/european-qualifications-framework-series>

Markowitsch J., Luomi-Messerer K. 2007. Development and interpretation of descriptors of the European Qualifications Framework. https://www.cedefop.europa.eu/files/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/491/42_en_markowitsch.pdf

MQA 2019, Informe sobre la alineación del Marco Nacional de Cualificaciones de la República de Mauricio con el Marco de Cualificaciones de la SADC. <http://www.mqa.mu/English/Documents/FS/Report15042019.pdf>

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico). 2006. *Sistemas de cualificaciones: Puentes para el aprendizaje a lo largo de la vida*. París: OCDE. https://www.oecd-ilibrary.org/education/sistemas-de-cualificaciones_9789264063495-es

SADCQF. 2017a. Building Trust for Better Movement. https://www.sadc.int/files/6315/7009/6550/SADC_QUALIFICATION_FRAMEWORK.pdf

SADC Guidelines for RPL, 2017. <https://www.saqa.org.za/docs/webcontent/2017/SADC%20RPL%20Guidelines.pdf>

SADC. 2017b. 'Southern African Development Community Regional Qualifications Framework: Analytical review of level descriptors'. https://www.academia.edu/32433237/Southern_African_Development_Community_Regional_Qualifications_Framework_Analytical_Review_of_Level_Descriptors

SADC Secretariat 2017. Summary of the SADC Revised Regional Indicative Strategic Development Plan 2015-2020. Gaborone, Botsuana https://www.sadc.int/files/5415/2109/8240/SADC_Revised_RISDP_2015-2020.pdf

SADCQF. 2017. The SADCQF Booklet. <https://www.saqa.org.za/docs/webcontent/2017/SADCQF%20booklet.pdf>

SAQA. 2012. 'SANQF level descriptors'. https://www.saqa.org.za/sites/default/files/2019-11/level_descriptors.pdf

SAQA (2019), Report on the alignment of the South Africa National Qualifications Framework (SANQF) to the Southern African Development Community Qualifications Framework (SADCQF). <https://www.saqa.org.za/sites/default/files/2020-02/SADCQF%20alignment%20report%20%28js%2907012020.pdf>

SQF (2018). Proyecto de informe: SQF (2018), Draft Report on the Alignment of the Seychelles National Qualifications Framework (SNQF) to the Southern African Development Community Qualifications Framework (SADCQF). <http://www.sqa.sc/Resources/DocsForComment/DraftReportAlignmentSeychellesNQFSADCQF.pdf>

Tuck, R. 2007. *An Introductory Guide to National Qualifications Frameworks. Conceptual and Practical Issues for Policy Makers*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/instructionalmaterial/wcms_103623.pdf

Unión Europea. 2017. *Recomendación del Consejo del 22 de mayo de 2017 relativa al Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente y por la que se deroga la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008 relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para*

el aprendizaje permanente. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32017H0615%2801%29>

Francia

- Decreto N.º 2019-14 de 8 de enero de 2019 sobre el Marco Nacional de Cualificaciones. https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2019/11/joe_20190109_0007_0011.pdf
- France compétences: <https://www.francecompetences.fr/>
- El papel de France compétences: <https://www.francecompetences.fr/la-formation-professionnelle/le-role-de-france-competences/>
- Comité de Certificación Profesional: Guías, notas, avisos y decisiones sobre el registro de certificación: <https://www.francecompetences.fr/base-documentaire/deliberation-de-la-commission-de-la-certification-professionnelle/>
- Guía metodológica – Apoyo para la preparación de un borrador de registro en el Directorio Especial (llamado procedimiento «a solicitud»), 2020. https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2020/12/FC_Guide_RS_final_interactif.pdf
- Nota sobre Bloques de Competencia. 2019. <https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2019/12/note-bloc-de-compe%CC%81tences-version-au-24092019-003.pdf>
- Nota sobre el Marco Nacional de Cualificaciones. 2019. https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2020/11/Note_Cadre-National-des-Certifications-professionnelles_Nov-2019.pdf
- Nota sobre los marcos de actividad, competencia y evaluación. 2019. <https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2019/12/Note-relative-aux-re%CC%81fe%CC%81rentiels-dactivite%CC%81s-de-compe%CC%81tences-et-de%CC%81valuation.pdf>
- Nota sobre la condición del organismo certificador. 2020. <https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2020/03/Note-sur-la-qualit%C3%A9-de-l-organisme-certificateur.pdf>
- Nota en la que se analizan los principales efectos jurídicos de la inscripción en los registros nacionales. 2021. https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2021/02/NOTE_ANALYSE_effets-juridiques-de-lenregistrement-aux-r%C3%A9pertoires-nationaux.pdf

Baréin

- BQA, SCQF. Informe de referencia del Marco Escocés de Créditos y Cualificaciones y el Marco Nacional de Cualificaciones de Baréin. 2018. <https://www.bqa.gov.bh/En/Publications/DocLib/BQA-NQF%20SCQF%20Referencing%20Report%20October%202018-%20for%20publishing.pdf>
- BQA. Políticas generales del MNC
- BQA. Manual del MNC Edición 2020

Namibia

- Página principal de la NQA (Autoridad Nacional de Cualificaciones): <http://www.namqa.org/>
- NQA – historia: <http://www.namqa.org/about-us/>
- NQA – legislación: <http://www.namqa.org/about-us/Legislation/129/>
- NQA – acreditación: <http://www.namqa.org/accreditation/>

- NQA – evaluación: <http://www.namqa.org/evaluations/>
- NQA – el CNC: <http://www.namqa.org/fr>
- NQA – descriptores de nivel del CNC: <http://www.namqa.org/files/files/Annexure%20A.pdf>

Irlanda

- QQI (Calidad y Cualificaciones Irlanda): <https://www.qqi.ie/>
- Ley de cualificaciones de 1999 <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1999/act/26/enacted/en/html>
- Ley de cualificaciones de 2012 <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2012/act/28/enacted/en/html>
- Ley de enmienda de cualificaciones de 2019 <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2019/act/32/enacted/en/html>
- Cualificaciones del Libro Verde <https://www.qqi.ie/News/Pages/New-Green-Paper-on-Qualifications.aspx>
- QQI folleto: <https://www.qqi.ie/Downloads/Who%20We%20Are-Booklet-August%2017.pdf>
- Condición, texto legal (2012), misión, organización de la QQI: <https://www.qqi.ie/Articles/Pages/About-Us.aspx>
- Publicaciones de la QQI: <https://qsearch.qqi.ie/WebPart/Search?searchtype=publications>
- Guías, metodologías sobre cualificaciones, calidad: <https://qsearch.qqi.ie/WebPart/Search?searchtype=policies>
- Información sobre la QQI: <https://www.qqi.ie/Articles/Pages/infographics.aspx>
- [Www.nfq.ie](http://www.nfq.ie) Hitos fundamentales, políticas y textos importantes
- <https://www.qqi.ie/Articles/Pages/Key-Milestones-in-the-Development-of-the-National-Framework-of-Qualifications.aspx>
- Pautas de Aseguramiento de Calidad <https://www.qqi.ie/Articles/Pages/QA-Guidelines.aspx>

Kenia

- Sitio web de la KNQA: <http://www.knqa.go.ke/>
- Niveles del MNC: <http://www.knqa.go.ke/index.php/level-descriptors/>
- KNQA organigrama: <http://www.knqa.go.ke/index.php/organogram/>
- Ley y Reglamentos del MNC de Kenia (2014, 2018): <http://www.knqa.go.ke/wp-content/uploads/2018/10/KNQF-Regulations-2018.pdf>
- Sobre la inscripción de cualificaciones: <http://www.knqa.go.ke/index.php/registration-of-qualifications/>
- Registro de cualificaciones: <http://www.knqa.go.ke/index.php/registered-qualifications/>
- Acreditación: <http://www.knqa.go.ke/index.php/accreditation-process/>
- Sobre acreditación institucional: <http://www.knqa.go.ke/index.php/institucional-acreditación/>

Portugal

- Página web de la Agencia ANQEP (Agencia Nacional para la Cualificación y la Educación y Formación Profesional): <https://www.anqep.gov.pt/np4/home.html>
- ANQ (2011). Informe sobre la correlación del marco nacional de cualificaciones con el marco europeo de cualificaciones: <https://europa.eu/europass/en/reports-referencing-national-qualifications-frameworks-ef>
- Documentos jurídicos y metodológicos: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Documentacao>
- ANQEP Decreto-Ley N.º 36/2012: <https://data.dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/543022/details/maximized>

- Marco Nacional de Certificados (folleto): https://www.anqep.gov.pt/np4/file/400/QNQ_Triptico.pdf
- CNC — Guía Interpretativa, 2014 (90 páginas): https://www.anqep.gov.pt/np4/file/312/QNQ_GuiaInterpretativoQNQ_2014.pdf
- Catálogo Nacional de Certificados: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Qualificacoes>
- Catálogo Nacional de Certificados: Folleto y guía del usuario:
 - <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/129>
 - <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/136>
- Base de datos de cualificaciones de la educación superior: https://www.dges.gov.pt/pt/pesquisa_cursos_instituicoes?plid=372
- Reconocimiento, validación y certificación de competencias (RVCC) – Programa Qualifica: <https://www.qualifica.gov.pt/#/>
- RVCC – Pasaporte Qualifica: <https://www.passaportequalifica.gov.pt/cicLogin.xhtml>
- Sistema Nacional de Créditos en Educación y Formación Profesional: <https://www.qualifica.gov.pt/#/sistemaCreditos>
- Informe sobre el MNC Portugal, Cedefop, Inventario Europeo 2018: <https://www.cedefop.europa.eu/el/publications-and-resources/country-reports/portugal-european-inventory-nqf-2018>