

Marco Nacional de Cualificaciones del Perú MNCP

Informe final

Ministerio de Educación

Martín Benavides Abanto

Ministro de Educación

Rommy Paola Urbano Donayre

Directora de la Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística

Ana Alfaro Carlín

Directora de Servicios de Educación Técnica-Productiva

Programa Mejora de la Calidad y Pertinencia de los Servicios de Educación Superior Universitaria y Tecnológica a nivel nacional - Pmesut

María Del Rocío Vesga Gatti

Directora Ejecutiva

Facundo Carlos Pérez Romero

Jefe de la Oficina de Calidad y Pertinencia

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Sylvia Elizabeth Cáceres Pizarro

Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

Javier Eduardo Palacios Gallego

Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

Luis Alberto Hiraoka Mejía

Director de la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales

-
- © Informe final del Acuerdo entre el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) y el programa para la Mejora de la Calidad y Pertinencia de los Servicios de Educación Superior Universitaria y Tecnológica a nivel nacional, (Pmesut), para el desarrollo de acciones de cooperación técnica
Minedu - Pmesut - MTPE - OIT/Cinterfor



Organización Internacional del Trabajo

CINTERFOR

Fernando Vargas Zúñiga

Director Interino

Especialista Sénior en Formación Profesional

Lima, marzo de 2020.

Liliana González Ávila

Consultora

Donaldo Alonso Donado Viloría

Corrección de estilo

Armónico

Diseño gráfico

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por utilizar el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Agradecimientos

El Ministerio de Educación, el programa Mejora de la Calidad y Pertinencia de los Servicios de Educación Superior Universitaria y Tecnológica, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Grupo de Trabajo Multisectorial y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) agradecen a todas las personas, entidades gubernamentales, empresas, organizaciones de la sociedad civil, representantes de los trabajadores e instituciones de educación y formación por su valiosa y comprometida participación en el proceso de construcción de la estructura básica del Marco Nacional de Cualificaciones del Perú (MNCP), de la metodología para el poblamiento del MNCP, de la exploración de los escenarios de gobernanza y de la hoja de ruta para la implementación del MNCP.

Siglas y acrónimos

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAPECO	Cámara Peruana de la Construcción
CONFIEP	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas
CNPF	Consejo Nacional de Competitividad y Formalización
CPC	Consejo Privado de Competitividad
INACAL	Instituto Nacional de Calidad
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
Minedu	Ministerio de Educación
MNC	Marcos nacionales de cualificaciones
MNCP	Marco Nacional de Cualificaciones del Perú
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo
MYPE	Mediana y pequeña empresa
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OIT/CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
ONGEI	Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática
PCM	Presidencia del Consejo de Ministros
PMESUT	Programa Mejora de la Calidad y Pertinencia de los Servicios de Educación Superior Universitaria y Tecnológica a nivel nacional
PRODUCE	Ministerio de la Producción
RAP	Reconocimiento de aprendizajes previos
Sineace	Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa
SNI	Sociedad Nacional de Industrias
Sunedu	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Contenido

	Presentación	13
1.	Objetivo de la cooperación técnica	14
2.	Productos de la cooperación técnica	15
3.	Ruta metodológica de la cooperación técnica	16
4.	Desarrollo de la cooperación técnica	17
4.1	Primera misión: 1° y 2 de octubre de 2019	17
4.1.1	Objetivo	17
4.1.2	Actividades realizadas	17
4.1.2.1	Reunión con el Ministerio de Educación (Minedu) y el Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE)	17
4.1.2.2	Reunión con el Grupo de Trabajo Multisectorial ampliado	18
4.1.2.3	Taller sobre el MNCP con oferentes de educación y formación	18
4.1.2.4	Taller sobre el MNCP con el sector empresarial	19
4.1.2.5	Reunión con el Grupo de Trabajo Multisectorial	19
4.1.3	Resultados	20
4.2	Segunda misión: 5 y 6 de noviembre de 2019	30
4.2.1	Objetivo	30
4.2.2	Actividades realizadas	30
4.2.2.1	Taller de transferencia metodológica y definición de descriptores del MNC	30
4.2.2.2	Reunión con el Grupo de Trabajo Multisectorial	32
4.2.3	Resultados	33
4.3	Tercera misión: 3 y 4 de diciembre de 2019	40
4.3.1	Objetivo	40
4.3.2	Actividades realizadas	40
4.3.2.1	Taller para la validación de la estructura básica del MNC	40
4.3.2.2	Taller para la exploración de escenarios de gobernanza del MNCP	41
4.3.2.3	Reunión con el Grupo de Trabajo Multisectorial	42
4.3.3	Resultados	42
4.4	Reunión virtual con el equipo del MINEDU	50
4.5	Cuarta misión: 4 y 5 de febrero de 2020	52
4.5.1	Objetivo	52
4.5.2	Actividades realizadas	52
4.5.2.1	Sesión de inducción al MNCP a representantes de los trabajadores	52

4.5.2.2	Taller de transferencia metodológica para la implementación del MNCP	53
4.5.2.3	Taller de vocería MNCP	55
4.5.3	Resultados	55
4.6	Quinta misión: 27 y 28 de febrero de 2020	62
4.6.1	Objetivo	62
4.6.2	Actividades realizadas	62
4.6.2.1	Taller de entrega de los productos de la cooperación técnica	62
4.6.2.2	Reunión con el Grupo de Trabajo Multisectorial	64
4.6.3	Resultados	65
5.	Validación de la estructura básica de MNCP	66
6.	Validación de los documentos sobre poblamiento, hoja de ruta y escenarios de gobernanza	67
7.	Recomendaciones	68
	Anexos	69

Índice de cuadros

Cuadro 1.	Consolidado de expectativas sobre la construcción del MNCP _____	21
Cuadro 2.	Consolidado de expectativas sobre las características del MNC _____	22
Cuadro 3.	Consolidado de aportes de los participantes al proceso de construcción del MNC _____	23
Cuadro 4.	Consolidado de aportes de los participantes a la implementación del MNC _____	24
Cuadro 5.	Consolidado de la valoración de los participantes sobre la situación del Perú antes del MNC, misión 1 _____	25
Cuadro 6.	Consolidado de la valoración de los participantes sobre la situación del Perú antes del MNC, misión 1 _____	26
Cuadro 7.	Consolidado del análisis de actores involucrados en la construcción e implementación del MNC, misión 1 _____	27
Cuadro 8.	Consolidado de propuestas de funciones del Grupo Multisectorial _____	29
Cuadro 9.	Consolidado de la valoración de los participantes sobre la situación del Perú antes del MNC, misión 2 _____	34
Cuadro 10.	Puntuación dada a los descriptores de marcos de cualificaciones _____	35
Cuadro 11.	Organización y priorización descriptores seleccionados para el MNCP _____	37
Cuadro 12.	Etapas del análisis de la organización de las dimensiones _____	38
Cuadro 13.	Definición operacional de las dimensiones del MNCP _____	39
Cuadro 14.	Propuestas de estructura de una cualificación del MNCP _____	43
Cuadro 15.	Aportes de los participantes a la construcción de la hoja de ruta del MNCP _____	46
Cuadro 16.	Análisis de escenarios de gobernanza para el MNCP _____	48
Cuadro 17.	Relación de observaciones a la primera versión de la estructura básica del MNCP con el tratamiento a seguir _____	50
Cuadro 18.	Propuesta de estructura de cualificación resultado del ejercicio de modelamiento en tres sectores del poblamiento del MNCP _____	57
Cuadro 19.	Análisis de mensajes fuerza y estrategia con actores priorizados _____	59

Presentación

En cumplimiento de lo dispuesto por la Política Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030 en lo relacionado con el fortalecimiento del capital humano, el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) y el Programa Mejora de la Calidad y Pertinencia de los Servicios de Educación Superior Universitaria y Tecnológica a nivel nacional (Pmesut), en octubre de 2019, suscribieron un acuerdo de asistencia técnica con el fin de “proponer un diseño de MNC contextualizado a Perú” desarrollado sobre la base de los “Lineamientos para el diseño del MNC”, ajustado en función a un mapeo de potenciales cualificaciones, y consultado con los distintos actores involucrados en la oferta y demanda de cualificaciones, que contemple su alcance, objetivos prioritarios y estructura (niveles y descriptores)”.

Este documento es el informe final de la cooperación técnica y consta de seis capítulos. En los primeros tres apartados se presentan los objetivos, productos y ruta metodológica de la cooperación técnica; en el cuarto capítulo se incluye de forma detallada la relación de las actividades desarrolladas tanto a nivel de talleres de sensibilización, transferencia metodológica, construcción y validación de los productos que dan como resultado el diseño contextualizado del Marco Nacional de Cualificaciones del Perú (MNCP); en la quinta y sexta partes se da cuenta del proceso de validación que se surtieron los documentos con la estructura básica del MNCP y de metodología de poblamiento, hoja de ruta y escenarios de gobernanza, con tratamiento a las observaciones recibidas, tanto en los talleres, correos electrónicos como a través del espacio virtual que OIT/Cinterfor dispuso para tal efecto. Finalmente, en el séptimo capítulo se brindan algunas recomendaciones para la continuidad del proceso y la implementación del MNCP.

La redacción del presente informe estuvo a cargo de Liliana González Ávila, con el apoyo técnico de Fernando Vargas Zúñiga, especialista en Formación Profesional de OIT/Cinterfor.

1. Objetivo de la cooperación técnica

Proponer un diseño de Marco Nacional del Cualificaciones (MNC) contextualizado a Perú, desarrollado sobre la base de los "Lineamientos para el diseño del MNC", ajustado en función a un mapeo de potenciales cualificaciones, y consultado con los distintos actores involucrados en la oferta y demanda de cualificaciones, que contemple su alcance, objetivos prioritarios y estructura (niveles y descriptores).

1 y 2 de octubre de 2019

- Reunión con el Ministerio de Educación (Minedu) y el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE)
- Reunión con el Grupo de Trabajo Multisectorial ampliado
- Taller sobre el MNCP con oferentes de educación y formación
- Taller sobre el MNCP con el sector empresarial
- Reunión con el Grupo de Trabajo Multisectorial

5 y 6 de noviembre de 2019

- Taller de transferencia metodológica y definición de descriptores del MNC
- Reunión del Grupo de Trabajo Multisectorial

10 de diciembre de 2019

- Reunión virtual con el equipo del MINEDU

3 y 4 de diciembre de 2019

- "Taller para la validación de la estructura básica del MNC"
- Taller para la exploración de escenarios de gobernanza del MNCP
- Reunión con el Grupo de Trabajo Multisectorial

4 y 5 de febrero de 2020

- Sesión de inducción al MNCP a representantes de los trabajadores
- Taller de transferencia metodológica para la implementación del MNCP
- Taller de vocería del MNCP

27 y 28 de febrero de 2020

- Taller de entrega de los productos de la cooperación técnica
- Reunión con el Grupo de Trabajo Multisectorial

2. Productos de la cooperación técnica

En virtud del Acuerdo suscrito entre el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) y el Programa Mejora de la Calidad y Pertinencia de los Servicios de Educación Superior Universitaria y Tecnológica a nivel nacional (Pmesut), los productos esperados de la cooperación técnica fueron los siguientes:



Diseño conceptual y de la estructura del Marco Nacional de Cualificaciones



Socialización y consulta del diseño conceptual y de la estructura del Marco Nacional de Cualificaciones



Elaboración de la propuesta de diseño ajustado del MNC y plan de implementación preliminar

Los productos logrados en el marco de la cooperación técnica fueron:



Estructura básica del Marco Nacional de Cualificaciones del Perú (MNCP)



Documento con la propuesta metodológica para el poblamiento del MNCP



Documento con la exploración de los escenarios de gobernanza y hoja de ruta para la implementación del MNC



Equipo técnico base de las entidades y organizaciones del Grupo de Trabajo Multisectorial¹ formado

Los documentos resultado de la cooperación se entregan validados por los miembros del Grupo de Trabajo Multisectorial ampliado.

¹ El Grupo de Trabajo Multisectorial fue creado mediante la Resolución Ministerial No. 429-2019, del Ministerio de Educación (Minedu), en agosto de 2019. “Que el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, aprobado mediante el Decreto Supremo No. 237-2019-EF, cuyo objetivo es servir de enlace entre la visión de país formulada y diseñada a partir de la Política Nacional de Competitividad y Productividad, y la implementación de medidas de política necesarias para orientar la realidad del país hacia esa visión, establece como medidas de políticas 2.1 y 2.2 a los Consejos Sectoriales de Competencias y al Marco Nacional de Cualificaciones, respectivamente”. El Grupo ampliado corresponde a la participación de los niveles técnicos de las entidades que forman parte del Grupo.

3. Ruta metodológica de la cooperación técnica

Para alcanzar el objetivo y productos previstos, la cooperación técnica de OIT/Cinterfor siguió una ruta metodológica que combinó talleres de construcción colectiva, validación y transferencia en los que participaron, en una primera instancia, los equipos técnicos y, en una segunda, los directivos de las entidades y organizaciones que conforman el Grupo de Trabajo Multisectorial.

La ruta metodológica seguida para la construcción del Marco Nacional de Cualificaciones del Perú (MNCP) se presenta en la **figura 1**. En los cuadros azules se observan las actividades presenciales, en el gris las actividades de validación virtual y en los verdes las acciones de producción de la consultoría para la generación de los insumos a partir de los procesos de consenso y acuerdo alcanzados en las sesiones de talleres.

Figura 1. Ruta metodológica de la cooperación técnica para la construcción del MNCP



4. Desarrollo de la cooperación técnica

4.1. Primera misión: 1º y 2 de octubre de 2019

En ejecución de la misión de los días 1º y 2 de octubre de 2019, se previó el desarrollo de cuatro actividades, que se detallan a continuación.²

4.1.1. Objetivo

Contextualizar a los participantes sobre elementos centrales sobre los MNC y reconocer expectativas y aportes, así como establecer acuerdos con los distintos actores para la construcción del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) del Perú.

4.1.2. Actividades realizadas

4.1.2.1. Reunión con el Ministerio de Educación (Minedu) y el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE)



1º de octubre de 2019



10:00 a.m. a 1:00 pm



Objetivo de la reunión:

Generar una visión compartida sobre el concepto, utilidad e implicaciones de contar con un marco nacional de cualificaciones, la ruta metodológica y alcance de la cooperación técnica de OIT/Cinterfor.



Temas tratados:

- Concepto de Marco Nacional de Cualificaciones (MNC)
- Papel esperado de los actores
- Experiencia en otros países: lecciones aprendidas, riesgos
- Ruta de la consultoría y entregables

² Esta misión fue desarrollada por acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

4.1.2.2. Reunión con el Grupo de Trabajo Multisectorial ampliado



1º de octubre de 2019



2:00 p.m. a 6:00 pm



Objetivo de la reunión:

Generar una visión compartida sobre el concepto, utilidad e implicaciones de contar con un marco nacional de calificaciones, identificar expectativas y aportes y definir alcances y compromisos en torno a la cooperación técnica de OIT/Cinterfor.



Temas tratados:

- Expectativas y aportes
- Uso del MNC
- Papel del grupo gestor
- Análisis de actores
- Consecuencias de contar con el MNC
- Alcances y compromisos

4.1.2.3. Taller sobre el MNCP con oferentes de educación y formación



2 de octubre de 2019



9:00 a.m. a 11:00 am



Objetivo de la reunión:

Sensibilizar al sector educativo y de formación sobre el papel que juegan en el proceso de construcción del MNC y su importancia para mejorar la pertinencia de su oferta.



Temas tratados:

- Concepto y utilidad del MNC
- Consensos sobre el MNC
- Utilidad del MNC

4.1.2.4. Taller sobre el MNCP con el sector empresarial



2 de octubre de 2019



11:00 a.m. a 1:00 pm



Objetivo de la reunión:

Sensibilizar al sector empresarial sobre el papel que juegan en el proceso de construcción del MNC.



Temas tratados:

- Antecedentes y experiencias en América Latina
- Concepto y utilidad del MNC
- Experiencias previas del sector productivo en relación con el MNC
- Papel del sector empresarial

4.1.2.5. Reunión con el Grupo de Trabajo Multisectorial



2 de octubre de 2019



3:00 p.m. a 4:30 pm



Objetivo de la reunión:

Establecer acuerdos sobre el alcance, actividades, metodología y participantes en el proceso de construcción del MNC para Perú.



Temas tratados:

- Objetivo y alcance de la consultoría
- Papel del Grupo Multisectorial como receptor de la propuesta de MNC
- Aval y presentación al país del MNC

4.1.3. Resultados

En desarrollo de las actividades realizadas, se llevó a cabo un ejercicio para recoger expectativas de los participantes sobre el proceso de construcción del MNCP. En los **cuadros 1 y 2** se presenta el consolidado, en los que se observan que las expectativas están alrededor del proceso de construcción del MNC y de sus características.

Cuadro 1. Consolidado de expectativas sobre la construcción del MNCP

- Tener claro el objetivo del MNC.
- Establecer criterios base que orienten a todos los involucrados en el desarrollo del MNC.
- Mapear los actores involucrados en el desarrollo del MNC.
- Conocer experiencias exitosas.
- Definir la hoja de ruta para su implementación.
- Consolidar el ideario de contar con un MNC.
- Recoger la perspectiva del sector privado, en función de lo ya trabajado por los consejos sectoriales, con una mirada basada en competitividad y las cualificaciones que reflejen lo que se requiere en sus trabajadores.
- Ampliar la mirada entre los equipos de trabajo y Minedu.
- Lograr la vinculación con el sector productivo.
- Construir a partir de la brecha identificada.
- Ampliar conocimientos básicos sobre el MNC, a nivel conceptual y metodológico.
- Definir criterios a considerar en la elaboración del MNC.
- Profundizar acerca de qué es el marco de Cualificaciones y cómo sostenerlo vigente en el tiempo.
- Vincular a actores, definir sus responsabilidades y establecer su articulación como referente para el ordenamiento de las cualificaciones.
- Establecer cómo se van a articular los actuales catálogos del perfil ocupacional y de la oferta formativa de trabajo y educación.
- Desarrollar un proceso participativo y de consensos.

Fuente: elaborado a partir del ejercicio realizado en los talleres realizados en la misión 1

Cuadro 2. Consolidado de expectativas sobre las características del MNC

- Lograr un MNC que se adapte a la realidad.
- Contar con un instrumento articulador entre la oferta formativa y el mercado laboral.
- Reflejar el contexto para el reconocimiento de los aprendizajes obtenidos por la vía de educación y formación.
- Construir un MNC que refleje fielmente el contexto para el reconocimiento de los aprendizajes.
- Visualizar en el Perú una ruta o trayectoria de una formación, con reconocimiento a lo largo de la vida.
- Contar con un MNC reconocido por los diferentes actores.
- Contar marco normativo.
- Lograr establecer el MNC con la participación sostenida de actores relevantes.
- Aprender y profundizar sobre las equivalencias de las competencias.
- Lograr una herramienta que permita la transitabilidad entre trabajo y educación.
- Permitir la integración y conocimiento de las personas que han adquirido competencias a través de la experiencia y puedan continuar con trayectorias.
- Contemplar las expectativas a las necesidades de la industria, de cara a los desafíos de absorción tecnológica e innovación.
- Incluir la formación técnico profesional.
- Definiciones que contribuyan a asegurar trayectoria de la población
- Tener un Marco conceptual de cualificaciones acorde con el país, tomando como referencia los marcos internacionales.
- Aplicación del MNC en todos los niveles y espacios.
- Construir un MNC que ayude a actores a ver más allá de la educación universitaria.

Fuente: elaborado a partir del ejercicio realizado en los talleres realizados en la misión 1

Por otra parte, se consultaron los aportes que los participantes se comprometen a brindar en el proceso de construcción del MNC (**cuadro 3**) y en su implementación (**cuadro 4**).

Cuadro 3. Consolidado de aportes de los participantes al proceso de construcción del MNC

- Conocimiento de la realidad nacional, educativa y laboral.
- Identificación y comunicación de necesidades de los actores educativos.
- Experiencia desde el mundo del trabajo y de la formación.
- Conocimiento de experiencias internacionales.
- Considerar enfoques transversales: género, intercultural y derechos.
- Construir consensos entre del MINEDU y el MINTRA para determinar roles en el MNC.
- Consensuar un marco de referencia que articule la construcción del futuro MNC.
- Conocimiento y experiencia en educación - formación técnica.
- Reconocimiento de las competencias laborales y elaboración de perfiles, estándares de competencia.
- Conocimiento de la gestión de la calidad.
- Experiencia de articular la certificación con el mundo educativo.
- Dar apoyo para que el proceso considere a actores relevantes, asegurando su participación.
- Brindar información de estudio de sectores económicos de los diferentes sectores, de parte del área de estudios de la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales del MTPE.
- Aportar en la discusión con información objetiva y consolidar con diversos actores.

Fuente: elaborado a partir del ejercicio realizado en los talleres realizados en la misión 1

Cuadro 4. Consolidado de aportes de los participantes a la implementación del MNC

- Profundizar la articulación con los diferentes/diversos actores comprometidos con la construcción del MCN.
- Facilitar la articulación con el sector productivo para identificar rutas para generar programas pertinentes.
- Definir la oferta formativa, articulada con el MNC, y establecer rutas de aprendizaje.
- Dar sensibilización sobre la importancia de esta herramienta.
- Avanzar en el reconocimiento de aprendizajes previos.
- Contribuir a incorporar reconocimiento de aprendizaje no formal.
- Apoyar a la coordinación de esfuerzos entre actores públicos y privados.
- Generar conciencia sobre su utilización.
- Aportar información relevante.
- Apoyar su desarrollo en sectores dinámicos.
- Participar activamente en la formulación de planes, directivas y otros, vinculados al MNC.
- Elaborar cualificaciones con base en los perfiles ocupacionales vigentes.

Fuente: elaborado a partir del ejercicio realizado en los talleres realizados en la misión 1

En desarrollo de las actividades de la misión 1 se llevó a cabo un ejercicio de valoración de la situación del Perú antes de iniciar el proceso de construcción del marco, a partir de un instrumento previo que planteaba 20 afirmaciones. En el **cuadro 5** se incluye los resultados ponderados de esta valoración. Cada una de las 20 afirmaciones debía ser calificada por cada participante así: **NA - no sé o no aplica; cero (0) - no se presenta; uno (1) se presenta en nivel bajo; dos (2) se presenta en nivel medio y tres (3) se presenta en nivel alto.** Se efectuó la suma simple y luego la ponderación basada en los puntajes. El puntaje máximo era 100 en virtud de los 25 participantes en el ejercicio.

Cuadro 5. Consolidado de la valoración de los participantes sobre la situación del Perú antes del MNC, misión 1

Afirmaciones sobre la situación antes de iniciar el proceso de MNC	Puntaje
Baja pertinencia de los programas de formación con respecto a las necesidades del sector productivo.	89
Incongruencias entre las competencias de los egresados y las necesidades de los empleadores.	89
Falta de confianza en las certificaciones y los aprendizajes obtenidos en los distintos niveles.	87
Gran cantidad de títulos y certificaciones sin parámetros para compararlos.	86
Desconocimiento de las rutas formativo laborales.	86
Baja movilidad de los estudiantes en el sistema educativo y de formación.	86
Falta de oferta de educación y formación en perfiles o competencias requeridos por el sector productivo.	84
Baja apropiación del enfoque de formación basada en competencias.	84
Limitaciones en el diálogo entre los sectores educativo y productivo.	83
Dificultad para reconocer títulos o certificaciones del extranjero.	83
Oferta de formación y educación de calidad heterogénea.	82
Carencia de mecanismos sistemáticos de identificación de brechas y anticipación de las necesidades de talento humano.	82
Cantidad de títulos que no reflejan las competencias que se ofrece formar.	80
Ausencia de mecanismos para el reconocimiento de aprendizajes previos.	80
Fragmentación de la oferta de educación y formación.	78
Débil proceso de aseguramiento de calidad de la oferta.	78
Falta de información clara sobre las ofertas de formación para los jóvenes.	77
Escaso avance del proceso de certificación de competencias.	72
Escaso avance del proceso de normalización de competencias.	69
Dificultades en la definición de los perfiles a los que apuntan los programas.	65

Fuente: consolidado a partir de los formatos de valoración, octubre 2019.

Luego del ejercicio individual, en grupos se priorizaron las situaciones, como se observa en el **cuadro 6**, las que tienen color estuvieron presentes en más de un grupo de trabajo.

Cuadro 6. Consolidado de la valoración de los participantes sobre la situación del Perú antes del MNC, misión 1

Incongruencias entre las competencias de los egresados y las necesidades de los empleadores
Ausencia de mecanismos para el reconocimiento de aprendizajes previos
Oferta de formación y educación de calidad heterogénea
Baja movilidad de los estudiantes en el sistema educativo y de formación
Oferta de formación y educación de calidad heterogénea
Baja pertinencia de los programas de formación con respecto a las necesidades del sector productivo
Falta de confianza en las certificaciones y los aprendizajes obtenidos en los distintos niveles
Falta de oferta de educación y formación en perfiles o competencias requeridas por el sector
Desconocimiento de las rutas formativas laborales del sector
Baja apropiación del enfoque de formación basada en competencias

Fuente: consolidado a partir de la relatoría de grupos, octubre 2019

Por otra parte, en desarrollo del taller se realizó un ejercicio para el mapeo de los actores, con base en la propuesta de Graham y Deij³ en la que aparecen cuatro cuadrantes por la combinación de poder e interés con una acción central frente al MNC en virtud de ello:

- 1) alto poder y bajo interés: mantenerlos satisfechos
- 2) bajo poder y bajo interés: lograr que estos actores tengan el mínimo esfuerzo frente al MNC
- 3) alto interés y bajo poder: mantenerlos informados,
- 4) alto poder y alto interés: actores claves en el diseño e implementación del MNC.

³ GRAHAM, M. AND DEIJ, A. Organising to deliver national qualifications frameworks. Capítulo 2. Global inventory of regional and national qualifications frameworks 2017. Vol. I. UNESCO. París: 2017.

En el **cuadro 7** se incluye el consolidado de actores propuestos en los distintos talleres. Nótese que aparecen actores en varios cuadrantes, lo que indica que es necesario establecer acuerdos sobre el papel que cada uno juega tanto en la etapa de construcción como de implementación del MNC.

Cuadro 7. Consolidado del análisis de actores involucrados en la construcción e implementación del MNC, primera misión.

		Mantenerlos satisfechos	Actores clave
Poder	Alto	Ministerio de Economía y Finanzas Congreso Ministerio de la producción Servir Gremios empresariales Sociedad Nacional de Industrias Cámara de Comercio de Lima Confederación Nacional de Instituciones Empresariales privadas (CONFIEP) Gobierno Regional de Lima Empresarios /Empresas Medios de Comunicación	Gremios y asociaciones empresariales Ministerio de Educación *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Ministerio de Economía y Finanzas Ministerio de la Producción (PRODUCE) Otros ministerios Centros de Formación o proveedores de educación Actores Internacionales CONFIEP Sociedad Nacional de Industrias (SNI) Sociedad Nacional de Minería y Petróleo Cámara Nacional de Turismo Cooperantes Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) Sociedad de Minería (SNMPE) Consejo Nacional de Competitividad y Formalización Consejo Privado de Competitividad Asociación de Institutos Superiores Tecnológicos y Escuelas Superiores del Perú (ASISTE) FIPE Instituciones educativas Congreso de la República Cámaras de Comercio Gobiernos Regionales Donantes / Cooperantes PCM

		Mantenerlos satisfechos	Actores claves
	Bajo	Mínimo esfuerzo	Mantenerlos informados
		Países de Alianzas o de acuerdos como Alianza del Pacífico Empleadores Colegios Profesionales Instituciones de formación Docentes Sindicatos Sindicato de Docentes de Educación Superior del Perú (SIDESP)	Empleados/estudiantes Empleadores Proveedores o donantes Cooperación Internacional Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa (SINEACE) Proveedores de servicios *Consultores y expertos *Investigadores *Estudiantes Consultoras de empleo Docentes Consultores y Expertos Servicios de empleo SUNEDU Consejo Privado de competitividad Colegios y asociaciones profesionales Instituciones de Formación Técnica y Universitaria Organización Internacional del Trabajo (OIT)
		Bajo	Alto
Nivel de interés			

Fuente: elaboración a partir de las fichas diligenciadas por participantes, misión 1

Con el Grupo de Trabajo Multisectorial se llevó a cabo un ejercicio para la definición de sus funciones frente al MNC. El Grupo de Trabajo Multisectorial fue creado mediante la Resolución Ministerial N° 429-2019 del Ministerio de Educación (Minedu) en agosto de 2019. Que, el Plan Nacional de Competitividad y Productividad, aprobado mediante Decreto Supremo N° 237-2019-EF, cuyo objetivo es servir de enlace entre la visión de país formulada y diseñada a partir de la Política Nacional de Competitividad y Productividad y la implementación de medidas de política necesarias para orientar la realidad del país hacia esa visión, establece como medidas de políticas 2.1 y 2.2 a los Consejos Sectoriales de Competencias y al Marco Nacional de Cualificaciones, respectivamente”.

En el **cuadro 8** se presenta el consolidado de lo trabajo.

Cuadro 8. Consolidado de propuestas de funciones del Grupo Multisectorial

En la etapa de construcción del MNC

- Homogenizar las definiciones o conceptos en torno al MNC
- Tomar decisiones sobre el tipo de marco y su diseño Aportar insumos al grupo de trabajo
- Sensibilizar a otros actores claves
- Diseñar una hoja de ruta (metodología) de implementación del MCN con los actores claves
- Diseñar un modelo de cualificación estándar
- Definir procedimientos para validar resultados de aprendizaje no formal e informal.
- Diseñar modelos de cualificaciones y estándares.
- Conservar un lenguaje común

En la etapa de implementación

- Coordinación del proceso de implementación
- Definir políticas
- Promover los beneficios del MNC en los actores
- Poner en valor el reconocimiento de las competencias
- Desarrollar acciones de comunicación sobre el MNC
- Articular con otras intervenciones: Plan de competitividad y Consejo Sectorial de Competencias
- Diseñar la estructura del Marco Nacional de Cualificaciones

Fuente: elaborado a partir del ejercicio realizado en los talleres realizados en la misión 1

4.2. Segunda misión 2: 5 y 6 de noviembre de 2019

En ejecución de la misión de los días 5 y 6 de noviembre de 2019, se previó el desarrollo de un taller de transferencia metodológica para la construcción de la estructura básica del MNC y una reunión con el Grupo Multisectorial.

4.2.1. Objetivo

Desarrollar un proceso participativo que permita la definición de los descriptores y la construcción de las definiciones operacionales para cada nivel del MNC.

4.2.2. Actividades realizadas

4.2.2.1. Taller de transferencia metodológica y definición de descriptores del MNC



5 y 6 de noviembre de 2019



9:00 a.m. a 6:00 pm (día 1) y 8:00 am a 4:00 pm (día 2)



Objetivo:

Desarrollar un proceso participativo que permita la definición de los descriptores y la construcción de las definiciones operacionales para cada nivel del MNC.



Agenda de trabajo

A continuación se presenta la agenda de trabajo de los dos días del taller de transferencia.

Día 1: 5 de noviembre de 2019

HORA	ACTIVIDAD
9:00 am	Presentación de los participantes Presentación de los objetivos del taller
9:30 am	Breve recuento sobre el concepto del MNC y su utilidad Experiencia de Chile en el diseño del MNC para la educación Técnico profesional
10:00 am	Ejercicio de identificación de razones que motivan un MNC en el Perú (ejercicio individual y socialización de los resultados de avance de la primera misión)
10:30 am	Ejercicio de reconocimiento de MNC de otros países: visualización de niveles y descriptores. Análisis del caso de Chile.
11:30 am	Referentes para la definición de los niveles del MNC: CINE y CIIUO
11:45 am	Ejercicio de construcción de niveles del MNC frente a la oferta educativa y de formación
1:00 pm	Almuerzo
2:00 pm	Puesta en común sobre los niveles de MNC Perú
2:00 pm	Concepto de descriptor, dimensión y sub-dimensión Utilidad de los descriptores del MNC
2:30 pm	Ejercicio de familiarización y elección de descriptores
4:00 pm	Puesta en común y consenso sobre descriptores
6:00 pm	Conclusiones del día

Día 2: 6 de noviembre de 2019

HORA	ACTIVIDAD
8:00 am	Recuento del día anterior
8:20 am	Ejercicio de redacción de definiciones operacionales sobre descriptores Análisis comparativo con la experiencia de Chile
9:50 am	Puesta en común y consenso sobre definiciones operacionales
10:15 am	Ejercicio para la redacción de los descriptores para cada nivel del MNC
12:30 pm	Almuerzo
1:30 pm	Ejercicio redacción de descriptores para cada nivel del MNC (continuación)
3:30 pm	Puesta en común y conclusiones
4:00 pm	Cierre del taller

4.2.2.2. Reunión del Grupo de Trabajo Multisectorial



6 de noviembre de 2019



4:00 p.m. a 5:30 pm



Objetivos de la reunión:

- Presentar los avances del proceso de construcción de la estructura básica del MNCP.
- Presentar los avances del proceso de transferencia metodológica a los equipos técnicos de las entidades del Grupo de Trabajo Multisectorial.

**Temas tratados:**

- Presentación de los resultados del taller de transferencia
- Reflexión sobre la importancia del carácter tripartito de las actividades que se desarrollan para la construcción del MNC
- Acuerdos para el desarrollo de la siguiente misión

4.2.3. Resultados

En primer lugar y con el fin de que nuevos participantes apropiaran del concepto de MNC y su utilidad, se hizo una breve presentación conceptual. Los nuevos actores que se vincularon al proceso diligenciaron también el formato de valoración de las situaciones del país antes de iniciar la construcción del MNC. En el **cuadro 9** se incluyen los resultados. En esta ocasión el puntaje máximo fue de 128 en virtud de los 32 participantes que participaron en el ejercicio.

Cuadro 9. Consolidado de la valoración de los participantes sobre la situación del Perú antes del MNC, misión 2

Afirmaciones sobre la situación antes de iniciar el proceso de MNC	Puntaje
Oferta de formación y educación de calidad heterogénea.	106
Incongruencias entre las competencias de los egresados y las necesidades de los empleadores.	106
Carencia de mecanismos sistemáticos de identificación de brechas y anticipación de las necesidades de talento humano.	104
Gran cantidad de títulos y certificaciones sin parámetros para compararlos.	103
Fragmentación de la oferta de educación y formación.	103
Baja apropiación del enfoque de formación basada en competencias.	103
Baja movilidad de los estudiantes en el sistema educativo y de formación.	103
Débil proceso de aseguramiento de calidad de la oferta.	103
Baja pertinencia de los programas de formación con respecto a las necesidades del sector productivo.	100
Dificultad para reconocer títulos o certificaciones del extranjero.	100
Falta de oferta de educación y formación en perfiles o competencias requeridos por el sector productivo.	98
Ausencia de mecanismos para el reconocimiento de aprendizajes previos.	98
Cantidad de títulos que no reflejan las competencias que se ofrece formar.	97
Limitaciones en el diálogo entre los sectores educativo y productivo.	96
Falta de información clara sobre las ofertas de formación para los jóvenes.	96
Desconocimiento de las rutas formativo laborales.	96
Falta de confianza en las certificaciones y los aprendizajes obtenidos en los distintos niveles.	95
Escaso avance del proceso de normalización de competencias.	94
Escaso avance del proceso de certificación de competencias.	94
Dificultades en la definición de los perfiles a los que apuntan los programas.	93

Fuente: consolidado a partir de los formatos de valoración, noviembre de 2019.

Posteriormente, se presentó la experiencia del marco de Cualificaciones Técnico Profesional de Chile y se reconocieron marcos de cualificaciones de otros países como insumo para determinar elementos que pudieran alimentar el MNC peruano, a cargo de Pabla Ávila, de Chile Valora.

Luego se realizó una actividad para que los participantes se aproximaran al concepto de descriptores, dimensiones y sus dimensiones del MNC. De manera participativa, los participantes seleccionaron posibles descriptores del MNC Perú, a partir de una selección de descriptores empleados en distintos marcos de cualificaciones. En el **cuadro 10** se presenta el consolidado de la priorización dada por los grupos en los que se dividieron los participantes. Las opciones de priorización fueron de 4 – mayor prioridad- a 0 – menor prioridad.

Cuadro 10. Puntuación dada a los descriptores de marcos de cualificaciones

Descriptores	Total
Responsabilidad	4
Habilidades de pensamiento – aprender a aprender, toma de decisiones y solución de problemas	3
Destrezas cognitivas: uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo	3
Trabajo con los demás	3
Adaptabilidad: logro de resultados en distintos contextos, con diferentes actividades, responsabilidades y personas	3
Aplicación de conocimientos y habilidades en el contexto	3
Autonomía	3
Innovación	3
Comunicación	2
Conocimientos	2
Habilidades personales: autodirección y actuación ética	2
Habilidades para el cuidado y manejo de los recursos ambientales	2
Habilidades de interacción con otros o competencias sociales: comunicarse y trabajo con otros	2
Habilidades tecnológicas	2
Habilidades en tecnologías de información y comunicación	2
Habilidades para la vida: resolución de problemas, toma de decisiones, crítica y creativa	2
Resolución de problemas	2
Habilidades interculturales	2

Descriptor	Total
Manejo de idiomas	2
Aplicación de estándares de trabajo (cumplir y exceder las metas y estándares de la organización y obtener indicadores que permitan mejorarlo)	1
Competencia técnica	1
Destrezas prácticas: uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos	1
Destrezas: habilidades para aplicar conocimientos y utilizar técnicas	1
Habilidad para aplicar conocimientos y destrezas (capacidades)	1
Habilidades cognitivas y creativas, tecnológicas, comunicación, lenguaje y pensamiento matemático	1
Habilidades para la interacción profesional, cultural y social	1
Iniciativa: intensión de influir positivamente en los acontecimientos para lograr resultados y provocar transformaciones positivas de los procesos del trabajo	1
Liderazgo*	1
Autoestima*	1
Emprendedurismo-proactivo*	1
Empatía *	1
Resiliencia*	1
Gestión del conocimiento*	1
Aplicación de conocimientos	0
Aplicación de reglas de seguridad, procedimientos y normativas.	0
Aplicación y acción	0
Aplicación y práctica	0
Conocimiento y comprensión	0
Habilidades genéricas: lectura y matemáticas	0
Habilidades metodológicas en situaciones de estudio o trabajo	0
Habilidades para la gestión de proyectos	0
Habilidades técnicas y conductuales	0
Práctica (conocimiento aplicado y comprensión)	0
Rendición de cuentas	0
Saberes disciplinares y profesionales	0
Toma de decisiones	0

Fuente: consolidado a partir de los formatos de priorización de descriptores, noviembre de 2019.

Posteriormente, los grupos procedieron a efectuar la agrupación de los descriptores en las tres dimensiones de las cualificaciones: conocimientos, habilidades y aplicación del conocimiento y las habilidades para el caso del Marco Nacional de Cualificaciones del Perú (MNCP), como se observa en el **cuadro 11**.

Cuadro 11. Organización y priorización descriptores seleccionados para el MNCP

Grupo	Conocimiento	Habilidades	Aplicación
1	Conocimientos	Habilidades informacionales Comunicación Resolución de problemas	Autonomía Ética y responsabilidad Trabajo colaborativo Toma de decisiones
2		Tecnología Comunicación Cognitivas	Adaptabilidad Autonomía Responsabilidad
3		Información Resolución de problemas Uso recursos Comunicación	Trabajo en equipo Ética y responsabilidad Autonomía Salud y trabajo en el trabajo
4		Competencias socioemocionales Desarrollo personal Gestión del conocimiento: aprender a aprender Habilidades tecnológicas	Autonomía y toma de decisiones Responsabilidad y ética Solución de problemas Adaptabilidad

Fuente: trabajo en grupos para la organización de descriptores en dimensiones del MNCP

Con los participantes se llevó a cabo una reflexión en torno a los descriptores priorizados organizados por las dimensiones más adoptadas por los marcos de cualificaciones en varias partes del mundo, con el que se buscó eliminar las distorsiones dadas por la ubicación de los descriptores que habían propuesto los grupos de trabajo. En el **cuadro 12** se observan tres momentos de ese análisis.

Cuadro 12. Etapas del análisis de la organización de las dimensiones

MOMENTO 1		
CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	APLICACIÓN
Conocimientos	Comunicación	Ética y responsabilidad
	Resolución de problemas	Trabajo colaborativo
	Uso de recursos	Autonomía
	Habilidades socioemocionales	Salud y seguridad en el trabajo
	Habilidades tecnológicas	Adaptabilidad
MOMENTO 2		
CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	APLICACIÓN
Conocimientos	Comunicación	Ética y responsabilidad
	Resolución de problemas	Trabajo colaborativo
	Uso de recursos	Autonomía
	Habilidades socioemocionales	Salud y seguridad en el trabajo
	Habilidades tecnológicas	Adaptabilidad
MOMENTO 3		
CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	APLICACIÓN
Conocimientos	Comunicación	Ética y responsabilidad
	Resolución de problemas	
	Uso de recursos	Autonomía
	Habilidades socioemocionales (trabajo con otros y adaptabilidad)	
	Habilidades tecnológicas	

Fuente: resultado del ejercicio analítico de las dimensiones

Los participantes procedieron a elaborar una propuesta de definición operacional para cada una de las dimensiones del MNCP (**cuadro 13**).

Cuadro 13. Definición operacional de las dimensiones del MNCP

Grupo	Conocimiento	Habilidades	Aplicación
1	Saberes adquiridos por la experiencia, la educación formal u otros	Capacidad de aplicar el conocimiento y la información para resolver problemas e interactuar con otros en un determinado contexto disciplinario o profesional	Capacidad de desempeñarse en un área, disciplina o contexto profesional de acuerdo al nivel de autonomía, ética y responsabilidad, trabajo colaborativo y toma de decisiones requerido.
2	Dominio de los conceptos, códigos, cultura, procedimientos, metodologías o técnicas, teorías, entorno o contexto, marco normativo y estructuras de una disciplina.	Capacidad de uso de herramientas, aptitudes, destrezas, técnicas y conocimientos para lograr un objetivo.	Uso de habilidades y conocimientos, tomando en cuenta las condiciones cambiantes de la geografía, el medio ambiente, el entorno social, y el ámbito laboral, con distintos grados de autonomía y responsabilidad.
3	No definieron	Capacidad para aplicar e interpretar conocimientos teórico práctico para realizar una determinada labor.	Capacidad para aplicar conocimiento y habilidades en una realidad laboral específica.
4	Dominio de conceptos	Capacidades y potencialidades que se requieren para aplicar dicho conocimiento	Aplicación o uso de conocimiento y habilidades

Fuente: trabajo en grupos para la definición operacional de las dimensiones del MNCP

El producto del taller fue un insumo para la elaboración de la primera versión del documento de estructura básica del MNC.

4.3. Tercera misión: 3 y 4 de diciembre de 2019

En ejecución de la misión de los días 3 y 4 de diciembre de 2019, se previó el desarrollo de un taller de validación de la estructura básica del Marco Nacional de Cualificaciones del Perú (MNCP), un taller de exploración del esquema de gobernanza y la hoja de ruta para la implementación del MNCP y una reunión con el Grupo Multisectorial.

4.3.1. Objetivos

- Desarrollar un proceso participativo para la validación de la estructura básica del MNC.
- Recoger elementos para la discusión de escenarios de gobernanza del MNC.

4.3.2. Actividades realizadas

4.3.2.1. Taller para la validación de la estructura básica del MNC



3 de diciembre de 2019



9:00 a.m. a 5:00 pm



Objetivo:

Desarrollar un proceso participativo que permita la validación de la estructura básica del MNCP.



Agenda de trabajo

HORA	ACTIVIDAD
9:00 am	Presentación de los participantes Presentación de los objetivos del taller
9:15 am	Etapas en la implementación de los MNC
9:45 am	Ejercicio sobre la hoja de ruta de la implementación del MNC
10:30 am	Plenaria y validación
11:00 am	CAFÉ
11:15 am	Elementos para la definición de un modelo de gobernanza del MNC
11:45 pm	Ejercicio de reflexión para la exploración de escenarios de gobernanza para el MNC
12:30 m	Conclusiones
1:00 pm	Cierre

4.3.2.2. Taller para la exploración de escenarios de gobernanza del MNCP



4 de diciembre de 2019



8:00 a.m. a 1:00 pm



Objetivo:

Desarrollar un proceso participativo que permita la validación de la estructura básica del MNCP.



Agenda de trabajo

HORA	ACTIVIDAD
9:00 am	Presentación de los participantes Presentación de los objetivos del taller
9:15 am	Etapas en la implementación de los MNC
9:45 am	Ejercicio sobre la hoja de ruta de la implementación del MNC
10:30 am	Plenaria y validación
11:00 am	CAFÉ
11:15 am	Elementos para la definición de un modelo de gobernanza del MNC
11:45 pm	Ejercicio de reflexión para la exploración de escenarios de gobernanza para el MNC
12:30 m	Conclusiones
1:00 pm	Cierre

4.3.2.3. Reunión con el Grupo de Trabajo Multisectorial



4 de diciembre de 2019



3:00 pm a 5:30 pm



Objetivo:

Presentar los avances en el proceso de construcción y validación de la estructura básica del MNCP.



Temas tratados

- Objetivos propuestos para el MNCP
- Estructura básica propuesta para el MNCP
- Factores de diferenciación del MNCP
- Etapas en el proceso de implementación del MNCP
- Escenarios de gobernanza explorados en la sesión de taller
- Recomendaciones sobre la convocatoria de las etapas siguientes para asegurar el tripartismo del proceso

4.3.3. Resultados

En este apartado se incluyen los resultados de los talleres realizados en la misión de los días 3 y 4 de diciembre de 2019.

En el taller de validación de la estructura básica del MNCP, a partir del trabajo grupal, los participantes efectuaron observaciones a la propuesta de matriz, las cuales se sistematizaron en el anexo 1.

En un segundo momento los participantes, construyeron una propuesta de la estructura de una cualificación del MNCP. En el **cuadro 14** se incluyen los aportes del grupo que fueron considerados para la recomendación de estándar de cualificación que se incluye en el documento con la metodología de poblamiento del MNCP.

Cuadro 14. Propuestas de estructura de una cualificación del MNCP

Grupo	Propuesta de estructura de la cualificación
1	Nombre Información general ■ Sector productivo ■ Nivel ■ Código ■ Vigencia Descripción Perfiles asociados Títulos y certificaciones Ruta de transitabilidad (diagrama de flujo) Unidades de competencia Criterios de desempeño
2	Sector Familia Productiva Actividad económica Denominación de la cualificación Nivel de la cualificación Vigencia Contexto laboral ■ Unidad de competencia ■ Elementos de competencia ■ Criterios de desempeño Contexto formativo Módulo formativo: capacidades / criterios de evaluación Contenidos

3	Denominación Identificación ■ Nivel ■ Código ■ Familia profesional ■ Vigencia Competencia general Unidad de competencia ■ Criterios de desempeño ■ Conocimientos Entorno profesional ■ Ámbito profesional ■ Sectores productivos ■ Puestos relacionados Formación asociada ■ Módulos formativos
Grupo	Propuesta de estructura de la cualificación
4	Nombre Descripción de la cualificación Código Nivel Horas Estado (vigencia) Perfiles ocupacionales vinculados Sector/ familia vinculado Unidades de competencia/aprendizaje Resultados de aprendizaje o criterios de realización o criterios de evaluación Ámbitos de desempeño /actuación o entorno profesional ■ Ámbito ■ Sector productivo ■ Ocupación
5	Denominación Nivel Conocimientos / habilidades / entorno de aplicación Ocupaciones / puestos asociados Funciones críticas Vigencia Equivalencia (nivel educativo / formación) Referencia sectorial

Fuente: elaboración con base en los resultados del taller

Por otra parte, en el taller de construcción de la hoja de ruta y exploración de los escenarios de gobernanza, realizado el día 4 de diciembre de 2019, se realizaron dos ejercicios. El primero consistió en definir aportes para la construcción de la hoja de ruta de la implementación del MNCP y el segundo trató el análisis de ventajas y restricciones de varios escenarios de gobernanza del MNCP posibles en el Perú.

El primer ejercicio consistió en analizar los objetivos propuestos para el MNCP para a partir de allí aportar elementos para la definición de un plan de acción para cada uno, incluida una aproximación a los tiempos requeridos. En el cuadro 15 se incluyen los resultados, los cuales se tuvieron en cuenta para las actividades clave a realizar por la autoridad del MNCP en sus etapas iniciales de implementación.

Cuadro 15. Aportes de los participantes a la construcción de la hoja de ruta del MNCP

Objetivos del MNCP	Productos requeridos	Acciones requeridas	
Promover el aprendizaje permanente a lo largo de la vida, capitalizando saberes adquiridos en diferentes contextos, y consolidando rutas de aprendizaje que conllevan al fortalecimiento y la transitabilidad de las personas a niveles superiores de cualificación.	Repositorio Plataforma Digital	a) Identificar indicadores b) Establecer equivalencias c) Brindar capacitación sobre evaluación por competencias	
Mejorar la pertinencia de la oferta de educación y formación gracias a su alineación con los resultados de aprendizaje requeridos para el desarrollo productivo del país y a la efectiva diferenciación entre niveles de cualificación.	Base de datos de puestos Competencias por sectores	a) Mapeo b) Ordenamiento c) Actualización	
Facilitar la identificación de rutas formativo-laborales para promover la movilidad de las personas en sistema de formación de habilidades y el aprendizaje a lo largo de la vida e impulsar la inserción productiva de calidad. Impulsar el reconocimiento de aprendizajes previos (RAP) y de cualificaciones obtenidas en el exterior para así promover el incremento de habilidades en la población y su relevancia frente al desarrollo productivo del país.	Lineamientos para el RAP Procedimientos e instrumentos para el RAP Instituciones con capacidad para implementar el RAP Sistema de información y registro del RAP Mecanismos de aseguramiento de la calidad del RAP Cualificaciones para el RAP	a) Elaborar normas, lineamientos y definir procedimientos. b) Identificar procesos para el aseguramiento de la calidad c) Instrumentalizar y establecer rutas y procedimientos de aseguramiento de la calidad	
Generar condiciones para la transparencia en la información sobre las cualificaciones existentes para crear confianza por parte del sector productivo en los egresados del sistema educativo y de formación, enriquecer los procesos de orientación socio-ocupacional y articular los procesos de gestión del talento humano al interior de las organizaciones productivas.	Sistemas de información articulados	a) Gobernanza digital b) Difusión, estrategia comunicacional	
Favorecer los procesos de aseguramiento de la calidad de la oferta de educación, capacitación y formación continua del talento humano del país.	Ruta de Calidad Estándares, instrumentos de evaluación Marco normativo	a) Formar equipos especializados b) Generación de equipos multiactor	

Fuente: elaboración con base en los resultados del taller

	Actores involucrados	Instancias gubernamentales responsables	Factores que inciden implementación del MNCP	Tiempos estimados para alcanzar productos
	Docentes Estudiantes Empleadores	Minedu MTPE Sineace Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu)	Condiciones técnicas Instituciones formativas Financiamiento	2021
	Consejos sectoriales de competencias	Minedu CONFIEP MTPE Cámaras	Marco normativo Articulación política Involucramiento de actores	
	Instituciones públicas/ privadas, gremios colegios, instituciones de formación Evaluadores Entidades certificadas (Área de calidad)	MTPE Minedu Instancias descentralizadas	Definir el marco normativo Involucramiento de diversos actores Sensibilización y comunicación Definir criterios técnicos para el aseguramiento de la calidad. Personal competente	
	a) Presidencia del Consejo de Ministros (PCM)- Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática (ONGEI), MTPE Gremios, empresas, colegios profesionales, instituciones de educación superior y formación profesional	a) PCM - ONGEI	Liderazgo de la más alta autoridad Financiamiento Marco Normativo	
	Minedu Sunedu Sineace Instituto Nacional de Calidad (INACAL)	Minedu Sunedu Sineace	Articulación política (consensos)	

El segundo ejercicio realizado en el taller del 4 de diciembre de 2019, consistió en la exploración de cuatro escenarios de gobernanza para el MNCP, los cuales se definieron luego de analizar distintas experiencias en otros países. En el **cuadro 16** se incluye el análisis de los escenarios de

- 1) comisión tripartita
- 2) instancia de carácter empresarial
- 3) autoridad o agencia nacional
- 4) instancia gubernamental.

Cuadro 16. Análisis de escenarios de gobernanza para el MNCP

Escenario de gobernanza	Instancias o actores que podrían asumir la gobernanza
Instancia gubernamental (Existe en un Ministerio)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Presidencia del Consejo de Ministros 2) Consejo Nacional de Competitividad y Formalización (CNPF)– Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) 3) Ministerio de Educación (Minedu) /Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) 4) Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Sineace)
Comisión tripartita (empresarios, trabajadores y gobierno)	<ol style="list-style-type: none"> 1) GOBIERNO: Minedu/ MTPE / Ministerio de la Producción (PRODUCE) 2) TRABAJADORES: Sindicatos Colegios Profesionales 3) EMPRESAS Cámaras (Perú cámaras) Gremios: Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)/ Sociedad Nacional de Industrias (SNI) y asociaciones: Consejo Privado de Competitividad (CPC).
Cámaras de comercio o asociaciones empresariales - Comité sectorial	<p>CONFIEP SNI Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO)</p>
Autoridad o agencia nacional de cualificaciones	<ol style="list-style-type: none"> a) Consejo Directivo conformado por: <ul style="list-style-type: none"> - Minedu - MEF- MTPE - Consejos sectoriales - trabajadores - academias b) Consejos consultivos por sectores productivos

Fuente: elaboración con base en los resultados del taller

	Ventajas	Restricciones
	<ul style="list-style-type: none"> a) Asignación más fácil de presupuesto y personal. b) Articulación con múltiples actores (1 y 2) c) Especialización en temas relacionados (3 y 4) 	<ul style="list-style-type: none"> a) Otras prioridades institucionales b) Falta de especialización (1 y 2) c) Mirada muy sectorial (3 y 4) d) Alta rotación de personal e) Desconfianza del sector productivo
	<ul style="list-style-type: none"> a) Todos los actores representados b) Legitimidad c) Balance de poder d) Transparencia e) Bien común 	<ul style="list-style-type: none"> a) Dificultad en acuerdos b) Ser juez y parte c) Representantes sin capacidad de decisión d) Desconocimiento de la herramienta a profundidad e) Ausencia de equipos con dedicación exclusiva f) Dificultad para la asignación presupuestal
	<ul style="list-style-type: none"> a) Conocimiento de las necesidades de cualificaciones b) Nivel de articulación de los diferentes actores y aliados del sector 	<ul style="list-style-type: none"> a) Contar una mirada sectorial que desconocer otros aspectos clave b) Privilegiar la gran empresa frente a la pequeña c) Riesgo de perder la articulación pública-privada (agenda privada)
	<ul style="list-style-type: none"> a) Autonomía funcional, técnica, administrativa b) Foco en la misión de implementar y consolidar el marco c) Presupuesto propio d) Alto grado de especialización en el MNCP 	<ul style="list-style-type: none"> a) Dependencia de la voluntad política para la rápida implementación b) Necesidad de generar legitimidad y confianza

4.4. Reunión virtual con el equipo del MINEDU



10 de diciembre de 2019



10:15 am a 11:15 am



Objetivo:

Recoger comentarios consolidados provenientes de los participantes en el taller, así como de los miembros del Grupo Multisectorial a la primera versión de la estructura básica del MNCP y los enviados del espacio virtual de la OIT/CINTERFOR, y definir su tratamiento.



Temas tratados:

Se presentaron las observaciones consolidadas del Grupo Multisectorial, algunas de las emitidas en el taller del día 3 de diciembre de 2019 y las presentadas a través del espacio virtual de la OIT/CINTERFOR. En el **cuadro 17** se incluyen las observaciones y el tratamiento que se prevé darles en la segunda versión del documento.

Cuadro 17. Relación de observaciones a la primera versión de la estructura básica del MNCP con el tratamiento a seguir

#	Observación	Tratamiento
1	En el cuadro 1. 15 razones para contar con un MNC en Perú, la número 1 y la 7 se consideran iguales.	Capacidad de aplicar el conocimiento y la información para resolver problemas e interactuar con otros en un determinado contexto disciplinario o profesional
2	No se incluyen principios del MNCP.	Se incluyeron unos principios deducidos a partir de los aportes de los participantes en los talleres realizados.
3	En el cuadro 2 se sugiere modificar el nombre del equivalente en la oferta educativa del nivel 1.	Se efectuó el cambio.
4	En el cuadro 2 se solicita incluir la Clasificación de los Niveles de Competencia Laboral que utiliza el MTPE en su Catálogo Nacional de Perfiles Ocupacionales.	
5	Se sugiere incluir una explicación de la taxonomía de la dimensión de conocimientos y las definiciones respectivas.	

#	Observación	Tratamiento
6	Se sugiere relacionar “el aprender a aprender” en la gestión del conocimiento y explicar bien para evitar confusión con la dimensión de aplicación.	Se efectuó el cambio.
7	Se sugiere eliminar la complejidad en la explicación de la dimensión de conocimiento.	Se eliminó.
8	Se solicita especificar adecuadamente y de acuerdo con la policía del país el manejo de las lenguas oficiales.	Se ajustó según información que será enviada por el MINEDU y se revisarán marcos de cualificaciones en países que tienen diversidad étnica.
9	Se solicita incluir una definición de las habilidades socioemocionales.	Se efectuó el cambio.
10	En las habilidades técnicas se solicita manejar los conceptos de acuerdo con lo definido por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (CONCYTEC).	Se revisó e incluyó la fuente.
11	Se ratifica la recomendación del taller en lo relativo a eliminar la ética de la dimensión de aplicación, por su carácter transversal y la improcedencia de efectuar una diferenciación por niveles.	Se eliminó la ética de la dimensión de Aplicación.
12	Se solicita incluir una descripción general de nivel de cualificación.	Se efectuó el cambio.
13	Se solicita revisar el cuadro 4 de modo que las descripciones coincidan plenamente con la matriz del MNCP.	Se acuerda revisar y ajustar lo que sea necesario.
14	Se solicita frente a la matriz del MNCP, incluida en el cuadro 5, revisar la gradación de algunas subdimensiones establecer la taxonomía e incluir definiciones cuando sea necesario para aclarar conceptos utilizados.	Se definió la taxonomía, se incluyeron las definiciones necesarias y se revisó los descriptores de la matriz.
15	Se solicita revisar el glosario y ampliarlo según lo antes definido.	Se efectuó la revisión.

Fuente: elaboración con base en el documento enviado por el MINEDU y lo discutido en la reunión

4.5. Cuarta misión: 4 y 5 de febrero de 2020

En ejecución de la misión de los días 4 y 5 de febrero de 2020, se previó el desarrollo de un taller de transferencia metodológica para la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones del Perú (MNCP) y un taller de vocería del MNCP, dado que la reunión con el Grupo Multisectorial, prevista inicialmente, no se llevó a cabo.

4.5.1. Objetivos

- Recibir retroalimentación sobre el documento base del MNC
- Intercambiar sobre medidas, acciones, cambios en los productos presentados
- Definir elementos a considerar en la entrega de la 2ª versión del MNC

4.5.2. Actividades realizadas

4.5.2.1. Sesión de inducción al MNCP a representantes de los trabajadores



4 de febrero de 2020



8:00 a.m. a 10:00 am



Objetivo:

Brindar una inducción sobre el MNCP y su importancia así como el proceso llevado a representantes de los trabajadores para motivar su participación en el ejercicio de modelamiento en el proceso de poblamiento del MNCP.



Agenda de trabajo

- Presentación de los participantes
- Sondeo de la situación sobre oferta educativa y necesidades del sector productivo
- Apreciaciones sobre la certificación de competencias
- Presentación del MNCP y del proceso llevado a cabo
- Importancia de la participación de los trabajadores en la implementación del MNCP

4.5.2.2. Taller de transferencia metodológica para la implementación del MNCP



4 y 5 de febrero de 2020



10:00 a.m. a 6:00 pm (día 1) y 8:00 am a 1:00 pm (día 2)



Objetivo:

- Transferir conocimientos sobre concepto, estructura, utilidad y proceso de elaboración del MNC del Perú.
- Contar con un grupo clave de técnicos y actores con capacidades desarrolladas sobre la conceptualización, utilidad y estrategia de desarrollo del MNC.
- Facilitar la apropiación metodológica del proceso de poblamiento del MNC a un equipo técnico y de actores.



Agenda de trabajo:

A continuación se presenta la agenda de trabajo de los dos días del taller de transferencia.

Día 1: 4 de febrero de 2020

HORA	ACTIVIDAD
10:00 – 10:30 am	Presentación de los participantes y Presentación de los objetivos del taller
10:30 – 11:30 am	Estructura básica del Marco Nacional de Cualificaciones
11:30 – 12:30 pm	Poblamiento de los MNC: insumos, criterios y resultados
12:30 – 02:00 pm	Ejercicio: reconocimiento de los referentes e insumos existentes por sector para el proceso de posicionamiento
02:00 – 03:00 pm	Almuerzo
03:00 – 04:30 pm	Ejercicio de posicionamiento de perfiles en el MNC
04:30 – 05:30 pm	Puesta en común sobre el ejercicio de posicionamiento
05:30 – 06:00 pm	Conclusiones y reafirmación de conceptos

Día 2: 5 de febrero de 2020

HORA	ACTIVIDAD
08:00 – 08:15 am	Recuento del día anterior
08:15 – 09:15 am	Configuración de cualificaciones y rutas formativo laborales
09:15 – 11:00 am	Ejercicio de configuración de las cualificaciones con los perfiles posicionados
11:00 – 12:00 pm	Ejercicio de identificación de las rutas formativo laborales
12:00 – 12:30 pm	Puesta en común
12:30 – 01:00 pm	Aprendizajes del proceso y recomendaciones para el poblamiento

4.5.2.3. Taller de vocería del MNCP



5 de febrero de 2020



2:00 a.m. a 5:00 pm



Objetivo:

Sensibilizar a las entidades participantes en la necesidad de generar una estrategia comunicativa que facilite la apropiación del MCNP por parte de los distintos actores.



Temas tratados:

- Revisión de la matriz de actores
- Identificación de los elementos claves de la estructura básica del MNCP que deben ser comunicados a los distintos grupos de actores
- Análisis de mensajes fuerza y estrategias por actores

4.5.3. Resultados

En este apartado se incluyen los resultados de los talleres realizados en la misión de los días 4 y 5 de febrero de 2020.

En relación con la inducción al MNCP a los representantes de los trabajadores:

- Es necesario generar un proceso de convocatoria amplia a los sindicatos para que definan interlocutores o informantes para el poblamiento del MNCP que sean personas con vinculación directa a los sectores y procesos
- Se deben definir las conexiones así como los límites entre el proceso de certificación de competencias y el de reconocimiento de aprendizajes previos. Ambos de especial interés para los trabajadores.
- Los trabajadores juegan un papel muy relevante en el proceso de implementación del MNCP por tanto debe ampliarse su participación en las etapas que siguen al diseño de la estructura básica.

En relación con el proceso de poblamiento se definieron las siguientes recomendaciones:

- Es primordial establecer un acuerdo conceptual y metodológico sobre los insumos para el proceso de poblamiento del MNCP, tales como mapa de proceso y perfil ocupacional.
- Se estableció un estándar de cualificación que implica llegar a acuerdos en nomenclaturas, conceptos y formas de definir las denominaciones de las cualificaciones.
- Se debe unificar el concepto de volumen de aprendizaje, bien por horas o por créditos.
- Para avanzar en el proceso de poblamiento se recomienda la selección de unos dos o tres sectores estratégicos, en una primera etapa con un ejercicio piloto, tal como lo prevé la hoja de ruta de implementación del MNCP, que permita afinar la metodología.

A partir del ejercicio realizado se ajustó la metodología de poblamiento propuesta por OIT/Cinterfor a las condiciones y particularidades propias del país. El ejercicio de modelamiento en los sectores convocados fue limitado dada la escasa o nula asistencia del sector productivo en el taller. Por tanto, los ejercicios realizados se tomaron como referencia metodológica pero de ningún modo como avances del proceso de poblamiento. A pesar de esa limitación, los participantes pudieron aplicar la metodología y hacer aportes específicos para la generación de una propuesta que fue validada en el taller de entrega de productos del 27 y 28 de febrero de 2020.

Como resultado del ejercicio, también se definió el estándar de cualificación que se presenta en el **cuadro 18**.

Cuadro 18. Propuesta de estructura de cualificación resultado del ejercicio de modelamiento en tres sectores del poblamiento del MNCP

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

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

Fuente: elaboración con base en el taller de poblamiento, febrero de 2020.

Como resultado del taller de vocería, los participantes, entre los que se encontraron comunicadores de las oficinas de prensa del Minedu, MTPE y Sineace, identificaron como mensajes fuerza del MNCP, a nivel general, los siguientes:

- Importancia del talento humano
- Necesidad de contar con una oferta de formación organizada
- Aprendizaje a lo largo de la vida
- El MNCP como estrategia que apoya la agenda 2030 (ODS)

El análisis por actores priorizados (congresistas, empresarios, sindicatos de trabajadores, oferentes de educación y formación, estudiantes, MTPE y Minedu – en lo referidos a los actores de áreas no involucradas en el proceso de construcción del MNCP-), además de particularizar los mensajes fuerzas, permitió identificar algunas estrategias a implementar.

Cuadro 19. Análisis de mensajes fuerza y estrategia con actores priorizados

Actores	Mensajes fuerza	Estrategia
Congresistas	<p>El MNCP deber ser un tema prioritario en la agenda pública.</p> <p>El país ha avanzado en la construcción del MNCP y el proceso debe continuar.</p> <p>El MNCP es la oportunidad de generar cambios que se requieren para contar con un talento humano de alta calidad.</p>	Generar alianzas con las regiones en torno a la oferta formativa.
		Identificar grupos de peso en las distintas bancadas.
		Sensibilizar a los asesores parlamentarios y voceros de bancada de cara al proceso legislativo que debe surtir el MNCP para su adopción formal.
		Presentar el MNCP a la comisión de educación.
		Identificar a los congresistas con interés en el tema.
		Identificar a los líderes para que incluyan partidas.

Actores	Mensajes fuerza	Estrategia
Empresarios	<p>El MNCP es una apuesta del país para fortalecer el talento humano requerido.</p> <p>Aporte para contar con una oferta formativa pertinente. El MNCP por el talento que el Perú necesita.</p>	Diferenciar la estrategia por sectores.
		Generar una estrategia informativa sobre el MNCP en medios masivos de comunicación.
		Entregar información concreta en relacionamientos cara a cara.
		Incluir el tema del MNCP en espacios de encuentros (asambleas, eventos, convenciones, CADE) donde asisten masivamente los empresarios.
		Sensibilizar a través de pares de empresarios.
Sindicatos	<p>La experiencia de los trabajadores cuenta en el MNCP.</p> <p>El MNCP le permite inventar su ruta de formación y trabajo.</p> <p>Reconozca sus opciones en las rutas formativas y laborales.</p>	Generar mensajes cortos sobre el MNCP y su utilidad para los trabajadores.
		Sensibilizar a los secretarios de educación de las confederaciones de trabajadores.
		Presentar el MNCP y sus beneficios a los consejos directivos de las confederaciones de trabajadores.
		Divulgar el MNCP con mensajes para los trabajadores a través de prensa escrita, radio, televisión, foros.
		Posicionar el MNCP con una imagen y piezas POP.
Oferentes de educación y formación	<p>La empleabilidad de los egresados es un propósito central de la formación. El MNCP permite consolidar una oferta pertinente.</p>	Sensibilizar a los grupos o gremios de institutos, tanto públicos como privados.
		Diseñar y distribuir un folleto sobre el MNCP.
		Desarrollar talleres con los proveedores sobre la adecuación de la oferta a la luz del MNCP.

Actores	Mensajes fuerza	Estrategia
Estudiantes	El MNCP te permite identificar una ruta de formación. Conoce las competencias que el sector productivo busca. Reconoce tus opciones de formación. Tu futuro cuenta. Toma buenas decisiones sobre lo que puedes estudiar. Conoce las instituciones que brindan formación requerida.	Sensibilizar mediante participación en eventos educativos donde participan.
		Emplear las redes sociales para difundir mensajes concretos sobre el MNCP y la utilidad para tomar decisiones informadas.
MTPE	El MNCP permite visualizar las trayectorias laborales y formativas.	Sensibilizar a los participantes en los comités de competencia laboral.
		Desarrollar talleres sobre el MNCP dirigidos a los evaluadores de competencias laborales y profesionales del servicio público de empleo.
Minedu	El MNCP permite organizar la oferta formativa.	Sensibilizar a los profesionales a cargo de la Clasificación Nacional de Oferta Formativa.
		Sensibilizar a los especialistas que trabajan en acreditación de los Centros y de las universidades.

En general, se recomienda establecer una estrategia de comunicación y de movilización social en torno al MNCP que contemple:

- El diseño de una marca (con logos e imagen) del MNCP para favorecer su posicionamiento.
- La formación de los voceros de las entidades gubernamentales que lideran el MNCP y elabora una ayuda de memoria unificada para que puedan brindar un mensaje unificado.
- La identificación y formación de actores que desde su lugar de trabajo y con sus públicos directos de incidencia, sean internos externos, para que puedan difundir los mensajes fuerza del MNCP (objetivos, principios, razones para contar con un MNCP, beneficios).

4.6. Quinta misión: 27 y 28 de febrero de 2020

En ejecución de la misión de los días 4 y 5 de febrero de 2020, se previó el desarrollo de dos actividades centrales. La primera consistente en la validación de los productos referidos a la metodología del poblamiento y la hoja de ruta para la implementación del MNCP, y una reunión final de balance del proceso y recomendación con el Grupo de Trabajo Multisectorial.

4.6.1. Objetivos

- Validar los documentos con la metodología del poblamiento y la hoja de ruta para la implementación del MNCP
- Hacer entrega oficial del documento de estructura básica del MNC al Grupo de Trabajo Multisectorial

4.6.2. Actividades realizadas

4.6.2.1. Taller de entrega de los productos de la cooperación técnica



27 y 28 de febrero de 2020



9:00 a.m. a 6:00 pm (día 1) y 9:00 am a 12:00 m (día 2)



Objetivo:

Validar los documentos con la metodología del poblamiento y la hoja de ruta para la implementación del MNCP



Temas tratados:

- Presentación del documento con la estructura básica del MNCP diagramado
- Revisión de las observaciones sobre la metodología de poblamiento del MNC
- Revisión de las observaciones a la propuesta de hoja de ruta para la implementación del MNCP
- Revisión de las observaciones a la exploración de gobernanza del MNCP y recomendación dada por el Grupo en el mes de diciembre de 2019



Agenda de trabajo

A continuación se presenta la agenda de trabajo de los dos días del taller de entrega de los productos de la cooperación técnica.

Día 1: 27 de febrero de 2020

HORA	ACTIVIDAD
9:00 – 9:15 am	Presentación de los participantes y Presentación de los objetivos del taller
9:15 – 10:00 am	Breve recuento de la ruta de trabajo realizada y los productos alcanzados
10:30 – 12:00 pm	Ejercicio práctico sobre la validación de la propuesta de poblamiento del MNCP (criterios para la definición sectorial, papel de las mesas técnicas, insumos y metodología)
12:00 – 01:00 pm	Plenaria de conclusiones sobre el proceso de posicionamiento
01:00 – 02:00 pm	Almuerzo
02:00 – 02:30 pm	Presentación de la hoja de ruta de implementación del MNCP
02:30 – 3:30 pm	Ejercicio práctico sobre la validación de la propuesta de hoja de ruta para la implementación del MNCP
03:30 – 4:30 pm	Plenaria de conclusiones sobre la hoja de ruta para la implementación del MNCP
04:30 – 05:00 pm	Conclusiones

Día 1: 28 de febrero de 2020

HORA	ACTIVIDAD
09:00 – 09:15 am	Recuento del día anterior
09:15 – 9:45 am	Presentación de la propuesta de gobernanza del MNCP
9:45 – 10:30 am	Ejercicio práctico sobre la validación de la propuesta de gobernanza del MNCP
10:30 – 11:30 pm	Plenaria de conclusiones sobre la propuesta de gobernanza
11:30 – 01:00 pm	Aprendizajes del proceso de construcción del MNCP

4.6.2.2. Reunión con el Grupo de Trabajo Multisectorial



28 de febrero de 2020



2:00 am a 5:00 pm



Objetivo:

- Presentar las actividades desarrolladas en la cooperación técnica
- Presentar los productos finales
- Brindar recomendaciones para la continuidad del proceso



Temas tratados:

- Actividades desarrolladas en la consultoría
- Productos de la cooperación técnica
- Etapas de implementación del MNCP
- Recomendaciones



Agenda de trabajo

A continuación se presenta la agenda de trabajo de la reunión con el Grupo de Trabajo Multisectorial

HORA	ACTIVIDAD
02:00 - 02:45 pm	Presentación del informe final de las acciones y productos de la cooperación técnica
02:45 - 3:15 pm	Recomendaciones para la implementación del MNC
03:15- 04:00 pm	Conclusiones y cierre del acuerdo de cooperación

4.6.3 Resultados

En este apartado se incluyen los resultados de los talleres realizados en la misión de los días 27 y 28 de febrero de 2020.

En relación con el documento de estructura básica del MNCP, se estableció la necesidad de definir un manejo de la imagen de las entidades participantes en el proceso para ser incorporada en el documento final diagramado.

Por otra parte, en relación con la hoja de ruta para la implementación del MCNP se sugirió armonizar los escenarios de tiempo con los previstos en la Política Nacional de Competitividad y Productividad 2019-2030. Las observaciones recibidas se incorporaron en la versión final entregada por OIT/Cinterfor.

Finalmente, en cuanto al escenario de gobernanza se precisaron elementos relacionados con su naturaleza y funciones, observaciones que se incorporaron a la versión final.

5. Validación de la estructura básica de MNCP

Con el fin de ampliar el proceso de validación del documento de estructura básica del MNCP, la OIT/CINTERFOR abrió en su espacio virtual un canal para recibir observaciones, adicionalmente se recibieron solicitudes de ajuste en los talleres de validación y de transferencia, así como por correo electrónico hasta el día 4 de febrero de 2020.

En el **anexo 1** se incluyen las observaciones que se recibieron y el tratamiento que les fue dado.

6. Validación de los documentos sobre poblamiento, hoja de ruta y escenarios de gobernanza

En desarrollo del taller de entrega de productos y a partir de la revisión de los documentos sobre la metodología de poblamiento del MNCP y la hoja de ruta y escenarios de gobernanza, que fueron publicados en el espacio virtual de la OIT/Cinterfor, se recibieron observaciones a los documentos cuyo tratamiento se incluye en el **anexo 2**.

7. Recomendaciones

Las recomendaciones generales resultado de la cooperación técnica son las siguientes:

- Armonizar los resultados de las distintas consultorías realizadas en torno al MNCP por el Pmesut. En particular, es preciso alinear la propuesta de desarrollo normativo del MNCP con el documento de su estructura básica, resultado de la cooperación técnica.
- Unificar enfoques, conceptos y procedimientos para la generación de los insumos requeridos para el proceso de poblamiento del MNCP (análisis de brechas, mapas de proceso, levantamiento de perfiles). Si bien esta es una acción que debería desarrollar la autoridad del MNCP, para efectos de avanzar con los pilotos, conviene adelantar el proceso de acuerdo entre las entidades involucradas.
- Avalar la propuesta metodológica para el poblamiento del MNCP para su uso en los pilotos que se deberían realizar en la etapa de operación temprana.
- Establecer una sectorización para avanzar en un poblamiento progresivo del MNCP, bajo criterios de mayor impacto, cobertura, pertinencia y amplitud de las brechas de talento humano existentes, de modo que se generen efectos demostrativos en un mediano plazo que alienten a los demás actores a movilizarse a favor del MNCP.
- Definir procesos estandarizados para elaboración de cualificaciones, validación de cualificaciones y reconocimiento de aprendizajes previos.
- Continuar con el proceso de formación de los equipos técnicos de las entidades y organizaciones del Grupo de Trabajo Multisectorial en torno al MNCP y desarrollar capacidades en los equipos técnicos que se conformen en torno a los Consejos Sectoriales.
- Asegurar la participación del sector empresarial, de los trabajadores y los oferentes de educación y formación, para asegurar el carácter tripartito que favorece la apropiación e implementación del MNCP.
- Definir un periodo de transición y un mecanismo para avanzar con las actividades previstas en la hoja de ruta para la implementación del MNCP, de forma paralela con las acciones relacionadas con la conformación de la autoridad del MNCP, figura de gobernanza que resultó más conveniente en el ejercicio de análisis de escenarios que se llevó a cabo durante la cooperación técnica con los equipos técnicos de las entidades que conforman el Grupo de Trabajo Multisectorial.
- Generar un proceso de armonización de los ejercicios sectoriales previamente desarrollados para que se alineen con la matriz del MNCP y con la metodología de poblamiento propuesta y validada.
- Diseñar una estrategia de comunicativa y de movilización social para el posicionamiento del MNCP en la agenda pública y el imaginario de los actores que, como se indicó anteriormente, contemple el diseño de una marca para el MNCP, la formación de voceros en las entidades gubernamentales relacionadas con el MNCP y la definición de una estrategia de posicionamiento en la agenda pública y en el imaginario de los distintos actores y partes interesadas.

Anexos

Anexo 1. Observaciones recibidas sobre el documento Estructura básica del MNCP

Fecha	Persona	
9/12/19	Miguel Andrés Jaramillo Franco	

Observación	Tratamiento
El marco se ve un poco complejo en relación a otros MNC de la región. Surgen dos preguntas centrales, en función a lo anterior: Estamos siendo un poco más rigurosos y vamos a poder cumplir con esta exigencia a futuro	El nivel de mayor desagregación de descriptores facilita posteriormente la identificación de los perfiles así como la revisión de ofertas formativas. Más precisión menos supuestos.
Consejo Privado de Competitividad	Se acogió para una revisión de los criterios de gradación.
A veces, se utilizan en la propuesta de MNC peruano verbos diferentes, con lo cual, descubrir las diferencias entre niveles no necesariamente es tan sencillo. Particularmente en niveles intermedios.	Se acogió para una revisión de los criterios de gradación
Incluir la definición de conocimientos: resultado de asimilar, articular y gestionar el proceso educativo o formativo o de su propia experiencia	Se revisó pero no es precisa
Incluir definición de habilidad: aplicar conocimiento y utilizar técnicas e información para resolver problemas y completar tareas	No se acogió ya que va en la misma línea de la dimensión de Aplicación.
Se plantea modificación en habilidades de comunicación: capacidad para hacer uso adecuado y comprensivo que permite tanto la expresión de ideas propias, tanto verbalmente como en textos, la comprensión, la argumentación y la interacción con otros. Agregar: Incluye también el dominio de otros idiomas o lenguas	Se revisó con otros comentarios en el mismo sentido
Se propone definición de habilidades socioemocionales: capacidad de trabajar en equipo, manejar emociones y desenvolverse en situaciones imprevistas	Se revisó la definición.
Se propone definición para aplicación: capacidad que tiene un individuo para responder y desempeñarse en una situación determinada haciendo uso de sus conocimientos y habilidades para el logro de objetivos	Se revisó con otros comentarios en el mismo sentido.
Eliminar el componente de ética dentro de la subdimensión. Nueva definición: Responsabilidad: capacidad de tomar decisiones desde el propio trabajo hasta elementos de mayor nivel como el trabajo en equipo	No se acogió en tanto la responsabilidad no solo se expresa en la toma de decisiones.
Observaciones varias a los descriptores de la matriz	Se revisó.

Fecha	Persona	
11/12/2019	<p style="text-align: center;"> Carolina Gizella Lenkey Ramos Consejo Nacional de Competitividad y Formalización Ministerio de Economía y Finanzas </p>	
12/12/2019	<p style="text-align: center;"> Verónica Alvarado -Sineace </p>	

Observación	Tratamiento
Uniformizar los verbos y/o términos en las descripciones según la dimensión, subdimensión o descriptores, y sólo ajustar aquello que sea necesario para evidenciar las diferencias entre los niveles. (adjunta Excel)	Se acogió.
Uniformizar las características que contienen las dimensiones o subdimensiones o los descriptores con la finalidad que se pueda visualizar.	
En vez de lengua oficial podría considerarse lengua materna. Asimismo, en vez de lengua extranjera, podría considerarse segunda lengua o lengua oficial	Se incluyó segunda lengua.
Deberían definirse claramente los descriptores relacionados a cada subdimensión: 1. trabajo en equipo; 2. adaptabilidad	Se acogió.
Debería definirse claramente los descriptores relacionados a cada subdimensión: 1. manejo de información ; 2. resolución de problemas	
En el segundo párrafo de este cuadro se utiliza el término “primera lengua” y en los anteriores se utilizó “lengua oficial”. ¿Se están refiriendo a lo mismo? (Comunicación Nivel 8)	Se revisó.
1.1. En general, el MNCP plantea razones y objetivos, pero no presenta indicadores que sustenten dichas razones y los objetivos deberían mostrar algunos indicadores o beneficiarios de dicho documento.	Los indicadores sobre el MNCP debe definirlos el ente que asuma la gobernanza, de acuerdo con el alcance que se determine.
Se presenta 15 razones priorizadas por el Grupo de Trabajo Multisectorial que, en general, coinciden con OCDE sobre la Estrategia de Formación de Habilidades en Perú.	Sin acción requerida.
Se presentan seis objetivos que deberían ser alcanzables y medibles en el tiempo.	La operacionalización de los objetivos y su medición debe hacerse en la instancia de gobernanza que se defina.
El MNCP no presenta Principios. Según, Billorou y Vargas (2010) el diseño de los Marcos de Cualificaciones está orientado por algunos Principios que aseguran calidad y contribuyen al desarrollo centrado en las personas. Por ello sería adecuado enunciar estos principios que están guiando la propuesta del MNCP.	Se incluyeron.
Se recomienda presentar los Principios que guía al MNCP como por ejemplo presenta el MNC de Panamá, y sugiere Billorou y Vargas (2010).	Los principios propuestos surgieron del ejercicio realizado en los talleres, por eso no coincide exactamente como los del documento propuesto.
2.3. El número de niveles (8) nos parece adecuado por ser de cobertura nacional y para todo el sistema educativo y de formación profesional. El número de niveles es casi similar a los MNC de México, Colombia, Panamá.	Sin acción requerida.
2.4. En el caso de las Dimensiones es adecuado tener 3 dimensiones como lo tienen gran parte de los MNC de la región de América Latina y el Caribe; Europa (Alemania, Bulgaria, Dinamarca, España, etc.) y Oceanía (Australia y Nueva Zelanda).	Sin acción requerida.

Fecha	Persona	
12/12/2019	Verónica Alvarado -Sineace	
18/12/2019	Erbhing Sotomayor	

Observación	Tratamiento
<p>2.5. Asimismo, los tipos de subdimensiones propuestas coordinan en su mayoría con otros MNC, donde las dimensiones de Habilidades y Aplicación presentan subdimensiones muy relacionada a la propuesta. Aunque Colombia y México, participantes en la Alianza del Pacífico, no presentan subdimensiones en sus marcos nacionales de cualificación.</p>	<p>Sin acción requerida.</p>
<p>2.6. Se menciona en la matriz de descriptores en “Habilidades”, “Habilidades de comunicación” “Comunicación en primera y segunda lengua” el dominio o utilización de una lengua extranjera en su campo de trabajo o estudio, sobre todo en el nivel 1 donde corresponde a las “ocupaciones elementales”, personas sin capacitación formal, con educación primaria y un nivel de competencias 1, lo cual en general representa una puerta de entrada al Marco de Cualificaciones. Ello podría ser restrictivo para ciertos grupos vulnerables puedan ser reconocidos sus saberes debido a dicho resultado de aprendizaje. Se sugiere que dicha descripción sobre el tema de la lengua extranjera inicie desde el nivel 3.</p>	<p>Se incluyó lengua extranjera desde nivel 3, con nivel de acuerdo con el Marco Común Europeo de las Lenguas.</p>
<p>2.7. Finalmente, algo tan específico como la descripción de “las normas de seguridad y salud en el trabajo” no debería ir a nivel de descripción de los niveles y dimensiones del MNCP, pero si en la matriz que incluye descripción al nivel de subdimensiones.</p>	<p>Se revisó para dejar solamente en la matriz.</p>
<p>Incluir además del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional, la Visión del Perú al 2050, enfatizando los siguientes ejes. Eje 1. Las personas alcanzan su potencial en igualdad de oportunidades y sin discriminación para gozar de una vida plena, donde la acción del Estado debe estar orientada al desarrollo humano en todo el territorio nacional, centrado en superar la pobreza, erradicar la discriminación y asegurar la igualdad en el acceso a oportunidades. Eje 2. Desarrollo sostenible con empleo digno y en armonía con la naturaleza, donde el crecimiento económico con competitividad, empleo digno y sostenibilidad ambiental se sustente en el esfuerzo conjunto del estado, las empresas, los trabajadores y la academia.</p>	<p>Se incluyó.</p>
<p>Incluir en el segundo párrafo de los Niveles del MNCP (3.1) el Catálogo Nacional de Perfiles Ocupacionales, en vista que es un documento que fue aprobado el 2010 y fue actualizado el 2012 y posteriormente el 2014, que incluye progresivamente nuevos sectores y subsectores económicos productivos.</p>	<p>Se incluyó.</p>
<p>Sobre la Subdimensión de “habilidades” (habilidades para la comunicación) debe considerarse “lengua materna” en vez de la “lengua oficial”. En vista que un buen colectivo de la sociedad peruana no reconoce como oficial a las lenguas indígenas. Por ello, es necesario definirlo como se propone, en vista que es coherente con el planteamiento de las competencias propuestas en el Currículo de la Educación Básica Regular.</p>	<p>Se incluyó lengua materna.</p>

Fecha	Persona	
18/12/2019	Erbhing Sotomayor	
4/02/2020	Elizabeth Cornejo - MTPE	

Observación	Tratamiento
<p>Sobre el numeral 3.3 la subdimensión de aplicación como la “Ética” es una acepción que alude a diversos valores y virtudes que una persona debe demostrar en la práctica. En el marco de la ética, la virtud se demuestra y se expresa en conductas y comportamientos en cualquier espacio familiar, de estudio o trabajo. En ese sentido, no tiene que expresarse en cada uno de los niveles de cualificación; por el contrario, la ética es transversal y se debe evaluar si debemos incluirlo como una sub dimensión de la “aplicación”</p>	<p>Se acogió.</p>
<p>Sobre el numeral 4 “descripción de los niveles de cualificación”, es necesario que la lectura de la gradación o complejidad de los niveles sea a nivel horizontal y vertical.</p>	<p>Se acogió la revisión de gradación a nivel vertical, y se entendió que la mención a lo horizontal refiere a una coherencia entre los descriptores de un mismo nivel.</p>
<p>Se debe “definir” algunas categorías utilizadas en la descripción de los niveles de cualificación. Por ejemplo, se utiliza indistintamente los siguientes términos: domina ampliamente, domina con profundidad, alta complejidad, elevado nivel, alta especialidad, altamente especializado, alto nivel, entre otros. Esta definición nos permitiría identificar con mayor precisión la complejidad de cada descripción del ni nivel.</p>	<p>Se acogió.</p>
<p>Párrafo subrayado en amarillo en la página 13.</p>	<p>Se cambió la redacción del párrafo que aparecía subrayado en amarillo de la página 13.</p>
<p>La matriz del MNCP es más orientada a lo formativo que lo laboral,</p>	<p>No se acogió, ya que los descriptores están redactados en función del resultado de aprendizaje aplicado en un contexto de trabajo. El carácter acumulativo se da en la medida en que se incrementa la complejidad de los conocimientos, las habilidades y la aplicación en cuanto a responsabilidad y autonomía. En los anexos 7 y 8 que contienen la propuesta de taxonomía elaborada para el MNCP se puede evidenciar el carácter acumulativo.</p>
<p>Se sugiere modificar la redacción de la definición de responsabilidad.</p>	<p>Se ajustó la definición.</p>
<p>En el documento está ausente la Tabla de estructuración por niveles del MNC en el Perú, plasmando las credenciales según el nivel.</p>	<p>No se atendió en tanto en el cuadro 3 está la comparación de niveles del MNC con las clasificaciones de la oferta educativa y formativa existente.</p>
<p>En esta dimensión (habilidades técnicas) se debe concentrar sobre materiales, herramientas, equipamiento para la ejecución de una actividad. Por lo que, los medios para la comunicación deben ser plasmados en la dimensión comunicación."</p>	<p>Ya se había modificado este punto en versión posterior a la revisada.</p>
<p>Se propone que la redacción inicie con lo que se va a comunicar precisando su complejidad y luego mencionar el medio. (conocimientos en el nivel 3).</p>	<p>Ya se había modificado este punto en versión posterior a la revisada.</p>

Fecha	Persona	
4/02/2020	Elizabeth Cornejo - MTPE	
4/02/2020	Asistentes taller de transferencia metodológica para el poblamiento del MNCP	
20/03/2020	Elizabeth Cornejo - MTPE	

Observación	Tratamiento
Se sugiere emplear el verbo "poseer" para los descriptores de todos los niveles en la dimensión de conocimientos.	Esto no es posible porque la dimensión no solo hace referencia a tener un conocimiento sino a una acción con él que varía según el nivel de cualificación. Para la definición se partió de taxonomías ampliamente reconocidas que van en línea de lo propuesto, lo que está también acorde con la definición operacional de la dimensión de conocimiento que recoge el interés de los participantes de hacer referencia al uso del conocimiento.
Se hizo la sugerencia de cambios en la redacción de varios descriptores.	Ya se había modificado este punto en versión posterior a la revisada.
Revisar el verbo del descriptor de conocimiento de nivel 1.	Se cambió.
	Se ajustaron.
Revisar los descriptores de conocimiento de los niveles 4, 5, 6, 7 y 8.	Se incluyó
Incluir en el nivel 5 en responsabilidad por el trabajo de terceros a su cargo.	Se incluyó.
	Se revisó.
Revisar los niveles 1,2 3 y en autonomía en relación con la supervisión recibida.	Ya estaba corregido dado que la versión sobre la que se hizo la observación era anterior a la corrección de estilo.
Punto 3. Error de digitación "sectores de productivos":	Ya estaba corregido dado que la versión sobre la que se hizo la observación era anterior a la corrección de estilo.
No se incluyeron los principios de inclusión y coherencia	Se acoge la observación, así: Coherencia: el MNCP favorece las relaciones y correspondencia entre las cualificaciones requeridas, la oferta de educación y de formación y las rutas de transitabilidad formativo laborales. Inclusión: el MNCP promueve el acceso a oportunidades y el desarrollo de capacidades de todas las poblaciones del país aportando a la reducción de las desigualdades en los ámbitos de educación, formación y trabajo.
Las dimensiones del MNDP son las siguientes – corregir la sigla	Ya estaba corregido dado que la versión sobre la que se hizo la observación era anterior a la corrección de estilo

Fecha	Persona	
20/03/2020	Elizabeth Cornejo - MTPE	
20/03/2020	Sandra Fabiola Valdivia - MINEDY	

Observación	Tratamiento
Falta punto final: para establecer el nivel de dominio.	Ya estaba corregido dado que la versión sobre la que se hizo la observación era anterior a la corrección de estilo.
Numeración de tablas y cuadros	Ya estaba corregido dado que la versión sobre la que se hizo la observación era anterior a la corrección de estilo.
El cuadro 8 mencionado no aparece.	Se elimina el texto repetido.
	Excepto por la observación anterior, no se encuentra lo mencionado. En el documento enviado no hay marcas adicionales que señalen esa dificultad y en la versión final entregada con corrección de estilo no se evidencia lo señalado.
Incluir la definición del MNC en el contenido, dado que sólo aparece en el glosario.	Se incluyó un primer capítulo con los conceptos básicos.
Frente a la tabla sobre marcos de cualificaciones referenciados se solicita diferenciar la primera categoría.(efectuado por armonización con documento de hoja de ruta)	Se hizo el cambio así: Marcos de alcance nacional en América Latina y el Caribe

Anexo 2. Observaciones a los productos de poblamiento, hoja de ruta y escenarios de gobernanza

Documento	Fecha	Persona	
Metodología de poblamiento del MNCP	18/03/2020	MINEDU	
Hoja de ruta y escenarios de gobernanza	18/03/2020	MINEDU	

Observación	Tratamiento
En el punto 3.3. asimilar la propuesta de la consultoría de Fundación Chile	Se cambió: mesas técnicas a mesas técnicas sectoriales
Incluir el concepto de cadena de valor. Explicar la complejidad que implicaría utilizar el concepto para el poblamiento.	Se incluyó.
Sobre el perfil ocupacional: Nuevamente aparece este concepto que es más del sector trabajo, cuál es la sugerencia para re-denominarlo y que lo entendamos como ese conjunto de competencias necesarias para el desempeño laboral?	Se considera que este es un concepto técnico de amplia difusión, por tanto, se recomienda seguir utilizándolo. Nos e considera cambiar por perfil profesional por el sesgo que implica al asociarse a los programas de nivel profesional excluyendo las otras ofertas.
Necesitamos el concepto de MNC, propuesta: Una cualificación es definida como el reconocimiento formal de las habilidades desarrolladas, sea en un proceso educativo o formativo o a partir de la experiencia de un trabajador. El Marco Nacional de Cualificaciones para el Perú (MNCP) es el instrumento único y consensuado que ordena las cualificaciones reconocidas formalmente.	Se incluyó la definición propuesta en el punto 1 de objetivos del MNCP, ya que es mejor que en el lugar que proponen.
La nota de pie de página no tiene relación con el texto.	Se cambió.
Se sugiere cambiar la mención de Consejos Sectoriales de Competencias por los mecanismos de representación sectorial.	No se eliminaron los consejos están definidos por el Decreto supremo, y se hizo la mención a mecanismos de representación sectorial.
Frente a la tabal 1 se solicita diferenciar la primera categoría.	Se hizo el cambio así: Marcos de alcance nacional en América Latina y el Caribe
Creo que es importante coordinar con la ruta de implementación que hemos armado como Dirección con las correcciones que pueda hacer Cinterfor de acuerdo a su experiencia	No se hace envío de la ruta de implementación mencionada en el comentario.
Insertar fechas aproximadas de implementadas en la tabla 2 de hoja de ruta	La versión final entregada ya incluí las fechas.
Revisar la mención a la altas instancias de gobierno	Se eliminó la mención

Documento	Fecha	Persona	
Hoja de ruta y escenarios de gobernanza	18/03/2020	MINEDU	

Observación	Tratamiento
<p>Revisar: Trámite de decreto de creación de la instancia de gobernanza del MNCP. Importante conciliar con propuesta de norma de creación del MNC</p>	<p>Se eliminó esa línea y se creó una antes de la acto oficial de reconocimiento del MNCP que indica: Trámite de decreto de creación del MNCP y de definición de la instancia de gobernanza</p>
<p>Entiendo que no se quiere hacer mención ya a perfiles ocupacionales, nos referimos a un nuevo concepto del “perfil”,</p>	<p>Se había ajustado según o definido en el taller, donde se incluyeron otros conceptos a unificar. El concepto de perfil ocupacional, según lo antes mencionado, sí se va a incluir.</p>
<p>Implementación de los Consejos Sectoriales y conformación de mesas técnicas, cambiar por mecanismos de representación sectorial</p>	<p>No se elimina la mención a Consejos Sectoriales por estar en el decreto supremo y se incluyó mecanismos de representación sectorial: Implementación de los Consejos Sectoriales y de los mecanismos de representación sectorial definidos</p>
<p>El proceso de sectorización está dentro de esto o se debe considerar como una actividad distinta?</p>	<p>En la versión última entregada ya se había efectuado este cambio.</p>
<p>Revisar el plazo relacionado con RAP, se piensa que es todavía prematuro. En todo caso se inicia el poblamiento con otro tipo de cualificaciones? En la matriz de abajo aparece que este tema puede tener un tiempo de implementación entre 1 y 2 años, en todo caso especificar.</p>	<p>Se movió el plazo para julio de 2025.</p>
<p>Respecto a la última etapa de implementación del MNCP: Con esto nos referimos a evaluación de pilotos o evaluación del MNC ya implementado a partir de los pilotos</p>	<p>Se refiere a la implementación general del MNCP como está explicado en el texto anterior al cuadro.</p>
<p>Interesante revisar los presupuestos que se requieren para establecer un MNC que se considera en la propuesta de la norma de la consultora Jacqueline Mori, puede complementar.</p>	<p>En la quinta viñeta de ese texto se habla de las fuentes de financiamiento</p>
<p>Cómo conversa esto con las consultorías de la propuesta de la norma de creación del MNC y Fundación Chile, documentos que también hacen propuestas al respecto?</p>	<p>Se revisó el documento de la Fundación Chile que hace mención a la gobernanza de los Consejos Sectoriales de Competencia, pero no al MNCP en específico. No tenemos acceso a documentos de otras consultorías.</p>