



Avances del Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá

REVISTA VISIÓN

LABORAL

CONSEJO DE REDACCIÓN

Moisés Véliz Arosemena

mveliz@mitradel.gob.pa

Augusto García Castro

agcastro@mitradel.gob.pa

FOTOGRAFÍAS

IPEL

Relaciones Públicas

COORDINACIÓN DE IMPRESIÓN

Victor Torres De León

Excelencia
DORIS ZAPATA ACEVEDO
Ministra

Su Excelencia
FERNANDO CASTILLERO
Viceministro

Licenciado
WINSTON IVÁN SÁNCHEZ
Secretario General

Magíster
MOISÉS VÉLIZ AROSEMENA
Jefe del OML

Magíster
AUGUSTO GARCÍA CASTRO
Analista del OML

Licenciada
TILSA RUIZ
Analista del OML

Señora
AUDREY ARAÚZ
Asistente del OML

Magíster
ROMÁN GORDÓN RANDOLPH
Director del IPEL

Licenciado
VICTOR M. TORRES
Jefe del Depto.
de Investigación Socio Laboral



S.E. Doris Zapata Acevedo
Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral

INDICE

1. Introducción.....	06
2. ¿Por qué necesita Panamá un Marco Nacional de Cualificaciones?.....	09
2.1 Fragmentación de la oferta.....	10
2.2 Definición de los perfiles a los que apuntan los programas.....	10
2.3 Actores participantes y referentes para el diseño de programas.....	11
2.4 Normalización de competencias.....	11
2.5 Aprobación del enfoque de formación basada en competencias.....	11
2.6 Movilidad de los estudiantes.....	11
2.7 Identificación de brechas y anticipación de las necesidades de talento humano.....	12
3. Experiencias globales sobre los MNC.....	13
4. Hoja de ruta para la implementación del MNC de Panamá.....	13
4.1 Primera etapa: diseño del MNC.....	13
4.2 Segunda etapa: Implementación del MNC.....	14
4.3 Tercera etapa: hacia la consolidación de un Sistema Nacional de Cualificaciones.....	14
5. Anexos.....	16
5.1 Marco Nacional de Cualificaciones de Latam – Por país.....	17
5.2 Esquema de gobernanza del MNC de Panamá.....	20
5.3 Manual de procesos de la instancia de gobernanza.....	23
5.4 Mesa sectorial de tecnologías. Catálogo de cualificaciones de la cadena de valor del software.....	25
5.5 Decreto Ejecutivo No. 7 de 10 de octubre de 2022.....	26
6. Glosario de Términos.....	38
7. Bibliografía.....	41

1. INTRODUCCIÓN

En noviembre de 2021, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en colaboración con el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF) y en coordinación con el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional - OIT / Cinterfor, dio inicio a la Etapa 2 denominada “Implementación del Marco Nacional de Cualificaciones”, en seguimiento a la hoja de ruta para su establecimiento, en virtud de la recomendación de la Alta Comisión de la Política Pública de Empleo sobre las ocupaciones técnicas y profesionales producto del informe elaborado entre 2018 y 2019.

El verdadero reto en esta Etapa 2 consistió en el “Establecimiento de la Instancia de Gobernanza del Marco Nacional de Cualificaciones e Implementación del Poblamiento en el Sector de Tecnología de la Información” el cual constituye un verdadero avance en la definición de cualificaciones y rutas formativo laborales en distintos sectores de la economía, en este caso en particular, el sector de tecnologías de la información.

De acuerdo con la recomendación No. 195 de 2004 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, la Alta Comisión para la Política Pública del Empleo, incorporó en la línea estratégica de reforzamiento de la pertinencia y calidad de la oferta formativa a nivel técnico, la acción 2.5 consistente en establecer un Marco Nacional de Cualificaciones – MNC, con el objetivo de facilitar la integración de los diversos eslabones del sistema educativo, de formación profesional y capacitación laboral mediante una nomenclatura común, favoreciendo el establecimiento de pasarelas entre los mismos y por ende el aprendizaje y actualización continua a lo largo de la vida de las personas.¹

Esta Alta Comisión de la Política Pública de Empleo sobre las ocupaciones técnicas y profesionales, constituida en el 2014, realizó una serie de actividades y talleres que concluyeron con la entrega formal del documento “Estructura básica del Marco Nacional de Cualificaciones” al MITRADEL en mayo de 2019 y se logró una propuesta de la CAF para desarrollar una gobernanza que permita su implementación sostenida.

Otra importante conclusión, después de un análisis del entorno de Panamá, fue la existencia de una “brecha entre las competencias desarrolladas en las personas en su paso por el mundo educativo y de formación profesional y los requerimientos del sector productivo para potenciar el país en los sectores estratégicos de la economía”.

¹ Alta Comisión de la Política Pública de Empleo sobre las ocupaciones técnicas y profesionales: Aumentar el empleo, la productividad y la inclusión social con más y mejor formación técnica y profesional. 2014

A través de una cooperación técnica no reembolsable, facilitada por CAF y con el apoyo técnico de OIT/Cinterfor, entre finales de 2021 y 2022 avanzamos en la definición y diseño de la instancia de gobernanza del MNC de Panamá.

La cooperación técnica en sí, además de la implementación de la instancia de gobernanza del MNC, estuvo enfocada en un proceso de poblamiento, definición de cualificaciones y rutas formativo-laborales en un sector productivo de alta prioridad, enmarcado dentro del Plan de Acción del Gobierno Nacional y como respuesta a las necesidades reales del mercado laboral: La Ciencia, Tecnología e Innovación.

En la actualidad hemos alcanzado algunos objetivos específicos, dentro de los cuales podemos mencionar:

- El establecimiento de la instancia de gobernanza del Marco Nacional de Cualificaciones.
- La conformación y operación de una mesa sectorial de Tecnologías de la Información y la Comunicación, que pueda liderar la elaboración de insumos sectoriales requeridos y realizar el alistamiento metodológico para llevar a cabo el proceso de poblamiento; y
- Inicio del proceso de definición de cualificaciones y rutas formativos laborales en el sector de tecnologías de la información, en 3 subprocesos clave.

Desde el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, hemos llevado a cabo la coordinación central de estas actividades; trabajando con un equipo técnico interinstitucional dentro del cual se incluyen al Ministerio de Educación, Instituto Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo Humano, Instituto Técnico Superior Especializado, Observatorio del Mercado Laboral, Autoridad de Innovación Gubernamental, Asociación Nacional de Profesionales de Recursos Humanos, y otros. Así mismo, hemos formado un equipo con los actores interesados o impactados por el proyecto, donde se incluyen a las empresas, asociaciones de empleadores, sindicatos y asociaciones de trabajadores, centros de investigación y de formación académica, quienes podrán aportar valiosa información sobre el sector de las TIC's y su estructura ocupacional.

Nos encontramos en la ruta correcta que les permitirá a nuestros trabajadores mejorar sus cualificaciones, desarrollar nuevas habilidades, destrezas y competencias, para ser más productivos y competitivos a través de un instrumento clave que servirá de base para evaluar y certificar las aptitudes profesionales, incluidos el aprendizaje y la experiencia previos que les permitan acceder a mejores plazas de trabajo.

La mayor parte del material utilizado en esta publicación de la Revista VISIÓN LABORAL No.7, proviene de las diversas publicaciones en edición limitada de la Alta Comisión de la Política Pública de Empleo, CAF, OIT – Cinterfor y el MITRADEL, en un esfuerzo por dejar plasmado los avances para convertir a

Panamá en un país con mejor educación, más competitivo, eficiente, incluyente, totalmente adaptado a la apertura de espacios para nuevos enfoques de gobernanza tecnológica.

Panamá

Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá

Estructura básica



2. ¿Por qué necesita Panamá un Marco Nacional de Cualificaciones?

Como país miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Panamá acogió la Recomendación 195 que instó a los países a:

“desarrollar un marco nacional de cualificaciones que facilite el aprendizaje permanente, ayude a las empresas y las agencias de colocación a conciliar la demanda con la oferta de competencias oriente a las personas en sus opciones de formación y de trayectoria profesional, y facilite el reconocimiento de la formación, las aptitudes profesionales, las competencias y la experiencia previamente adquiridas,; dicho marco debería ser adaptable a los cambios tecnológicos y a la evolución del mercado de trabajo y dar cabida a las diferencias regionales y locales, sin que ello le reste transparencia en el plano nacional”²

Las cualificaciones son “la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial”³

Los Marcos de Cualificaciones se han convertido en una importante apuesta de muchísimos países de distintas latitudes en tanto son instrumentos clave para evaluar y certificar “las aptitudes profesionales incluidos el aprendizaje y la experiencia previos, cualquiera que sea el país en el que se obtuvieren e independientemente de que se hubiesen adquirido de manera formal o no formal.”⁴

Coadyuvar los MNC a resolver problemas de los sistemas educativos y de formación, entre otros, en los siguientes aspectos:⁵

1) Pertinencia al facilitar la identificación por parte del sector productivo y la comunicación al educativo de los requerimientos en el talento humano;

2) Accesibilidad y progresión, en tanto las personas también pueden identificar los programas de formación que requieren y les interesan en su proceso de aprendizaje a lo largo de la vida, accediendo a trayectorias que les permiten avanzar el sistema educativo y de formación profesional.

3) Comunicación e información, brindando insumos claros que eliminar las distorsiones de información en procesos de orientación socio ocupacional y de diálogo entre los sectores educativo y productivo;

4) Calidad y coherencia, en tanto permiten diferenciar adecuadamente las ofertas de educación y formación profesional, establecer perfiles adecuadamente,

² Organización Internacional del Trabajo, Recomendación No.195 de 2004.

³ Ibid

⁴ Ibid

⁵ Elaborado a partir de las ideas presentadas en Bilorou, N. y Vargas F. Herramientas básicas para el diseño e implementación de Marcos de Cualificaciones. Guía de Trabajo, Uruguay 2010. P. 29

definir espacios de actuación diferencial para las entidades oferentes, evitando la duplicación de esfuerzos.

5) Reconocimiento al constituirse en referentes para los procesos de certificación y para facilitar la movilidad del talento humano.

2.1 Fragmentación de la oferta

El sistema educativo panameño está fragmentado entre educación regular y no regular, lo que impide la movilidad de los estudiantes. La oferta de formación que habilita para el trabajo se brinda en la educación profesional y técnica con los IPT, los institutos técnicos superiores no universitarios, el INADEH, los técnicos superiores universitarios y el ITSE.

Esta dificultad se hace más compleja por el hecho de que no existen sistemas de información sobre la oferta educativa y de formación integrados que permitan visualizarla y compararla, situación que se verá solventada por el MNC, el cual además de facilitar la organización de la oferta, le da una nomenclatura que puede aplicarse para el diseño de los sistemas de registro y de información de los distintos programas.

2.2 Definición de los perfiles a los que apuntan los programas.

La definición de los perfiles a los que apunta la oferta no está alineada con la Clasificación Internacional de Ocupaciones y no responden a definiciones basadas en necesidades determinadas con el sector productivo. Además, no existen diseños curriculares a partir de la visión de trayectos ocupacionales.

No existen parámetros de comparabilidad entre las distintas ofertas ni por niveles de cualificación, competencias a las que apuntan o por carga horaria.

En un ejercicio practicado por OIT / CINTERFOR hace algunos años se analizó la oferta educativa y formación profesional en el sector construcción de Panamá, en el que aparecían 61 cualificaciones, se identificó una serie de inconsistencias y confusión para los estudiantes y para el sector productivo de los aprendizajes que se consiguen con el paso por esos programas. No existe un sistema de equivalencias, como pueden ser los créditos, que esté articulado y utilizado de una manera comparable entre las distintas ofertas para que facilite la transferencia de una a otra, dificulta la movilidad de las personas y la identificación de itinerarios formativos claros que fomenten la acumulación de aprendizajes a lo largo de la vida.

Frente a ese panorama se observa la necesidad de implementar un Marco Nacional de Cualificaciones porque, además de organizar la oferta de formación, también permite dar estructura a las ocupaciones de un determinado sector, organizadas por niveles de cualificación. Asimismo, el MNC aumenta la visibilidad y valoración de los diferentes niveles y permite construir trayectorias formativas.

2.3 Actores participantes y referentes para el diseño de programas.

En general existe la debilidad de no contar con referentes para el diseño curricular que representen adecuadamente las necesidades del sector productivo. El INADEH dispone de mapas funcionales aunque no de todos los sectores, que fueron desarrollados hacia 2008, cuando se crearon en 2007 las mesas sectoriales para efectos de la normalización.

En el MEDUCA, se diseñan los programas de la oferta de educación media con apoyo de actores de las universidades oficiales, quienes tampoco cuentan con mecanismos para tener la información sobre las competencias que el sector productivo requiere y sobre las características de enfoque metodológico, didáctico y evaluativo apropiados para la edad de los estudiantes actuales y potenciales para la formación técnica.

2.4 Normalización de competencias.

Hace algunos años se dieron avances en la definición de normas de competencia laboral, sin embargo, este proceso se interrumpió al igual que la certificación de las competencias de los trabajadores, pese al interés y necesidad del sector productivo.

El INADEH junto a la Fundación del Trabajo dieron los primeros pasos en unos pocos sectores, en materia de normas de competencia, las cuales deben ser actualizadas y otras, deben ser elaboradas y publicadas. La Cámara Panameña de la Construcción – CAPAC, también cuenta con normas de competencias para este sector y la Sociedad Panameña de Ingenieros y Arquitectos - SPIA tiene un Consejo Técnico que otorga certificados de idoneidad a una serie de profesionales de la ingeniería y la arquitectura.

2.5 Apropiación del enfoque de formación basada en competencias.

Las ofertas están diferenciadas solamente desde lo normativo por el sistema de enseñanza en el que se circunscriben (educación media, educación técnica no universitaria, carreras intermedias del sistema no regular, por ejemplo), no en términos de resultados de aprendizaje.

No se aprovecha la oportunidad de utilizar a la empresa como lugar de aprendizaje de calidad y articular esquemas de formación dual, reconocidos en la progresión formativa-ocupacional, pese a la existencia de un marco normativo en la materia.

2.6 Movilidad de los estudiantes.

Hay restricciones a la movilidad de los estudiantes entre los distintos programas y ofertas, por efectos de la normatividad (edades y requisitos de ingreso) y porque se carece de claridad sobre las trayectorias formativas que pudieran configurarse.

Existen barreras normativas para que los estudiantes puedan moverse entre los sistemas regular y no regular, dadas por el requisito de nivel educativo mínimo previo. Más aún cuando no existe claridad sobre las trayectorias formativas ni se cuenta con un sistema de transferencia y de reconocimiento de créditos que permita el diálogo entre las distintas ofertas. El requisito en Panamá para ejercer algunas profesiones y ocupaciones, contar con un certificado de idoneidad, impide a los egresados de la educación media técnica ingresar al mercado laboral.

El proceso de construcción del MNC permite identificar los cuellos de botella de la oferta para construir las trayectorias formativas, definir si es necesario generar los cambios normativos requeridos para que las personas puedan tener transiciones exitosas a lo largo de la vida.

2.7 Identificación de brechas y anticipación de las necesidades de talento humano.

La oferta de educación técnica y formación profesional no cubre las necesidades del sector productivo. Los perfiles requeridos son de difícil consecución dado que la oferta formativa no está orientada a los requerimientos, tanto a nivel de competencias técnicas como en cuanto a las socioemocionales.

Existen estudios en Panamá, que indican porcentajes de empresarios que no ubican personas con los perfiles requeridos, no existe un sistema de identificación de brechas de talento humano que genere información útil para la definición de perfiles de forma periódica y sistemática.

En relación con las competencias blandas, o también denominadas socioemocionales, se observa que si bien hay claridad en que se requieren y son fundamentales para el buen desempeño, los empresarios manifiestan que la responsabilidad, compromiso e iniciativa están en niveles muy bajos en los trabajadores.

Diversas organizaciones empresariales y profesionales coinciden en que el país requiere avanzar de forma sistemática en los esfuerzos que se han realizado para detectar necesidades y que se precisa de un referente compartido para poder recoger y presentar esa información de manera organizada. De allí que el MNC se convierte en la herramienta fundamental que permite caracterizar a partir de los descriptores claves los requerimientos y a la vez, mirar en prospectiva el desarrollo del talento humano, transitando por las rutas de formación que se definen a partir de él.

3. Experiencias globales sobre los MNC

Al nivel global existen más de 150 países en el mundo, ocho de ellos en América Latina y el Caribe, siguiendo las recomendaciones de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) que han emprendido acciones para diseñar e implementar marcos de cualificaciones con el fin de impulsar la calidad y pertinencia de la educación y formación del talento humano. Panamá, alineada con estas señales globales y en respuesta a los desafíos indicados, entre otros, por el documento de la Alta Comisión de Política Pública para el Empleo de 2018 – 2019, dio inicio a esa tarea.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en coordinación con la CAF, OIT / Cinterfor y otras entidades del sector productivo, gubernamental y educativo, ha impulsado el diseño, desarrollo e implementación del Marco Nacional de Cualificaciones, como una oportunidad para afrontar entre otros aspectos, la desarticulación existente entre el sistema educativo, el mercado laboral y la sociedad, los problemas relacionados con el reconocimiento de los aprendizajes obtenidos a lo largo de la vida y la movilidad educativa.

El Anexo 5.1 al final de la Revista, se muestran los avances del Marco Nacional de Cualificaciones en América Latina – Por país, según el inventario de OIT / Cinterfor, donde se puede apreciar la importancia que Panamá le ha dado a este tema.

4. Hoja de ruta para la implementación del MNC

En el diseño de la hoja de ruta para la implementación del MNC de Panamá, se utilizaron como referencia las experiencias de Chile, Costa Rica, Colombia y República Dominicana, así como el MNC de la European Training Foundation, además de las recomendaciones de OIT/ Cinterfor.

En una primera etapa, se tomó en consideración todas las acciones desarrolladas desde el 2014 cuando fue creada la Alta Comisión de Política Pública de Empleo, hasta el 2018 y 2019 como parte de un acuerdo entre CAF – OIT/Cinterfor quienes aportaron su valiosa asistencia técnica.

En una segunda etapa, se relacionan las acciones ejecutadas para la implementación de la gobernanza del MNC de Panamá y en la tercera etapa, se enumeran las acciones prioritarias que facilitarían el avance hacia la consolidación de un Sistema Nacional de Cualificaciones.

4.1 Primera etapa: diseño del MNC

Durante la primera etapa se avanzó con la estructura básica del MNC de Panamá, construida a partir de la revisión de las distintas ofertas de educación y formación así como de modelos de marcos de cualificaciones en otras partes del mundo.

Como resultado se creó una matriz de MNC y sus respectivos descriptores agrupados en ocho niveles y se realizaron talleres de transferencia metodológica para el poblamiento, utilizando a manera de ejercicio, tres sectores productivos de carácter estratégico para Panamá: turismo, logística y financiero.

4.2 Segunda etapa: implementación del MNC

La segunda etapa ha consistido en la implementación del MNC para lo cual fueron evaluadas distintas modalidades y experiencias de esquemas de gobernanza en otros países, el poblamiento sectorial del MNC y el uso de las cualificaciones en distintos contextos tanto educativos como del sector productivo.

El proceso de poblamiento es central en la implementación del MNC, porque de lo contrario no se contaría sino con la matriz, lo que limita el alcance pleno de sus beneficios como herramienta no solo de referencia sino de organización de la oferta educativa y de formación y de diálogo entre ésta y el sector productivo.

El poblamiento se lleva a cabo generando las cualificaciones para el país. Para lo cual se sugiere un proceso progresivo que permita avanzar paulatinamente con los sectores estratégicos. Tales sectores pueden definirse en consideración a criterios tales como: importancia en la economía panameña por su contribución al PIB, peso en las exportaciones, generación de empleo y condiciones de la oferta de talento humano, como falta de competencias clave, brechas de capital humano, esto es, entre los requerimientos de las empresas y los programas de las entidades de educación y formación, entre otros. Para el desarrollo de procesos de poblamiento, la cooperación técnica de OIT/Cinterfor y CAF consolidó como uno de sus productos un documento metodológico de referencia.

4.3 Tercera etapa: hacia la consolidación de un Sistema Nacional de Cualificaciones

Esta etapa guarda relación con un conjunto de decisiones y acciones que permiten avanzar hacia la consolidación de un sistema de cualificaciones, derivado de la aplicación del MNC y del interés de lograr una mayor articulación con otros sistemas del país. Lo anterior implica, por un lado, la armonización de los distintos componentes de un sistema de cualificaciones, tales como la habilitación de la oferta educativa y formativa, el aseguramiento de la calidad, la normalización y certificación de competencias laborales, así como la generación de interoperabilidad del MNC con los distintos sistemas de información del país y, por el otro, la generación de información a partir del seguimiento, el monitoreo y la evaluación de los avances y usos del MNC.

Para una mayor comprensión de la importancia de esta tercera etapa, es conveniente aclarar la diferencia entre Sistema de Cualificaciones y Marco Nacional de Cualificaciones: Los sistemas de cualificaciones

“incluyen todos los aspectos de las actividades de un país que se vinculan con el reconocimiento de aprendizajes. Tales sistemas comprenden los medios para elaborar y operativizar las políticas nacionales o regionales acerca de las cualificaciones, la organización institucional, los procesos de aseguramiento de calidad, los procesos de evaluación y de asignación de recursos financieros, los procesos y dispositivos de normalización y certificación de competencias y cualificaciones y otros mecanismos que vinculan a la educación y la capacitación con el mercado laboral y la sociedad civil. En este sentido, un Sistema de Cualificaciones va mucho más allá que un Marco de Cualificaciones, que podrá ser uno de sus elementos constitutivos.”⁶



Dra. Lucía Meza, representante de CAF en Panamá inaugura la Etapa 2 del MNC



Fernando Vargas, asesor técnico senior de OIT / Cinterfor.



Autoridades del Mitradel, CAF, ITSE, INADEH y MEDUCA, en el acto de lanzamiento de la Etapa 2 del MNC.



Grupo de participante en uno de los talleres sobre la gobernanza del MNC

⁶ Billorou, N. y Vargas F. Herramientas básicas para el diseño e implementación de Marcos de Cualificaciones. P.27.

ANEXOS

ANEXO 5.1

Marco nacional de cualificaciones en Latam – Por país

Brasil

- [Guía nacional de Cualificaciones - Brasil 2022](#)
- [Quadro Brasileiro de Qualificações](#). CCBO Coordenação da Classificação Brasileira de Ocupações
- [Brasil: Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales - 2012](#)
- [Decreto-Lei n.º 14/2017 - Brasil - Criação de um sistema de créditos](#)

Chile

- [Ley N°21.091 sobre educación superior - Publicada en el Diario Oficial el 29 de mayo de 2018](#)
- [Estándares sectoriales Consejo de Competencias Mineras](#)
- [Estándares sectoriales - Energía](#)
- [Marco de cualificaciones técnico-profesional en Chile - 2017](#)
- [Marco de cualificaciones para la formación y certificación laboral](#). Chile Valora
- [Poblamiento sectorial. Marco de cualificaciones técnico-profesional - 2017](#)
- [Puentes del MCTP con otros Marcos de cualificaciones - 2017](#)
- [Estrategias didácticas y de evaluación para el desarrollo de competencias. EDECOMP. Chile - 2021](#)

Colombia

- [MNC Colombia. Apuesta de país por los aprendizajes pertinentes y trayectorias educativas y laborales. Nota Técnica](#)
- [Marco Nacional de Cualificaciones de Colombia](#)
- [Catálogo Nacional de Cualificaciones](#)
- [Marco nacional de cualificaciones de Colombia - Sector TIC - 2017](#)
- [La Certificación de Competencias Laborales vía para la cualificación de las personas](#). SENA

Costa Rica

- [Marco nacional de cualificaciones de la educación y formación técnica profesional de Costa Rica. Presentación](#)
- [Marco nacional de cualificaciones Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica. Versión 2](#)
- [Marco nacional de cualificaciones Plan Estratégico 2020-2025](#)
- [Decreto Ejecutivo N.º 39851 -MEP-MTSS](#)
- [Decreto No. 40874-MEP-MTSS: Reforma al Decreto Ni 39851](#)

Ecuador

- [Guía de apoyo para el levantamiento de cualificaciones profesionales. Metodología de Análisis Funcional Propuesta](#)
- [Resolución CI-SNCCP-002. Conformación del Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional](#)

Honduras

- [Marco nacional de cualificaciones para la educación y formación técnica profesional](#)

México

- [Presentación del MNC. SEP; CONOCER](#)
- [Situación actual del MNC desde el ámbito de la educación media superior](#)
- [Experiencia en la agroindustria de la caña de azúcar. STPS](#)

Nicaragua

- [Modelo nacional de educación técnica y formación profesional basado en competencias](#)

Panamá

- [Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá 2019. Productos del acuerdo de cooperación técnica entre OIT/Cinterfor y CAF en apoyo al gobierno de Panamá](#)
- [Infografía sobre el proceso desarrollado: aporte, objetivos, principios, etapas y principales cifras del Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá](#)

Gobernanza y poblamiento del MNC Panamá

- [Manual de procesos de la instancia de gobernanza](#)
- [Cadena de valor del sector de tecnologías digitales. Estudio de oferta y demanda de talento humano en tecnologías digitales en Panamá. Documento de trabajo](#)
- [Análisis de brechas de talento humano. Documento de trabajo](#)
- [Presentación caracterización sector tecnologías digitales](#)
- [Mesa sectorial de tecnologías digitales Sesión 1, Mesa sectorial de tecnologías digitales Sesión 2, Grupo de trabajo sobre la gobernanza Sesión 1, Grupo de trabajo sobre la gobernanza Sesión 2, Mesa sectorial de tecnologías digitales Sesión 3, Mesa sectorial de tecnologías digitales Sesión 4, Presentación en la mesa sectorial de tecnologías sesión 4](#)

Paraguay

- [Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales de Paraguay](#)

Perú

- [MNC en Perú. MTPE](#)
- [Marco Nacional de Cualificaciones de Perú - Acuerdo OIT/Cinterfor y PMESUT 2019-2020](#)

República Dominicana

- [Marco Nacional de Cualificaciones para República Dominicana - 2015](#)
- [Presentación del MNC - RD - 2017](#)
- [Desafíos de la formación profesional en los procesos de reconocimiento de la experiencia laboral ante el Marco Nacional de Cualificaciones. INFOTEP](#)

Venezuela

- [Caracterización de la población económicamente activa venezolana para un marco nacional de cualificaciones](#)

Fuente: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en Formación Profesional – Cinterfor. Marco Nacional de Cualificaciones: apuesta de país por los aprendizajes pertinentes y las trayectorias educativas y laborales.

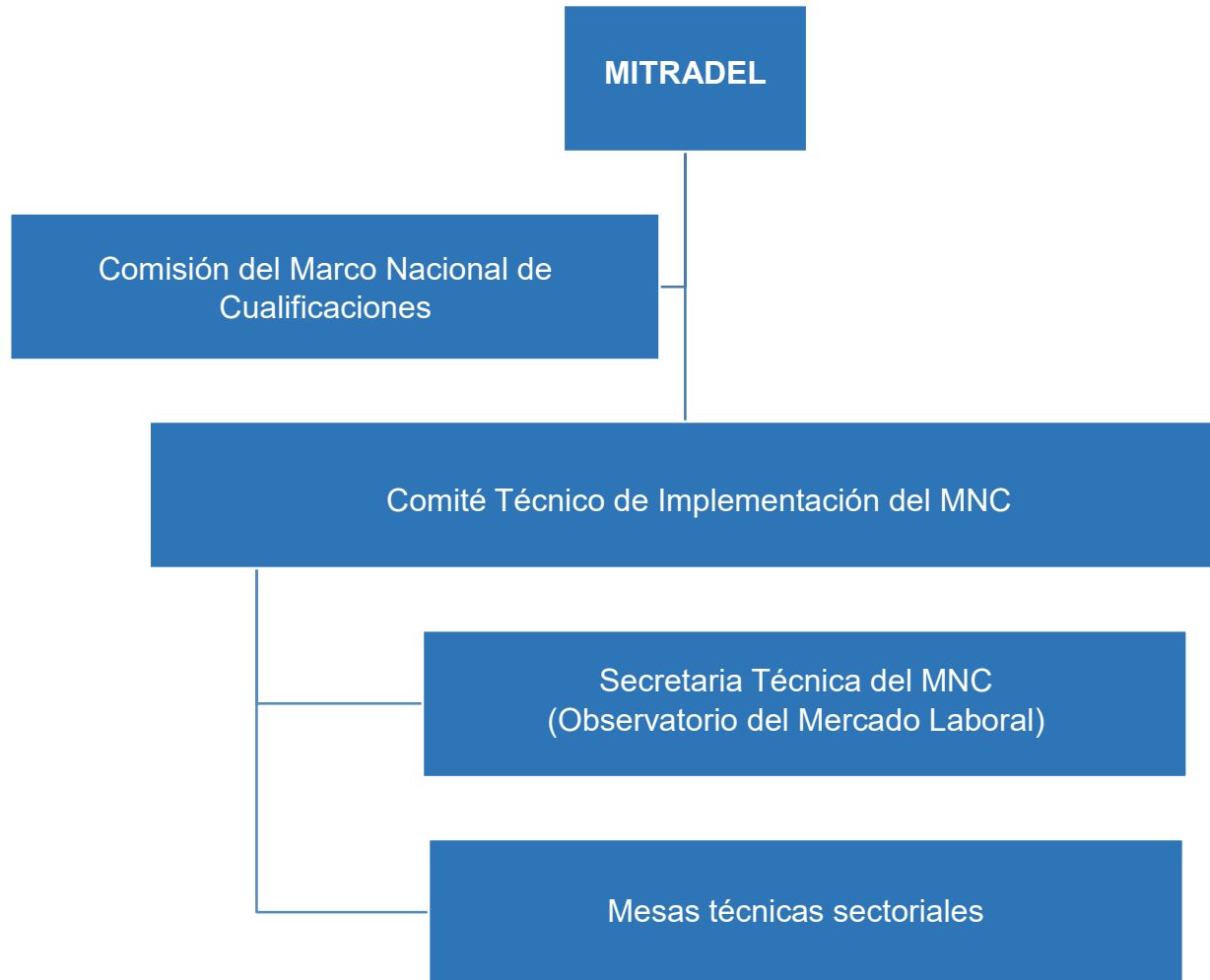
COMISIÓN DEL MNC

**ES LA INSTANCIA DE GOBERNANZA
RECTORA DEL MNC, CONFORMADA POR
REPRESENTANTES DEL GOBIERNO,
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y DE
LOS TRABAJADORES**



ANEXO 5.2

Esquema de gobernanza del MNC Panamá



Fuente: Elaboración propia de OIT / Cinterfor. Manual de procesos de la instancia de Gobernanza. Figura 1. Pág. 9

SE INSTALAN GRUPOS DE GOBERNANZA DEL MNC



Sesión de instalación del Comité Técnico de Implementación
del Marco Nacional de Cualificaciones. Abril 27, 2023. Presidida por
la señora Ministra S. E. Doris Zapata Acevedo.

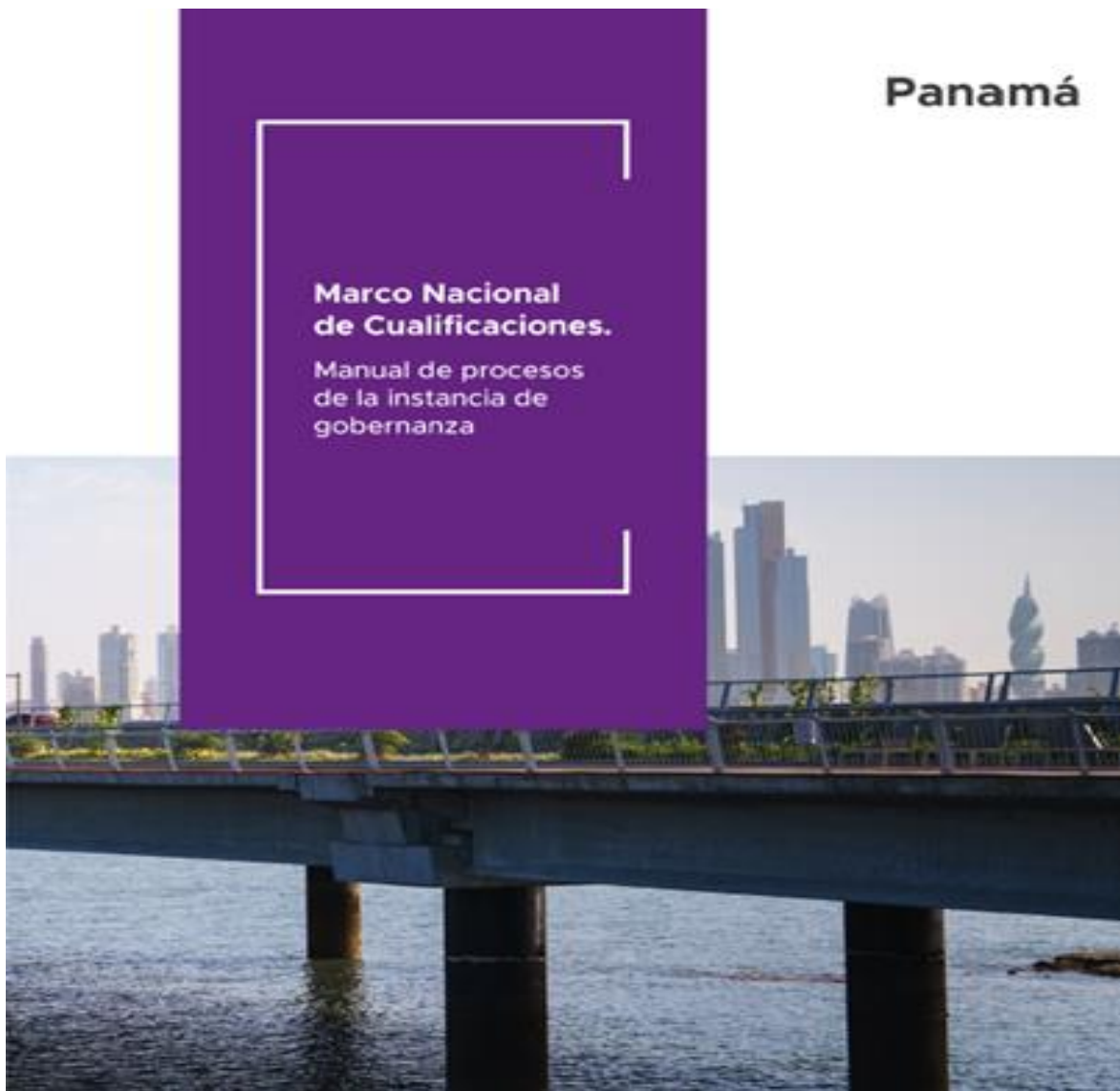
**Este Comité es responsable
de conformar y dar
seguimiento a las mesas
sectoriales de cualificaciones**



Miembros del Comité Técnico de Implementación del
Marco Nacional de Cualificaciones

ANEXO 5.3

Manual de procesos de la instancia de gobernanza. Marco Nacional de Cualificaciones. Diciembre 2022



En colaboración con el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF) y en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor) entre 2018 y 2019 brindó un acompañamiento técnico para el definición de una ruta para el

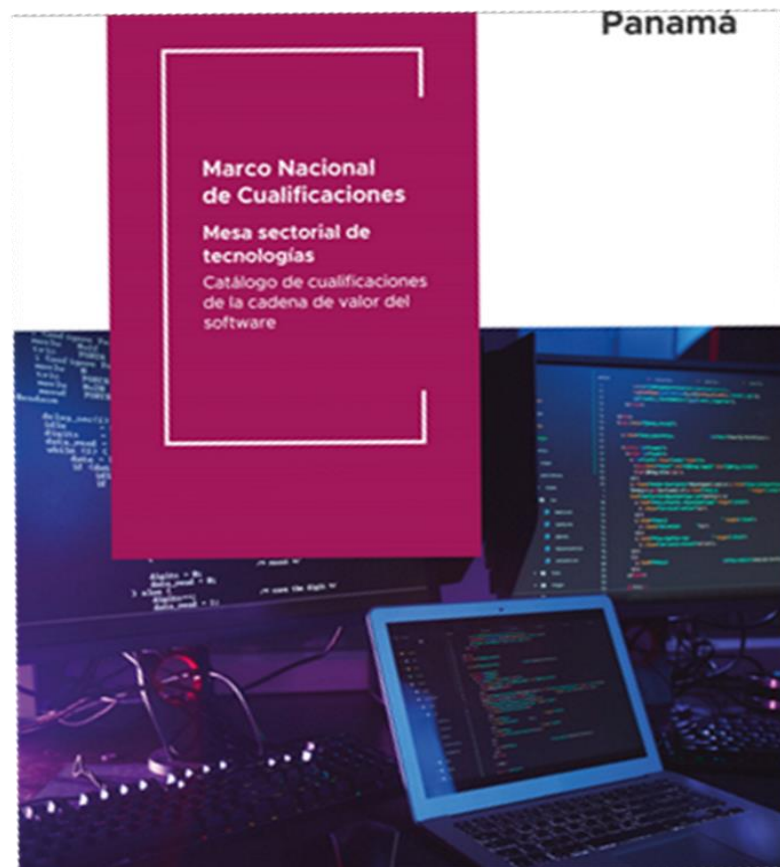
establecimiento del MNC para Panamá, en virtud de la recomendación de la Alta Comisión de la Política Pública de Empleo sobre las ocupaciones técnicas y profesionales. Como resultado de la asistencia técnica se elaboraron una serie de documentos.

Este documento es un manual en el cual se presentan la configuración de esa instancia junto con los procesos claves relacionados con la gestión de las cualificaciones, con el fin de guiar las acciones que se deben desarrollar para poner en marcha el MNC de Panamá. Consta de tres capítulos: el primero incluye aspectos generales sobre el manual mismo; el segundo presenta la gobernanza del MNC con las distintas instancias que la conforman y el tercero detalla los procesos claves de la instancia de gobernanza: 1) sectorización y priorización; 2) conformación y seguimiento de las mesas sectoriales; 3) alistamiento para el poblamiento del MNC; 4) poblamiento del MNC; 5) aprobaciones de cualificaciones; 6) fomento al uso de cualificaciones; 7) aprobación de oferta basada en cualificaciones.

Este producto de la cooperación técnica ha sido consolidado por Liliana González Ávila, consultora, bajo la dirección de Fernando Vargas Zúñiga, especialista senior en formación profesional, de la OIT/Cinterfor. Fue validado en el grupo de gobernanza constituido para el desarrollo de la asistencia técnica.

<https://www.oitcinterfor.org/manual-procesos-instancia-gobernanza-marco-nacional-cualificaciones-diciembre-2022-0>

ANEXO 5.4



Este documento contiene una versión preliminar para revisión por parte de la mesa sectorial de tecnologías del Catálogo de Cualificaciones de la cadena de valor del software. Parte de cualificaciones existentes en países como Colombia, Costa Rica, Chile y España y del Marco de habilidades para la era de la información (SFIA), una herramienta de carácter sectorial, también recogen perfiles ocupacionales definidos en Uruguay. Este producto de la cooperación técnica ha sido consolidado por Liliana González Ávila, consultora, bajo la dirección de Fernando Vargas Zúñiga, especialista senior en formación profesional de la OIT/Cinterfor

OIT/Cinterfor

<https://www.oitcinterfor.org › default › files>

ANEXO 5.5



GACETA OFICIAL

DIGITAL

Año CXXI

Panamá, R. de Panamá lunes 10 de octubre de 2022

N° 29640-A

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

Decreto Ejecutivo N° 7

(De lunes 10 de octubre de 2022)

QUE ADOPTA EL MARCO NACIONAL DE
CUALIFICACIONES Y ESTABLECE LAS
DISPOSICIONES PARA SU IMPLEMENTACIÓN

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA en uso de
sus facultades constitucionales y legales,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 64 de la Constitución Política de la República establece que el trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por lo tanto, es obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo, y el artículo 97, establece la educación laboral, como una modalidad no regular del sistema de educación, con programas de educación básica y capacitación especial;

Que de conformidad con el Convenio 122 sobre Políticas de Empleo de 1964, ratificado por el Decreto de Gabinete No.189 de 4 de julio de 1970, la República de Panamá reconoce la necesidad de formular y llevar a cabo una política activa destinada a fomentar el empleo productivo y libremente elegido; que cada trabajador tenga las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta

formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo,

religión, opinión política, procedencia nacional u origen social;

Que, el Decreto de Gabinete No.249 de 16 de julio de 1970, que dicta la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, determina que corresponde a esta entidad ministerial, orientar y coordinar la política de mano de obra para el mejor desarrollo de los recursos humanos, por medio de servicios de empleo y las investigaciones del mercado laboral;

Que mediante el Decreto Ejecutivo No. 26 de 3 de febrero de 2015, se creó la Secretaría Nacional en Ocupaciones Técnicas y Profesionales y el Consejo Consultivo Permanente de la Política Pública de Empleo en Ocupaciones Técnicas y Profesionales de la República de Panamá, con el objetivo de implementar el plan de acción para atender integralmente lo concerniente a la formación del talento humano en ocupaciones técnicas y profesionales,

Que las actuales tendencias del mercado laboral local y regional, imponen la necesidad inmediata de revisar, actualizar y priorizar estrategias y acciones público-privadas, que permitan mejorar la productividad local y la determinación de aspectos relativos a la promoción del empleo, con fundamento en el Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá; Que para el cumplimiento de estos objetivos, se hace necesaria la participación de las entidades que se desenvuelven en el ámbito del empleo, de la educación y de la formación profesional, así como de los sectores productivos del país e interlocutores

ANEXO 5.5

Año CXXI

Panamá, R. de Panamá lunes 10 de octubre de 2022

Nº 29640-A

sociales, para avanzar hacia el establecimiento del Marco Nacional de Cualificaciones;

Que la asistencia técnica 2019, brindada por el Banco de Desarrollo de América Latina dio lugar a la estructura y matriz de descriptores del Marco Nacional de Cualificaciones, construida a partir de un proceso participativo,

DECRETA:

Capítulo 1

Marco Nacional De Cualificaciones

Artículo 1. Objeto. Adoptar y reglamentar el Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá, en adelante MNC, con el fin de que el país disponga de una herramienta única de clasificación de los resultados de aprendizaje por niveles y con arreglo a descriptores acordados, que contribuya a consolidar una oferta de educación y formación de calidad que aporte al crecimiento económico.

Artículo 2. Definiciones. Para efectos del presente decreto y para la implementación del MNC se tendrán en consideración las siguientes definiciones:

1. Aplicación de conocimientos y habilidades. Capacidad del individuo para desempeñarse en un campo específico de trabajo o estudio concreto, poniendo en juego los conocimientos y habilidades de los que dispone, y actuar en un nivel determinado de autonomía y responsabilidad.

2. Autonomía. Capacidad para valerse por sí mismo y realizar una actividad, incluyendo la toma de decisiones, la interacción con otros para lograr resultados, el uso, administración y gestión de recursos, y la observación y juicio de los resultados de la propia actuación.

3. Capacidades de interacción. Aquellas capacidades personales asociadas a la relación con otro y manejo de las emociones.

4. Competencia laboral. Capacidad real para lograr un objetivo o un resultado en un contexto dado.

5. Conocimientos. Resultado de la asimilación de información gracias al aprendizaje, de hechos, principios, teorías y prácticas relacionadas con un campo específico de trabajo o estudio concreto. Pueden ser teóricos o fácticos.

6. Cualificación. Expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial.

7. Descriptor. Conjunto de categorías con las cuales se definen las características de los resultados del aprendizaje esperadas para cada nivel del marco. Los descriptores permiten incorporar a los marcos las necesidades y particularidades de su contexto, así como también las apuestas sobre lo que es relevante porque se requiere en el talento humano formado.

8. Habilidades. Capacidad para desarrollar prácticas, aplicando el conocimiento y la información para resolver problemas e

ANEXO 5.5

Año CXXI

Panamá, R. de Panamá lunes 10 de octubre de 2022

N° 29640-A

interactuar con otros en un campo específico de trabajo o estudio concreto.

9. Habilidades comunicativas. Capacidades asociadas al uso comunicativo del lenguaje y el pensamiento matemático.

10. Marco de Cualificaciones. Instrumento único y consensuado que reúne un conjunto de cualificaciones presentándolas de forma ordenada por niveles asociados con diferentes tipos de cualificación que puede ser de alcance regional, nacional y sectorial.

11. Nivel. Categoría o rango de referencia para agrupar las cualificaciones que se consideran equivalentes en función de determinados criterios tales como: autonomía, complejidad, variación, responsabilidad, etc.

12. Responsabilidad. Capacidad para tomar decisiones y actuar en los ámbitos personal, laboral, social, y sobre su propio aprendizaje, tomando en cuenta su impacto en los seres humanos y el ambiente, en el marco de los valores, la ética y el derecho en contextos multiculturales.

13. Ruta formativo-laboral. Itinerario o secuencia de formación o trabajo que pueden transitar las personas, en diferentes etapas e instituciones y que supone la coherencia entre los resultados alcanzados en el nivel previo y los prerrequisitos exigidos en el siguiente.

14. Sector productivo. Es una agrupación de las actividades productivas según sus carencias, de tal forma que permita hacer una

clasificación más ordenada de la producción y facilitar su análisis.

15. Solución de problemas. Capacidad para aprender a aprender, tomar decisiones y resolver problemas, utilizando información para ello.

Artículo 3. Objetivos del MNC. Son objetivos del Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá:

1. Diferenciar y articular las distintas ofertas formativas, desde los perfiles hasta la configuración de los diseños curriculares.

2. Mejorar la pertinencia de la educación y la formación profesional al introducir los resultados de aprendizaje como elemento central de la oferta.

3. Definir trayectorias de formación y visualizar las pasarelas entre distintas ofertas de formación.

4. Facilitar el diálogo entre el sector productivo y el formativo y visibilizar los requerimientos del sector productivo.

5. Contar con un referente para el reconocimiento de saberes previos, adquiridos en la práctica.

6. Unificar los sistemas de reporte e información sobre las necesidades de talento humano.

7. Reconocer los aprendizajes de las personas empíricas, así como de otros logrados en procesos de educación informal.

ANEXO 5.5

Año CXXI

Panamá, R. de Panamá lunes 10 de octubre de 2022

N° 29640-A

8. Facilitar el avance en la consolidación de un sistema de aseguramiento de la calidad de la oferta de educación y formación profesional.

Artículo 4. Principios del MNC. Son principios del Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá:

1. Pertinencia. El MNC recoge las necesidades y desafíos del país a través de una oferta educativa y de formación flexible y articulada.

2. Coherencia. El MNC organiza y articula la oferta de educación y formación

3. Inclusión. El MNC expresa no solo las necesidades del sector productivo, sino las perspectivas de actores claves como los jóvenes, las mujeres, los grupos indígenas, la población con discapacidad, entre otros.

4. Equidad. El MNC está dirigido tanto a las personas que han sido formadas mediante un proceso formal, independientemente del tipo de institución en que lo hayan hecho, así como a aquellas que han desarrollado sus competencias a través de la práctica y la experiencia.

5. Transparencia. El MNC recoge las distintas perspectivas del sector productivo, del sector educativo y de la formación profesional, de los trabajadores y de los grupos vulnerables (indígenas, jóvenes, mujeres y población con discapacidad).

6. Confiabilidad. El MNC responde a las características y condiciones propias de la República de Panamá, para promover el ejercicio ético de las distintas ocupaciones presentes, así como la autonomía y la justicia.

Artículo 5. Alcance del MNC. El Marco Nacional de Cualificaciones es nacional con cobertura a todos los sectores productivos el país; su carácter regulatorio se establecerá de forma progresiva con el fin de organizar y articular la oferta de formación profesional y de educación desde la primaria hasta la terciaria, siendo de este modo inclusivo y equitativo, en tanto facilita el reconocimiento de aprendizajes obtenidos por la experiencia.

Artículo 6. Estructura del MNC. El Marco Nacional de Cualificaciones está organizado en ocho niveles de cualificación, cuyos descriptores son resultados de aprendizajes en las dimensiones de:

1. Conocimientos y saberes disciplinares.

2. Habilidades, en las que se identifican la responsabilidad y la autonomía, de tres tipos:
a. Comunicativas.

b. Asociadas a la solución de problemas y de interacción personal.

c. Culturales y profesionales.

Artículo 7. Matriz de descriptores. Los resultados de aprendizaje en los ocho niveles se organizan en una matriz de descriptores. La matriz de descriptores será adoptada por la Comisión del MNC y revisada cada cinco años, según como esta lo establezca.

Artículo 8. Procesos claves del MNC. Los procesos claves en la implementación del MNC son los siguientes:

1. Sectorización y priorización: definición de las agrupaciones sectoriales que se tendrán

ANEXO 5.5

Año CXXI

Panamá, R. de Panamá lunes 10 de octubre de 2022

Nº 29640-A

en consideración para la creación de mesas sectoriales para el proceso de poblamiento y su priorización anual.

2. Conformación y seguimiento de las mesas sectoriales: definición de las mesas sectoriales requeridas según el plan de poblamiento anual, convocatoria de miembros de las mesas sectoriales, desarrollo de capacidades para el poblamiento en los actores de las mesas y seguimiento a la gestión de las mesas.

3. Poblamiento del MNC: identificación de los asesores o acompañantes metodológicos de las mesas sectoriales en el proceso de poblamiento; seguimiento a la identificación y producción de insumos para el poblamiento; desarrollo de las etapas del poblamiento.

4. Aprobación de cualificaciones: definición de los criterios de calidad y revisión de cualificaciones producidas por las mesas con base a ellos.

5. Fomento al uso de cualificaciones: definición de acciones para promover el uso del MNC por parte de los distintos actores, en particular de los oferentes de educación y formación para el diseño o ajuste de programas basados en las cualificaciones disponibles.

6. Aprobación de oferta basada en cualificaciones: aplicación de mecanismos para la verificación del cumplimiento de los estándares de cualificaciones en el diseño de programas de educación y formación, con el

fin de otorgar sellos o reconocimientos de calidad.

7. Reconocimiento de aprendizajes previos: definición de los criterios y mecanismos para el uso de las cualificaciones para reconocer aprendizajes obtenidos por la experiencia o a nivel internacional.

8. Gestión del Sistema de información de las cualificaciones: definición de los mecanismos y herramientas para registrar las cualificaciones producidas y los programas basados en cualificaciones reconocidos.

La Comisión del MNC definirá y adoptará el manual de procesos del MNC y revisará su cumplimiento, lo evaluará y actualizará periódicamente.

Capítulo 2

Poblamiento del Marco Nacional de Cualificaciones

Artículo 9. Poblamiento del MNC. El poblamiento del MNC es el proceso para la definición de cualificaciones sectoriales que inicia con la identificación de un sector ocupacional, el levantamiento de perfiles ocupacionales de dicho sector para su posterior análisis y clasificación a la luz de los descriptores en las dimensiones y subdimensiones definidas en el MNC.

Artículo 10. Estándar de cualificación. Para la identificación de las cualificaciones de carácter sectorial a través de procesos de poblamiento del MNC, la instancia de gobernanza establecerá un estándar de cualificación que podrá ser revisado por ella

ANEXO 5.5

Año CXXI

Panamá, R. de Panamá lunes 10 de octubre de 2022

Nº 29640-A

periódicamente, en plazos no menores a cinco años.

Artículo 11. Sectorización y priorización del poblamiento. La Comisión del MNC definirá una clasificación de los sectores y establecerá una priorización del poblamiento según criterios que contemplen tanto la participación de los sectores en la economía y el empleo, la importancia estratégica dentro los planes de gobierno y la existencia de desbalances entre la oferta y demanda de cualificaciones.

La instancia de gobernanza, con base en la priorización y el avance del proceso, definirá un plan anual de poblamiento en el que definirá los sectores que procederán a la construcción de cualificaciones sectoriales.

Artículo 12. Metodología para el poblamiento del MNC. La Comisión del MNC adoptará la metodología para el poblamiento sectorial, el cual se aplicará para la construcción de cualificaciones, a través de las mesas sectoriales conformadas para tal efecto.

La metodología de poblamiento del MNC podrá contemplar la referenciación de perfiles, cualificaciones y rutas formativo laborales de marcos de cualificaciones de otros países.

Artículo 13. Productos del poblamiento sectorial del MNC. Serán productos del poblamiento sectorial:

1. Los estudios de caracterización sectorial.
2. Los perfiles ocupacionales estandarizados.

3. Las cualificaciones sectoriales.

4. Las rutas formativo - laborales, los cuales conformarán el Catálogo Sectorial de Cualificaciones.

Artículo 14. Proceso de conformación de mesas sectoriales de cualificaciones. La Comisión del MNC, o quien haga sus veces de forma transitoria, tiene la responsabilidad de definir y conformar las mesas sectoriales según la priorización del poblamiento como se establece en el artículo 9 del presente decreto.

Artículo 15. Mesas sectoriales de cualificaciones. Las mesas sectoriales de cualificaciones son las instancias de representación sectorial que tienen a cargo la identificación de las cualificaciones de los distintos sectores.

Artículo 16. Integrantes de las mesas sectoriales de cualificaciones. Las mesas sectoriales de cualificación son de carácter tripartito y cuentan con los siguientes participantes:

1. Representantes de las entidades gubernamentales con responsabilidades en el diseño e implementación de políticas sectoriales, de regulación o control, del sector productivo.
2. Representantes de asociaciones sindicales de trabajadores del sector productivo.
3. Representantes de las empresas y asociaciones o sindicatos de empleadores del sector productivo.

ANEXO 5.5

Año CXXI

Panamá, R. de Panamá lunes 10 de octubre de 2022

N° 29640-A

4. Representantes de entidades o asociaciones profesionales del sector productivo. 5. Representantes de entidades de educación y formación académica y profesional. 6. Representantes de las entidades públicas o privadas a cargo del otorgamiento de la idoneidad profesional dentro del sector productivo.

La mesa sectorial, luego de su constitución por la Comisión del MNC, contará con un líder sectorial electo por sus miembros, encargado de la convocatoria y la promoción de la participación para desarrollar el proceso de poblamiento del marco nacional de cualificación.

La mesa sectorial contará con un experto metodólogo, provisto por la Comisión del MNC, que facilite las sesiones, consolide los productos y coordine los ejercicios de validación de los productos alcanzados, antes de su presentación a la Comisión del MNC, para su aval.

Artículo 17. Funciones de las mesas sectoriales de cualificaciones. Son funciones de las mesas sectoriales de cualificaciones:

1. Efectuar los estudios de caracterización sectorial, a partir de insumos de información primaria y secundaria que permitan identificar las tendencias, dinámica ocupacional y prospectiva.

2. Efectuar los estudios sobre la oferta educativa y de formación que atiende las necesidades de talento humano y establecer los desbalances existentes frente a la demanda de habilidades del sector.

3. Identificar y convocar a los actores relevantes del sector productivo seleccionado. 4. Identificar los procesos claves del sector y establecer las cadenas de valor a ser objeto del poblamiento, en razón a criterios de pertinencia y relevancia estratégica.

5. Levantar y validar los perfiles ocupacionales de los procesos y cadenas de valor del sector objeto del poblamiento.

6. Configurar las cualificaciones a partir de la metodología definida por la Comisión del MNC.

7. Definir las rutas formativo-laborales que se configuran a partir de las cualificaciones sectoriales identificadas.

8. Consolidar catálogos de cualificaciones sectoriales a partir de los ejercicios de poblamiento desarrollados.

9. Promover, junto con la Comisión del MNC, el uso de las cualificaciones tanto para el diseño y ajuste de programas de formación y para el mejoramiento de los procesos de gestión humana en las empresas.

10. Promover procesos de reconocimiento de aprendizajes no formales con referencia a las cualificaciones identificadas.

11. Actualizar los perfiles ocupacionales y las cualificaciones sectoriales definidas, de acuerdo con la vigencia establecida para ellas, según la dinámica de cambio del sector.

Artículo 18. Reglamentación. La Comisión del MNC reglamentará el funcionamiento de las

ANEXO 5.5

Año CXXI

Panamá, R. de Panamá lunes 10 de octubre de 2022

N° 29640-A

mesas sectoriales de cualificaciones, dentro de los siguientes seis meses a la expedición del presente decreto.

Capítulo III

Institucionalidad y gobernanza del Marco Nacional de Cualificaciones

Artículo 19. Transitoriedad de la instancia de gobernanza. La instancia de gobernanza transitoria de la que trata este capítulo tendrá a su cargo la implementación y seguimiento del MNC hasta que se instaure una instancia definitiva, para lo que se define un plazo de tres años a partir de la expedición del presente decreto.

La instancia transitoria que tendrá la rectoría del MNC en su implementación y seguimiento será el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, que contará con la Comisión del Marco Nacional de Cualificaciones, una Secretaría Técnica que será ejercida por el Observatorio del Mercado Laboral del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, y un Comité Técnico de Implementación, como se define en los artículos a continuación.

Artículo 20. Comisión del Marco Nacional de Cualificaciones. Se crea la Comisión del Marco Nacional de Cualificaciones, adscrita al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, y conformada por representantes de las siguientes instituciones, organizaciones e interlocutores sociales, a saber:

1. El Ministro o Viceministro de Trabajo y Desarrollo Laboral, quien la presidirá.
2. El Ministro o Viceministro de Educación.

3. El Ministro o Viceministro de Desarrollo Social.

4. El Director General del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano.

5. El Director Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. 6. Un representante del Sector de los Trabajadores proveniente del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados.

7. Un representante de la Asociación Nacional de Recursos Humanos de Panamá.

Artículo 21. Funciones de la Comisión del Marco Nacional de Cualificaciones. Son funciones de la Comisión de las siguientes:

1. Adoptar el reglamento de funcionamiento de la Comisión misma y del Comité Técnico de Implementación.
2. Definir un plan estratégico de implementación del MNC.
3. Verificar y adoptar los procesos y procedimientos del MNC.
4. Dar seguimiento a la implementación del MNC en sus distintos procesos.
5. Priorizar los sectores en los que se avanzará el poblamiento del MNC para la definición de cualificaciones, en conjunto con los representantes del sector productivo.
6. Definir un plan anual de poblamiento sectorial.
7. Dar seguimiento al avance en su proceso de poblamiento en los sectores priorizados. 8.

ANEXO 5.5

Año CXXI

Panamá, R. de Panamá lunes 10 de octubre de 2022

N° 29640-A

Aprobar formalmente las cualificaciones del MNC.

9. Definir los criterios para configurar nuevas cualificaciones según la demanda del sector productivo, para seleccionarlas y validarlas.

10. Promover la utilización del MNC por parte de entidades gubernamentales, oferentes de educación y formación y el sector empresarial.

11. Diseñar junto con las instancias gubernamentales competentes los mecanismos para avanzar en el aseguramiento de calidad de la oferta de educación y formación de modo que contemple los estándares de cualificaciones como referentes.

12. Presentar y coordinar con las entidades públicas, la promoción de leyes y reglamentos que se estimen necesarios para el establecimiento, implementación y sostenibilidad del MNC.

13. Monitorear y evaluar los resultados e impactos de la implementación del MNC. 14. Definir y dar seguimiento a la estrategia de información pública acerca del MNC. 15. Presentar al presidente de la República y al ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral, informes periódicos sobre los avances de los planes, líneas estratégicas y acciones prioritarias en torno a la implementación del MNC.

Artículo 22. Funciones de la Secretaría Técnica del Marco Nacional de

Cualificaciones. Son funciones de la Secretaría Técnica del MNC las siguientes:

1. Preparar la propuesta de reglamento de la Comisión del MNC y el Comité Técnico de Implementación.

2. Citar a las sesiones de la Comisión del MNC, conforme a la convocatoria de sesión ordinaria o extraordinaria respectiva.

3. Levantar las actas de las sesiones de la Comisión del MNC.

4. Dar seguimiento al cumplimiento de las disposiciones de la Comisión del MNC.

5. Convocar las sesiones del Comité Técnico de Implementación.

6. Brindar herramientas e insumos para realizar las sesiones del Comité Técnico de Implementación.

7. Dar seguimiento a las acciones del Comité Técnico de Implementación.

8. Levantar las actas de las sesiones de la Comisión del MNC.

9. Registrar las cualificaciones aprobadas por la Comisión del MNC.

10. Preparar el informe anual de implementación del MNC.

11. Las demás que le sean asignadas por la Comisión del MNC.

La Comisión del MNC establecerá y adoptará legalmente un reglamento para la operación de la Secretaría Técnica, dentro de los seis

ANEXO 5.5

Año CXXI

Panamá, R. de Panamá lunes 10 de octubre de 2022

N° 29640-A

meses a partir de la promulgación de este Decreto Ejecutivo.

Artículo 23. Comité Técnico de Implementación del Marco Nacional de Cualificaciones. Se crea el Comité Técnico de Implementación del MNC, el cual estará conformado por:

1. Un representante del Ministerio Trabajo y Desarrollo Laboral, quién lo presidirá. 2. Un representante del Ministerio de Educación.
3. Un representante del Ministerio de Desarrollo Social.
4. Un representante del Ministerio de Economía y Finanzas.
5. Un representante del Ministerio de Comercio e Industrias.
6. Un representante del Instituto para la Formación Profesional y Aprovechamiento del
Recurso Humano.
7. Un representante de la Secretaría Nacional de Discapacidad.
8. Un representante de la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa.
9. Un representante de la Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.
10. Un representante de la Autoridad para la Innovación Gubernamental.
11. Un representante del Instituto Nacional de Estadística y Censo de Panamá. 12. Un representante del Instituto Nacional de

Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano.

13. Un representante del Instituto Técnico Superior Especializado.
14. Un representante del Instituto Panameño de Habilidad Especial.
15. Un representante de la Universidad de Panamá.
16. Un representante de la Universidad Tecnológica de Panamá.
17. Dos representantes de la Fundación del Trabajo.
18. Dos representantes del Sector de los Trabajadores proveniente del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados.
19. Un representante del Consejo Nacional de la Empresa Privada.
20. Un representante de la Asociación Nacional de Profesionales de Recursos Humanos de Panamá.
21. Un representante del Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educacional.

El Comité Técnico de Implementación del Marco Nacional de Cualificaciones podrá convocar a las reuniones del comité a aquellas instituciones que consideren necesarias para el proceso de implementación del MNC.

Artículo 24. Funciones del Comité Técnico de Implementación del MNC. Son funciones del Comité Técnico de Implementación del MNC las siguientes:

ANEXO 5.5

Año CXXI

Panamá, R. de Panamá lunes 10 de octubre de 2022

N° 29640-A

1. Definir su plan de trabajo en consonancia con el reglamento de funcionamiento establecido por la Comisión del MNC.

2. Elaborar, revisar e implementar periódicamente los procesos claves del MNC, enunciados en el artículo 8 del presente decreto.

3. Implementar las acciones definidas en el Plan de implementación del MNC y en los planes operativos anuales.

4. Conformar y dar seguimiento a las mesas sectoriales de cualificaciones.

5. Priorizar los sectores en los que se avanzará el poblamiento del MNC para la definición de cualificaciones, en conjunto con los representantes del sector productivo.

6. Poner en marcha las estrategias para promover la utilización del MNC por parte de entidades gubernamentales, oferentes de educación y formación y el sector empresarial.

La Comisión del MNC establecerá y adoptará un reglamento, mediante Resolución, para el funcionamiento del Comité Técnico de Implementación del MNC, dentro de los seis meses a partir de la promulgación de este Decreto Ejecutivo.

Artículo 25. Plan de implementación del Marco Nacional de Cualificaciones. La Comisión del MNC definirá un plan de implementación a tres años y establecerá con base en los planes operativos anuales.

Artículo 26. Seguimiento al Marco Nacional de Cualificaciones. La Comisión del MNC definirá mecanismos para el seguimiento de implementación y establecerá los indicadores necesarios para verificar el avance en la implementación con respecto al Plan de Implementación y los planes operativos anuales.

Artículo 27. Financiación de la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, incluirá en su presupuesto anual las partidas necesarias para el funcionamiento y operación de la Comisión del Marco Nacional de Cualificaciones, así como para la puesta en marcha de los procesos de gobernanza del MNC y de poblamiento del MNC de Panamá en los sectores priorizados por esta instancia.

Los procesos de poblamiento sectorial podrán financiarse mediante la concurrencia de recursos públicos y privados.

Artículo 28. Se deroga el Decreto Ejecutivo No. 26 de 3 de febrero de 2015.

Artículo 29. El presente Decreto Ejecutivo empezará a regir a partir de su promulgación.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Constitución Política de la República; Decreto de Gabinete No. 189 de 4 de junio de 1970 y Decreto de Gabinete No. 249 de 16 de julio de 1970.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

ANEXO 5.5



GACETA OFICIAL

DIGITAL

Año CXXI

Panamá, R. de Panamá lunes 10 de octubre de 2022

N° 29640-A

Dado en la ciudad de Panamá, (10) días del
mes de Octubre de dos mil veintidós (2022).


LAURENTINO CORTIZO COHEN
Presidente de la República


DORIS ZAPATA ACEVEDO
Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral



GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Actitud:** Es uno de los descriptores de la matriz del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) y se enfoca en la autonomía, responsabilidad y la disposición que tienen las personas para actuar y pensar en diferentes contextos.
- **Aprendizajes previos:** Son aquellos obtenidos por las personas a lo largo de la vida, independientemente de dónde, cuándo y cómo fueron adquiridos. Incluye los aprendizajes empíricos y autónomos adquiridos en el lugar de trabajo, en la comunidad y como parte del vivir diario. Es un aprendizaje no necesariamente institucionalizado.
- **Área de Cualificación:** Es un agrupamiento de ocupaciones con afinidad en las competencias para cumplir el propósito y objetivos de producción de bienes y servicios en actividades económicas relacionadas entre sí.
- **Autonomía:** Capacidad de una persona para tomar decisiones, actuar en un contexto con autodeterminación y asumir los resultados.
- **Competencia:** Es la capacidad demostrada para poner en acción conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que hacen posible su desempeño en diversos contextos sociales. Se evidencia a través del logro de los Resultados de Aprendizaje.
- **Conocimiento:** Es uno de los descriptores de la matriz del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) y se refiere al resultado de la asimilación de información por medio del aprendizaje, acervo de hechos, principios, teorías y prácticas relacionados con un campo de trabajo o estudio concreto.
- **Cualificación:** Es el reconocimiento formal que otorga una institución autorizada después de un proceso de evaluación a una persona que ha demostrado las competencias expresadas en términos de Resultados de Aprendizaje definidos y vinculados a un nivel de cualificación del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

Las cualificaciones se reconocen mediante los títulos o certificados que se obtienen a través de las diferentes vías de cualificación.

- **Descriptor de nivel:** Delimita de manera genérica los Resultados de Aprendizaje de cada uno de los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), expresados en términos de conocimientos, destrezas y actitudes, aplicables en contextos de trabajo, estudio o en ambos. Son de carácter orientativo y se constituyen en un referente para organizar las cualificaciones en cada nivel.
- **Destreza:** Es uno de los descriptores de la matriz del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) relacionado con la capacidad de una persona para aplicar conocimientos y utilizar técnicas, con el fin de realizar tareas y resolver problemas en un campo de trabajo o estudio. Las destrezas pueden ser capacidades cognitivas

(uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y prácticas (destreza manual y uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos).

- **Marco Nacional de Cualificaciones (MNC):** Es un componente del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y se define como el instrumento que permite estructurar y clasificar las cualificaciones en un esquema de ocho (8) niveles ordenados y expresados en términos de conocimientos, destrezas y actitudes, aplicables en contextos de estudio, trabajo o en ambos, de acuerdo con la secuencialidad y complejidad de los aprendizajes que logran las personas en las diferentes vías de cualificación. El Marco Nacional de Cualificaciones de Colombia por sus características es inclusivo, no abarcativo y flexible.
- **Nivel de Cualificación:** Establece el grado de complejidad, amplitud y profundidad de los Resultados de Aprendizaje, ordenados secuencialmente en términos de conocimientos, destrezas y actitudes, lo que permite clasificar las cualificaciones en el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).
- **Ocupación:** Es el conjunto de cargos, empleos u oficios que incluyen categorías homogéneas de funciones, independientemente del lugar o tiempo donde se desarrollen.
- **Responsabilidad:** Hace referencia al compromiso personal y social, al respeto y la valoración del deber en el ámbito de la educación, formación y el trabajo.
- **Resultado de Aprendizaje:** Es el actuar de una persona como expresión de lo que sabe, comprende, hace y demuestra después de un proceso de aprendizaje. Estos deberán ser coherentes con las necesidades sociales, laborales, productivas y con las dinámicas propias de los aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida.
- **Ruta metodológica:** Es la descripción secuencial y ordenada de los pasos que deben realizarse para diseñar cualificaciones teniendo en cuenta los preceptos del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).
- **Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC):** Es el conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país. Son componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), los subsistemas de aseguramiento de la calidad de la educación y la formación, de normalización de competencias y de evaluación y certificación de competencias, el esquema de movilidad educativa y formativa, así como la plataforma de información del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).
- **Vías de Cualificación:** Son las diferentes maneras y opciones mediante las cuales las personas adquieren y desarrollan Resultados de Aprendizaje y los aplican en los contextos social, educativo, formativo, laboral y productivo. Las vías de

cualificación son la educativa, la del subsistema de formación para el trabajo y la del reconocimiento de aprendizajes previos.

- Vía de Cualificación Educativa: Es la vía por la cual se alcanzan y reconocen los Resultados de Aprendizaje que una persona obtiene al culminar y aprobar un programa de la educación formal o en la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, diseñado teniendo como referente los catálogos sectoriales de cualificaciones y conforme a los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).
- Vía de Cualificación de la Formación para el Trabajo – SFT: Es la vía por la cual se alcanzan y reconocen los Resultados de Aprendizaje que una persona obtiene al culminar y aprobar un programa de formación para el trabajo diseñado teniendo como referente los catálogos sectoriales de cualificaciones, siguiendo los lineamientos del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y conforme a los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).
- Vía de Cualificación del Reconocimiento de Aprendizajes Previos: Es la vía de cualificación por la cual se reconocen aprendizajes obtenidos a lo largo de la vida por una persona, independiente de dónde, cuándo y cómo fueron adquiridos, el reconocimiento se otorgará mediante procesos de evaluación y certificación de competencias u otros mecanismos, tomando como referente los resultados de aprendizaje del Sistema Nacional de Cualificaciones. El Gobierno Nacional reglamentará esta vía de cualificación a través del Ministerio del Trabajo.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Alta Comisión de la Política Pública de Empleo sobre las ocupaciones técnicas y profesionales: Aumentar el empleo, la productividad y la inclusión social con más y mejor formación técnica y profesional. 2014.
- Billorou, N. y Vargas F. Herramientas básicas para el diseño e implementación de Marcos de Cualificaciones.
- Cinterfor / OIT / CAF/ MITRADEL. Análisis de entorno de Panamá. Antecedentes para la construcción del MNC. Mayo de 2019
- Decreto Ejecutivo No.7 de 10 de octubre de 2022. Gaceta Oficial No.29640-A
- Cinterfor / OIT / CAF/ MITRADEL Estructura básica. Mayo de 2019
- Cinterfor / OIT / CAF/ MITRADEL. Hoja de ruta y sugerencia de gobernanza para el establecimiento del MNC de Panamá. Mayo de 2021
- Cinterfor / OIT / CAF/ MITRADEL. Poblamiento del MNC de Panamá. Mayo de 2019
- Cinterfor / OIT / CAF/ MITRADEL. Manual de procesos de la instancia de gobernanza. Julio de 2022
- Cinterfor / OIT / CAF/ MITRADEL. Catálogo de cualificaciones de la cadena de valor del software. Agosto de 2022
- Marco Nacional de Cualificaciones de Colombia.
<https://especiales.colombiaaprende.edu.co/mnc/definicion.html>
- OIT. Recomendación No.195 de 2004.
- OIT/ CINTERFOR. Liliana González Ávila y Álvaro Vargas. Informe de Cinterfor sobre el desarrollo de acciones de cooperación técnica con la República de Panamá para el establecimiento de la instancia de gobernanza y proceso de poblamiento del Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá en el sector de tecnologías digitales. Montevideo, diciembre 2022.



REPÚBLICA DE PANAMÁ
— GOBIERNO NACIONAL —

**MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL**