

Panamá

Marco Nacional de Cualificaciones.

Manual de procesos
de la instancia de
gobernanza

Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá

Manual de procesos de la instancia de gobernanza

ACUERDO DE COOPERACIÓN TÉCNICA NO REEMBOLSABLE, FACILITADA POR EL BANCO DE DESARROLLO DE AMÉRICA LATINA (CAF) Y CON EL APOYO TÉCNICO DE OIT/CINTERFOR PARA LA DEFINICIÓN Y DISEÑO DE LA INSTANCIA DE GOBERNANZA DEL MNC Y AVANZAR EN EL POBLAMIENTO DEL SECTOR DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC)

Panamá, diciembre de 2022.



Organización
Internacional
del Trabajo

CINTERFOR



República de Panamá

Laurentino Cortizo Cohen
Presidente de la República

Doris Zapata Acevedo
Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral

Moisés Véliz Arosemena
Jefe del Observatorio del Mercado Laboral



Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá. Manual de procesos de la instancia de gobernanza.
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Banco de Desarrollo de América Latina (CAF) y Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor)



Bibiam Díaz Barragán
Ejecutiva Principal - Especialista en educación
Dirección de Proyectos de Desarrollo Sostenible Región Norte



Liliana González Ávila
Consultora

Fernando Vargas Zúñiga
Especialista Senior en Formación Profesional

Ciudad de Panamá, diciembre de 2022.

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 emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.



Siglas y acrónimos

| | |
|----------------|--|
| CAF | Banco de Desarrollo de América Latina |
| CIU | Clasificación Internacional Industrial Uniforme |
| CIUO | Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones |
| MITRADEL | Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral |
| MNC | Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| OIT /Cinterfor | Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la Organización Internacional del Trabajo |
| OML | Observatorio del Mercado Laboral |



Contenido

| | |
|--|----|
| Presentación..... | 7 |
| I. Aspectos Generales..... | 8 |
| A. Objetivo del Manual..... | 8 |
| B. Base legal..... | 8 |
| C. Alcance del Manual..... | 8 |
| D. Responsabilidad del Manual..... | 8 |
| E. Actualización del Manual..... | 8 |
| II. Gobernanza del MNC Panamá..... | 9 |
| A. Definición de la gobernanza..... | 9 |
| B. Estructura de la gobernanza del MNC Panamá..... | 9 |
| C. Descripción de las instancias de la gobernanza..... | 9 |
| 1. Rectoría del MNC en cabeza del MITRADEL..... | 10 |
| 1.1 Propósito..... | 10 |
| 1.2 Funciones..... | 10 |
| 2. Comisión del Marco Nacional de Cualificaciones..... | 10 |
| 2.1. Propósito..... | 10 |
| 2.2. Funciones..... | 11 |
| 2.3. Conformación..... | 11 |
| 3. Comité Técnico de Implementación del MNC..... | 12 |
| 3.1. Propósito..... | 12 |
| 3.2. Funciones..... | 12 |
| 3.3. Conformación..... | 12 |
| 4. Secretaría Técnica del MNC..... | 13 |
| 4.1. Propósito..... | 13 |
| 4.2. Funciones..... | 13 |
| 5. Mesas sectoriales..... | 14 |
| 5.1. Definición..... | 14 |
| 5.2. Propósito..... | 14 |
| 5.3. Funciones..... | 14 |
| 5.4. Conformación..... | 14 |
| III. Procesos de la instancia de gobernanza del MNC..... | 16 |
| A. Mapa de procesos de la instancia de gobernanza del MNC Panamá..... | 16 |
| B. Definición de procesos..... | 16 |
| 1. Sectorización y priorización..... | 17 |
| 2. Conformación, formalización y seguimiento de las mesas sectoriales..... | 19 |
| 3. Alistamiento para el poblamiento del MNC..... | 21 |
| 3.1. Identificación de asesores metodológicos..... | 22 |
| 3.2. Formación de actores sectoriales para el poblamiento..... | 23 |
| 4. Poblamiento del MNC..... | 24 |
| 4.1. Caracterización sectorial..... | 24 |
| 4.2. Elaboración de perfiles ocupacionales..... | 26 |
| 4.3. Posicionamiento de perfiles ocupacionales en los niveles del MNC..... | 28 |



| | | |
|------|---|----|
| 4.4. | Construcción de las cualificaciones | 28 |
| 4.5. | Definición de la ruta formativo -laboral | 30 |
| 5. | Aprobación de cualificaciones..... | 31 |
| 6. | Fomento al uso de cualificaciones | 32 |
| 7. | Aprobación de oferta basada en cualificaciones | 33 |
| 8. | Reconocimiento de aprendizajes previos | 34 |
| 9. | Gestión del sistema de información de cualificaciones | 36 |
| | Glosario | 38 |
| | Referencias bibliográficas | 40 |
| | Anexos | 41 |



Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1. Estructura de la gobernanza del MNC Panamá..... | 9 |
| Figura 2. Mapa de procesos de la instancia de gobernanza del MNC | 16 |
| Figura 3. Subprocesos asociados al alistamiento para el poblamiento del MNC | 21 |
| Figura 4. Subprocesos asociados al poblamiento del MNC | 24 |

Índice de anexos

| | |
|---|----|
| Anexo 1. Clasificación Industrial Nacional Uniforme de Panamá | 42 |
| Anexo 2. Propuesta de formación de actores sectoriales para el proceso de poblamiento | 43 |
| Anexo 3. Propuesta de criterios de calidad de las cualificaciones | 45 |
| Anexo 4. Propuesta de estándar de cualificación para el MNC | 46 |



Presentación

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 los siguientes documentos, como resultado de un trabajo de investigación y consulta con distintos actores:

- a) Análisis de entorno de Panamá que presenta los antecedentes a la construcción del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), identificando los principales desafíos de desarrollo del capital humano en Panamá y puntualiza el diagnóstico en relación con la articulación entre educación y trabajo así como las oportunidades para mejorar tal articulación.
- b) Marco Nacional de Cualificaciones que presenta la estructura básica, estos, es objetivos, alcance, propósitos, niveles, dimensiones y matriz de descriptores del marco.
- c) Hoja de ruta y sugerencia de gobernanza para el establecimiento del Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá que contiene la propuesta de hoja de ruta para el establecimiento del MNC en Panamá y presenta las etapas que siguen para su implementación y explora las figuras posibles de gobernanza.
- d) Poblamiento del Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá Modelamiento que contiene la propuesta metodológica para el poblamiento del Marco Nacional de Cualificaciones para la elaboración de las cualificaciones sectoriales. Se incluye un ejercicio de modelamiento en cuatro sectores productivos.

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 se ha avanzado en la definición y diseño de la instancia de gobernanza del MNC de Panamá.

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.



I. Aspectos Generales

A. Objetivo del Manual

Definir la estructura y procesos clave de la instancia de gobernanza del Marco de Nacional Cualificaciones (MNC), al cual será ejercida por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) que será apoyada por el Observatorio del Mercado Laboral (OML) en calidad de Secretaría técnica de la Comisión Nacional del MNC.

B. Base legal

Documento normativo (en proceso de definición)

C. Alcance del Manual

Este documento es de aplicación por parte del MITRADEL en los asuntos relativos a la gestión de las cualificaciones y el cumplimiento de los objetivos que el MNC se ha trazado.

D. Responsabilidad del Manual

El responsable de este manual es el OML del MITRADEL, en su calidad de Secretaría Técnica del MNC.

E. Actualización del Manual

Este manual deberá actualizarse cada tres años.

II. Gobernanza del MNC Panamá

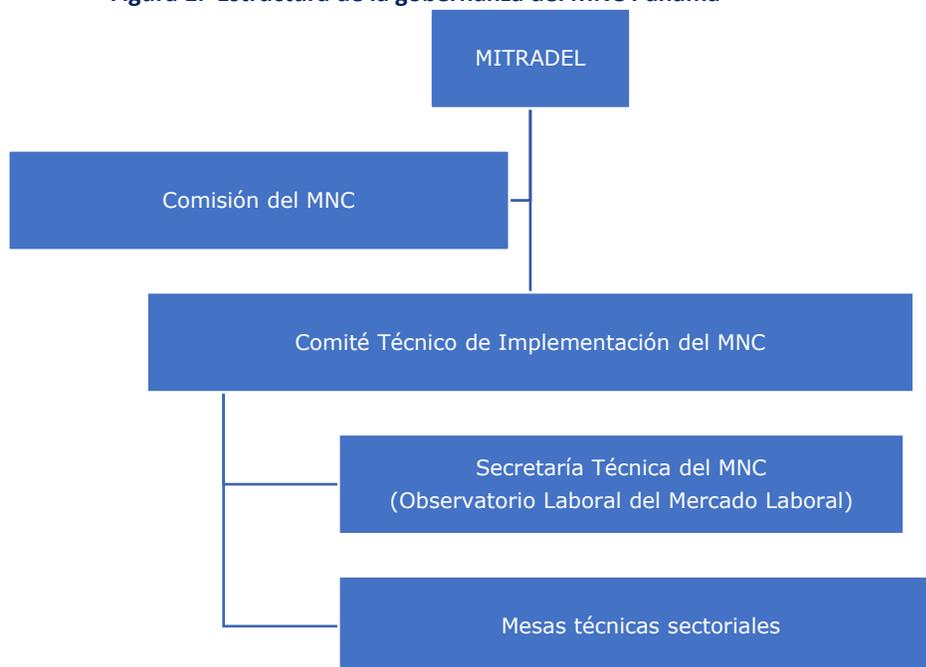
A. Definición de la gobernanza

La gobernanza es el esquema o arreglo institucional que conduce a que el MNC cumpla los propósitos para los que fue creado.

B. Estructura de la gobernanza del MNC Panamá

La instancia 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, un Comité Técnico de Implementación y una Secretaría Técnica que será ejercida por el Observatorio del Mercado Laboral del MITRADEL y (figura 1).

Figura 1. Estructura de la gobernanza del MNC Panamá



Fuente: elaboración propia

C. Descripción de las instancias de la gobernanza

Son instancias de la gobernanza del MNC Panamá las siguientes: 1) la rectoría en cabeza del MITRADEL; 2) la Comisión del MNC; 3) el Comité Técnico de Implementación del MNC y 4) la Secretaría Técnica del MNC. Se describen a continuación.



1. Rectoría del MNC en cabeza del MITRADEL

1.1 Propósito

El propósito de la rectoría del MNC en cabeza de MITRADEL es avanzar en la implementación plena del MNC en los niveles estratégico, sectorial y operativo para que este cumpla los objetivos que se ha fijado, en consonancia con su naturaleza y alcance, y guiado por los principios acordados.

1.2 Funciones

Las funciones del MITRADEL como ente rector del MNC:

- a. Elaborar, implementar y revisar los procesos y procedimientos del MNC Panamá.
- b. Adoptar la sectorización aplicable al proceso de poblamiento del MNC Panamá.
- c. Definir los criterios para configurar nuevas cualificaciones según las necesidades de desarrollo social y económico del país, las demandas del sector productivo y las brechas de talento humano.
- d. Establecer un plan de poblamiento anual del MNC Panamá.
- e. Promover la creación de mesas sectoriales para la construcción de cualificaciones y dar seguimiento a su operación.
- f. Analizar, aprobar y registra las cualificaciones sectoriales en el MNC Panamá.
- g. Definir criterios para seleccionar y validar las cualificaciones
- h. Promover la utilización del MNC Panamá por parte de los distintos actores sociales e instancias gubernamentales.
- i. Coordinar con las instancias competentes la incorporación de las cualificaciones en los criterios de aseguramiento y acreditación de proveedores de educación y formación.
- j. Asesorar al Gobierno Nacional con respecto a las políticas de cualificaciones.
- k. Coordinar con las instancias correspondiente el diseño de mecanismo de reconocimiento de aprendizajes previos y de formación del talento humano extranjero en el país.
- l. Monitorear y evaluar los resultados e impactos de la implementación del MNC Panamá.
- m. Producir y difundir información pública acerca del MNC Panamá.
- n. Todas las demás que se requieran para la implementación del MNC Panamá y su adecuada gestión.

2. Comisión del Marco Nacional de Cualificaciones

2.1. Propósito

El propósito de la Comisión del MNC es garantizar el cumplimiento de los objetivos y principios del MNC, así como facilitar la toma de decisiones que garanticen su implementación bajo un diálogo social efectivo.



2.2. Funciones

Las funciones de la Comisión del MNC son las siguientes:

- a. Adoptar el reglamento de funcionamiento de la Comisión misma y del Comité Técnico del MNC.
- b. Definir un plan estratégico de implementación del MNC.
- c. Verificar y adoptar los procesos y procedimientos del MNC.
- d. Dar seguimiento a la implementación del MNCP en sus distintos procesos.
- e. 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.
- f. Definir un plan anual de poblamiento sectorial.
- g. Dar seguimiento al avance en su proceso de poblamiento en los sectores priorizados.
- h. Aprobar formalmente las cualificaciones del MNC.
- i. Definir los criterios para configurar nuevas cualificaciones según la demanda del sector productivo, para seleccionarlas y validarlas.
- j. Promover la utilización del MNC por parte de entidades gubernamentales, oferentes de educación y formación y el sector empresarial.
- k. 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.
- l. 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.
- m. Monitorear y evaluar los resultados e impactos de la implementación del MNC.
- n. Definir y dar seguimiento a la estrategia de información pública acerca del MNC
- o. Presentar al Presidente de la República y al Ministro (a) 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.

2.3. Conformación

La Comisión del MNC está conformada por representantes de las siguientes instituciones, organizaciones e interlocutores sociales, a saber:

- a. El Ministro (a) o Viceministro (a) de Trabajo y Desarrollo Laboral;
- b. El Ministro (a) o Viceministro (a) Educación;
- c. El Ministro (a) o Viceministro (a) del Ministerio de Desarrollo Social;
- d. Un Representante de las Cámaras Empresariales (CONEP, APEDE, SIP, CAPAC, Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura o APATEL);
- e. Representante del Sector de los Trabajadores (CONATO o CONUSI)
- f. Representante de la Asociación Nacional de Profesionales de Recursos Humanos de Panamá (ANREH).



3. Comité Técnico de Implementación del MNC

3.1. Propósito

El Comité Técnico de Implementación tiene como propósito analizar, definir e impulsar los ajustes normativos y operativos que se requieren para desarrollar las acciones que garantizan la implementación plena del MNC, en un espacio de acuerdo interinstitucional y de diálogo social.

3.2. Funciones

Las funciones del Comité Técnico de Implementación del MNC son las siguientes:

- a. Definir su plan de trabajo en consonancia con el reglamento de funcionamiento establecido por la Comisión del MNC.
- b. Elaborar, implementar y revisar periódicamente los procesos claves del MNC, enunciados en el artículo 6º del presente decreto.
- c. Implementar las acciones definidas en el Plan de implementación del MNC y en los planes operativos anuales.
- d. Conformar y dar seguimiento a las mesas sectoriales de cualificaciones.
- e. 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.
- f. 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.

3.3. Conformación

El Comité Técnico de Implementación del MNC está conformado por representantes de las siguientes instituciones, organizaciones e interlocutores sociales, a saber:

- a. Representante del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral;
- b. El Ministro (a) o Viceministro (a) Educación;
- c. Representante del Ministerio de Desarrollo Social;
- d. Representante de la Autoridad Marítima de Panamá;
- e. Representa del Instituto Nacional de Estadística y Censo de Panamá (INEC);
- f. Representante del Instituto para la Formación Profesional y Aprovechamiento del Recurso Humano (IFARHU);
- g. Representante del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH);
- h. Representante de la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS);
- i. Representante de la Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SENACYT);
- j. Representante del Instituto Panameño de Habilidadación Especial (IPHE);
- k. Representante de la Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (AMPYME);
- l. Representante del Instituto Técnico Superior Especializado (ITSE);



- m. Representante del Consejo de Rectores de Panamá;
- n. Representante de la Fundación del Trabajo;
- o. Representante de la Agencia para la Innovación
- p. Representantes de Cámaras Empresariales (CONEP, APEDE, SIP, CAPAC, Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura, APATEL);
- q. Representante del Sector de los Trabajadores (CONATO, CONUSI)
- r. Representante de la Asociación Nacional de Profesionales de Recursos Humanos de Panamá (ANREH);
- s. Representante del Consejo del Sector Privado para la Asistencia Educativa (COSPAE).

4. Secretaría Técnica del MNC

La Secretaría Técnica del MNC está en cabeza del Observatorio de Mercado Laboral (OML) del MITRADEL.

4.1. Propósito

La Secretaría Técnica del MNC tiene como propósito poner en marcha las decisiones tomadas por la Comisión del MNC y facilitar los acuerdos a nivel del Comité Técnico para el avance en las acciones requeridas para la implementación plena del MNC. La Secretaría Técnica podrá apoyarse en su equipo técnico para el desarrollo de las acciones que se acuerden en el Comité Técnico de Implementación del MNC.

4.2. Funciones

Las funciones de la Secretaría Técnica del MNC son las siguientes:

- a. Preparar el reglamento de la Comisión del Marco Nacional de Cualificaciones y el Comité Técnico.
- b. Convocar las sesiones de la Comisión del Marco Nacional de Cualificaciones.
- c. Levantar las actas de las sesiones de la Comisión Nacional de Cualificaciones.
- d. Dar seguimiento al cumplimiento de las disposiciones de la Comisión del Marco Nacional de Cualificaciones.
- e. Convocar las sesiones del Comité Técnico del Marco Nacional de Cualificaciones.
- f. Facilitar las sesiones del Comité Técnico del Marco Nacional de Cualificaciones.
- g. Dar seguimiento a las acciones del Comité Técnico del Marco Nacional de Cualificaciones.
- h. Levantar las actas de las sesiones de la Comisión Nacional de Cualificaciones.
- i. Registrar las cualificaciones aprobadas por la Comisión del MNC.
- j. Preparar el informe anual de implementación del MNC.
- k. Las demás que le sean asignadas por la Comisión del Marco Nacional de Cualificaciones.



5. Mesas sectoriales

5.1. Definición

Las mesas sectoriales de cualificaciones son las instancias de representación de los empresarios y trabajadores y tienen a cargo la identificación de las cualificaciones de los distintos sectores.

5.2. Propósito

Las mesas sectoriales de cualificaciones tienen como propósito convocar a los actores pertinentes para desarrollar los insumos necesarios para el poblamiento sectorial y particularmente construir las cualificaciones sectoriales, de acuerdo con los lineamientos metodológicos aprobados por la instancia de gobernanza y contenidos en el presente manual y en documentos adicionales que para tal efectos se elaboren.

5.3. Funciones

- a. Efectuar los estudios de caracterización sectorial, a partir de insumos de información primaria y secundaria que permitan identificar las tendencias, dinámica ocupacional y prospectiva.
- b. 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.
- c. Identificar y convocar a los actores relevantes del sector productivo seleccionado.
- d. 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.
- e. Levantar y validar los perfiles ocupacionales de los procesos y cadenas de valor del sector objeto del poblamiento.
- f. Configurar las cualificaciones a partir de la metodología definida por la instancia de gobernanza del MNC.
- g. Definir las rutas formativo –laborales que se configuran a partir de las cualificaciones sectoriales identificadas.
- h. Consolidar catálogos de cualificaciones sectoriales a partir de los ejercicios de poblamiento desarrollados.
- i. Promover, junto con la instancia de gobernanza 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.
- j. Promover procesos de reconocimiento de aprendizajes no formales con referencia a las cualificaciones identificadas.
- k. Actualizar los perfiles ocupacionales y las cualificaciones sectoriales definidas, de acuerdo con la vigencia establecida para ellas, según la dinámica de cambio del sector.

5.4. Conformación



Las mesas sectoriales de cualificación son de carácter tripartito y cuentan con los siguientes participantes:

- a. Representantes de las empresas del sector, tanto de los niveles directivos, de supervisión como de los trabajadores de los procesos objeto del poblamiento.
- b. Representantes de entidades o asociaciones gremiales del sector.
- c. Representantes de asociaciones sindicales o profesionales del sector.
- d. Representante de las entidades gubernamentales con responsabilidades en el diseño e implementación de políticas sectoriales, de regulación o control.
- e. Representantes de entidades de educación y formación. Su participación es como observadores.
- f. Representantes de las entidades a cargo del otorgamiento de la idoneidad profesional, en caso de existir.

La mesa definirá un líder sectorial encargado de apoyar el proceso de convocatoria y animar la participación. Este líder deberá ser una entidad de carácter gremial o asociación que reúne varias empresas del sector.

La mesa sectorial contará con un experto metodólogo 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.

III. Procesos de la instancia de gobernanza del MNC

A. Mapa de procesos de la instancia de gobernanza del MNC Panamá

El mapa de procesos clave de la instancia de gobernanza del MNC Panamá en cabeza del OML se incluye en la **figura 2**.

Figura 2. Mapa de procesos de la instancia de gobernanza del MNC



Fuente: elaboración propia

B. Definición de procesos

En esta sección se describen cada uno de los procesos de la instancia de gobernanza incluidos en el mapa.



1. Sectorización y priorización

| | | |
|--------------------------------------|---|--|
| Nombre del proceso | Sectorización y priorización | |
| Objetivo del proceso | Definir las agrupaciones sectoriales que se tendrán en consideración para la creación de mesas sectoriales para el proceso de poblamiento y su priorización anual. | |
| Producto esperado del proceso | Plan de poblamiento anual | |
| Descripción del proceso | | |
| | Etapas | Responsable |
| | 1. Partir de las actividades económicas, según la Clasificación Industrial Nacional Uniforme de Panamá (anexo 1). | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| | 2. Recoger indicadores de los sectores en los ámbitos económico, empleo y educativo. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| | 3. Establecer una comparación para determinar los sectores más dinámicos en los que debería priorizarse el poblamiento. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| | 4. Identificar los sectores que aparecen como prioritarios en el Plan Estratégico de Gobierno vigente, el Plan Nacional de Ciencia y Tecnología y en otros documentos de análisis prospectivo del país. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| | 5. Establecer el interés de los gremios de los sectores prioritarios y su compromiso de participación en la mesa sectorial para el proceso de poblamiento. | Secretaría Técnica del MNC |
| | 6. Generar una propuesta de priorización de sectores para el poblamiento en un periodo de tres años. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| | 7. Validar la propuesta de priorización de sectores para el poblamiento en un periodo de tres años con el Comité Técnico de Implementación del MNC. | Secretaría Técnica del MNC |
| | 8. Presentar a la Comisión Nacional del MNC la propuesta de priorización de sectores para el poblamiento del MNC Panamá. | Secretaría Técnica del MNC |
| | 9. Aprobar la priorización de sectores para el poblamiento del MNC Panamá. | Comisión del MNC |
| | 10. Elaborar con base en la priorización un plan de poblamiento del MNC Panamá. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| | 11. Presentar el plan de poblamiento a la Comisión. | Secretaría Técnica del MNC |
| | 12. Identificar las fuentes de financiación del plan de poblamiento. | Secretaría Técnica del MNC |



13. Avalar el plan de poblamiento del MNC por el periodo de tres años.

Comisión del MNC



2. Conformación, formalización y seguimiento de las mesas sectoriales

| | | |
|--------------------------------------|--|--|
| Nombre del proceso | Conformación y seguimiento de las mesas sectoriales | |
| Objetivo del proceso | Contar con mesas sectoriales participando activamente en el proceso de poblamiento. | |
| Producto esperado del proceso | Mesas sectoriales conformadas y operando de acuerdo con el plan anual de poblamiento | |
| Descripción del proceso | | |
| Etapas | | Responsable |
| 1. | Definir las mesas sectoriales requeridas según el plan de poblamiento anual. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 2. | Efectuar un mapeo de actores (gremios, empresas, asociaciones de profesionales y de trabajadores, entidades gubernamentales encargadas de políticas sectorial, y otros actores relacionados) en los sectores priorizados en el plan de poblamiento. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 3. | Identificar un líder sectorial que pueda apoyar el proceso de convocatoria y conformación de la mesa. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 4. | Efectuar la convocatoria de miembros de las mesas sectoriales. | Secretaría Técnica del MNC |
| 5. | Suscribir un acuerdo de colaboración entre los miembros de la mesa sectorial y el MITRADEL para la construcción de cualificaciones del sector respectivo. | Secretaría Técnica del MNC |
| 6. | Establecer la fuente de recursos para la operación de la mesa sectorial (contratación del asesor o acompañante metodológico y de estudios requeridos para generar los insumos necesarios; logística para a convocatoria y realización de las mesas de trabajo; diagramación y publicación del catálogo de cualificaciones). Las fuentes de financiación pueden ser gubernamentales, de cooperación internacional, de aporte sectorial o la combinación de ellas. | Secretaría Técnica del MNC |
| 7. | Reconocer formalmente la existencia de una mesa sectorial mediante una resolución, como instancia única encargada de la construcción de cualificaciones en el sector respectivo. | Secretaría Técnica del MNC |
| 8. | Realizar un proceso de inducción y formación para el desarrollo de capacidades para el poblamiento en los actores de las mesas (subproceso 3.2.). | Secretaría Técnica del MNC |
| 9. | Formalizar el papel del líder de la mesa sectorial que facilite la convocatoria, identificación de insumos para el poblamiento y de seguimiento al proceso de construcción de cualificaciones y a las posteriores acciones para promover su usabilidad. | Integrantes de la mesa sectorial |



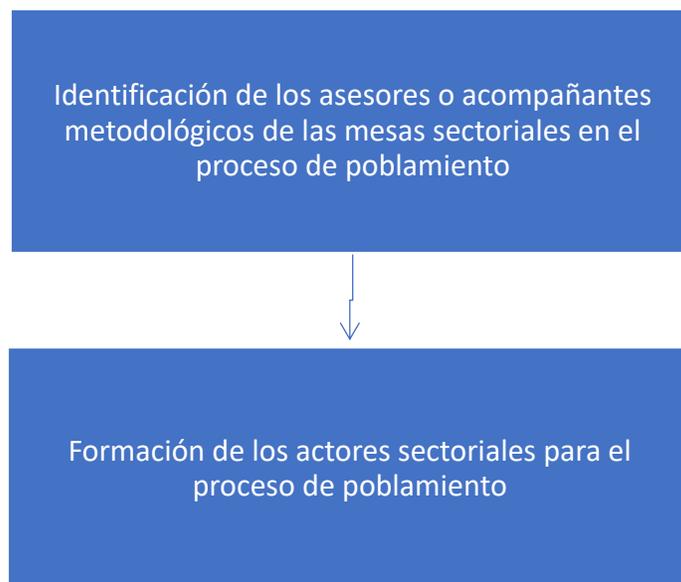
| | |
|---|--|
| 10. Acompañar las acciones a cargo de la mesa sectorial (subproceso 3.3). | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 11. Dar seguimiento a la gestión de las mesas sectoriales. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 12. Evaluar el proceso llevado por las mesas sectoriales. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 13. Incorporar acciones correctivas o mejora a la dinámica de operación de las mesas sectoriales, de ser necesario. | Comité Técnico de Implementación del MNC |



3. Alistamiento para el poblamiento del MNC

| | |
|--------------------------------------|--|
| Nombre del proceso | Alistamiento para el poblamiento del MNC |
| Objetivo del proceso | Contar con actores formados para participar en los proceso de poblamiento sectorial. |
| Producto esperado del proceso | Actores formados para el poblamiento sectorial. |
| Subprocesos | 3.1. Identificación de los asesores o acompañantes metodológicos de las mesas sectoriales en el proceso de poblamiento. 3.2. Formación de los actores sectoriales para el proceso de poblamiento. |

Figura 3. Subprocesos asociados al alistamiento para el poblamiento del MNC



Fuente: elaboración propia



3.1. Identificación de asesores metodológicos

| | | |
|--------------------------------------|---|--|
| Nombre del proceso | Alistamiento para el poblamiento del MNC | |
| Nombre del subproceso | Identificación de los asesores metodológicos y expertos sectoriales acompañantes del proceso de poblamiento. | |
| Objetivo del subproceso | Identificar asesores metodológicos y expertos sectoriales acompañantes de las mesas en el proceso de poblamiento. | |
| Producto esperado del proceso | Asesores metodológicos y expertos sectoriales para el poblamiento identificados. | |
| Descripción del proceso | | |
| | Etapas | Responsable |
| | 1. Identificar el perfil de asesor o acompañante metodológico y experto l acompañante sectorial del proceso de poblamiento sectorial del MNC. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| | 2. Efectuar un mapeo inicial de potenciales asesores o acompañantes metodológicos del proceso de poblamiento. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| | 3. Realizar un proceso de convocatoria a potenciales asesores o acompañantes metodológicos. | Secretaría Técnica del MNC |
| | 4. Preseleccionar a los asesores o acompañantes metodológicos. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| | 5. Desarrollar un curso concurso para efectuar la selección final de asesores o acompañantes metodológicos en el que se aborde la estructura del MNC (objetivos, principios, niveles y matiz de descriptores) y la metodología para el poblamiento sectorial. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| | 6. Seleccionar los asesores o acompañantes metodológicos requeridos según el plan de poblamiento sectorial del MNC. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| | 7. Desarrollar los procesos contractuales a los que haya lugar para garantizar la participación de los asesores o acompañantes metodológicos para los sectores priorizados en el plan de poblamiento. | Secretaría Técnica del MNC |



3.2. Formación de actores sectoriales para el poblamiento

| | | |
|---|---|--|
| Nombre del proceso | Alistamiento para el poblamiento del MNC | |
| Nombre del subproceso | Formación de los actores sectoriales para el proceso de poblamiento. | |
| Objetivo del subproceso | Contar con actores participantes en las mesas sectoriales formados con capacidad de aportar en el proceso de construcción de cualificaciones. | |
| Producto esperado del subproceso | Actores sectoriales habilitados para participar en el proceso de poblamiento. | |
| Descripción del proceso | | |
| | Etapas | Responsable |
| | 1. Establecer un calendario para el proceso de formación de actores para el poblamiento. | Líder de la Mesa sectorial |
| | 2. Convocar a los actores que forman parte de las mesas sectoriales según el plan de poblamiento. | Comité Técnico de Implementación del MNC Líder de la mesa sectorial |
| | 3. Desarrollar el proceso de formación de los actores de las mesas sectoriales. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 4. Dar seguimiento al proceso de formación de los actores de las mesas sectoriales. | Secretaría Técnica del MNC |
| | 5. Evaluar el proceso de formación de los actores de las mesas sectoriales. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| Nota: la formación de actores puede seguir el proceso descrito en el anexo 2 . | | |

4. Poblamiento del MNC

| | |
|--------------------------------------|--|
| Nombre del proceso | Poblamiento del MNC |
| Objetivo del proceso | Construir cualificaciones sectoriales. |
| Producto esperado del proceso | Cualificaciones sectoriales. |
| Subprocesos | <p>4.1. Caracterización sectorial</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aproximación sectorial - Determinación de las cadenas de valor - Identificación de perfiles más demandados - Análisis de brechas y competencias <p>4.2. Elaboración de perfiles ocupacionales</p> <p>4.3. Posicionamiento de los perfiles en el MNC</p> <p>4.4. Construcción de las cualificaciones</p> <p>4.5. Definición de la ruta formativo - laboral</p> |

Figura 4. Subprocesos asociados al poblamiento del MNC



Fuente: elaboración propia

4.1. Caracterización sectorial

| | |
|---|---|
| Nombre del proceso | Poblamiento del MNC |
| Nombre del subproceso | Caracterización sectorial |
| Objetivo del subproceso | Contar con información sectorial que permita identificar la o las cadenas de valor en las que se llevará a cabo el proceso de poblamiento e identificar los perfiles más demandados en el sector. |
| Producto esperado del subproceso | Perfiles más demandados en el sector en la o las cadenas de valor seleccionadas |
| Descripción del proceso | |



| | | |
|------------------------------|---|--|
| Nombre del proceso | Poblamiento del MNC | |
| Nombre del subproceso | Caracterización sectorial | |
| | Etapas | Responsable |
| | 1. Aproximación sectorial. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 1.1. Analizar las necesidades de capital humano requeridas en el sector: lo que incluye sondeo de la experiencia internacional, identificación de las habilidades necesarias en el sector, así como de las cualificaciones requeridas. Este proceso debería incluir una estimación econométrica de las necesidades de capital humano. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 1.2. Analizar la oferta de educación y formación: inventario analítico de los programas disponibles para el sector. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 1.3. Identificar las modalidades existentes de certificación ocupacional (tanto las reguladas en el país como las certificaciones de industria). | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 2. Determinación de las cadenas de valor presentes en el sector. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 2.1. Analizar la cadena de valor del sector que debe incluir la identificación de la composición completa y de los diferentes eslabones, reconociendo las diferencias entre diferentes subsectores. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 2.2. Identificar los actores clave en el sector que proveerán una validación en los perfiles recomendados. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 2.3. Validar con la mesa sectorial la propuesta de cadenas de valor del sector. | Mesa sectorial |
| | 3. Definir un plan de poblamiento para el abordaje de las cadenas de valor identificadas en la mesa sectorial. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 4. Identificación de perfiles más demandados | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 4.1. Desarrollar procesos de consulta sobre perfiles más demandados con actores clave. | Asesor o acompañante metodológico del sector |



| Nombre del proceso | Poblamiento del MNC | |
|---|---------------------------|--|
| Nombre del subproceso | Caracterización sectorial | |
| | | a intervenir según el plan de poblamiento |
| 4.2. Definir los perfiles de competencia requeridos por proceso y diseño de cualificaciones a partir de la consulta con actores clave. | | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| 4.3. Identificar los perfiles con base en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) y la Clasificación nacional de ocupaciones gestionada por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEI). | | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| 5. Análisis de brechas de competencias frente a las necesidades (cantidad, calidad, oportunidad). | | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| 5.1. Diseñar un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos para la identificación de brechas de talento humano del sector. | | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| 5.2. Compilar información sobre demanda de talento, con base en metodologías de <i>Web-scraping</i> (metodología basada en analítica de datos a través de Internet) en las bolsas de trabajo y buscadores virtuales de trabajo. | | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| 6. Consolidar el documento de caracterización sectorial. | | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| 7. Validar la información obtenida con la mesa sectorial. | | Mesa sectorial |

4.2. Elaboración de perfiles ocupacionales

La elaboración de perfiles ocupacionales puede seguir dos metodologías: a) a través de un proceso de referenciación internacional o b) elaboración mediante la metodología de construcción de perfiles ocupacionales. La primera metodología se propone para un proceso más ágil que conduzca a contar con los perfiles ocupacionales requeridos para construir las cualificaciones a través de la cual se recoge la experiencia internacional. La segunda responde a la metodología definida en Panamá para la construcción de normas de competencia laboral. En este caso se debe seguir el proceso de poblamiento de acuerdo con el documento *Poblamiento del Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá* (Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Banco de Desarrollo de América Latina y OIT Cinterfor, 2019).



| | | |
|---|---|--|
| Nombre del proceso | Poblamiento del MNC | |
| Nombre del subproceso | Elaboración de perfiles ocupacionales a través de procesos de referenciación internacional | |
| Objetivo del subproceso | Contar con perfiles ocupacionales pertinentes para la configuración de cualificaciones. | |
| Producto esperado del subproceso | Perfiles sectoriales en la o las cadenas de valor seleccionadas | |
| Descripción del proceso | | |
| | Etapas | Responsable |
| | 1. Identificar fuentes posibles para la referenciación internacional: (a) estudios ocupacionales realizados con miras a identificar perfiles y competencias, elaborados por instancias nacionales o sectoriales; y (b) marcos de cualificaciones con poblamientos en el sector seleccionado, en los cuales se deben identificar las cualificaciones relacionadas y los perfiles que se incluyen en estas. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 2. Consolidar una base de datos que permita relacionar los perfiles, junto con las competencias y las cualificaciones asociadas a ellos, con la siguiente información: a) cadena de valor; b) etapa de la cadena de valor; c) subproceso o eslabón de la cadena de valor; d) nivel de cualificación en el marco que aporta el perfil, indicando cuántos niveles son en total; e) ocupaciones relacionadas con el perfil -incluir la codificación de la CIUO-; f) competencias relacionadas en el perfil, tanto generales como específicas; g) competencias relacionadas en el perfil, tanto generales como específicas; h) país; i) fuente. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 3. Efectuar un análisis de correspondencia de los niveles de cualificación del MNC de Panamá con los de las fuentes consultadas. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 4. Correlacionar los perfiles identificados con los más demandados en el sector. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 5. Realizar un análisis de la denominaciones de los perfiles y ajustar de modo que sean comprensibles en el contexto del país. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 6. Generar un listado de perfiles identificados con las denominaciones ajustadas. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 7. Validar la propuesta de perfiles y sus denominaciones. | Mesa sectorial |



4.3. Posicionamiento de perfiles ocupacionales en los niveles del MNC

| | | |
|---|--|--|
| Nombre del proceso | Poblamiento del MNC | |
| Nombre del subproceso | Posicionamiento de perfiles ocupacionales en los niveles del MNC | |
| Objetivo del subproceso | Ubicar los perfiles ocupacionales identificados en los niveles del MNC. | |
| Producto esperado del subproceso | Perfiles posicionados en el MNC. | |
| Descripción del proceso | | |
| | Etapas | Responsable |
| | 1. Identificar el nivel de cualificación del perfil referenciado según la fuente. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 2. Revisar la correspondencia de los niveles de cualificación del MNC de Panamá con las fuentes referenciadas. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 3. Ubicar el perfil en el nivel correspondiente en el MNC de Panamá. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 4. Validar la ubicación de perfiles en el MNC. | Mesa sectorial |
| <p>Nota: En caso de que exista duda sobre el posicionamiento del perfil, se sugiere retomar la metodología descrita en el documento Poblamiento del Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá. <i>Poblamiento del Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá</i> (Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Banco de Desarrollo de América Latina y OIT Cinterfor, 2019)</p> | | |

4.4. Construcción de las cualificaciones

| | | |
|---|--|--------------------|
| Nombre del proceso | Poblamiento del MNC | |
| Nombre del subproceso | Construcción de las cualificaciones | |
| Objetivo del subproceso | Identificar los perfiles que podrían agruparse por afinidad en sus competencias y en su vinculación a la cadena de valor del sector productivo al que pertenecen. Es importante señalar que una cualificación puede estar compuesta por uno o varios perfiles. | |
| Producto esperado del subproceso | Cualificaciones | |
| Descripción del proceso | | |
| | Etapas | Responsable |
| | 1. Identificar los perfiles que aparecen posicionados en un mismo nivel de cualificación del MNC. | |



| Nombre del proceso | Poblamiento del MNC | |
|--|--|--|
| Nombre del subproceso | Construcción de las cualificaciones | |
| 1. Determinar los perfiles que aparecen en los mismos subprocesos o eslabones de la cadena de valor. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento | |
| 2. Comparar los perfiles del mismo nivel de cualificación en cuanto a las competencias que los componen para identificar afinidades. | | |
| 3. Configurar la cualificación con los perfiles afines identificados en un mismo nivel. | | |
| 4. Validar la configuración propuesta de perfiles que conforman las cualificaciones. | Mesa sectorial | |
| 5. Definir una denominación de la cualificación de modo que refleje el subproceso o eslabón de la cadena de valor en el que se ubica. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento | |
| 6. Diligenciar la información requerida según el estándar de cualificación aprobado (anexo 4) . | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento | |
| 7. Validar las cualificaciones configuradas con la mesa sectoriales. | Mesa sectorial | |
| 8. Validar las cualificaciones configuradas con actores sectoriales que no hayan participado en la mesa sectorial. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento | |
| 9. Efectuar ajustes a las cualificaciones según la validación. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento | |
| 10. Elaborar la ruta formativo laboral que surge de las cualificaciones configuradas (subproceso 4.5) | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento | |
| 11. Remitir las cualificaciones configuradas junto con la ruta formativo - laboral al Comité Técnico de Implementación del MNC para su validación y concepto (subproceso 5). | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento | |



4.5. Definición de la ruta formativo -laboral

| | | |
|---|---|--|
| Nombre del proceso | Poblamiento del MNC | |
| Nombre del subproceso | Construcción de las cualificaciones | |
| Objetivo del subproceso | Ubicar los perfiles ocupacionales identificados en los niveles del MNC. | |
| Producto esperado del subproceso | Cualificaciones | |
| Descripción del proceso | | |
| | Etapas | Responsable |
| | 1. Identificar requisitos de ingreso a las rutas formativas. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 2. Establecer las vías por las cuales se puede acceder a cada cualificación (educativa, formativa o reconocimiento de aprendizajes previos). | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 2. Identificar barreras a la movilidad en las rutas formativo - laborales definidas (de tipo normativo, institucional, operativo e informacional). | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 3. Validar las vías por las cuales se puede acceder a cada cualificación (educativa, formativa o reconocimiento de aprendizajes previos). | Mesa sectorial. |
| | 4. Definir las trayectorias posibles combinando vías de cualificación entre aquellas que son afines o complementarias. Inclusive identificar trayectorias entre cualificaciones de distintas cadenas de valor de un mismo sector. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 5. Elaborar en una representación gráfica de las rutas formativo – laborales que pueden configurarse entre las cualificaciones configuradas para el sector. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| | 6. Validar las rutas formativo – laborales configuradas. | Mesa sectorial |
| | 7. Remitir las cualificaciones configuradas junto con la ruta formativo - laboral al Comité Técnico de Implementación del MNC para su validación y concepto (subproceso 5). | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |



5. Aprobación de cualificaciones

| | | |
|--------------------------------------|---|--|
| Nombre del proceso | Aprobación de las cualificaciones | |
| Objetivo del proceso | Garantizar que las cualificaciones construidas responden a los criterios de calidad definidos. | |
| Producto esperado del proceso | Cualificaciones construidas adoptadas formalmente | |
| Descripción del proceso | | |
| Etapas | | Responsable |
| 1. | Avalar los criterios de calidad que deben cumplir las cualificaciones construidas en las mesas sectoriales. En el anexo 3 se incluye la propuesta de criterios de calidad. | Comisión del MNC |
| 2. | Revisar las cualificaciones construidas en las mesas sectoriales y dar concepto sobre su cumplimiento de los criterios de calidad. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 3. | Verificar el cumplimiento de los criterios de calidad por parte de las cualificaciones producidas por las mesas con base a ellos. | Asesor o acompañante metodológico del sector a intervenir según el plan de poblamiento |
| 4. | Avalar las cualificaciones producidas por la mesa sectorial para su integración en el Catálogo Nacional de Cualificaciones. | Comisión del MNC |
| 5. | Emitir una resolución para la adopción formal de las cualificaciones construidas por la mesa sectorial a través de la cual se autoriza su uso como referente para el diseño de programas y el reconocimiento de aprendizajes previos. | Secretaría Técnica del MNC |



6. Promoción del uso de cualificaciones

| | | |
|--------------------------------------|--|--|
| Nombre del proceso | Promoción del uso de cualificaciones | |
| Objetivo del proceso | Promover la usabilidad 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. | |
| Producto esperado del proceso | Programas de educación y formación ajustados o diseñados por cualificaciones. | |
| Descripción del proceso | | |
| | Etapas | Responsable |
| | 1. Definir una metodología para el diseño de programas basados en cualificaciones. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| | 2. Identificar potenciales asesores o acompañantes metodológicos de oferentes de formación y educación para el diseño basado en cualificaciones. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| | 3. Validar la metodología propuesta con expertos o entidades internacionales que cuenten con diseños curriculares por cualificaciones. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| | 4. Priorizar los sectores con los cuales se va a promover el uso de las cualificaciones para el diseño de programas, de acuerdo con las disponibilidad de catálogos de cualificaciones. | Comisión del MNC |
| | 5. Elaborar un inventario de oferentes de educación y formación en los sectores priorizados que cuenten con catálogo de cualificaciones. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| | 6. Establecer los criterios de calidad que deben cumplir los programas de educación y formación para ser reconocidos como oferta basada en cualificaciones (etapa del proceso 7 referido a aprobación de la oferta basada en cualificaciones). | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| | 7. Establecer un sello de calidad como incentivo para los oferentes de formación y educación de programas basados en cualificaciones. | Comisión del MNC |
| | 8. Convocar a los oferentes de educación y formación de los sectores priorizados que cuenten con catálogos de cualificaciones. | Secretaría Técnica del MNC |
| | 9. Sensibilizar a los oferentes de educación y formación de los sectores priorizados que cuenten con catálogos de cualificaciones sobre la importancia y utilidad del MNC Panamá. | Asesor o acompañante metodológico para el diseño de programas basados en cualificaciones |
| | 10. Desarrollar el proceso de acompañamiento al diseño o ajuste de oferta basada en cualificaciones. | Asesor o acompañante metodológico para el |



| | | |
|--|--------------------------------------|--|
| Nombre del proceso | Promoción del uso de cualificaciones | |
| | | diseño de programas basados en cualificaciones |
| 11. Diseñar o ajustar programas basados en cualificaciones según la metodología definida. | | Oferentes de educación y formación |
| 12. Evaluar el proceso de acompañamiento al diseño o ajuste de oferta basada en cualificaciones. | | Comité Técnico de Implementación del MNC |

7. Aprobación de oferta basada en cualificaciones

| | | |
|--------------------------------------|---|--|
| Nombre del proceso | Aprobación de oferta basada en cualificaciones | |
| Objetivo del proceso | Aplicar de mecanismos para la verificación del cumplimiento de los estándares de cualificaciones en el diseño de programas de educación y formación. | |
| Producto esperado del proceso | Programas de educación y formación ajustados o diseñados por cualificaciones reconocidos con un sello de calidad por la gobernanza del MNC. | |
| Descripción del proceso | | |
| | Etapas | Responsable |
| 1. | Establecer los criterios de calidad que deben cumplir los programas de educación y formación para ser reconocidos como oferta basada en cualificaciones. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 2. | Adoptar formalmente los criterios de calidad que deben cumplir los programas de educación y formación para ser reconocidos como oferta basada en cualificaciones. | Comisión del MNC |
| 3. | Evaluar los programas diseñados para garantizar que cumplan con la metodología de diseño curricular basado en cualificaciones y dar concepto. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 4. | Aprobar la oferta basada en cualificaciones que cumple con los criterios definidos en la metodología de diseño de programas basados en cualificaciones. | Comisión del MNC |
| 5. | Emitir una resolución que otorgar el sello de calidad del MNC a los programas basados en cualificaciones que han cumplido los criterios de calidad definidos. | Secretaría Técnica del MNC |
| 6. | Comunicar a los oferentes con ofertas aprobadas el otorgamiento del sello de calidad del MNC. | Secretaría Técnica del MNC |
| 7. | Publicar en el sistema de información del MNC los programas basados en cualificaciones con sello de calidad del MNC. | Secretaría Técnica del MNC |



8. Reconocimiento de aprendizajes previos

| | | |
|--------------------------------------|---|--|
| Nombre del proceso | Reconocimiento de aprendizajes previos | |
| Objetivo del proceso | Definir y aplicar criterios mecanismos para el uso de las cualificaciones para el reconocimiento de resultados aprendizajes obtenidos por las distintas vías de cualificación. | |
| Producto esperado del proceso | Personas con cualificaciones obtenidas por la vía del reconocimiento de aprendizajes previos | |
| Descripción del proceso | | |
| Etapas | | Responsable |
| 1. | Definir el alcance del proceso de reconocimiento de aprendizajes previos. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 2. | Establecer los principios a seguir en el proceso de reconocimiento de aprendizajes previos. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 3. | Definir los ajustes normativos requeridos para la puesta en marcha de los mecanismos definidos. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 4. | Establecer mecanismos y procedimientos para el reconocimiento de aprendizajes previos. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| | 3.1. Articular el proceso de certificación de competencias laborales como parte del reconocimiento de aprendizajes previos. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| | 3.2. Definir los mecanismos para la verificación de competencias adquiridas en el exterior | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| | 3.3. Establecer los mecanismos para la evaluación con fines de comprobación de los resultados de aprendizajes contenidos en una cualificación. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| | 3.4. Articular con referencia al MNC los mecanismos existentes para el reconocimiento y equivalencia de títulos y certificados emitidos por los oferentes de educación y formación. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 4. | Validar los mecanismos, procedimientos y potenciales organismos evaluadores con fin de reconocimiento de aprendizajes previos definidos. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 5. | Definir los potenciales organismos evaluadores con fines de reconocimiento de aprendizajes previos y los procesos y procedimientos para acreditarse como tales. | Comisión del MNC |
| 6. | Validar la propuesta de ruta normativa para la aprobación de los mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos. | Comisión del MNC |



| Nombre del proceso | Reconocimiento de aprendizajes previos |
|--|--|
| 7. Definir un plan de acción para la implementación de los mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 8. Validar el plan de acción para la implementación de los mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos. | Comisión del MNC |
| 9. Implementar el plan de acción para la implementación de los mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos, que debe contemplar por lo menos las siguientes acciones: ajuste normativo y operativo; diseño de los procesos y procedimientos de reconocimiento de aprendizajes previos; identificación, habilitación y certificación de organismos evaluadores con fines de reconocimiento de aprendizajes previos; difusión de los mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos entre las partes interesadas; implementación progresiva de los mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos entre las partes interesadas; sistema de registro de procesos de reconocimiento de aprendizajes previos realizados y personas beneficiadas; evaluación de la implementación y ajustes derivados de la evaluación. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 10. Dar seguimiento al plan de acción para la implementación de los mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos. | Comisión del MNC |
| 11. Definir acciones de mejora o correctivas al proceso de implementación de los mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 12. Diseñar una estrategia para la difusión de la existencia de los mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos entre parte interesadas, particularmente usuarios directos. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 13. Implementar estrategia para la difusión de la existencia de los mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos entre parte interesadas, particularmente usuarios directos. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 14. Desarrollar un proceso piloto de reconocimiento de aprendizajes previos en los sectores con poblamiento. | Asesores o expertos. |
| 15. Evaluar el proceso piloto de reconocimiento de aprendizajes previos en los sectores con poblamiento. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 16. Incorporar ajustes al proceso de reconocimiento de aprendizajes previos, de acuerdo con los resultados obtenidos. | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 17. Implementar los mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos en los sectores con poblamiento del MNC Panamá. | Actores definidos como responsables |



| | | |
|--|--|--|
| Nombre del proceso | Reconocimiento de aprendizajes previos | |
| 18. Dar seguimiento a la implementación los mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos en los sectores con poblamiento del MNC Panamá, a cargo de los actores que se establezca. | | Comité Técnico de Implementación del MNC |

9. Gestión del sistema de información de cualificaciones

| | | |
|--|--|--|
| Nombre del proceso | Gestión del sistema de información de cualificaciones | |
| Objetivo del proceso | Definir e implementar los mecanismos y herramientas para registrar las cualificaciones producidas y los programas basados en cualificaciones reconocidos. | |
| Producto esperado del proceso | Catálogos sectoriales de cualificaciones disponibles para las partes interesadas Inventario Programas de educación y formación basados en cualificaciones con sello de calidad del MNC disponible para las partes interesadas | |
| Descripción del proceso | | |
| Etapas | | Responsable |
| 1. Definir los requerimientos de información para la gestión de cualificaciones. | | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 2. Proponer una estructura del sistema de información que cubra las necesidades de registro y consulta de las cualificaciones producidas (catálogos sectoriales de cualificaciones) y el inventario de los programas con sello de calidad por su diseño basado en cualificaciones. | | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 3. Definir aspectos asociados a la interoperabilidad del sistema de información de cualificaciones producidas (catálogos sectoriales de cualificaciones) y programas con sello de calidad por su diseño basado en cualificaciones, con otros sistema de información del país. | | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 4. Definir un plan de acción para el diseño y la implementación del sistema de información de cualificaciones. | | Comité Técnico de Implementación del MNC |
| 5. Validar la propuesta de estructura del sistema de información y el plan de acción para su diseño e implementación. | | Comisión del MNC |
| 6. Definir las fuentes de financiación para el diseño, implementación y operación del sistema de información. Las fuentes de financiación pueden ser gubernamentales, de cooperación internacional, de aporte sectorial o la combinación de ellas. | | Comisión del MNC |



| Nombre del proceso | Gestión del sistema de información de cualificaciones | |
|--|---|--|
| 7. Realizar el proceso de contratación de un proveedor para el diseño y puesta en marcha del sistema de información. | Comité Técnico de Implementación del MNC | |
| 8. Definir los procesos, procedimientos y protocolos de operación, alimentación, auditoría, actualización y consulta del sistema de información. | Consultor a cargo del diseño e implementación del sistema de información de cualificaciones | |
| 9. Dar seguimiento al plan de acción para el diseño e implementación del sistema de información. | Comisión del MNC | |
| 10. Definir acciones de mejora o correctivas al proceso de diseño e implementación del sistema de información. | Comité Técnico de Implementación del MNC | |



Glosario¹

Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO): es una herramienta para organizar los empleos en una serie de grupos definidos claramente en función de las tareas que comporta cada empleo.

Catálogo sectorial de cualificaciones: documento físico o digital que contiene el conjunto de cualificaciones de un sector.

Catálogo nacional de cualificaciones: documento físico o digital que contiene el conjunto de catálogos sectoriales de cualificaciones del país.

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

Certificación de industria: reconocimiento otorgado por actores del sector productivo a personas formadas o que demuestran el manejo de productos, insumos, metodologías impulsada por el sector o industria.

Descriptor: un 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.

Dimensiones: son las grandes áreas que agrupan aspectos relativos a una determinada cualificación y en torno a las cuales se definen subdimensiones en las que se pueden visibilizar los resultados de aprendizaje.

Estándar de cualificación: es una cualificación que ha sido construida de acuerdo con los procedimientos definidos por la autoridad del marco de cualificaciones y que se considera referente para el reconocimiento oficial de programas de formación o de aprendizajes previos dentro del sistema de cualificaciones.

Marco de cualificaciones: es un instrumento único y consensuado que reúne un conjunto de cualificaciones, presentadas de forma ordenada por niveles asociados con diferentes tipos de cualificaciones, que pueden ser de alcance regional, nacional y sectorial.

Mesa sectorial: espacio en el que confluyen los actores y partes interesadas pertenecientes o relacionados con un sector productivo que se conforman como unidad de trabajo para el desarrollo

¹ Se incluyen algunas definiciones contenidas en los documentos mencionados en las referencias bibliográficas y otros desarrollados para este manual.



de procesos relacionados con la caracterización de los sectores, identificación y levantamiento de perfiles, construcción de cualificaciones y definición de acciones para su aplicación tanto en el escenario de formación como el productivo.

Nivel de cualificación: 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.

Perfil ocupacional: es una agrupación de Unidades de Competencias Laborales que describen los conocimientos, habilidades y actitudes relevantes para una determinada ocupación u oficio, y corresponde a la unidad en base a la cual se evalúa y certifica a un candidato.

Poblamiento: proceso para la definición de cualificaciones sectoriales que inicia con la identificación de perfiles ocupacionales del sector para su posterior

Posicionamiento: proceso mediante el cual se ubican perfiles ocupacionales en los niveles del MNC, luego de un análisis detallado a la luz de los descriptores en las dimensiones y subdimensiones del MNC.

Proceso: conjunto de actividades correlacionadas, desarrolladas de forma sistemática y secuencial para lograr un objetivo, propósito, producto o servicio.

Promoción del uso de cualificaciones: proceso mediante el cual se busca que los actores de la educación y formación, de forma voluntaria, empleen la metodología definida para el diseño de programas basados en cualificaciones.

Reconocimiento de aprendizajes previos: conjunto de mecanismos para el reconocimiento formal de aprendizajes que no hayan sido obtenidos a través de educación y formación regulada en el país.

Resultados de aprendizaje: es una expresión de la calidad y tipo de conocimientos, habilidades y capacidad para actuar de un individuo, luego de un proceso educativo o formativo o de su experiencia en un campo.

Ruta formativo-laboral: trayectoria 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.

Vías de cualificación: son los mecanismos mediante los cuales se puede obtener una cualificación en un determinado nivel. Las siguientes son vías de cualificación: el reconocimiento de aprendizajes previos obtenidos a través de la experiencia o la práctica, y la educación y formación en el país o en el extranjero.



Referencias bibliográficas

- Billorou, N., & Vargas, F. (2010). *Herramientas básicas para el diseño e implementación de marco de cualificaciones*. OIT Cinterfor. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/node/6105>
- ChileValora. (2018). *Mejorando las competencias. Sector: Gastronomía, Hotelería y Turismo. Subsector Gastronomía, Hotelería y Turismo*. . Santiago de Chile: ChileValora.
- Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, OIT Cinterfor. (2020). *Propuesta metodológica para el poblamiento del Marco Nacional de Cualificaciones del Perú*. Lima : OIT Cinterfor.
- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Banco de Desarrollo de América Latina y OIT Cinterfor. (2019). *Poblamiento del Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá*. Ciudad de Panamá: OIT Cinterfor.
- OIT/Cinterfor, OIT y CAF. . (2019). *Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá. Estructura básica. Panamá. 2019*. Ciudad de Panamá: Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.
- República de Colombia. (2021). *Decreto 1649 de 2021 Por el cual se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), se dictan otras disposiciones y se adiciona la Parte 7 al Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación*. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=173957
- República de Panamá. (1999). *Ley No. 42 de 1999 por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad*. Gaceta Oficial. Obtenido de <https://www.mire.gob.pa/images/ministerios/leyes-decretos/ley42-1999.pdf>
- República del Perú. (2021). *Marco Nacional de Cualificaciones del Perú. Estructura básica*. Lima.
- Vargas, F., & Irigoien, M. (2002). *Competencia Laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. . Montevideo: OIT Cinterfor.



Anexos



Anexo 1. Clasificación Industrial Nacional Uniforme de Panamá

| Categoría | Actividad económica |
|------------------|---|
| A | Agricultura, ganadería, caza y silvicultura |
| B | Pesca |
| C | Explotación de minas y canteras |
| D | Industria manufacturera |
| E | Suministro de electricidad, gas y agua |
| F | Construcción |
| G | Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos. |
| H | Hoteles y Restaurantes |
| I | Transporte, almacenamiento y comunicación |
| J | Intermediación Financiera |
| K | Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler |
| L | Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria |
| M | Enseñanza |
| N | Actividades de servicios sociales y de salud |
| O | Otras actividades de comunitarias sociales y personales de servicio |
| P | Hogares privados con servicio doméstico |
| Q | Organizaciones y órganos extraterritoriales |
| R | Actividades no bien especificadas |

Fuente: (Instituto Nacional de Estadística y Censo, 2022)



Anexo 2. Propuesta de formación de actores sectoriales para el proceso de poblamiento

Objetivo

El proceso de formación tiene como objetivo aproximar a los participantes al concepto, objetivos, utilidad y atributos de los marcos nacionales de cualificaciones y reconocer la estructura básica del Marco de Cualificaciones de Panamá y su proceso de poblamiento sectorial.

Duración

Dos sesiones de trabajo, cada una de dos a tres horas.

Facilitador

Asesor o acompañante metodológico asignado al sector.

Agenda de la sesión 1

| Duración | Actividad |
|------------|--|
| 10 minutos | Instalación del evento por parte del MITRADEL |
| 10 minutos | Presentación de los objetivos y metodología del taller |
| 20 minutos | Marcos nacionales de cualificaciones <ul style="list-style-type: none">- Qué son los marcos de cualificaciones- Utilidad de los marcos de cualificaciones- Atributos de los MNC- Etapas de los marcos de cualificaciones |
| 30 minutos | Estructura básica del Marco de Cualificaciones de Panamá <ul style="list-style-type: none">- Objetivos- Niveles- Dimensiones- Matriz del MNC Proceso de construcción del Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá Hoja de ruta para la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá |
| 10 minutos | Preguntas de los asistentes |
| 10 minutos | Conclusiones y evaluación del taller |
| 5 minutos | Cierre de taller |



Agenda de la sesión 2

| Duración | Actividad |
|-----------------|--|
| 10 minutos | Instalación del evento por parte del MITRADEL |
| 10 minutos | Presentación de los objetivos y metodología del taller |
| 30 minutos | Poblamiento del Marco de Cualificaciones de Panamá <ul style="list-style-type: none">- Objetivos- Insumos- Etapas del poblamiento- Productos del poblamiento: estándares de cualificación y rutas formativo – laborales |
| 20 minutos | Actores en el proceso de poblamiento <ul style="list-style-type: none">- Instancias de representación sectorial en el poblamiento del MNC- Papel de los actores en el proceso de poblamiento |
| 10 minutos | Preguntas de los asistentes |
| 10 minutos | Conclusiones y evaluación del taller |
| 10 minutos | Cierre de taller |



Anexo 3. Propuesta de criterios de calidad de las cualificaciones

| Criterios de calidad de las cualificaciones |
|---|
| 1. Las cualificaciones surgen del proceso de construcción dado por una mesa sectorial debidamente reconocida por la gobernanza del MNC. |
| 2. Las cualificaciones atienden las brechas de competencias identificadas con el sector productivo. |
| 3. Las cualificaciones están acordes con los niveles de cualificación del MNC. |
| 4. Las cualificaciones siguen el modelo estándar de cualificación. |
| 5. Las cualificación incluyen competencias identificadas, bien por referenciación internacional o por procesos de normalización. |
| 6. Las cualificación tienen formulados los resultados de aprendizaje que debe alcanzarse bien por la educación o formación o por el reconocimiento de aprendizajes previos. |
| 7. Las cualificaciones están debidamente codificadas según clasificadores nacionales e internacionales, en cuanto a actividades económicas y ocupaciones. |
| 8. Las cualificaciones indican aquellas ocupaciones que requieren del trámite de idoneidad para su ejercicio en la República de Panamá. |
| 9. Las cualificaciones tienen definida una vigencia con base en la dinámica propia del sector al que pertenecen. |

Fuente: elaboración propia



Anexo 4. Propuesta de estándar de cualificación para el MNC

| | | | |
|--|--|---------------------------------------|--|
| Nombre de la cualificación | | Marketing digital y estrategia | |
| Código de la cualificación | | TECH-SOFTWARE-IMYM-001-05 | |
| Sector | | Tecnologías | |
| Código CINU | | Código CIU | |
| Cadena de valor | | Software | |
| Nivel en el MNC Panamá | | 5 | |
| Descripción del nivel de cualificación | | | |
| Nivel en marcos de cualificaciones referenciados | | NA | |
| Ocupaciones asociadas (con códigos CIUO) | | Diseñador/a de experiencia de usuario | |
| Ocupaciones reguladas (denominación, entidad que regula o normatividad) | | | |
| Resultados de aprendizaje esperados según matriz del MNC Panamá | | | |
| Conocimientos | | | |
| Habilidades | Comunicativas | | |
| | Solución de problemas | | |
| | Habilidades de interacción personal, cultural y profesional | | |
| | Otras definidas propias para el sector | | |
| Responsabilidad | | | |
| Autonomía | | | |



| | | |
|--|---------------------|--------------------------------|
| Nombre de la cualificación | | Marketing digital y estrategia |
| Competencia general | | |
| Diseñar la experiencia de percepción de los usuarios al relacionarse con los productos/servicios que se desarrollan. | | |
| Competencias específicas | | |
| Código de la competencia | Denominación | Fuente |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| Competencia específica | | |
| Conocimientos | | |
| Desempeños | | |
| Campo de aplicación | | |
| Evidencias para la evaluación | | |
| Competencia específica ... | | |
| Conocimientos | | |
| Desempeños | | |
| Campo de aplicación | | |
| Evidencias para la evaluación | | |

Fuente: elaboración propia

