

# MODELO DE INSTITUCIONALIDAD Y GOBERNANZA PARA EL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Embajada de Suiza en Colombia  
Cooperación Económica y Desarrollo (SECO)



**Colombia+**  
**Competitiva**  
Cooperación suiza para la competitividad

Consejo Privado  
de Competitividad

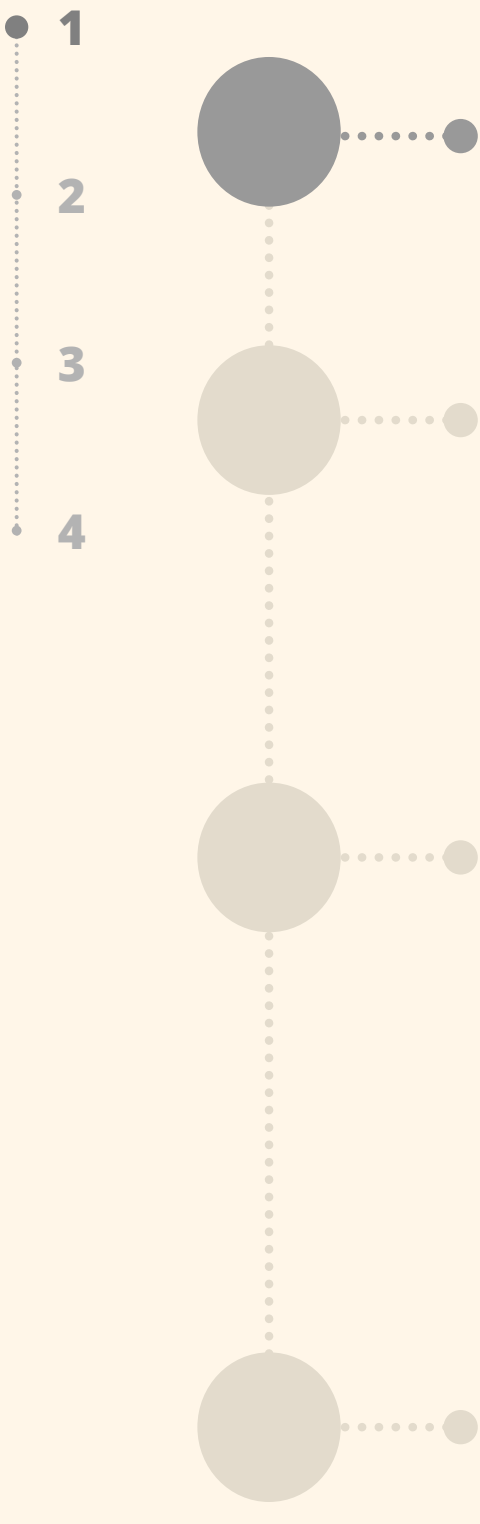


*Fundación* corona

  
swisscontact

# Contenido

- **1** Antecedentes del proyecto
- **2** Metodología para la construcción del I-GO
- **3** Modelo IGO-MNC: acuerdos con beneficiarios e instituciones estratégicas
  - Nivel de política y regulación
  - Nivel estratégico
  - Nivel operativo: construcción, calidad, seguimiento y evaluación del MNC y cualificaciones
    - Escenario de transición: Institucionalidad colectiva
    - Escenario de mediano plazo: Institucionalidad única no-autónoma – Dirección de Cualificaciones
  - Nivel de Implementación
- **4** Conclusiones y recomendaciones

- 
- 1** Antecedentes del proyecto
  - 2** Metodología para la construcción del I-GO
  - 3** Modelo IGO-MNC: acuerdos con beneficiarios e instituciones estratégicas
  - 4** Conclusiones y recomendaciones

# Objetivo

Estructurar una propuesta de **institucionalidad y gobernanza** que favorezca la consolidación, continuidad y sostenibilidad del **Marco Nacional de Cualificaciones** como instrumento del **Sistema Nacional de Cualificaciones**.

El equipo técnico estuvo conformado por el **Consejo Privado de Competitividad** y **Fundación Corona**, con el apoyo de **Swisscontact**, en el marco del proyecto Colombia + Competitiva.



# Descripción

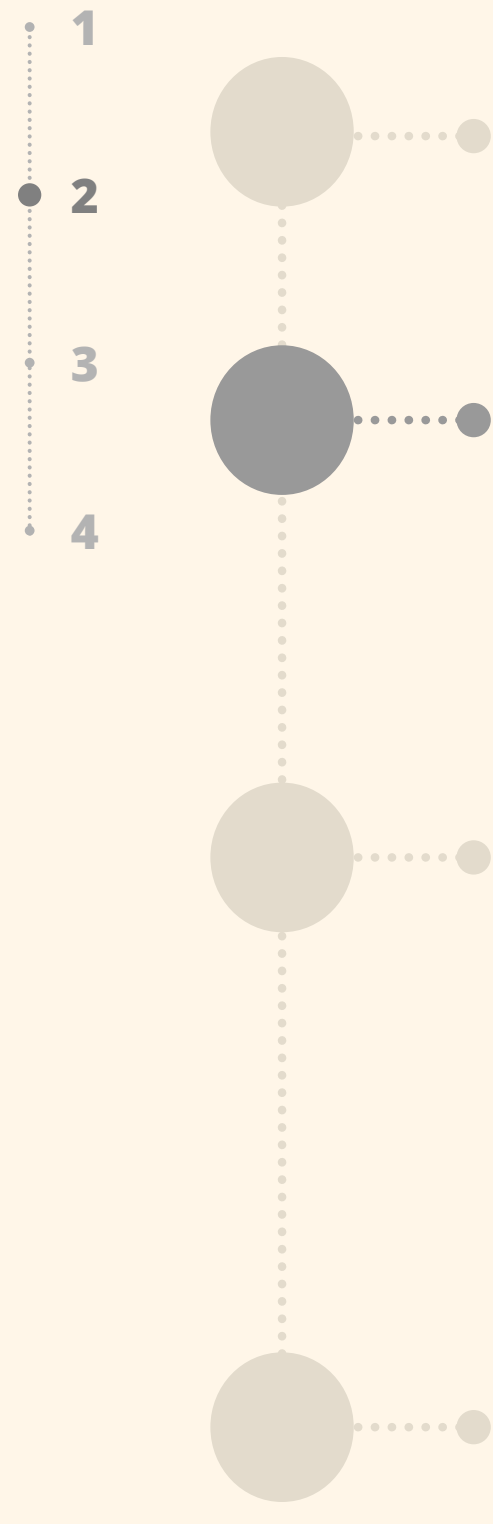
1  
2  
3  
4

## GENERALIDADES DEL PROYECTO

<b>CONVENIO</b>	Swisscontact, en el marco del proyecto "Colombia + Competitiva".
<b>DURACIÓN</b>	10 meses
<b>BENEFICIARIOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ Ministerio de Educación</li> <li>⊕ Ministerio de Trabajo (SENA)</li> <li>⊕ CTGRH del SNCI: Instancia de discusión y acompañamiento</li> </ul>

## RESUMEN DE LA EJECUCIÓN

Diagnóstico sobre los antecedentes, avances y dificultades para la implementación del MNC y su institucionalidad y gobernanza.	<b>FEBRERO – ABRIL</b> Marco normativo; experiencia internacional; evolución metodológica; cuellos de botella
Modelo de la institucionalidad y gobernanza del MNC armonizado con el SNC y sus actores, teniendo en cuenta el papel del sector privado	<b>MAYO – AGOSTO</b> Construcción de un modelo único a partir de escenarios evaluados con base en criterios de viabilidad técnica, legal y financiera.
Hoja de ruta para la implementación de la propuesta	<b>SEPTIEMBRE – NOVIEMBRE</b> Ajustes, definición de ruta de implementación, presentación final ante el CGERH.

- 
- 1 Antecedentes del proyecto
  - 2 Metodología para la construcción del I-GO**
  - 3 Modelo IGO-MNC:  
acuerdos con beneficiarios  
e instituciones estratégicas
  - 4 Conclusiones y recomendaciones

# La metodología para la construcción del Modelo IGO-MNC tuvo en cuenta cuatro criterios.

**1.** La **viabilidad técnica, legal y financiera** de la propuesta

**3.** La **experiencia internacional** (19 casos analizados a profundidad)

**2.** Las **expectativas y aportes de los actores** relevantes respecto a la estructura del modelo IGO a través de un proceso de consulta permanente y la **experiencia del país en la construcción del MNC** en los últimos años.

- ⊕ El ET ha establecido múltiples espacios y canales para construir una **propuesta basada en un consenso con las instituciones.**

**4.** Las estrategias, programas y actividades que ha venido estructurando el Gobierno Nacional en el marco del **Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.**

1  
2  
3  
4

# La experiencia internacional muestra que la construcción de un MC es un esfuerzo de largo plazo, que apunta a garantizar la pertinencia del TH.

Se analizaron **19 países** encontrados que:



- ⊕ La estructura que adoptan los MC en el mundo depende **del contexto económico, social y político (cambiante)** de los países.
- ⊕ En los países en los que el nivel de implementación es alto se observa sistemáticamente la existencia de una **Agencia y/o Entidad Autónoma** dedicada al diseño, creación, implementación y actualización del MC.
- ⊕ En casi la totalidad de estas experiencias, existe un **Consejo o Comité Directivo**
- ⊕ En todas las experiencias revisadas la **la institucionalidad y la financiación del MC depende más del sector público**, aunque existe relacionamiento con el sector privado.



1  
2  
3  
4

1 Antecedentes del proyecto

2 Metodología para la construcción del I-GO

3 **Modelo IGO-MNC:**  
acuerdos con beneficiarios  
e instituciones estratégicas

4 Conclusiones y recomendaciones

# Los niveles de gestión del IGO y la estructura institucional propuesta favorecen la la implementación, usabilidad y sostenibilidad del MNC para Colombia.

- 1
- 2
- 3
- 4

1

## NIVEL DE POLÍTICA Y REGULACIÓN

Organiza los agentes que se encargarán de formular y desarrollar la política y la regulación para el mantenimiento, actualización e implementación del MNC.

2

## NIVEL ESTRATÉGICO

Establece las líneas estratégicas y toma las decisiones técnicas requeridas para alcanzar los objetos del MNC.

3

## NIVEL OPERATIVO: CONSTRUCCIÓN, CALIDAD, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL MNC Y CUALIFICACIONES

Administra y opera el diseño, calidad, seguimiento y actualización de las cualificaciones y la estructura del MNC.

4

## NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN

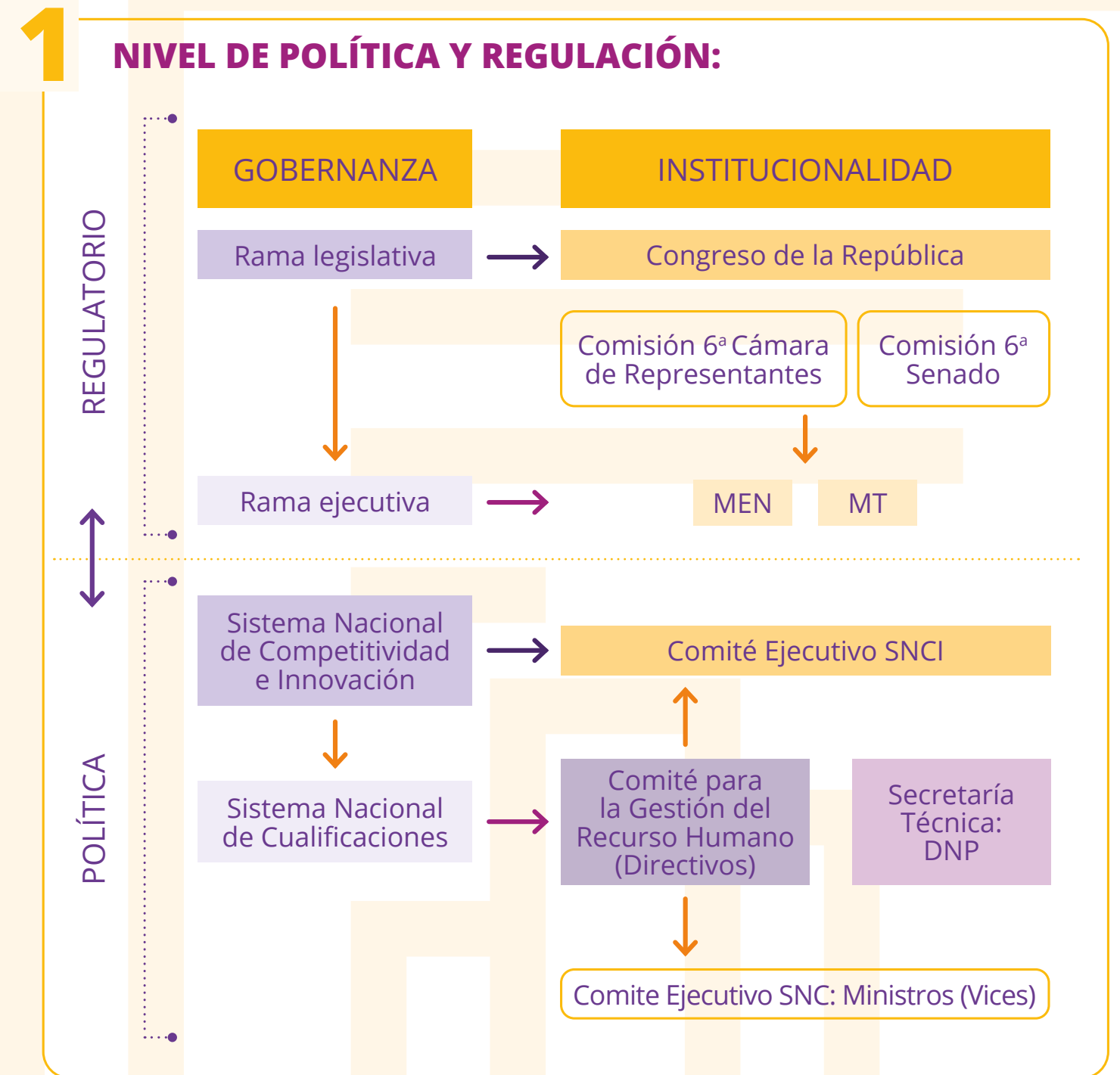
Garantiza que el MNC esté articulado con el resto de los componentes del SNC y otros procesos externos pertinentes.

# Nivel de política y regulación

Estructura que organiza a los agentes para formular y desarrollar lineamientos de política para el mantenimiento, actualización e implementación del MNC.

## Acuerdos y Características

- ⊕ MEN y MT encargados de impulsar, promover y dar trámite legislativo a las iniciativas relacionadas con el MNC.
- ⊕ Comité Técnico para la Gestión del Recurso Humano (CGRH) articula las decisiones del SNCI y el SNC.
- ⊕ Deseable que CGRH tenga participación de nivel de viceministros con delegación de directivos.
- ⊕ Deseable que CE del SNC tenga participación de Ministros con delegación de Viceministros.
- ⊕ La Secretaria Técnica del CGRH sería asumida por DNP.



# Nivel estratégico

Establece las líneas estratégicas y constituye el espacio de toma de las decisiones técnicas requeridas para alcanzar los objetivos del MNC.

## 2 NIVEL ESTRATÉGICO:



## Acuerdos y Características

- ⊕ El Comité Ejecutivo del SNC estaría conformado por el MEN, MT (con voz y voto) y otros actores (ej. Ministerio de Industria y Comercio, Presidencia de la República, DNP, SENA, DAFP) con voz.
- ⊕ El CTGRH tendrá como soporte para la toma de decisiones estratégicas dos instancias:
  1. Grupos de trabajo que den soporte en cada una de las líneas estratégicas y operativas del MNC y
  2. Un órgano consultivo para garantizar representatividad y diversidad de voces y actores.

- 1
- 2
- 3
- 4

# Nivel operativo

Administra y opera el diseño, calidad, seguimiento y actualización de las cualificaciones y la estructura del MNC.

## 3 NIVEL OPERATIVO: CONSTRUCCIÓN, CALIDAD, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL MNC Y LAS CUALIFICACIONES

PROCESOS NIVEL OPERATIVO MNC		
CONSTRUCCIÓN, ACTUALIZACIÓN Y DISEÑO LAS CUALIFICACIONES Y EL MNC	caracterización sectorial	Análisis funcional y ocupacional
	análisis de cierre de brechas	DC,CC
GARANTÍA DE LA CALIDAD DE LAS CUALIFICACIONES	verificación de parámetros de calidad	Retroalimentación y actualización
	aprobación y oficialización	Innovación metodologías y procesos diseño
INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LAS CUALIFICACIONES	socialización, divulgación y publicación	capacitación y fomento uso del catálogo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS CUALIFICACIONES	seguimiento y evaluación de impacto	desarrollo y gestión sistema de información



1

2

3

4

► **Escenario de Transición:** Colectivo Público con convenios marco con sector privado. Este escenario de transitoriedad será descrito y delimitado en el decreto de reglamentación del MNC.

► **Escenario de Mediano Plazo:** Institucionalidad única no autónoma pública (con participación del sector privado).

► **Escenario óptimo, de largo plazo (con base en experiencia internacional):** Institucionalidad única autónoma.

# A ESCENARIO DE TRANSICIÓN

## INSTITUCIONALIDAD COLECTIVA

### PROCESOS NIVEL OPERACIONAL

### ENTIDADES GOBIERNO NACIONAL PARTICIPANTES

### ENTIDADES PRIVADAS PARTICIPANTES

CONSTRUCCIÓN, DISEÑO Y ACTUALIZACIÓN DEL MNC Y DISEÑO DE LAS CUALIFICACIONES

LIDERAZGO

MEN - MT - MINCIT

APOYO TÉCNICO

UAESPE - SENA

- GREMIOS
- CONFECÁMARAS
- ANDI

apoyo a través de convenios que se sustentará con la reglamentación

GARANTÍA DE CALIDAD DE LAS CUALIFICACIONES

COMITÉ EJECUTIVO DE CALIDAD DE CUALIFICACIONES

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS CUALIFICACIONES

DNP

FIRMAS EVALUADORAS

INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LAS CUALIFICACIONES

MEN - MT  
(APOYO TÉCNICO DE SENA)

IES Y OTROS QUE PARTICIPEN EN LA USABILIDAD DEL MNC

# B ESCENARIO DE MEDIANO PLAZO

## INSTITUCIONALIDAD ÚNICA NO AUTÓNOMA

PROCESOS NIVEL OPERACIONAL

ENTIDADES GOBIERNO NACIONAL

ENTIDADES PRIVADAS PARTICIPANTES

CONSTRUCCIÓN, DISEÑO Y ACTUALIZACIÓN DEL MNC Y DISEÑO DE LAS CUALIFICACIONES

Subdirección de Diseño e implementación de Cualificaciones

- GREMIOS
- CONFECÁMARAS
- ANDI

GARANTÍA DE CALIDAD DE LAS CUALIFICACIONES

Subdirección de Calidad de las Cualificaciones

DIRECCIÓN DE CUALIFICACIONES (MEN O MT)

apoyo a través de convenios que se sustentará con la reglamentación

INNOVACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LAS CUALIFICACIONES

Subdirección Innovación y Gestión del Conocimiento de las Cualificaciones

IES Y OTROS QUE PARTICIPAN EN LA USABILIDAD DEL MNC

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS CUALIFICACIONES

DNP

FIRMAS EVALUADORAS

# Nivel de implementación

Garantiza que el MNC esté articulado con el resto de los componentes del SNC y otros procesos externos pertinentes.

## 4 NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN

### 2 NIVEL ESTRATÉGICO:



### GRUPO DE IMPLEMENTACIÓN

Subdirección Innovación y Gestión del Conocimiento de la Cualificaciones

Oferta y aseguramiento de la calidad de la educación y formación

Movilidad educativa y formativa

Normalización y certificación de competencias laborales

Empleo, competitividad e innovación

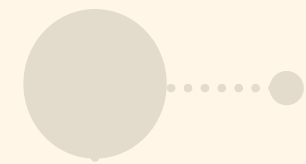
# Consejos Sectoriales y Regionales de Cualificaciones (COSERC).

1  
2  
3  
4

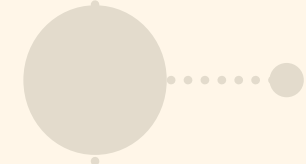




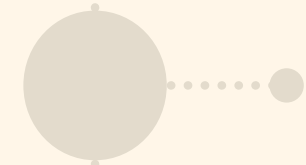
1  
2  
3  
4



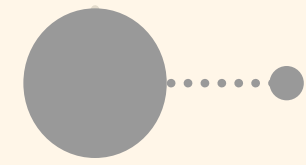
**1** Antecedentes del proyecto



**2** Metodología para la construcción del I-GO



**3** Modelo IGO-MNC:  
acuerdos con beneficiarios  
e instituciones estratégicas



**4** Conclusiones y recomendaciones

# Consideraciones y recomendaciones

1

Esta propuesta fue construida de manera articulada con las entidades del Gobierno Nacional que tienen competencias sobre el desarrollo del MNC, particularmente con los beneficiarios del proyecto (MEN y MT), el SENA, DNP y Presidencia de la República, así como Swisscontact y Fundación Corona.

2

La propuesta IGO presentada por el equipo técnico debe armonizarse con las definiciones acordadas respecto a la metodología para el diseño de las cualificaciones y los catálogos de cualificaciones por el MEN, MT y SENA. Esto permitirá tener una idea clara respecto a las instituciones que tendrían competencia en cada una de las líneas de trabajo del nivel operativo del IGO de manera detallada. Es importante mencionar que, si bien había algunos acuerdos iniciales, la oficialización de la metodología no ocurrió en el periodo en el que se ejecutó este proyecto (febrero-noviembre 2019).

3

En consecuencia, y por solicitud explícita de las entidades beneficiarias del proyecto (MEN y MT) y el DNP, el equipo técnico mapeo funciones únicamente en términos de macro-procesos. Ello implicó que no pudiera describirse con mayor nivel de detalle las funciones, procesos y subprocesos que deben llevarse a cabo en el nivel operativo y asignarlos a las entidades competentes tanto en el escenario de corto como de mediano plazo.

4

Se recomienda profundizar el proceso de discusión con los gobiernos regionales, los oferentes de educación y formación y el sector privado para determinar la viabilidad de la participación de estos en la construcción de la IGO del MNC.

# Consideraciones y recomendaciones

1

2

3

4

**5**

Se recomienda definir cuanto antes la relación del MNC con otros procesos y subsistemas del SNC, especialmente con la oferta de educación y formación, el subsistema de normalización de competencias y el subsistema de certificación de competencias laborales. Ello implica avanzar, tal y como lo establece el PND 2018-2020, en la definición de la arquitectura institucional y de gobernanza del SNC.

**6**

Definir la arquitectura institucional y de gobernanza del SNC permitiría ajustar los elementos que posiblemente podrían incidir sobre la estructura del IGO del MNC, garantizando así la articulación entre componentes y subsistemas.

**7**

Se recomienda definir como escenario de largo plazo la creación de una institucionalidad autónoma única para el nivel operativo, como por ejemplo una Agencia Nacional de Cualificaciones. La existencia de una agencia y/o entidad autónoma dedicada al diseño, creación, implementación y actualización del marco nacional de cualificaciones se observa sistemáticamente en los países que más han avanzado en la implementación de esta herramienta. Una institucionalidad autónoma-única podría articular de manera más eficiente al MNC con el sector educativo y de formación con el sector productivo y podría garantizar un mayor grado de sostenibilidad y continuidad del MNC.

# Consideraciones y recomendaciones

8

Se recomienda que en el decreto reglamentario del MNC<sup>1</sup> quede claramente especificado tanto la duración que tendrá cada escenario institucional (transición, mediano y largo plazo) en el nivel operativo, así como las competencias que asumiría cada entidad. Así mismo, se recomienda que el decreto reglamentario incluya explícitamente el objetivo de crear una entidad autónoma única que opere el MNC (como la Agencia Nacional de. Con ello, se haría explícito el compromiso institucional de avanzar hacia el escenario óptimo.

9

En caso de observarse que la estructura institucional colectiva no está garantizando la participación de los sectores relevantes, se sugiere acelerar el proceso de crear la institucionalidad única autónoma.

10

Se sugiere que las definiciones institucionales no afecten la continuidad en el proceso de diseñar las cualificaciones y los catálogos de cualificaciones para los sectores prioritarios en cada vigencia. Adicionalmente, se deben establecer, en el proceso de implementación del MNC, metas para la creación de programas de formación que beneficien sectores y regiones estratégicas, donde se requieran cerrar brechas de capital humano.

11

Con el fin de no perder la perspectiva acerca de los impactos que se quieren lograr con este esfuerzo institucional, se deben definir metas y líneas de base de resultado e impacto, así como las metodologías que permitan su medición, análisis e implementación de los ajustes requeridos en la institucionalidad y metodologías de construcción del MNC.

<sup>1</sup>. El decreto reglamentario del MNC será publicado en el primer trimestre de 2021





# ¡Gracias!

Esta publicación contó con el apoyo del Programa Colombia + Competitiva, una iniciativa conjunta de la Embajada de Suiza en Colombia - Cooperación Económica y Desarrollo (SECO) y el Gobierno Nacional, que orienta sus esfuerzos a mejorar la competitividad en el país y diversificar su economía. La Fundación Suiza de Cooperación para el Desarrollo Técnico - Swisscontact es el facilitador nacional del Programa.