

**SUBSECRETARÍA DE PLANIFICACIÓN Y POLÍTICA SECTORIAL E
INTERSECTORIAL**

DIRECCIÓN DE POLÍTICAS SECTORIALES E INTERSECTORIALES

**PROPUESTA DE NIVELES DE COMPETENCIA PARA EL
CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES
ECUADOR**

Agosto, 2015

1. Introducción

El Ministerio de Coordinación de Conocimiento y Talento Humano (MCCTH) como entidad responsable de concertar, coordinar y evaluar la formulación, ejecución, control y seguimiento de políticas públicas, programas y proyectos de los sectores del conocimiento y talento humano, se encuentra en el proceso de estructuración y elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones.

Un componente fundamental para desarrollar el Catálogo de Cualificaciones son los niveles de competencia, de ahí la importancia de tener claramente definidos e identificados cada uno de los niveles, ya que son el referente principal para ordenar los cargos ocupacionales en categorías de cualificaciones profesionales, según las capacidades que se requieran, es decir, que implique el conocimiento de las exigencias de los puestos y de las funciones.

En la actualidad los países han diseñado y desarrollado sistemas de clasificaciones profesionales, los mismos que se encuentran ligados a niveles de competencia/cualificación en un mercado de trabajo, como ocurre en los países de Colombia y Brasil en América Latina, la Comunidad Europea, entre otros, debido a su utilidad y campo de aplicación.

Se define como competencia laboral a las funciones requeridas en una ocupación, obtenida como combinación de factores que determinan la complejidad, el grado de autonomía y responsabilidad y las exigencias de conocimientos propios del desempeño idóneo de esas funciones.

Las cualificaciones representan la expresión profesional de diferenciación de los individuos, remiten las actitudes y capacidades diferenciadas de la mano de obra, evidentemente cualitativas y por tanto difíciles de medir directamente. La operación de clasificación de los trabajadores consiste en comparar y en clasificar las diferentes cualidades de mano de obra en la escala de las categorías o niveles de competencia.

Consecuentemente, el nivel de competencia que se atribuye y que le corresponden tanto a las competencias específicas como a las competencias básicas y genéricas, constituye uno de los parámetros más importantes en las competencias laborales, ya que se refiere al nivel de complejidad de la función, al grado de autonomía en el desempeño laboral y de responsabilidad en una actividad. Los niveles de competencia también están referidos o relacionados al nivel de tecnología.

El reto es generar una propuesta de niveles de competencia para el Ecuador, la misma que pueda ser comparable a la clasificación de puestos, es decir, incluir dentro de los descripción de las destrezas, conocimientos, competencias y autonomía establecidas en los nivel de cualificación las competencias de empleabilidad. Estas competencias se caracterizan por facilitar el desempeño en un amplio rango de ocupaciones y por lo tanto ser altamente transferibles entre diferentes empleos.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Desarrollar una propuesta de niveles de competencia que pueda ser comparada con la clasificación nacional de cargos y ajustada a la realidad del país respecto a empleabilidad.

2.2. Objetivos Específicos

- Definir los niveles de competencia que sirvan como elemento para desarrollar el Catálogo Nacional de Cualificaciones.
- Describir los conocimientos, destrezas, responsabilidades y autonomía de los niveles de competencia definidos, mismos que deberán estar ligados con el nivel de empleabilidad.

3. Metodología

Par explicar la metodología de construcción de la propuesta de niveles de competencia, se recurrió a la revisión y análisis de diferente tipo de información tales como: Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente, Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales de España, herramientas básicas para el diseño e implementación de Marcos de Cualificaciones (OIT), competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos (OIT), calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (OIT), clasificación nacional de ocupaciones (Ecuador), entre otros.

A continuación por cada uno de los componentes principales de la propuesta de niveles de cualificación, se describe la metodología de construcción de los mencionados componentes:

COMPONENTE	CONTENIDO DEL COMPONENTE
Alineación de los niveles de competencia con los niveles de ocupación en el país.	Se realizó una revisión crítica para identificar la posición común de los países incluido Ecuador que cuentan con el Catálogo Nacional de Cualificaciones y/o niveles de competencia y la posibilidad de establecer nuevos niveles para el Ecuador conforme niveles de ocupación en el país.
Estado situacional por cada uno de los niveles de competencia.	Se estructuró un diagnóstico en torno a la aplicabilidad que aborda los niveles de competencia.
Estructuración y propuesta de niveles de competencia.	Se revisó fuentes de información, consistencia técnica, factibilidad y pertinencia de cada uno de los niveles de competencia propuestos. Se evaluó la posibilidad de aplicabilidad de cada nivel y su consistencia con los niveles de ocupación del país.

4. Diagnóstico

Por el nivel de importancia que ha tomado en los países de todo el mundo, el contar con un marco de cualificaciones que se vaya adaptando tanto al sistema de clasificación de puestos como a los sistemas formativos, el objetivo de Ecuador es también contar con un Catálogo Nacional de Cualificaciones el cual pueda ser comparado principalmente con la clasificación nacional de cargos, para que el nivel de competencias de los individuos esté relacionado a un nivel salarial que ofrezca un mejor nivel de vida.

En Europa por ejemplo se ha creado un marco común de referencia denominado Marco de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (EQF), que entró en vigencia oficial en abril del 2008 y que sirve de mecanismo de interpretación y comprensión de las cualificaciones, así como vínculo entre los diferentes sistemas y marcos nacionales de cualificaciones de los países miembros, el mismo que cuenta con 8 niveles de competencia. España, entre otros países miembros de la comunidad europea, en su catálogo nacional de cualificaciones ha establecido 5 niveles de competencia, sin embargo, han sido requeridos para adaptar sus respectivos marcos nacionales de cualificación al marco europeo.

Varias instituciones de formación profesional, entre las que se cuentan las del Caribe Inglés (HEART Trust/NTA de Jamaica, NTA de Barbados y el NTA de Trinidad y Tobago) y América Latina (SENA de Colombia, SENAI de Brasil, SECAP de Ecuador), han adoptado también la estructura de cinco niveles de competencia.

La mayoría de Marcos de Cualificación han adoptado una estructura por niveles y áreas de desempeño que tienen un alto grado de similitud con ciertas matrices de Clasificaciones Nacionales de Ocupaciones. Países como Canadá, Estados Unidos, Colombia, Bolivia y El Salvador, han aprovechado esta similitud para realizar una comparación y adaptabilidad entre niveles y áreas con clasificaciones ocupacionales, para estructurar sus marcos de cualificación.

Actualmente en Ecuador se manejan 5 niveles de competencia que atienden a los requerimientos por las actividades productivas en función de criterios de complejidad de la tarea, conocimientos necesarios para su realización, así como iniciativa, autonomía, complejidad y responsabilidad, entre otros. El presente documento pretende revisar y actualizar los niveles de competencia en función de las necesidades y realidades del país, para que el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que está preparando el MCCTH, tenga la utilidad y aplicabilidad esperada.

Los objetivos principales de contar con marcos/catálogos de cualificación en los que se encuentren descritos claramente los niveles de competencia son: ordenar las cualificaciones profesionales, susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo, en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional y posibilitar la integración de las ofertas de formación profesional, adecuándolas a las características y demandas del sistema productivo.

5. Propuesta de Niveles de Competencia

Dado que los niveles de competencia constituyen uno de los elementos principales del Catálogo de Cualificaciones, mismo que está siendo preparado por el Ministerio de Coordinación de Conocimiento y Talento Humano, es importante analizar, definir y establecer los niveles de competencia que deben ser construidos y ajustados en función de los niveles de ocupación y/o empleabilidad existentes en el país para que puedan ser aplicables.

El nivel de competencia incluye una descripción del nivel formativo y/o de la cantidad de competencias movilizadas, usualmente presentes en el ejercicio de la cualificación de que se trate; también incluye una descripción de las atribuciones de la cualificación en términos de autonomía, complejidad, responsabilidad por materiales o valores y por el trabajo de terceros, entre otras.

Los niveles de competencia en forma general responden a dos variables principales:

1. Competencias compuestas por conocimientos, habilidades, complejidad y comprensión respecto a la capacidad para desarrollar, ejecutar y obtener un resultado en una determinada actividad en el campo laboral.
2. Características como autonomía, variabilidad y grado de supervisión recibida o control sobre otros en la realización de una actividad laboral en un determinado sector ocupacional.

Indiferente del sistema de cualificaciones que se aplique, la propuesta presenta 5 niveles de cualificación los mismos que se definen mediante un conjunto de descriptores que indican los resultados del aprendizaje pertinentes para una cualificación de ese nivel.

Los conocimientos, destrezas y competencias son los descriptores utilizados para estructurar los niveles de cualificación, mismos que se detallan en el siguiente cuadro:

NIVELES	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS	COMPETENCIAS
NIVEL 1	Conocimientos teóricos y prácticos básicos en un campo de trabajo concreto.	Destrezas cognitivas y prácticas básicas para efectuar tareas simples y resolver problemas con ayuda de reglas, métodos, herramientas, materiales e información básica.	Autonomía limitada. Trabajo bajo supervisión directa en un contexto estructurado.
NIVEL 2	Conocimientos en fundamentos técnicos y científicos amplios de su actividad, capacidades de comprensión y aplicación del proceso.	Destrezas cognitivas y prácticas en importantes y variadas actividades en diferentes contextos para resolver problemas específicos, algunos no rutinarios.	Autonomía específica en el uso de instrumentos y técnicas propias, en la ejecución de un trabajo un trabajo determinado y bajo supervisión.
NIVEL 3	Comprensión de fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.	Destrezas cognitivas y prácticas necesarias para evaluar tareas y resolver problemas específicos en un campo de trabajo concreto.	Supervisar y evaluar el trabajo rutinario de otras personas, asumiendo ciertas responsabilidades y autonomía respecto a la evaluación y mejora de actividades de trabajo.
NIVEL 4	Conocimientos técnicos, científicos, teóricos y prácticos especializados en un campo de trabajo, reconociendo los límites de esos conocimientos.	Destrezas cognitivas y prácticas técnicamente complejas para varios contextos, necesarias para encontrar soluciones creativas a problemas abstractos.	Autonomía y responsabilidad en labores de gestión, supervisión y evaluación del trabajo y desarrollo rendimiento propio y ajeno, en las que pueden producirse cambios imprevisibles.
NIVEL 5	Conocimientos técnicos, científicos, teóricos y prácticos avanzados en un campo de trabajo que requiere una comprensión crítica de teorías y principios.	Destrezas cognitivas y prácticas avanzadas que acrediten el dominio y dotes de innovación necesarias para resolver problemas complejos impredecibles, en una amplia variedad de contextos.	Gestión de actividades o proyectos complejos, asumiendo autonomía y responsabilidades por la toma de decisiones, de acuerdo al diagnóstico, análisis, diseño, planificación y evaluación de trabajo en contextos imprevisibles.

NIVELES	CONOCIMIENTOS, DESTREZAS Y COMPETENCIAS	TITULACIÓN FORMAL ASOCIADA	
NIVEL 1	Conocimientos teóricos y prácticos básicos en un campo de trabajo concreto. Destrezas cognitivas y prácticas básicas para efectuar tareas simples y resolver problemas con ayuda de reglas, métodos, herramientas, materiales e información básica. Autonomía limitada. Trabajo bajo supervisión directa en un contexto estructurado.	Ninguna	Formación No Formal
NIVEL 2	Conocimientos en fundamentos técnicos y científicos amplios de su actividad, capacidades de comprensión y aplicación del proceso. Destrezas cognitivas y prácticas en importantes y variadas actividades en diferentes contextos para resolver problemas específicos, algunos no rutinarios. Autonomía específica en el uso de instrumentos y técnicas propias, en la ejecución de un trabajo un trabajo determinado y bajo supervisión.	Bachillerato Técnico	
NIVEL 3	Comprensión de fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas. Destrezas cognitivas y prácticas necesarias para evaluar tareas y resolver problemas específicos en un campo de trabajo concreto. Supervisar y evaluar el trabajo rutinario de otras personas, asumiendo ciertas responsabilidades y autonomía respecto a la evaluación y mejora de actividades de trabajo.	Bachillerato Técnico Productivo	Formación Formal
NIVEL 4	Conocimientos técnicos, científicos, teóricos y prácticos especializados en un campo de trabajo, reconociendo los límites de esos conocimientos. Destrezas cognitivas y prácticas técnicamente complejas para varios contextos, necesarias para encontrar soluciones creativas a problemas abstractos. Autonomía y responsabilidad en labores de gestión, supervisión y evaluación del trabajo y desarrollo rendimiento propio y ajeno, en las que pueden producirse cambios imprevisibles.	Técnico Superior	
NIVEL 5	Conocimientos técnicos, científicos, teóricos y prácticos avanzados en un campo de trabajo que requiere una comprensión crítica de teorías y principios. Destrezas cognitivas y prácticas avanzadas que acrediten el dominio y dotes de innovación necesarias para resolver problemas complejos impredecibles, en una amplia variedad de contextos. Gestión de actividades o proyectos complejos, asumiendo autonomía y responsabilidades por la toma de decisiones, de acuerdo al diagnóstico, análisis, diseño, planificación y evaluación de trabajo en contextos imprevisibles.	Tecnólogo Superior	

6. CONCLUSIONES

1. Se desarrolló una propuesta de niveles de competencia la misma que se encuentra alineada a los niveles de ocupación y/o empleabilidad del país y que puede ser comparada con la clasificación nacional de cargos.
2. La propuesta presenta 5 niveles de competencia que servirán como elemento para la estructuración y elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones.
3. Los 5 niveles de competencia definidos cuentan con la descripción de destrezas, conocimientos, competencias y autonomía para cada uno, iniciando en el nivel 1 con conocimientos, destrezas y competencias básicas y un nivel de autonomía limitada y finalizando en el nivel 5 en el cual los conocimientos, destrezas y competencias deben ser avanzadas y asumiendo autonomía y responsabilidad en la toma de decisiones.