

# MOVILIDAD, ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN: CLAVES PARA UN SISTEMA DE RECONOCIMIENTO DE SABERES EN ARGENTINA

Gobernanza y articulación: el desafío  
de conectar educación y empleo



**INFORME EJECUTIVO**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES

Alfredo Alfonso  
Rector  
Alejandra Zinni  
Vicerrectora

## Departamento de Ciencias Sociales

Daniel González  
Director  
Cecilia Elizondo  
Vicedirectora

## Centro de Políticas Públicas en Educación, Comunicación y Tecnología

María Teresa Lugo  
Directora

### Equipo de consultoría

Directora: María Teresa Lugo  
Coordinadora Técnica: Marisa Álvarez

Consultores:  
Ana Elbert  
Florencia Loiácono  
Natalia Gardyn  
Marcela Grinszpun  
Emilio Cabello  
Florencia Pizzarulli

Asistentes:  
Pamela Rocha  
María Guerra

Movilidad, acreditación y certificación : claves para un sistema de reconocimiento de saberes en argentina : informe ejecutivo : gobernanza y articulación : el desafío de conectar educación y empleo / María Teresa Lugo ... [et al.]. - 1a ed. - Bernal : Universidad Nacional de Quilmes, 2025.  
Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online  
ISBN 978-987-558-963-6

1. Educación. 2. Empleo. I. Lugo, María Teresa  
CDD 370.7

# — ÍNDICE

1

**Resumen  
ejecutivo**

2

**Principales  
hallazgos**

3

**Objetivos del  
estudio**

4

**Metodología  
adoptada**

5

**Resultados  
obtenidos**

6

**Conclusiones**

7

**Recomendaciones**

# RESUMEN EJECUTIVO

Este estudio tuvo como objetivo relevar y elaborar un mapa de experiencias y estudios a nivel nacional, provincial, regional e internacional sobre la acreditación, reconocimiento y certificación de créditos, saberes sociolaborales y competencias laborales adquiridas en el mundo del trabajo y en procesos educativos de profesionalización. Los resultados obtenidos buscan servir como insumo para el diseño e implementación de un Sistema Federal de Créditos para la Formación Profesional en Argentina, con el fin de facilitar la movilidad entre distintos niveles y modalidades del sistema educativo, garantizar la continuidad de las trayectorias formativas y mejorar la empleabilidad mediante el reconocimiento de créditos, títulos intermedios y competencias adquiridas.

Para el desarrollo del estudio se realizaron entrevistas a actores clave de diversos subsistemas –educación técnica, formación profesional y capacitación para el trabajo–, pertenecientes a diferentes niveles de gestión pública –nacional, provincial y local–, abarcando las áreas de educación media, superior y trabajo. Asimismo, se consultó a referentes de organismos nacionales e internacionales para identificar experiencias relevantes y analizar los logros y desafíos. A partir del análisis de la información recogida, se elaboró una matriz de experiencias y un mapeo, permitiendo definir tres grandes dimensiones de estudio: características de los sistemas formativos, sistemas de cualificación y gobernanza.

La matriz de experiencias incluye casos nacionales de Colombia, Brasil, Chile, Uruguay, Bolivia, Portugal, España y Australia. En Argentina, se analizaron experiencias subnacionales como la Agencia de Aprendizaje a lo Largo de la Vida de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; la Agencia de Acreditación de Saberes Socio-Laborales de la Provincia de Buenos Aires; el Instituto Superior Politécnico de Córdoba; la Subsecretaría de Educación y Trabajo de Salta; y la Escuela de Aeronáutica de Quilmes.

## PRINCIPALES HALLAZGOS

En América Latina, el caso de Colombia se destaca por contar con un Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) consolidado, estructurado en seis componentes: Marco Nacional de Cualificaciones; Subsistema de aseguramiento de la calidad; Normalización de competencias; Evaluación y certificación de competencias; Esquema de movilidad educativa y formativa; y Plataforma de información del SNC. Su desarrollo ha sido favorecido por la planificación estratégica y la centralización gubernamental, asegurando su articulación con el Plan Nacional de Desarrollo y la Estrategia Nacional de Formación Dual.

Fuera de la región, Australia, España y Portugal también presentan SNC consolidados, sustentados en Marcos Regionales de Cualificaciones. En otros países latinoamericanos, como Argentina, Brasil y Chile, se observan avances significativos con la implementación de diversos componentes e instrumentos que permitirían la consolidación de un sistema estructurado.

Respecto a la **gobernanza**, en Argentina, Brasil, Bolivia y España la gestión del sistema de cualificación está centralizada en el Ministerio de Educación. En contraste, en Colombia, Chile y Uruguay, las funciones se distribuyen entre los Ministerios de Educación y Trabajo, dependiendo del componente. En la provincia de Salta, la Subsecretaría de Educación y Trabajo implementa estrategias para alinear la formación con las demandas laborales.

Destacan, además, experiencias como la Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP) en Portugal y el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) en España, agencias especializadas en la coordinación del sistema. En Latinoamérica, se observa la presencia de Comisiones Consultivas Tripartitas con distintos grados de influencia en la gobernanza.

En los sistemas formativos, Colombia sobresale con su Esquema de Movilidad Educativa y Formativa, que facilita la articulación entre distintos niveles y modalidades. En Argentina, la Dirección de Educación Técnico Profesional de Córdoba implementó el Instituto Politécnico estatal, favoreciendo la integración de niveles y el reconocimiento de saberes.

En cuanto a los sistemas de cualificación, Brasil, Chile, Colombia, España, Portugal y Australia cuentan con Marcos Nacionales de Cualificación (MNC). En Colombia, Portugal y España, el reconocimiento de aprendizajes previos está vinculado al MNC. En Argentina, se destaca la Agencia de Acreditación de Saberes Socio-Laborales de la Provincia de Buenos Aires y la Agencia de Aprendizaje a lo Largo de la Vida de la Ciudad de Buenos Aires. Además, la Escuela de Aeronáutica de Quilmes posee certificaciones de la ANAC y acreditación internacional de la OACI, permitiendo el reconocimiento de títulos en países no miembros.

En el componente de sistemas de información, Portugal presenta el Sistema Nacional de Anticipación de Necesidades de Cualificación como una buena práctica, mientras que España cuenta con el Observatorio Profesional del INCUAL. Colombia, España, Australia y Brasil disponen de sistemas de aseguramiento de la calidad en cualificaciones y educación técnica profesional. En Argentina, se ha creado recientemente el Sistema Nacional de Evaluación, Certificación y Acreditación Integral de la ETP, cuya implementación aún está en evaluación.

El análisis de estas experiencias revela que, para implementar un esquema de movilidad y reconocimiento de saberes en Argentina, es necesario consolidar procesos en curso. La adopción de un MNC validado por actores del sector productivo, laboral y educativo es una prioridad. En este sentido, el INET ha avanzado en la homologación de títulos y certificaciones, estructurando un catálogo nacional por familias profesionales. Asimismo, el Ministerio de Trabajo ha desarrollado la certificación de competencias laborales mediante Mesas de Diálogo Social.

A pesar de estos avances, persisten desafíos en la articulación entre la educación formal, la formación profesional y la capacitación laboral. La integración de estos componentes requiere mecanismos específicos para lograr una verdadera articulación. Un aspecto clave es fortalecer la sinergia entre el Estado y el sector productivo. Además, es fundamental superar las barreras en el reconocimiento formal de competencias adquiridas en la educación media técnica y su integración con la certificación laboral.

Finalmente, los casos de Portugal y Australia ofrecen modelos de sistemas nacionales de créditos consolidados que pueden servir como referencia para diseñar un Sistema Federal de Créditos en Argentina.

En función del estudio realizado, se propone una serie de recomendaciones con el propósito de aportar a la discusión sobre el diseño e implementación de políticas que contribuyan a robustecer los subsistemas de cualificación, con especial foco en la construcción de un Sistema Federal de Créditos para la Formación Profesional en Argentina.

**1. Elaborar el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC):** el proceso para su elaboración implica establecer un lenguaje común e insumos que garanticen la comparabilidad, el reconocimiento de aprendizajes y la movilidad en distintas vías de cualificación. Requiere la definición de una estructura, de niveles y descriptores para cada nivel. Demanda un proceso complejo en términos políticos, de gestión e implementación, y metodológico. Debe estar enmarcada en un proyecto amplio con visibilidad que garantice la continuidad del proceso hasta que el MNC llegue a su forma final.

**2. Construir un Sistema de Información Nacional:** la construcción del MNC requiere de un sólido Sistema de Información para retroalimentar y actualizar de manera permanente las necesidades y demandas de cualificación del contexto. Además, permitiría evitar problemas como la sobrecualificación en puestos de trabajo, o regular la proliferación o escasez de formación en los sectores claves.

**3. Articular el reconocimiento de saberes que actualmente se encuentra disperso:** contar con un MNC permite la articulación del proceso de reconocimiento de saberes con criterios de alcance nacional. Garantizar la articulación entre los organismos responsables del proceso de reconocimiento de saberes constituye una urgencia para asegurar la empleabilidad de las personas y su ingreso a diversas trayectorias educativas-formativas. Se recomienda definir los criterios a nivel nacional para el reconocimiento de saberes que regule el funcionamiento de las agencias u organismos existentes a nivel jurisdiccional y contar con un sistema de registro individual de reconocimiento de saberes, trayectorias y niveles de cualificación.

**4. Reconocimiento de microcredenciales de manera coherente e integrada al MNC:** es necesario la definición de criterios sobre su uso y alcance. Requiere un proceso de evaluación de la calidad de las microcredenciales para otorgar validez y reconocimiento por parte del sistema educativo.

El reconocimiento de microcredenciales puede traducirse en créditos que permitan complementarse con otras propuestas de formación o trayectos formativos de un nivel de cualificación.

**5. Fortalecer la articulación entre educación y trabajo:** en función del escenario detectado en el estudio de falta de mecanismos de articulación entre educación y trabajo y, dada la complejidad de la temática, tanto por la diversidad de cualificaciones, ofertas y posibles trayectos formativos, como por la diversidad de actores involucrados, resulta necesario incluir en la agenda nacional de políticas públicas una estrategia que brinde las bases y líneas de acción para poder fortalecer esta articulación.

**6. Planificar la gobernanza del sistema y quiénes participan:** la conformación de un organismo específico que coordine el sistema de cualificación profesional y garantice la articulación de educación y trabajo, emerge como una de las posibilidades para la consolidación de la gobernanza de cara a la construcción de un SNC, en el que el Sistema Federal de Créditos constituye uno de sus componentes. Se considera necesario que dicho organismo esté integrado por los distintos actores involucrados y que a nivel gubernamental dependa o esté compuesto tanto por actores/dependencias del Ministerio de Trabajo –Formación Profesional– y del Ministerio de Educación –INET–, con una referencia clara y única sobre quién gestiona el sistema.

**7. Legislar el Sistema Nacional de Cualificaciones:** vinculado con la recomendación anterior, así como se considera necesario la creación de una agencia específica, resulta fundamental la conformación del Sistema Nacional de Cualificaciones que integre los componentes ya generados a través de las Resoluciones del Consejo Federal de Educación y los que resten construir en función de lo señalado en el informe.

## OBJETIVO GENERAL DEL ESTUDIO

Dentro de los múltiples desafíos actuales que enfrentan las instituciones públicas del sistema educativo en Argentina, la implementación de un Sistema Federal de Créditos para la Formación Profesional se posiciona como una de las iniciativas más relevantes. En el contexto de las transformaciones socioproductivas recientes, resulta imprescindible desarrollar mecanismos que permitan integrar y reconocer los saberes adquiridos en la experiencia socio-laboral de quienes transitan la educación técnica profesional.

En esta línea, las acciones impulsadas por el Consejo Federal de Educación de Argentina buscan fortalecer los trayectos formativos de los y las trabajadores/as, con especial énfasis en los jóvenes y los sectores más vulnerables. Asimismo, se pretende adecuar la oferta educativa de las instituciones de formación técnico-profesional a las necesidades tecnológicas y productivas de cada sector, incidir positivamente en las oportunidades de inserción laboral y, en última instancia, contribuir al fortalecimiento del desarrollo productivo (Resolución 344/18 CFE).

Los diagnósticos disponibles en Argentina evidencian tensiones derivadas de la falta de articulación entre los organismos rectores de educación y trabajo.

Se observa una superposición de políticas programáticas, una oferta formativa fragmentada, ineficiencia en la asignación de recursos, duplicación de registros administrativos y espacios de concertación parciales entre los actores clave (Estado, sindicatos y empresas). Paralelamente, muchos de los saberes y competencias adquiridos en el ámbito socio-laboral, tanto de manera formal como informal, no cuentan con reconocimiento por parte del sistema educativo, lo que impacta en las trayectorias laborales y formativas. Su validación permitiría una inserción o reinserción más efectiva en los sistemas de formación y en el mercado laboral, impulsando una progresión en la calificación profesional.

El "Programa de Innovación para Respuesta a Situaciones de Crisis y Gestión de Prioridades Estratégicas", acordado entre el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la República Argentina, tiene como objetivo general mejorar la coordinación y gestión de los Programas Gubernamentales Estratégicos (PGE), priorizando aquellos destinados a mitigar los efectos de la crisis provocada por la pandemia de COVID-19. La ejecución de este programa y la administración de sus recursos están a cargo de la Secretaría de Asuntos Estratégicos de la Presidencia de la Nación (SAE), dentro de la cual el Consejo Económico y Social (CES) trabaja en la mejora de la planificación estratégica y en la ampliación de los espacios de participación de los distintos sectores sociales y económicos en la definición de prioridades gubernamentales.

El presente estudio se orienta a relevar y analizar experiencias nacionales, provinciales, regionales e internacionales en materia de acreditación, reconocimiento y certificación de créditos, saberes socio-laborales y/o competencias laborales adquiridas en el mundo del trabajo y en instancias educativas de profesionalización. Este trabajo se enmarca en la Misión II "Educación y Trabajos del Futuro" del CES.

El propósito central del estudio es generar insumos estratégicos para el diseño e implementación de un Sistema Federal de Créditos para la Formación Profesional en Argentina. Esta iniciativa, promovida por el Ministerio de Educación, busca garantizar y potenciar la movilidad entre los distintos niveles y modalidades del sistema educativo, así como la continuidad de las trayectorias formativas desde un enfoque de derecho a la educación. Además, se espera que este sistema contribuya a mejorar la empleabilidad de trabajadores y trabajadoras mediante el reconocimiento formal de créditos, títulos intermedios, saberes y competencias validadas por los actores del ámbito productivo y las agencias gubernamentales pertinentes.

## METODOLOGÍA ADOPTADA

El estudio desarrollado implicó la elaboración de diversos insumos fundamentales. En primera instancia, se confeccionó una matriz que recopiló experiencias nacionales y subnacionales relacionadas con el reconocimiento y certificación de competencias, saberes y conocimientos sociolaborales, así como la articulación entre los sistemas educativo y productivo. Complementariamente, se elaboró un fichero con la documentación respaldatoria de dichas experiencias. Estos productos sirvieron como base para el análisis comparativo, permitiendo identificar características clave, logros, contribuciones y limitaciones de cada caso, además de aportar elementos sustanciales para el diseño e implementación de un Sistema Federal de Créditos para la Formación Profesional en Argentina. Finalmente, se formularon recomendaciones para orientar su desarrollo e implementación.

El proceso de elaboración de estos insumos requirió una serie de decisiones metodológicas y la ejecución de diversas actividades clave:

1. Definición de los informantes clave a entrevistar, segmentados según su pertenencia al sector educativo-técnico, productivo o gubernamental. Se concertaron las entrevistas y se diseñaron guías específicas por perfil.}
2. Realización y análisis de entrevistas a actores e informantes claves pertenecientes a distintos subsistemas de educación técnica, formación profesional y capacitación laboral. Se incluyeron representantes de diversos niveles de gestión pública (nacional, provincial y local) y de áreas como educación secundaria, superior y trabajo, así como expertos de organismos nacionales e internacionales. Esto permitió una perspectiva multiactoral para la identificación de experiencias relevantes y el análisis de sus logros y problemáticas.
3. Desgrabación, codificación y análisis de las entrevistas, facilitando la elaboración de la matriz de experiencias y el mapeo correspondiente. Esto también contribuyó a la identificación de dimensiones clave para el análisis documental.
4. Relevamiento documental para la definición del corpus de experiencias, considerando distintos tipos de fuentes: a) Normativa (leyes nacionales y provinciales, resoluciones institucionales, proyectos y políticas, entre otras). b) Estudios realizados por expertos y organismos internacionales. c) Bibliografía teórica relevante (publicaciones académicas, libros y papers de referencia en la temática).

5. Análisis del corpus documental con el fin de complementar la información obtenida a través de entrevistas y de definir las dimensiones de análisis para la estructura de la matriz.

6. Sistematización de experiencias, construcción de la matriz y el mapeo correspondiente. Se realizó un relevamiento documental para caracterizar cada dimensión y subdimensión del análisis, ajustando criterios de búsqueda para incluir normativa, documentos institucionales (recomendaciones, lineamientos, guías metodológicas y de implementación, procedimientos, entre otros) y sitios web de organismos nacionales y subnacionales.

7. Elaboración de fichas documentales y conformación del fichero respaldatorio.

8. Realización de un análisis comparativo de experiencias nacionales y subnacionales.

9. Formulación de conclusiones y recomendaciones para el diseño e implementación del Sistema Federal de Créditos.

La matriz de experiencias se elaboró considerando criterios específicos, abarcando: I. Experiencias de acreditación, certificación de conocimientos o validación de saberes previos en países del Mercosur. II. Experiencias relevantes en países de Iberoamérica identificadas a partir de las entrevistas con actores clave. III. Experiencias subnacionales recomendadas por funcionarios y referentes sectoriales. IV. Distintos niveles de avance en la construcción de sistemas de acreditación de saberes.

En función de estos criterios, la matriz de experiencias incluyó estudios de Colombia, Brasil, Chile, Uruguay, Bolivia, Portugal, España y Australia. Asimismo, se incorporaron experiencias subnacionales dentro de Argentina, tales como la Agencia de Aprendizaje a lo Largo de la Vida (ALV) de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; la Agencia de Acreditación de Saberes Socio-Laborales de la Provincia de Buenos Aires; el Instituto Superior Politécnico de la Provincia de Córdoba; la Subsecretaría de Educación y Trabajo de la Provincia de Salta; y la Escuela de Aeronáutica del Distrito de Quilmes.

Se definieron tres grandes dimensiones para el análisis de las experiencias: Características de los Sistemas formativos, Sistemas de cualificación y Gobernanza. Se contemplan las siguientes subdimensiones:

Cuadro 1. Dimensiones y subdimensiones para el análisis de las experiencias

Dimensiones	Subdimensiones	Descripción
<p><b>Sistemas Formativos</b></p>	Educación Técnica Media	<p>Caracterización de la oferta de educación técnica/profesional en nivel medio y superior (no incluye universitario).</p>
	Educación Técnica Superior	
	Formación Profesional	
	Sistema de Formación para el Trabajo	<p>Ofertas de formación organizadas por fuera del sistema educativo</p>
<p><b>Sistemas de cualificaciones</b></p>	<p>Catálogos y/o marcos nacionales de cualificaciones (MNC)</p>	<p>Grado de desarrollo de catálogos o marcos nacionales de cualificaciones. Incluye estructura y caracterización de los diferentes niveles de cualificación a través de un conjunto de descriptores.</p>
	<p>Certificación de saberes socio laborales / Reconocimiento de Aprendizajes previos (RAP)</p>	<p>Refiere a la descripción del sistema de evaluación y reconocimiento de la competencia adquirida mediante la experiencia laboral, la formación no formal y/o la formación informal.</p>

Cuadro 1. Dimensiones y subdimensiones para el análisis de las experiencias (continúa)

Dimensiones	Subdimensiones	Descripción
<p><b>Sistemas de cualificaciones</b></p>	<p>Mecanismos de articulación entre sistemas, modalidades y niveles</p>	<p>Caracterización general del sistema de cualificaciones profesionales. Incluye información distintiva sobre la articulación del sistema educativo y de formación; movilidad, reconocimiento de aprendizajes previos, diálogo entre el sector productivo y el formativo, entre otros aspectos.</p>
	<p>Sistemas de información y orientación laboral/profesional</p>	<p>Descripción de circuitos de detección de demanda y seguimiento. Incluye los sistemas que producen información sobre situación educativa, oferta formativa y dinámica del mercado de trabajo.</p>
	<p>Aseguramiento de la calidad</p>	<p>Sistemas que garantizan la calidad; evaluación, validación y certificación de resultados de aprendizaje.</p>

Cuadro 1. Dimensiones y subdimensiones para el análisis de las experiencias (continúa)

Dimensiones	Subdimensiones	Descripción
<b>Gobernanza</b>	Organismos estatales (nacionales /provinciales o estatales)	Descripción de los actores participantes en el diseño e implementación de los sistemas de cualificaciones, incluyendo organismos nacionales e internacionales; Gobierno; instituciones oferentes de educación superior y de formación profesional, representantes del sector empresarial (gremios, asociaciones).
	Organizaciones de la sociedad civil (gremios/cámaras)	
	Estrategias/ Programas/ Políticas	

Como marco de referencia, se entiende por Sistema Nacional de Cualificación (SNC) al conjunto interrelacionado de procesos, productos, dispositivos y normas, que definen, promueven y establecen cómo se elaboran las cualificaciones profesionales, cómo pueden adquirirse, cómo pueden acreditarse y validarse y cómo puede obtenerse información y orientación para desarrollar una carrera profesional a través de ellas[1] (Vera, 2015). Los SNC tienen como objetivos fundamentales orientar la formación hacia las demandas de cualificación de las organizaciones productivas, propiciar la adecuación entre la oferta y la demanda del mercado de trabajo y extender la formación a lo largo de la vida. Para que un SNC esté conformado como tal debe comprender los siguientes subsistemas o componentes desarrollados y articulados:

- Sistemas formativos
- Sistema de cualificaciones
- Sistemas de información
- Sistemas de aseguramiento de calidad

En el SNC de Colombia, se define a la Cualificación como el “reconocimiento formal que otorga una institución autorizada después de un proceso de evaluación a una persona que ha demostrado las competencias expresadas en términos de resultados de aprendizaje definidos y vinculados a un nivel de cualificación del Marco Nacional de Cualificaciones - MNC. Las cualificaciones se reconocen mediante los títulos o certificados que se obtienen a través de las diferentes vías de cualificación”.

[1] Vera, A. (2015) “Sistemas” y “Marcos” Nacionales de Cualificaciones. En qué se diferencian y cómo se relacionan, Programa de Apoyo al desarrollo de SNCs en países latinoamericanos, EurosociAL.

De acuerdo con las recomendaciones del Programa Eurosocial[2], los Marcos Nacionales de Cualificación (en tanto estructura o escala formal que ordena jerárquicamente las cualificaciones a través de una serie de descriptores -tipo de conocimientos, tipo de habilidades o destrezas y grado de autonomía y de responsabilidad que corresponden a cada nivel- y el establecimiento a cada cualificación de un nivel a dicha escala), son necesarios para: a) las correspondencias, equivalencias y/o convalidaciones entre cualificaciones profesionales y académicas (ya sea para la política de reconocimiento como para promover la obtención de cualificaciones de niveles superiores); b) las correspondencias, equivalencias y/o convalidaciones entre diferentes países de las cualificaciones profesionales y de las cualificaciones académicas y, c) explicitar las relaciones entre unas y otras cualificaciones (tanto profesionales, como académicas) de manera de poder configurar los diferentes trayectos en la cualificación profesional y/o en la cualificación académica.

Según las recomendaciones de este Programa de Apoyo al desarrollo de SNCPs en países latinoamericanos, “el proceso de elaboración de una Cualificación Profesional susceptible de ser incorporada al Catálogo de Cualificaciones Profesionales (función que corresponde expresamente al SNCP, no al MNC), una vez definidas las unidades de competencia (cuyo agregado o conjunto constituye una Cualificación Profesional), queda - para completar el proceso de elaboración- asignar o atribuir a ese conjunto de unidades de competencia o Cualificación un nivel de cualificación. En ese momento es en el que se produce la relación entre el SNCP y el MNC: el SNCP precisa de un marco de referencia de niveles de cualificación para atribuir a cada Cualificación Profesional elaborado algún nivel y el MNC proporciona ese marco de referencia”[3].

Teniendo en cuenta esta categorización, los Marcos Nacionales de Cualificación (MNC) son imprescindibles para un Sistema Nacional de Cualificaciones. La ausencia de MNC implicaría que no pueda avanzarse en un sistema integral de validación de las cualificaciones.

[2] Ibid.

[3] Vera. Op. cit., p. 7

Los MNC por lo general presentan ocho (8) niveles de cualificación, solo en un caso se organiza en cinco (5) y en otro caso en diez (10) niveles. En cuanto a las dimensiones, si bien presentan algunas variantes, en líneas generales definen conocimientos, habilidades/destrezas y actitudes (responsabilidad/autonomía)[4].

[4] OIT-CINTERFOR (2020). Inventario analítico de experiencias de construcción e implementación de marcos de cualificaciones en América Latina. Montevideo.

## RESULTADOS OBTENIDOS

En América Latina se destaca el caso de **Colombia** ya que tiene un Sistema Nacional de Cualificaciones consolidado. Consiste en un sistema integral conformado por 6 componentes: **Marco Nacional de Cualificaciones, Subsistemas de aseguramiento de la calidad de la educación y la formación, Subsistema de Normalización de competencias, Evaluación y certificación de competencias, Esquema de movilidad educativa y formativa, y Plataforma de información del Sistema Nacional de Cualificaciones.**

Colombia continúa actualizando y fortaleciendo los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones. En el año 2019, crea por Ley el Sistema Nacional de Cualificaciones estableciendo las políticas, instrumentos, componentes y procesos para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y promover el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país. Durante los años 2021 y 2022 se establecieron, a través de Decretos, las reglamentaciones, procedimientos y procesos de cada uno de los componentes que conforman el SNC. Es importante destacar también que Colombia tiene una larga trayectoria en **planificación estratégica**, la cual se ve favorecida por el carácter centralizado del gobierno.

En este sentido, se considera una buena práctica que el SNC responda al **Plan Nacional de Desarrollo**, al **Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Educación de la Nación** y a la **Estrategia Nacional de Formación Dual**. A su vez, esto garantiza la articulación con el Ministerio de Trabajo y el Servicio Nacional de Aprendizajes (SENA).

Por fuera de la región, Australia, España y Portugal también presentan SNC consolidados, pero debe destacarse que estos se basan en los Marcos Regionales de Cualificaciones.

El resto de los países analizados de la región presentan distintos grados de madurez ya que existen algunos de los componentes o de los instrumentos que constituyen los sistemas y marcos normativos que regulan algunos de sus mecanismos, pero sin constituirse en Sistema como tal.

En los casos de **Argentina, Brasil y Chile** existen numerosos componentes e instrumentos que evidencian una aproximación a un grado de madurez mayor que permitiría la construcción de un Sistema. En los casos de **Bolivia y Uruguay** el grado de madurez es relativamente menor ya que cuentan con escasos componentes e instrumentos y no se encuentra definido a nivel de política pública.

En relación con la *gobernanza*, en los casos de Argentina, Brasil, Bolivia y España los componentes vinculados al sistema de cualificación son gestionados por el Ministerio de Educación Nacional. En cambio, en los casos de Colombia, Chile y Uruguay hay mayor distribución de funciones entre el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo, según el tipo de componente.

En este sentido, se seleccionó como caso la Subsecretaría de Educación y Trabajo del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la provincia de Salta en la que están desarrollando diferentes estrategias (foros, jornadas de trabajo, reuniones con docentes, especialistas y representantes del sector laboral, firma de convenios de cooperación y acuerdos con el sector productivo) que permiten determinar las demandas laborales de los sectores productivos y vincular la educación con el trabajo.

Se destaca el caso de Portugal ya que creó una Agencia supra ministerial -la ANQEP (Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional)- para la coordinación y articulación de los componentes del sistema. Es un instituto público con administración indirecta del Estado, con autonomía administrativa, financiera y pedagógica y es supervisado y fiscalizado por los Ministerios de Educación, y de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social, en coordinación con el Ministerio de Economía y Mar.

España posee un Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) que depende orgánicamente del Ministerio de Educación y Formación Profesional y funcionalmente del Consejo General de la Formación Profesional.

En todos los casos analizados de la región latinoamericana, se presentan Comisiones Consultivas Tripartitas con mayor o menor injerencia en la gobernanza.

En cuanto a los sistemas formativos, en Colombia, se destaca el componente del SNC Esquema de Movilidad Educativa y Formativa que transversaliza las vías de cualificación y favorece esquemas de movilidad horizontal (entre sistemas) y vertical (entre niveles).

En **Argentina**, a nivel jurisdiccional, se destaca la experiencia relevada en la Dirección de Educación Técnico Profesional del Ministerio de Educación de la provincia de Córdoba. La creación del Instituto Politécnico estatal funciona como articulador de niveles, trayectorias y reconocimientos de saberes.

En la dimensión de sistemas de cualificaciones, en cuanto a los **Marcos Nacionales de Cualificación** (MNC) podemos observar que **Brasil, Chile, Colombia, España, Portugal** y **Australia** cuentan con este componente. En cambio, tanto Argentina como Bolivia y Uruguay no poseen.

En Argentina, el Ministerio de Trabajo de la Nación elaboró de manera participativa Normas de Competencia y diseños curriculares para 30 sectores de actividad alcanzando 301 roles de trabajo para la certificación de competencias junto con otros actores empresarios, de los gremios y la sociedad civil. Algunos de ellos también tienen elaborado el material didáctico necesario.

Tanto en Colombia, Portugal y España la certificación de saberes socio laborales y/o el Reconocimiento de Aprendizajes previos está vinculado con sus respectivos Marcos Nacionales de Cualificación.

En el caso de Colombia, el SENA certifica competencias y resultados de aprendizajes (conocimientos, destrezas y actitudes) sin importar dónde, cómo, cuándo fueron adquiridas. Este proceso está integrado a partir del MNC como una vía de cualificación. Recientemente se aprobó el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como vía de cualificación administrado por el Ministerio de Trabajo para el reconocimiento de aprendizajes obtenidos a lo largo de la vida por una persona. El reconocimiento se otorga mediante procesos de evaluación y certificación de competencias u otros mecanismos, tomando como referente los resultados de aprendizaje del SNC. El RAP debe estar armonizado con los demás componentes y las vías de cualificación del SNC, de manera de propiciar la coherencia y cohesión del sistema.

En el caso de **Brasil**, recientemente se creó el Sistema Nacional de Reconocimiento y Certificación de Saberes y Competencias Profesionales (Re-Saber) dentro del ámbito del Ministerio de Educación, orientado a garantizar, de forma gratuita, la certificación de trabajadores mayores de 18 años que posean saberes y competencias desarrollados a lo largo de la vida, fuera del ámbito escolar formal para promover la inclusión laboral e incentivar continuidad de estudios.

En **Portugal**, el **Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias (RVCC)** permite reconocer las competencias adquiridas y desarrolladas a lo largo de la vida por vías formales, no formales e informales, y que son posible validar y certificar con la finalidad de obtener una cualificación. Asimismo, permite otorgar una doble certificación: la educativa y la profesional. La certificación de competencias permite obtener también una certificación de nivel básico (4º, 6º o 9º año) de nivel secundario (12º año), mientras que en la certificación profesional se asigna el nivel de cualificación correspondiente con el MNC.

España cuenta con la acreditación de las competencias profesionales mediante un procedimiento abierto de forma permanente respecto a cualquier estándar de competencia profesional incluido en el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

Los destinatarios son la población activa con experiencia laboral y sin acreditación, certificado o título profesionalizante de todas o parte de sus competencias profesionales, para que valide dichas competencias profesionales adquiridas en el desempeño laboral, así como aquellas cuya vía de adquisición haya sido la educación no formal. Además, la ley establece la creación de un Registro Estatal de Acreditaciones de Competencias Profesionales Adquiridas por Experiencia Laboral o Vías No Formales e Informales.

En **Argentina**, se destaca la **Agencia de Acreditación de Saberes Socio-Laborales** recientemente creada por la **Provincia de Buenos Aires**, en el marco del COPRET, la cual reconoce y acredita en el sistema educativo los saberes socio laborales y favorece la formación continua; promueve también prácticas preprofesionalizantes articuladas para la ETP y la formación en oficios. Por su parte, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires también comenzó este proceso de reconocimiento a través de la **Agencia de Aprendizaje a lo Largo de la Vida** dependiente del Ministerio de Educación de la Ciudad. También se destaca el caso de la Escuela de Aeronáutica del Distrito de Quilmes, ya que se encuentra certificada por la Administración Nacional de Aviación Civil (ANAC) y posee acreditación internacional de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI). A través de esta acreditación, se realiza un proceso de reconocimiento del título (a solicitud) en países que no integran la OACI.

En cuanto al componente de Sistemas de Información, en el caso de Portugal, se identifica como una buena práctica, el Sistema Nacional de Anticipación de Necesidades de Cualificación. Este sistema está diseñado como un instrumento del SNC para retroalimentarse a partir de la elaboración sistemática de diagnósticos de necesidades de cualificación a nivel nacional, determinando áreas profesionales prioritarias, que permiten orientar la definición de la oferta de formación y la necesidad de actualización del Catálogo Nacional de Cualificaciones. Se elaboran diagnósticos a nivel macro cada tres años sobre las dinámicas económicas y del mercado laboral que inciden en la demanda de cualificaciones, en el corto y mediano plazo. Anualmente, se elaboran recomendaciones y propuestas de orientación para la priorización de cualificaciones que, en el marco del SNC, debieran constituir la oferta potencial de formación y que debieran aplicarse en la planificación de la oferta de la red de instituciones de ETP. Asimismo, se involucra a los Municipios en la elaboración de diagnósticos con un abordaje específico del contexto regional y subregional organizados en Áreas Metropolitanas y Comunidades Intermunicipales.

España posee el Observatorio Profesional del INCUAL para el flujo recíproco de información entre los diferentes observatorios profesionales con la participación de los agentes sociales.

Asimismo, proporciona información sobre la evolución de la demanda y oferta de las profesiones, ocupaciones y perfiles en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta también, entre otros, los sistemas de clasificación profesional surgidos de la negociación colectiva. La Red de alerta facilita el análisis de la evolución y transformación de perfiles profesionales en aquellos sectores considerados estratégicos para un desarrollo social, económico y medioambiental sostenible, y por su repercusión en el empleo o la competitividad empresarial. La Red está conformada por las empresas, organismos y entidades – públicas y privadas–, asociaciones de empresas y de profesionales que, por su significación en el sector, pueda aportar información prospectiva sobre los cambios y tendencias en los diferentes perfiles profesionales.

Los países que cuentan con **Sistemas de aseguramiento de la calidad** específicos a nivel nacional para los sistemas de cualificación y ETP son **Colombia, España, Australia, Brasil**. En el caso de Argentina, es de reciente creación el Sistema Nacional de Evaluación, Certificación y Acreditación Integral de la ETP, queda pendiente evaluar su implementación.

En el resto de las experiencias seleccionadas de Latinoamérica (**Chile, Bolivia y Uruguay**) poseen Agencias o Institutos de Calidad que abarcan todo el sistema educativo, no en particular para la ETP.

En los casos de **España y Portugal** adhieren al Marco regional de aseguramiento de la calidad (Marco Europeo de Garantía de la Calidad de la Formación Profesional –EQAVET–). La Autoridad Australiana de Calidad de las Habilidades (Australian Skills Quality Authority - ASQA) es el ente regulador de la ETP a nivel nacional en **Australia**.

Asimismo, Australia incorporó recientemente el Marco Nacional de Microcredenciales (NMF), definidas como una certificación de aprendizaje o competencia evaluada, con un volumen mínimo de aprendizaje de una hora e inferior a una cualificación AQF, es decir, adicional, alternativa, complementaria o parte integrante de una cualificación AQF (NMF, 2021). La Comisión Europea establece que una microcredencial es una cualificación que demuestra los resultados de aprendizaje adquiridos a través de un curso o módulo breve y evaluado de forma transparente y que pueden completarse in situ, en línea o en formato mixto (Comisión Europea, 2022).

## CONCLUSIONES

A partir del análisis de las experiencias relevadas en la región, el examen de sus contextos y las opiniones recabadas en entrevistas a expertos, se concluye que el diseño e implementación de un esquema de movilidad para la educación técnico-profesional en Argentina requiere, como paso previo, la consolidación de ciertos procesos actualmente en desarrollo. En particular, la creación y adopción de un Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) resulta una tarea fundamental que debe contar con la validación de los principales actores del sector educativo, laboral y productivo. Solo una vez alcanzado este objetivo, podrá avanzarse en la instauración de un sistema federal de movilidad.

Una ventaja comparativa que se desprende del análisis de las experiencias en Argentina es la homologación de Títulos y Certificaciones de la Educación Técnico-Profesional (ETP), liderada por el Ministerio de Educación a través del INET. Este proceso ha permitido la construcción de un catálogo nacional agrupado en familias profesionales, representando un avance significativo en la estandarización de credenciales. Además, otro componente con cierto grado de desarrollo es la certificación de competencias laborales impulsada por el Ministerio de Trabajo mediante las Mesas de Diálogo Social, en colaboración con actores del sector productivo y gremial.

Este mecanismo ha permitido la elaboración de normas de competencia y estándares de evaluación, aplicados en diversos Centros de Formación Profesional para reconocer formalmente las habilidades de los trabajadores.

No obstante, las experiencias nacionales analizadas muestran dificultades en la articulación entre el sistema de educación formal, la formación técnico-profesional y los mecanismos de certificación laboral. La falta de coordinación entre estos subsistemas dificulta la creación de vías de reconocimiento y certificación de capacidades académicas y laborales. Por ello, la consolidación de estos instrumentos por separado no es suficiente para la implementación de un sistema federal de movilidad; es necesario establecer mecanismos específicos que permitan su integración efectiva.

El análisis de experiencias internacionales revela que la existencia de un MNC o de agencias de certificación de saberes sociolaborales no garantiza por sí misma la articulación y movilidad entre sistemas. Incluso en países con mayores avances en estos componentes, como Brasil y Colombia, la consolidación de un sistema integral sigue siendo un desafío. Un aspecto crítico para lograr la movilidad entre educación formal, formación profesional y certificación de saberes sociolaborales es la articulación entre los diversos actores del Estado y el sector productivo. Si bien en algunos casos se identifican facilitadores, la gobernanza de estos sistemas resulta compleja debido a la diversidad de actores y estructuras involucradas.

En Brasil y Colombia, la existencia de instituciones específicamente orientadas a la formación profesional, como SENAI y SENA, ha dinamizado la articulación entre la formación profesional y el reconocimiento de aprendizajes. Sin embargo, estas entidades no gestionan el sistema global ni tienen responsabilidad sobre la elaboración de los MNC. Además, un obstáculo recurrente en los países analizados es el reconocimiento por parte de la educación superior de las competencias adquiridas en la educación media técnica y tecnológica, así como la desvinculación entre la formación formal y la certificación de competencias laborales.

En el caso de Brasil, el organismo RE saber, dependiente de la Secretaría de Educación Técnica (SETEC), ha sido un avance al permitir que las instituciones educativas actúen como certificadoras de competencias laborales, favoreciendo su reconocimiento como equivalentes a las credenciales otorgadas por el sistema educativo. En Argentina, aunque el INET es un organismo clave en la educación técnica, no ha desarrollado tareas de certificación laboral, rol que ha quedado en manos del Ministerio de Trabajo en coordinación con la Red de Centros de Formación Profesional y otros actores productivos. Para avanzar en la movilidad, es fundamental reconocer y articular las experiencias de ambos organismos en el diseño de rutas formativas y laborales que faciliten la permeabilidad del sistema de educación y formación técnico-profesional (FTP), minimizando las barreras en las trayectorias educativas y laborales.

En la construcción de un **Sistema Federal de Créditos**, los modelos de Portugal y Australia constituyen referencias de sistemas consolidados. Portugal cuenta con un **Sistema Nacional de Créditos** que asigna puntos a las titulaciones del Catálogo Nacional de Cualificaciones (CNQ) y a cursos homologados, incorporando los principios del Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesional (ECVET) y promoviendo la movilidad dentro del espacio europeo. La creación de este sistema respondió a la necesidad de generar un instrumento alineado con la oferta formativa modular, permitiendo una capitalización coherente de las unidades formativas y mayor flexibilidad en los itinerarios.

El Sistema Nacional de Créditos de Portugal se estructura en tres dimensiones: a) la atribución de puntos de crédito a los aprendizajes certificados formalmente en el ámbito del SNC, es decir, a las cualificaciones que forman parte del Catálogo Nacional de Cualificaciones (CNQ) y unidades respectivas; b) la acumulación de puntos de crédito relacionados con esos aprendizajes y c) la transferencia de puntos de crédito obtenidos en el ámbito de los cursos de formación. El Pasaporte Qualifica, creado en paralelo, facilita el registro y valoración de trayectorias individuales. En Australia, aunque no existe un sistema nacional de créditos, el Marco de Cualificaciones (AQF) habilita la progresión de estudiantes mediante el reconocimiento de aprendizajes previos, tanto formales como no formales.

En Colombia, el Esquema de Movilidad Educativa y Formativa prevé la articulación con un Sistema de Créditos como mecanismo de movilidad. El Decreto 1075 del año 2015 establece que los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano pueden utilizar créditos académicos, buscando gradualmente su consolidación como medida estándar para la movilidad y comparabilidad del volumen de aprendizajes.

Estos modelos internacionales proporcionan lecciones clave para el diseño de un sistema de créditos en Argentina, resaltando la importancia de una normativa clara, una gobernanza articulada y mecanismos efectivos de reconocimiento y transferencia de aprendizajes.

# RECOMENDACIONES

Las recomendaciones presentadas en este estudio, en línea con sus objetivos, buscan contribuir al debate sobre el diseño e implementación de políticas destinadas a fortalecer los subsistemas de cualificación. En particular, se enfocan en la construcción de un Sistema Federal de Créditos para la Formación Profesional en Argentina. El propósito es garantizar y optimizar la movilidad entre los distintos niveles y modalidades del sistema educativo, asegurando la continuidad de las trayectorias formativas desde una perspectiva de derecho a la educación, al mismo tiempo que se mejoran las condiciones de empleabilidad de las personas trabajadoras.

## **1. Elaborar el Marco Nacional de Cualificaciones**

El proceso de elaboración de un Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) implica establecer un lenguaje común e insumos que garanticen la comparabilidad, el reconocimiento de aprendizajes y la movilidad en distintas vías de cualificación. Requiere la definición de una estructura, de niveles y descriptores para cada nivel.

La construcción de un MNC demanda un proceso complejo en términos políticos, de gestión e implementación, y metodológico. En primer lugar, su elaboración debe estar enmarcada en un proyecto amplio con visibilidad que garantice la continuidad del proceso hasta que el MNC llegue a su forma final. En esta tarea, todos los actores significativos del mundo de la producción, el trabajo y del educativo deben formar parte de la mesa y trabajar bajo un propósito y enfoque acordado y compartido. Asimismo, se requiere la participación de especialistas con reconocimiento de cada sector y resulta indispensable la capacidad de concertación y diálogo entre todos los actores involucrados (trabajadores, sindicatos, empresas, cámaras, sector educativo, centros de formación, asociaciones de la sociedad civil y el Estado -con la participación de organismos rectores de educación, trabajo, ciencia y tecnología y producción).

La experiencia internacional en elaboración de MNC puede constituir un insumo para llevar adelante este proceso, al igual que todos las herramientas previas con las que se cuenta en materia de caracterización e identificación de competencias; no obstante, no resulta viable considerar modelos universales sino que se debe responder a las problemáticas específicas y construir el marco más conveniente para el país de acuerdo a las necesidades y objetivos de política de los sectores educativo y laboral y a una perspectiva estratégica de desarrollo del país.

Argentina ya cuenta con tres instrumentos que sirven de base para la construcción de esos MNC, como el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones, el Registro Federal de Instituciones de Educación Técnico Profesional y procesos de homologación de títulos y certificaciones creados por la Ley de Educación Técnico Profesional junto con las Mesas Federales y el funcionamiento de la Comisión Federal de Educación Técnico Profesional.

La etapa de validación del MNC implica poner en práctica los instrumentos construidos en las etapas previas a partir del desarrollo de pruebas piloto en algunos sectores económicos, como ha sido desarrollada en forma exitosa la experiencia en Chile.

## **2. Construir un Sistema de Información Nacional**

La construcción del Marco Nacional de Cualificaciones requiere de un sólido Sistema de Información que permita retroalimentar y actualizar de manera permanente tanto las necesidades y demandas de cualificación del contexto como la oferta formativa.

Si bien existen instituciones como el INET, encargado de identificar las necesidades de formación técnica a través de las mesas federales, y el Ministerio de Trabajo, que cuenta con el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE) y los consejos sectoriales para el Diálogo Social, es necesario desarrollar un sistema integrado que consolide la información y proporcione datos continuos sobre la oferta formativa, las necesidades de cualificación, las áreas prioritarias y las oportunidades laborales disponibles y las demandas efectivas en el mercado.

En este sentido, se recomienda la creación de un Observatorio bajo la órbita de INET que permita detectar las necesidades de cualificaciones, y en función de la demanda y oferta de las profesiones y ocupaciones en el mercado de trabajo, planificar y actualizar la oferta de formación. Esto permitiría, además, evitar problemas como la sobrecualificación en puestos de trabajo, o regular la proliferación o escasez de formación en los sectores claves. Este proceso de recolección de información podría formar parte de una estrategia nacional en alianza con diferentes actores. Es interesante el modelo que propone Portugal, a través del Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificação. Dado el contexto federal de nuestro país, también es relevante considerar el caso de España ya que el INCUAL cuenta con un Observatorio de Profesiones responsable de articular con el Observatorio de Ocupaciones del Ministerio de Trabajo y el resto de Observatorios de las comunidades autónomas.

Los cambios tecnológicos ocurridos desde comienzo del siglo XXI, los nuevos enfoques de sustentabilidad ambiental, y las transformaciones en la perspectiva de género requieren estudiar, en conjunto con las empresas y los sindicatos, cuáles serán las cualificaciones más necesarias para garantizar el desarrollo productivo del país, como también para garantizar el aumento en las tasas de empleabilidad.

### **3. Articular el reconocimiento de saberes que actualmente se encuentra disperso**

Contar con un Marco Nacional de Cualificaciones también permite la articulación del proceso de reconocimiento de saberes con un criterio unificado a nivel nacional.

Garantizar la articulación entre los organismos responsables del proceso de reconocimiento de saberes constituye una urgencia para promover la empleabilidad de las personas y su ingreso a diversas trayectorias educativas-formativas. Por lo tanto, es necesario articular las agencias u organismos existentes a nivel jurisdiccional en vistas de armar criterios a nivel nacional para el reconocimiento de saberes.

Esto es fundamental si se pretende establecer un Sistema Federal de Créditos y posibilitar la generación de oportunidades de aprendizaje permanente para todas las personas.

La certificación de saberes sociolaborales implica un proceso complejo para el reconocimiento y validación de los aprendizajes alcanzados. Actualmente, diversos actores están involucrados en ese proceso, y en algunos casos, realizado a través de convocatorias cerradas o focalizadas a ciertos sectores o familias profesionales, dejando al resto sin posibilidad de ese reconocimiento. Por ello, asignar créditos a un nivel de cualificación o a una parte del trayecto formativo que conforma el proceso de obtención de una cualificación completa, implica generar consenso y criterios a nivel nacional que puedan ser aplicados en todas las jurisdicciones por igual, lo que le otorga validez nacional al crédito.

Se recomienda, además, que el procedimiento sea accesible, abierto y permanente para lograr resultados de mayor volumen. Las experiencias de algunos países, como el caso de España, demuestran que la generalización y flexibilización de este procedimiento, frente a las antiguas convocatorias puntuales que se realizaban a la hora de evaluar y acreditar los saberes, permite un mayor volumen de participantes.

Este es un requisito esencial para establecer un sistema federal de créditos, ya que una vez establecido este sistema articulado, abierto y permanente de reconocimiento de saberes sociolaborales se puede otorgar un valor hora en equivalencia a créditos y que estos créditos puedan ser computados para la confección de itinerarios o trayectos formativos que otorguen certificados de cualificaciones de mayor nivel.

Para ello, se recomienda contar con un sistema de registro individual de reconocimiento de saberes, trayectorias y niveles de cualificación que tiene un doble beneficio:

1. Permite al Estado centralizar la información del nivel de cualificación de las personas y vincular, en caso de que sea necesario, empleadores con trabajadores o detectar cualificaciones según el nivel de necesidad de cada sector o familia profesional.
2. Permite a nivel individual –al ciudadano– validar a nivel nacional la trayectoria de formación y los saberes sociolaborales reconocidos a nivel jurisdiccional.

Una alternativa, tomando como ejemplo el Pasaporte Cualifica de Portugal, podría ser incorporar un módulo de Formación Profesional en la plataforma MI ARGENTINA.

## ¿Qué es Mi Argentina?

Una forma fácil y segura de acceder a los servicios digitales del Estado con una única sesión y en un sólo lugar.



### Mis documentos

La Constancia de CUIL, el DNI digital, la Licencia Nacional de Conducir, la Credencial de Trasplantado y la de Donación de Órganos disponibles en el teléfono.



### Mis notificaciones

Nosotros te recordamos fechas de cobro, vencimientos de credenciales, turnos y más. Configura tus avisos y despreocupate.



### Mis vehículos

Accedé a tu Licencia Nacional de Conducir, la Cédula verde o azul, el seguro y los datos de radicación y patente del vehículo.

Ver todos los servicios

Ingresá a tu cuenta

¿Cómo podemos ayudarte?



Así como se puede acceder actualmente a Mis Documentos, Mis Notificaciones, entre otras opciones, se podría acceder a Mi Formación Profesional.

De esta manera, al igual que como sucedió en contexto de pandemia con el registro de vacunaciones y emisión de certificados de vacunación para cada una de las dosis en el Módulo Mi Salud de la App MI ARGENTINA, se podría realizar un registro individual computando cada trayecto formativo de la persona en ambos sistemas formativos (sistema educativo y formación para el trabajo) como también los reconocimientos de aprendizajes previos o acreditaciones de saberes socio laborales por parte de las agencias habilitadas para tal fin, brindando certificados de cada uno de los trayectos con validez nacional.

Para ello, es necesario establecer en el Marco Nacional de Cualificaciones, y en concordancia con el Catálogo Nacional, el valor de los créditos según el nivel de cualificación. La APP entonces podría registrar la cantidad de créditos acumulados por la persona y los créditos faltantes para la siguiente certificación, de manera de orientar en posibles trayectos a completar para fomentar la educación permanente y mayores niveles de cualificación. Se destaca en este punto las experiencias de Colombia, Portugal y Australia.

#### **4. Reconocimiento de microcredenciales de manera coherente e integrada al MNC**

Las microcredenciales comenzaron a utilizarse en el contexto de cambio tecnológico y de creciente demanda de cursos breves que permitan a los trabajadores ampliar sus habilidades y continuar procesos de aprendizaje permanente. No obstante, a pesar de su crecimiento, se trata de un escenario desordenado y complejo. En tanto se trata de cursos sin carácter oficial, pueden ser desarrollados y otorgados por cualquier tipo de institución, aun las no académicas como empresas del sector privado. Por lo tanto, aún resultan necesarias definiciones respecto a las microcredenciales que permitan su utilización de manera coherente e integral en los sistemas formativos como formas de aprendizaje que otorgan mayor dinamismo, en particular, en el ámbito de la educación superior, la formación profesional y la industria.

Las microcredenciales pueden utilizarse como componentes para obtener cualificaciones completas, pero para ello resulta necesario la definición de criterios sobre su uso y alcance. Un ejemplo de ello es el caso australiano.

Por lo tanto, lo que se requiere es incorporar un proceso de evaluación de la calidad expeditivo de las microcredenciales para otorgar validez y reconocimiento por parte del sistema educativo. Desde el punto de vista de la conformación de un sistema federal de créditos, este reconocimiento de microcredenciales puede traducirse en créditos que permitan complementarse con otras propuestas de formación o trayectos formativos de un nivel de cualificación.

## **5. Fortalecer la articulación entre educación y trabajo**

En función del escenario detectado en el informe de falta de mecanismos de articulación entre educación y trabajo y, dada la complejidad de la temática, tanto por la diversidad de cualificaciones, ofertas y posibles trayectos formativos, como por la diversidad de actores involucrados, resulta necesario incluir en la agenda nacional de políticas públicas una estrategia que brinde las bases y líneas de acción para poder fortalecer esta articulación, con la definición del sistema de gobernanza y de procedimientos, instrumentos y dispositivos.

En el caso de Colombia, esta articulación se encuentra definida como uno de los puntos del Plan Nacional de Desarrollo. Así, se establece, en la planificación estratégica del sector, los mecanismos de articulación entre educación y trabajo. Estos mecanismos son validados a través de legislación específica o normativa vinculante que compromete a las partes y ordena la distribución de responsabilidades.

## **6. Planificar la gobernanza del sistema y quiénes participan**

La conformación de un organismo específico que coordine el sistema de cualificación profesional y garantice la articulación de educación y trabajo, emerge como una de las posibilidades para la consolidación de la gobernanza de cara a la construcción de un sistema nacional de cualificación, en el que el Sistema Federal de Créditos constituye uno de sus componentes.

Las funciones de este nuevo organismo podrían estar relacionadas al establecimiento de puentes entre la capacitación laboral y la ETP del sistema educativo, la articulación entre certificación de competencias laborales y reconocimiento de aprendizajes previos, el reconocimiento de los programas basados en cualificaciones, la puesta en marcha del MNC, los sistemas de información y el aseguramiento de la calidad.

Se considera necesario que dicho organismo esté integrado por los distintos actores involucrados y que a nivel gubernamental dependa o esté compuesto tanto por actores/dependencias del Ministerio de Trabajo -Formación Profesional- y del Ministerio de Educación -INET-. Lo que resulta fundamental es que exista una referencia clara y única sobre quién gestiona el sistema y una direccionalidad político-estratégica y técnico-pedagógica que garantice las intervenciones y mejoras requeridas.

Por lo tanto, se propone la creación de una unidad específica bajo la órbita del INET, en articulación con el Ministerio de Trabajo. Esta unidad específica podría ser una Agencia Nacional de Cualificaciones o un Instituto Nacional de Cualificaciones que articule con las actuales comisiones y consejos federales, como la Comisión Federal de la Educación Técnico Profesional y el Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción (CoNETyP) y el área de Formación Profesional del Ministerio de Trabajo, de manera que queden representadas las jurisdicciones y los distintos sectores involucrados. La Agencia deberá contemplar la participación de otros actores relevantes, tales como los de ciencia, tecnología y promoción de sectores emergentes. En el caso de Portugal, la Agencia Nacional de Cualificaciones cumple estas funciones. Algo similar ocurre en España con el Instituto Nacional de las Cualificaciones, INCUAL.

Esta Agencia sería la encargada de implementar el Sistema Federal de Créditos.

## **7. Legislar el Sistema Nacional de Cualificaciones**

Vinculado con la recomendación anterior, así como se considera necesario la creación de una agencia específica, resulta fundamental la conformación del Sistema Nacional de Cualificaciones que integre los componentes ya generados a través de las Resoluciones del Consejo Federal de Educación y los que resten construir en función de lo señalado en el informe.

En tal sentido, podría quedar conformado de la siguiente manera:

Dimensiones	Instrumentos/ componentes	Estado
<b>Sistemas Formativos</b>	Educación Técnica Media	Creada por la Ley de ETP N° 26.058  Nueva Trayectoria Formativa de ETP secundaria creada por RCFE N° 409/22
	Educación Técnica Superior	
	Formación Profesional	
	Registro Federal de Instituciones de Educación Técnico Profesional Homologación de Títulos y Certificaciones de ETP	Creado por la Ley de ETP N° 26.058
	Sistema de Formación para el Trabajo	A generar en el marco de la creación del SNC

Dimensiones	Instrumentos/ componentes	Estado
<b>Sistemas de cualificaciones</b>	Catálogos de cualificaciones	Creada por la Ley de ETP N° 26.058
	Marco Nacional de Cualificaciones	A generar en el marco de la creación del SNC
	Certificación de saberes socio laborales / Reconocimiento de Aprendizajes previos (RAP)	Falta crear el Esquema de Movilidad a nivel nacional que incluya los procesos de acreditación de saberes sociolaborales ya existente.
	Sistema Federal de Créditos	A generar en el marco de la creación del SNC.
	Sistemas de información y orientación laboral/profesional	A generar en el marco de la creación del SNC
	Sistema de aseguramiento de calidad	Parte ya fue creado para el subsistema de ETP por RCF N° 427/22 (Sistema Nacional de Evaluación, Certificación y Acreditación Integral de la Educación Técnico Profesional) .  Falta generar el aseguramiento de la calidad del subsistema de Formación para el Trabajo.

Dimensiones	Instrumentos/ componentes	Estado
<b>Gobernanza</b>	Organismos estatales (nacionales /provinciales o estadales)	Falta crear una Agencia que articule e integre a los distintos sectores involucrados, impulse la conformación del SNC y lo lidere.
	Organizaciones de la sociedad civil (gremios/cámaras)	