

# Modelización del marco nacional lituano de cualificaciones para adaptarlo al Marco Europeo de Cualificaciones

**Rimantas Laužackas**

Profesor de Educación, Vicerrector de la Universidad Vytautas Magnus, Kaunas, Lituania

**Vidmantas Tūtlys**

Director del Centro del Educación y Formación Profesional, Universidad Vytautas Magnus, Kaunas, Lituania

## RESUMEN

El artículo analiza la modelización del marco nacional de cualificaciones de Lituania y sus relaciones con el Marco Europeo de Cualificaciones. Describe los principales parámetros metodológicos y enfoques de diseño de dicho marco, analiza los descriptores de los niveles de cualificación, compara el modelo lituano con el europeo y señala los principales problemas para la aplicación en Lituania de ambos marcos de cualificaciones.

## Palabras clave

Qualification, competence, skills, national qualifications framework, European qualifications framework, qualifications levels

## Introducción

Muchos países europeos han abordado recientemente el desarrollo de un marco nacional de cualificaciones. Esta necesidad viene determinada por los últimos cambios económicos y tecnológicos, y por la creciente competencia y globalización de los mercados de bienes, servicios y recursos humanos. Un factor importante que influye en los marcos nacionales de cualificaciones de los países de la Unión Europea es la integración cada día mayor del mercado de trabajo, de la educación y formación profesional y de la educación superior. Este proceso se ve facilitado por el diseño y la aplicación de medidas a escala de la UE, tales como el Marco Europeo de Cualificaciones,

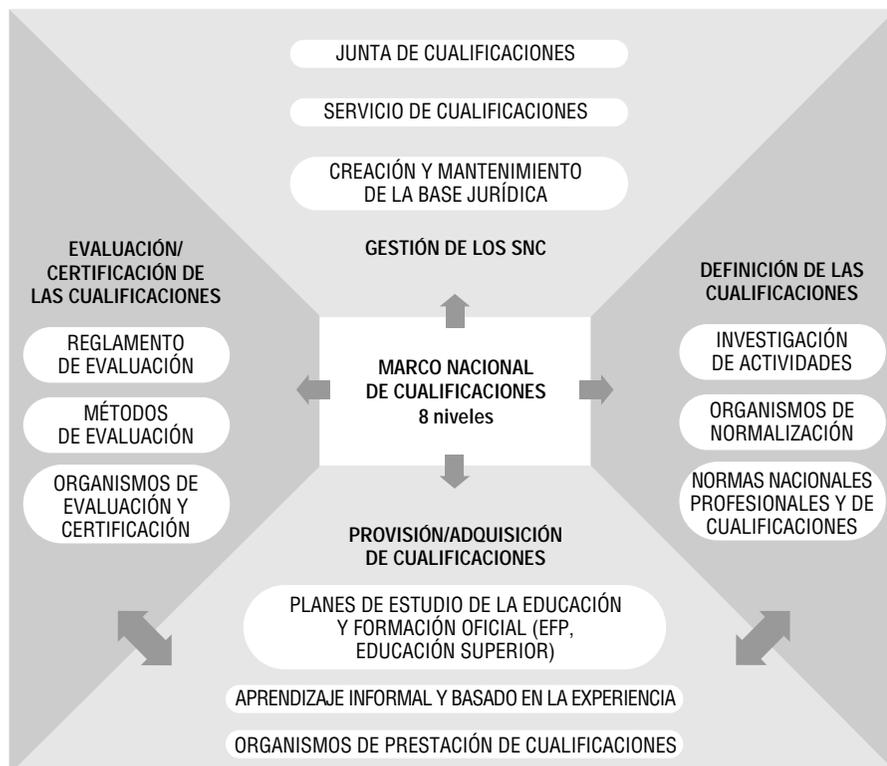
Cualificación, competencia, destrezas, marco nacional de cualificaciones, Marco Europeo de Cualificaciones, niveles de cualificación

facilita este proceso. El presente artículo pretende clarificar los principales parámetros y características del actual marco nacional de cualificaciones de Lituania, analizándolo en el contexto del Marco Europeo de Cualificaciones. Una de las cuestiones más importantes que se plantean al respecto es la relativa al modo en que el marco nacional, como parte integrante del sistema nacional de cualificaciones, puede alinearse con el Marco Europeo de Cualificaciones, que es el metamarco y mecanismo de comparación de las cualificaciones en los distintos países de la UE y de definición de los principales retos.

## Principales parámetros metodológicos para el diseño del marco nacional de cualificaciones y del sistema nacional de cualificaciones de Lituania

El marco nacional de cualificaciones de Lituania es actualmente un elemento integrante y básico del sistema nacional de cualificaciones. Con arreglo al modelo establecido, este sistema consta del marco de cualificaciones y del proceso de definición, aplicación, evaluación y reconocimiento de las cualificaciones. El marco cumple una función estructuradora dentro del sistema, porque las cualificaciones se definen, publican, valoran y reconocen con arreglo a los niveles definidos en él (Fig. 1). A fecha de hoy se han elaborado los conceptos correspondientes al sistema y al marco nacional mencionados. Los documentos correspondientes fueron desarrollados conjuntamente por los investigadores, por las instituciones de educación y formación y por los interlocutores sociales. En su presentación y discusión participó una amplia gama de grupos interesados pertenecientes al mundo de la educación, de la empresa y del mercado laboral. En la actualidad existen normas profesionales y un registro de cualificaciones. La aplicación del sistema y del marco nacional de cualificaciones comenzará en 2008.

**Figura 1:** Modelo del sistema nacional de cualificaciones de Lituania  
(*Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų sistemos koncepcija, 2006*)



El sistema nacional de cualificaciones lituano define el marco nacional como una estructura de diferentes niveles definidos con arreglo a unos criterios de cualificación que indican las competencias requeridas para una determinada actividad (*Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų sistemos koncepcija, 2006*). Las características específicas de estos niveles se adaptan al sistema educativo y al mercado laboral del país. El marco nacional describe las características y principios que permiten agrupar las competencias correspondientes a cada nivel de cualificaciones. Su finalidad es la prestación de apoyo y el estímulo del proceso de aprendizaje permanente mediante la satisfacción de las necesidades de las personas, grupos sociales y actividades en los ámbitos de la educación, el desarrollo profesional y el bienestar social.

Esta finalidad se logra a través de las tareas siguientes:

- (a) Coordinación. El marco nacional de cualificaciones crea las condiciones previas para la compatibilidad de las cualificaciones adquiridas con las necesidades del mercado de trabajo y establece el sistema de referencia para

la asociación del mundo del trabajo con el de la educación y formación. Promueve el desarrollo de los recursos humanos y facilita la coordinación entre las políticas económicas, sociales y de empleo;

- (b) Fomento de la transparencia y del acceso a los procesos de definición, aplicación, evaluación y certificación de las cualificaciones;
- (c) Información y orientación a las personas que acceden al mercado laboral o que cambian de actividad profesional. El marco nacional de cualificaciones ofrece información sobre los contenidos de las cualificaciones, los requisitos en materia de competencias y cualificaciones, las vías de acceso de uno a otro nivel, las posibilidades de aprendizaje y otros temas importantes;
- (d) Garantía de la calidad de las competencias y cualificaciones adquiridas y reconocidas con referencia a los requisitos del sistema de actividades profesionales al nivel nacional y europeo;
- (e) Promoción del aprendizaje permanente y de la formación profesional continua mediante el apoyo de todas las fórmulas y modalidades de aprendizaje y la creación de las condiciones para evaluar y certificar todos los resultados del aprendizaje, independientemente de la forma en que se hayan obtenido;
- (f) Apoyo de la movilidad de la mano de obra estableciendo las condiciones necesarias, en lo que respecta a las cualificaciones y al aprendizaje, para el desarrollo de esta movilidad en los planos profesional y geográfico.

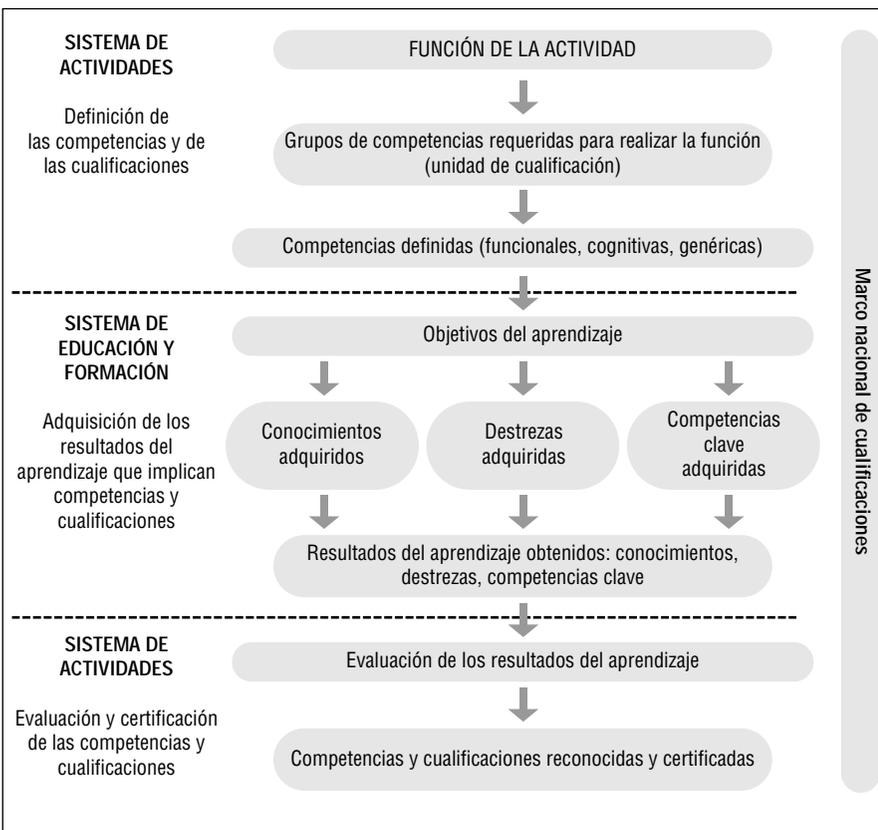
El diseño del marco nacional de cualificaciones y la definición de los niveles de cualificaciones toman como referencia las especificaciones y necesidades del sistema de actividades profesionales (Fig. 2).

El marco nacional de cualificaciones de Lituania desempeñará un papel importante en todos los procesos del sistema nacional de cualificaciones. Permitirá:

- (a) establecer la base de referencia para el diseño de las cualificaciones. Contribuirá a definir el nivel de cualificaciones para el diseño de las normas profesionales y para la incorporación de las cualificaciones existentes y de las nuevas al registro nacional de cualificaciones. Estas funciones confirman la necesidad de un enfoque basado en las competencias;
- (b) fomentar la equidad entre las distintas formas y trayectorias que admite la oferta y adquisición de cualificaciones, estableciendo una base clara de información sobre los niveles de cualificaciones y sobre las fórmulas para pasar de un nivel a otro. La puesta en práctica y el desarrollo del marco nacional de cualificaciones contribuirá asimismo a mejorar la continuidad

- y la transición entre la educación y formación profesional (EFP) inicial y la educación superior, así como entre la EFP inicial y la continua;
- (c) disponer de un instrumento para evaluar y certificar las competencias y cualificaciones que indique el nivel de las cualificaciones adquiridas y las vías de transición de unos niveles a otros. Será además una guía importante para la evaluación y el reconocimiento del aprendizaje informal y no formal.

**Figura 2:** Influencia de los sistemas de actividades profesionales y de educación y formación en los procesos del sistema nacional de cualificaciones



Los descriptores de los niveles de cualificación se basan en dos parámetros principales:

- (a) Las competencias, en cuanto habilidades para realizar determinadas tareas y operaciones en un contexto de actividad real o figurado. Se definen en función de los conocimientos, destrezas, actitudes y enfoques impartidos por un centro de enseñanza o adquiridos en el puesto de trabajo. El concepto de competencia se deriva del mundo del trabajo o, más exactamente, de la interfase entre los mundos del trabajo y de la educación. Las competencias se interpretan como los resultados del aprendizaje aplicados a la realización de una tarea profesional. Por consiguiente, pueden ser definidas igualmente como resultados del aprendizaje referidos a los requisitos y especificaciones del sistema de actividades profesionales. Con arreglo a esta definición, se entiende por cualificación el conjunto de competencias adquiridas que son necesarias para realizar una determinada actividad profesional y que gozan de reconocimiento por parte de las instituciones estatales correspondientes. Este reconocimiento de las cualificaciones se refrenda mediante un diploma o certificado válido a nivel nacional. Al analizar las competencias necesarias para realizar las actividades, los responsables del marco de cualificaciones identificaron en ellas tres tipos principales: funcionales, cognitivas y genéricas. No siempre resulta fácil delimitar claramente estos tres tipos de competencias. Las más complicadas de distinguir suelen ser las genéricas y las cognitivas. Por ejemplo, no está completamente claro en qué tipo de competencias se deben incluir cuestiones como los conocimientos educativos genéricos, el conocimiento de los métodos de trabajo y la capacidad para aplicarlos métodos en la práctica, etc. El concepto de competencia en el marco nacional de cualificaciones se apoya en el enfoque funcional aplicado en muchos de los marcos actuales, como el marco de cualificaciones de la formación profesional del Reino Unido, los marcos de cualificaciones de Australia y de Nueva Zelanda y otros varios (Delamare, Le Deist y Winterton, 2005). A diferencia de las cualificaciones de la formación profesional en el Reino Unido, que han sido criticadas por su falta de atención a la adquisición sistemática de conocimientos en los centros de educación y formación profesional (Warhurst, Grugulis y Keep, 2004), el concepto de competencia en el sistema lituano asigna un papel importante a la integración de los conocimientos y destrezas adquiridos sistemáticamente para el diseño y oferta de competencias y cualificaciones. Por ejemplo, la educación general desempeña un papel esencial para pasar de un nivel de cualificación a otro (especialmente en el primer nivel de cualifi-

caciones). La función de esta educación general dentro de la estructura de cualificaciones planteó serios problemas a los expertos del grupo de trabajo encargado de desarrollar el marco nacional de cualificaciones. Había que determinar si la educación general debía ser valorada o no como una cualificación concreta y, en caso afirmativo, decidir el puesto que debía ocupar en el marco nacional. Tras intensas discusiones, se llegó a la conclusión de que no podía ser asimilada a las cualificaciones profesionales, aunque constituye una base importante y una condición para la adquisición y desarrollo de las mismas;

(b) Las características de la actividad: autonomía, complejidad y variabilidad. Al describir cada uno de los niveles de cualificación, hay que responder a las preguntas siguientes:

- ¿Cómo influyen las características de la actividad que son específicas de un nivel de cualificaciones en las competencias funcionales, cognitivas y genéricas exigidas para realizar determinadas funciones o actividades? Con otras palabras, ¿qué competencias funcionales, cognitivas y genéricas se necesitan para realizar una tarea con determinadas características de autonomía, complejidad y variabilidad?
- ¿Cómo influyen las características de la actividad en la adquisición y desarrollo de las competencias funcionales, cognitivas y genéricas? Por ejemplo, la falta de autonomía y la simplicidad de las tareas repetitivas en los niveles inferiores de cualificación no ofrecen suficientes posibilidades para el desarrollo de las competencias de quienes las realizan. Por consiguiente, los descriptores de estos niveles señalan la necesidad de medidas e iniciativas adicionales por parte de las empresas y de los centros de EFP para desarrollar el aprendizaje permanente y las destrezas correspondientes.

Los niveles de cualificaciones en el marco nacional lituano se estructuran jerárquicamente y abarcan una extensa gama de cualificaciones adquiridas en la enseñanza secundaria y en los centros de educación y formación profesional, así como en los centros de formación para el empleo, en los cursos de formación profesional continua y en las instituciones de enseñanza superior. Incluyen asimismo cualificaciones adquiridas mediante el aprendizaje informal y las demás posibilidades ofrecidas por el aprendizaje permanente.

Los primeros cinco niveles corresponden a las cualificaciones adquiridas en la formación profesional inicial impartida en los centros de educación y formación profesional o en el puesto de trabajo. Los niveles 6 y 8 correspon-

den a las adquiridas en los centros de enseñanza superior.

Al analizar las características de las actividades que son específicas de cada nivel de cualificación podemos distinguir tres tipos:

- (a) Las actividades elementales consistentes en acciones y operaciones sencillas. Suelen ser las correspondientes al primer nivel de cualificaciones;
- (b) Las actividades típicas del segundo, tercer, cuarto y quinto niveles, que incluyen acciones especializadas o combinaciones de las mismas. El número de estas acciones y sus combinaciones van aumentando con el nivel. Aunque el contenido de las acciones y operaciones incluidas en estas combinaciones es similar en los tres niveles de cualificaciones mencionados, el número cada vez mayor de las mismas aumenta la complejidad de la actividad y obliga a manejar una gama más amplia de técnicas y métodos de organización del trabajo. Esta complejidad de las actividades inherentes a cada nivel de cualificaciones representa una buena condición previa para la ulterior formación y desarrollo de las mismas mediante la acumulación de créditos y otros mecanismos;
- (c) a partir del sexto nivel de cualificaciones, la complejidad de las actividades depende no solamente de un mayor número de acciones y de combinaciones, sino también de cambios en el contenido del trabajo. Tales cambios se manifiestan en la aplicación de técnicas superiores y más complejas, en una mayor responsabilidad respecto a la organización del trabajo y en la necesidad de tomar decisiones basadas en el análisis y en la investigación.

Los datos que se desprenden del análisis del mercado laboral y de la población activa indican que la estructura de ocho niveles del marco nacional de cualificaciones se ajusta a la actual estructura de cualificaciones del mercado laboral (véase la Tabla 1).

**Tabla 1:** Estructura de la población activa lituana con arreglo a los niveles de cualificaciones

Nivel de cualificaciones	Composición y volumen de la población trabajadora que posee el correspondiente nivel de cualificaciones
Nivel 1	Trabajadores no cualificados, que trabajan en profesiones básicas. Los datos demuestran que el número de personas con educación primaria y con el primer ciclo de la enseñanza secundaria, pero sin cualificaciones profesionales, descendió ligeramente entre 2001 y 2004, pasando de 897 000 a 859 000 ( <i>Lietuvos Statistikos Metraštis</i> 2005, 2006). El número de trabajadores no cualificados que trabajan en las profesiones básicas aumentó de 143 100 en 2000 hasta 154 700 en 2004 ( <i>Lietuvos Statistikos Metraštis</i> 2005, 2006).
Nivel 2	Trabajadores con baja cualificación, que han completado cursos de formación para el acceso al mercado de trabajo. Los datos indican que el número de personas con un bajo nivel de cualificaciones profesionales que no han completado el primer ciclo de la enseñanza secundaria descendió de 20 300 en 2001 a 14 900 en 2004 ( <i>Lietuvos Statistikos Metraštis</i> 2005, 2006).
Nivel 3	Trabajadores cualificados, que tienen cualificaciones profesionales y han completado el primer ciclo de enseñanza secundaria. Según las estadísticas, en los últimos años el número de personas que han completado el primer ciclo de enseñanza secundaria disminuyó de 102 200 en 2001 a 77 200 en 2004 ( <i>Lietuvos Statistikos Metraštis</i> 2005, 2006).
Nivel 4	Trabajadores muy cualificados, que han completado el segundo ciclo de enseñanza secundaria o una educación post-secundaria (artes y oficios, operadores de maquinaria y equipos industriales, mecánicos, etc.) Los datos indican que el número de estos trabajadores creció de forma importante, pasando de 366 300 en 2000 a 394 600 en 2004 ( <i>Lietuvos Statistikos Metraštis</i> 2005, 2006). Actualmente es esta categoría de la población laboral, junto con la correspondiente al nivel 5, la más demandada en el mercado laboral.
Nivel 5	Trabajadores cualificados y con experiencia (técnicos, capataces y titulados, administrativos), titulados de las antiguas escuelas de secundaria especiales (technikums) y centros de formación profesional superior. Resulta complicado calcular el número de personas que tienen estas cualificaciones, a causa de la reforma de la enseñanza superior y de la transformación de los antiguos centros de formación profesional superior en escuelas de diplomatura (instituciones de enseñanza superior no universitaria) a partir del año 2001. Existen igualmente pocos datos acerca de los trabajadores cualificados que asisten a cursos de formación profesional continua. Sin embargo, en 2001 las personas con educación secundaria especial (antiguos technikums) junto con los titulados de los antiguos centros de formación profesional superior sumaban 574 400 ( <i>Lietuvos Statistikos Metraštis</i> 2005, 2006). Esta categoría de la población activa representa, junto con los trabajadores muy cualificados del nivel 4, el tipo de trabajadores más demandados por el mercado laboral.
Nivel 6	Titulados a nivel de diplomatura o equivalente (concedidos por escuelas de diplomatura o por programas universitarios de diplomatura). Los datos revelan un aumento importante de la población con educación superior (considerando el conjunto de títulos): pasaron de 348 400 en 2001 a 408 500 en 2004 ( <i>Lietuvos Statistikos Metraštis</i> 2005, 2006). También ha aumentado durante los últimos años el número de titulados en los distintos ramos: los titulados de escuelas de diplomatura pasaron de 4 602 en 2003 a 8 750 en 2004, y los de titulados en programas universitarios de diplomatura, de 14 654 en 2003 a 15 758 en 2004 ( <i>Lietuvos Statistikos Metraštis</i> 2005, 2006).
Nivel 7	Licenciados o poseedores de un título equivalente. El número de trabajadores que habían completado cursos de licenciatura fue de 7 435 en 2004 ( <i>Lietuvos Statistikos Metraštis</i> 2005, 2006).
Nivel 8	Titulados con grado de doctor (investigadores, especialistas en I+D). El número de investigadores doctorados en alguna especialidad científica que trabajan en el sector público creció ligeramente desde 5 333 en 2000 hasta 5 706 en 2004 ( <i>Lietuvos Statistikos Metraštis</i> 2005, 2006).

Un análisis ulterior del contenido de los descriptores de nivel muestra la relación entre las características de las actividades y de las competencias.

## **Nivel 1**

### *Especificaciones de la actividad*

Este nivel de cualificaciones se refiere a las operaciones elementales, sencillas y secundarias que son inherentes a muchas actividades básicas. Éstas se realizan bajo supervisión directa. Las acciones y operaciones elementales son continuas y repetitivas.

### *Contenido de las cualificaciones y formas de adquisición*

Las operaciones y tareas sencillas, continuas y repetitivas exigen competencias funcionales simples, estables y fáciles de adquirir mediante la práctica del trabajo. Las tareas requieren a veces la aplicación de algunos de los conocimientos adquiridos en la enseñanza general. La simplicidad y estabilidad de la actividad no favorecen la adquisición de nuevas competencias cognitivas. Los requisitos mínimos son la enseñanza elemental obtenida a través de la educación formal y las competencias funcionales, cognitivas y genéricas de tipo elemental, adquiridas de manera informal o a través de la experiencia laboral (enseñanza informal en el puesto de trabajo). El perfeccionamiento de las cualificaciones depende de la educación general adquirida. Es posible obtener una cualificación de nivel 2 completando la educación básica y un programa o módulo de formación profesional para adultos. La educación general básica (nueve años) más una titulación de un centro de formación profesional permiten alcanzar la cualificación de nivel 3. Si se completa la educación secundaria en un centro de formación profesional es posible obtener una cualificación de nivel 6. La educación secundaria ofrece la posibilidad de acceder a las escuelas de diplomatura y a las universidades para alcanzar las cualificaciones correspondientes a la educación superior.

## **Nivel 2**

### *Especificaciones de la actividad*

Este nivel de cualificaciones comprende acciones y operaciones algo más variadas y especializadas. El contexto de la actividad está estructurado, y la misma se realiza de acuerdo con instrucciones detalladas. En muchos casos, la actividad exige una supervisión y control estrictos por parte de personal más cualificadas.

### *Contenido de las cualificaciones y formas de adquisición*

Se requieren algunas competencias funcionales sencillas, así como las competencias cognitivas y genéricas que corresponden al nivel de educación básica. Las competencias funcionales se orientan hacia tareas muy especializadas en las que es preciso realizar operaciones simples y repetitivas en un entorno de trabajo estable. La actividad exige la aplicación práctica de los conocimientos básicos. La sencillez y estabilidad de la actividad no favorecen la adquisición de nuevas competencias cognitivas. Estas cualificaciones se adquieren en las escuelas de educación y formación profesional y en los centros de formación profesional para adultos. Las competencias funcionales se adquieren mediante la formación práctica en el entorno de trabajo (puesto de trabajo simulado) o en el trabajo real. La adquisición de las competencias cognitivas se realiza a través del estudio teórico y de las habilidades básicas – aprendiendo a realizar la actividad. Una vez concluida la educación obligatoria, las cualificaciones correspondientes a los niveles 3 y 4 pueden conseguirse a través de los centros de educación y formación profesional inicial, y mediante la educación no formal e informal.

### **Nivel 3**

#### *Especificaciones de la actividad*

Este nivel puede incluir una o más tareas especializadas de la actividad profesional que requieren la toma de decisiones bien conocidas y probadas. Las tareas se realizan bajo la supervisión de otras personas más cualificadas. El contexto del trabajo es relativamente estable, aunque puede haber algunos cambios momentáneos y poco importantes en las técnicas y en su organización. Algunas de las actividades fomentan el aprendizaje en el puesto de trabajo.

### *Contenido de las cualificaciones y formas de adquisición*

Se necesitan competencias funcionales para llevar a cabo tareas especializadas en uno o varios campos de actividad limitados, seleccionando una o más formas y métodos de ejecución, eligiendo los materiales, las herramientas, etc. Las competencias funcionales adicionales pueden adquirirse de forma relativamente fácil mediante el aprendizaje en el puesto de trabajo supervisado por empleados cualificados. Los empleados con este nivel de cualificación comprenden los conocimientos y procesos fácticos de una actividad profesional concreta, combinando en la realización de sus tareas esta comprensión con los conocimientos derivados de una educación general. Las ta-

reas se desempeñan de forma autónoma con un control de calidad externo. Los empleados son capaces de tomar una decisión óptima entre una gama de decisiones preestablecidas. Este nivel de cualificación se consigue en los centros de educación y formación profesional secundaria (escuelas de EFP y centros de formación profesional para adultos) y mediante la educación no formal e informal.

#### **Nivel 4**

##### *Especificaciones de la actividad*

Este nivel comprende acciones y operaciones pertenecientes a un espectro relativamente amplio de tecnologías y métodos de organización del trabajo. Las actividades se llevan a cabo mediante la realización de una o varias funciones y tareas especializadas que en parte son novedosas y no han sido experimentadas anteriormente. Dichas tareas se realizan en forma autónoma, y los trabajadores tienen que ejecutar las instrucciones que les han sido dadas. Tienen que asegurarse además de la calidad de los procedimientos aplicados y de los resultados de la actividad. Esta actividad se caracteriza por cambios relativamente rápidos que afectan a técnicas específicas de prestación y organización del trabajo.

##### *Contenido de las cualificaciones y formas de adquisición*

Las competencias funcionales permiten realizar combinaciones de acciones y operaciones especializadas en una variedad de ámbitos de actividad. Los conjuntos y combinaciones de competencias funcionales y la actualización de tales competencias permiten tomar decisiones sencillas y adaptarse al contexto cambiante de las tareas. Este nivel de cualificaciones incluye la comprensión y aplicación de los conocimientos fácticos de campos de actividades variados, así como la aplicación de los conocimientos genéricos a la realización de las tareas. La creciente complejidad de la organización del trabajo exige el desarrollo de las habilidades comunicativas. Los trabajadores deben ser capaces de valorar la calidad de los procedimientos y resultados del trabajo. El nivel de educación mínimo requerido es la enseñanza secundaria (12 años). Este nivel se consigue en los centros de educación y formación profesional secundaria (escuelas de EFP y centros de formación profesional para adultos) o mediante la educación no formal e informal.

## Nivel 5

### *Especificaciones de la actividad*

Las actividades son complicadas y comprenden una variedad comparativamente amplia de acciones y operaciones especializadas que difieren entre sí por su contenido y alcance. A este nivel, los trabajadores realizan sus tareas de forma autónoma, y organizan y supervisan el trabajo de otras personas con cualificaciones de los niveles 1 al 4. Las actividades incluyen la gestión y control de distintos procesos con referencia a las instrucciones y recomendaciones de expertos, organizando el trabajo en grupos y formando a otros trabajadores. Las especificaciones tecnológicas y organizativas de la actividad están sujetas con frecuencia a cambios generalmente no previsibles.

### *Contenido de las cualificaciones y formas de adquisición*

Las cualificaciones abarcan competencias de carácter relativamente universal, que traspasan los límites de un puesto de trabajo específico, estando en condiciones de comprender y organizar de forma eficaz las actividades de distintos trabajos. Las competencias funcionales permiten realizar de forma autónoma acciones y operaciones complejas de uno o varios campos extensos de actividades. La complejidad y variabilidad de la actividad exigen la capacidad para definir y aplicar nuevas combinaciones de competencias funcionales en campos de actividad concretos. La profunda comprensión del contexto de la actividad se basa en unos amplios conocimientos teóricos. Las cualificaciones correspondientes a este nivel incluyen la capacidad para valorar los límites de los conocimientos adquiridos y para transmitirlos a los demás. Los trabajadores son capaces de analizar las tareas y de predecir los problemas que pueden surgir durante su ejecución, como también de evaluar y garantizar la calidad de las operaciones en un contexto de operaciones cambiantes. Las cualificaciones del nivel 5 se adquieren mediante una formación profesional continua posterior a la obtenida en una escuela de EFP o en un centro de formación profesional. En el futuro será posible adquirir estas cualificaciones a través de un ciclo corto de estudios (dos años) en las escuelas de diplomatura.

## Nivel 6

### *Especificaciones de la actividad*

Las actividades son complejas y comprenden operaciones variadas y complejas realizadas en distintos puestos o contextos de trabajo. Estas actividades se realizan de forma autónoma, y en ocasiones tienen lugar por inicia-

tiva del trabajador. Incluyen el trabajo en equipo y la gestión y supervisión de las actividades de otros trabajadores. En muchos casos exigen un elevado nivel de responsabilidad en relación con la calidad de los procesos y resultados del trabajo. Su contexto tecnológico y organizativo cambia constantemente y es imprevisible.

#### *Contenido de las cualificaciones y formas de adquisición*

Las competencias funcionales incluyen la capacidad para la realización de tareas de investigación aplicada en el campo de actividad en cuestión. La complejidad y variabilidad de las actividades requieren la capacidad para planificar las formas y métodos dirigidos a ejecutar las actividades y a evaluar sus elementos nuevos y sus contextos cambiantes. El conocimiento es la base de las competencias funcionales. El carácter complejo y cambiante de las actividades obliga a una actualización y desarrollo constantes de las competencias cognitivas (adquiriendo nuevos conocimientos o profundizando los conocimientos existentes). El tipo de trabajo autónomo exige pensamiento analítico y destrezas de resolución de problemas, así como habilidad para concentrarse en la esencia de los mismos. Este nivel de cualificación se adquiere en los centros de educación superior, universidades y escuelas de diplomatura. Las universidades tratan de impartir competencias cognitivas, mientras que las escuelas de diplomatura se centran más en transmitir las competencias funcionales necesarias para ámbitos de actividad específicos. Las cualificaciones a este nivel se dividen en dos subniveles: las adquiridas en la universidad (título de diplomado) y las adquiridas en las escuelas de diplomatura (título de diplomado profesional). Al pasar de estas escuelas a la universidad hay que prever planes de estudio complementarios para adquirir las competencias que faltan.

### **Nivel 7**

#### *Especificaciones de la actividad*

Se trata de actividades complejas que requieren la aplicación de conocimientos específicos a la vanguardia del campo de trabajo, así como habilidades muy desarrolladas de gestión de procesos de trabajo, liderazgo y resolución creativa de problemas. En muchos casos, los trabajadores tienen que utilizar resultados y datos de investigaciones científicas, o llevar a cabo estudios destinados a obtener la información necesaria. También es necesario calcular y analizar muchos factores interrelacionados y en rápido cambio que inciden en la actividad. Las operaciones se realizan de forma autónoma y exigen asumir la responsabilidad de gestionar y dirigir gru-

pos de otros trabajadores, así como de motivarlos y de desarrollar sus competencias. El contexto de la actividad cambia de forma constante y rápida, y es inhabitual. Exige habilidades muy desarrolladas de resolución creativa de problemas.

#### *Contenido de las cualificaciones y formas de adquisición*

En este nivel de cualificaciones predominan las competencias cognitivas basadas en la investigación científica, incluidos los conocimientos avanzados en el campo de actividad especializada. Estas competencias cognitivas deben ir acompañadas de destrezas relativas a la organización y gestión de procesos de trabajo complejos, habilidades para la toma de decisiones óptimas y capacidad para el análisis de factores múltiples, interrelacionados y variables en el contexto del puesto de trabajo. La complejidad y variabilidad de la actividad requieren la capacidad para tomar decisiones innovadoras basadas en los resultados de la investigación aplicada y en el análisis de las actividades. Estas características de las actividades también exigen experiencia en la evaluación de los conocimientos de vanguardia y en el descubrimiento de hechos nuevos a través de la investigación aplicada. Se necesitan además habilidades bien desarrolladas para organizar y gestionar el trabajo, para el trabajo en equipo y para impulsar el desarrollo de los recursos humanos dentro de los equipos. Este nivel de cualificación requiere un título de licenciado, adquirido en una universidad, o un aprendizaje informal en el puesto de trabajo o en colaboración con trabajadores que tengan un nivel de cualificación idéntico o superior.

### **Nivel 8**

#### *Especificaciones de la actividad*

Las actividades son sumamente complejas y están relacionadas con el descubrimiento y desarrollo de nuevas ideas y procesos y en un entorno en cambio constante. Incluyen investigaciones científicas originales de los fenómenos naturales y sociales, de los procesos y objetos, así como la puesta en marcha, la gestión y la ejecución de proyectos sumamente importantes y complejos orientados al desarrollo social, económico y cultural.

#### *Contenido de las cualificaciones y formas de adquisición*

En este nivel de cualificaciones abundan las competencias relacionadas con la invención y aplicación de métodos y sistemas de investigación científica, así como la capacidad para descubrir nuevos fenómenos y producir nuevas ideas. Se requieren habilidades para la formación, el asesoramiento y

la dirección estratégica. Este nivel de cualificaciones exige un doctorado que permita realizar investigación científica independiente y solucionar problemas científicos, y también poner en marcha cambios estratégicos en los sistemas sociales. Se alcanza mediante los estudios de doctorado en una universidad, o mediante la educación informal. La preparación y defensa de una tesis doctoral es el principal elemento de adquisición y reconocimiento de este nivel de cualificaciones.

## Comparación del modelo del marco nacional de cualificaciones lituano con el marco europeo

Las principales semejanzas estriban en el idéntico número de niveles, en la coherencia básica de las descripciones de los niveles de cualificación y en el empleo de las características de las actividades (autonomía, responsabilidad) para la descripción de los niveles.

Sin embargo, es posible discernir las diferencias siguientes:

- (a) la referencia del Marco Europeo de Cualificaciones es el sistema de educación y formación profesional, mientras que en el marco lituano es básicamente el conjunto de necesidades del sistema de actividades profesionales. Por consiguiente, en el marco europeo los descriptores del nivel de cualificación se atienen a los resultados del aprendizaje. En Lituania, los niveles se describen analizando las competencias y las características de las actividades profesionales. El sistema nacional de cualificaciones lituano contempla las competencias como el elemento esencial en la definición de las cualificaciones y considera el marco nacional como uno de los instrumentos fundamentales para definir las. La descripción de los niveles de cualificación sobre la base del análisis de las competencias y de las características de las actividades permite al marco nacional definir las cualificaciones de forma más apropiada. El marco lituano se basa, pues, en las necesidades del sistema de actividades y en un enfoque basado en las competencias, ya que forma parte integrante y estructural del sistema nacional de cualificaciones;
- (b) los descriptores de los niveles del Marco Europeo de Cualificaciones definen los resultados del aprendizaje en términos de conocimientos, destrezas prácticas y competencia respecto a la autonomía y a la responsabilidad (Comisión Europea, 2006). En Lituania, los descriptores del marco nacional de cualificaciones definen las competencias necesarias para realizar actividades autónomas, complejas y cambiantes, así como la in-

fluencia, favorecedora o represiva, de las características de las actividades sobre el desarrollo de las competencias;

- (c) el papel reservado a la educación general en la transición desde el primer nivel de cualificación hacia los niveles superiores es un rasgo distintivo del marco nacional de cualificaciones lituano. Los amplios contenidos de la educación general previstos en el primer nivel de cualificación son consecuencia del principio metodológica de que es solamente la cualificación profesional, y no la educación general, la que define el nivel de cualificaciones del marco.

## Principales problemas en la aplicación del marco nacional y del Marco Europeo de Cualificaciones en Lituania

Es posible señalar los problemas siguientes:

- (a) la armonización de las cualificaciones de la formación profesional y de la educación superior ha resultado ser el mayor problema en el diseño del marco nacional de cualificaciones lituano. La descripción de las cualificaciones adquiridas en la formación profesional permite una definición más sencilla de las competencias funcionales, cognitivas y genéricas. En las cualificaciones correspondientes a la educación superior, las características operativas excesivamente complejas, el predominio de las competencias cognitivas y los estrechos vínculos entre las competencias funcionales y las actividades intelectuales hacen que las competencias en esta categoría sean más abstractas y más difíciles de concretar y de generalizar. Cuanto más elevado es el nivel de cualificaciones, tanto más abstractas y difíciles de definir son las competencias que lo conforman;
- (b) en lo que respecta a la capacidad del sistema educativo nacional para aplicar el marco nacional de cualificaciones en relación con el Marco Europeo de Cualificaciones, a día de hoy solamente se encuentra más o menos preparado el sector de la educación superior no universitaria (escuelas de diplomatura). Estos centros han adoptado un sistema de evaluación de los resultados del aprendizaje basado en las competencias, y un método que integra plenamente el sistema europeo de acumulación y transferencia de créditos (ECVET). Los centros de formación profesional también basan sus planes de estudio y sus evaluaciones sobre las competencias. Sin embargo, carecen aún de un sistema de trans-

ferencia de créditos, porque el ECVET ha sido introducido en fechas muy recientes. El sector de las universidades se opone generalmente al enfoque basado en las competencias del marco nacional de cualificaciones, como también a la integración de la EFP y de los sistemas de educación superior en un marco único de cualificaciones. Por este motivo, las universidades muestran una actitud bastante pasiva e indiferente tanto en relación con el marco nacional de cualificaciones como con el europeo;

- (c) la actitud de las empresas y su postura respecto a los marcos de cualificaciones nacional y europeo también puede plantear dificultades a la hora de su aplicación. La estrecha relación que une al marco nacional de cualificaciones con el europeo puede ser interpretada por las empresas como una fuente de riesgos, porque puede provocar la fuga de mano de obra cualificada hacia otros países de la UE;
- (d) los responsables de la formulación de políticas no prestan suficiente atención al marco de cualificaciones, sea nacional o europeo, ni existe demasiado interés por él;
- (e) otros problemas importantes tienen que ver con la necesidad de desarrollar y aplicar un sistema de evaluación y certificación de las competencias y cualificaciones adquiridas mediante la educación no formal e informal, y de garantizar la coherencia entre el marco nacional de cualificaciones y los marcos de cualificaciones sectoriales.

## Conclusiones

1. La integración del marco nacional de cualificaciones dentro del sistema nacional de cualificaciones, y la función que desempeña en la articulación de los procesos de diseño, prestación y certificación de las cualificaciones son los principales determinantes que influyen en su orientación hacia las necesidades del sistema de actividades profesionales.
2. La descripción de los niveles de cualificaciones mediante el análisis de las exigencias planteadas, en términos de las competencias, por las actividades especificadas, y la incidencia de estas especificaciones en la adquisición y desarrollo de competencias, hacen que el marco nacional de cualificaciones sea más útil para definir, proveer y evaluar las cualificaciones.
3. El marco nacional de cualificaciones de Lituania es similar al Marco Europeo de Cualificaciones en el número de niveles y el contenido de los descriptores de nivel, pero difiere en su enfoque basado en las competencias

y en la consideración de las interrelaciones entre las especificaciones de las actividades y de las competencias.

4. El actual marco nacional de cualificaciones lituano será compatible con el Marco Europeo de Cualificaciones y al mismo tiempo se ajustará a las necesidades del sistema de actividades profesionales. Los principales factores que influyen sobre esta compatibilidad y flexibilidad del marco son:
  - la actual estructura de las cualificaciones en ocho niveles;
  - la integración del marco nacional dentro del sistema nacional, y su orientación hacia las necesidades del sistema de actividades profesionales;
  - la búsqueda de la compatibilidad del marco nacional con el Marco Europeo de Cualificaciones en el momento de su diseño y aplicación.

## Bibliografía

- Delamare Le Deist, Françoise; Winterton, Jonathan. What is competence? *Human Resource Development International*, marzo de 2005, vol. 8, nº 1, p. 27-46.
- Comisión Europea. *Aplicación del Programa comunitario de Lisboa: Propuesta de Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2006, (COM(2006)0479 final). Disponible en Internet: [http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/com\\_2006\\_0479\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/com_2006_0479_en.pdf) [consultado el 11.10.2007].
- Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų sistemas koncepcija / Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba*. Vilnius: LDRMT, 2006. Disponible en Internet: [http://www.lnks.lt/index.php?option=com\\_remository&Itemid=22&func=selectcat&cat=1](http://www.lnks.lt/index.php?option=com_remository&Itemid=22&func=selectcat&cat=1) [consultado el 8.8.2006].
- Lietuvos Statistikos Metraštis 2005* / Anuario estadístico de Lituania 2005 / Lietuvos Statistikos departamentas. Vilnius: Lietuvos Statistikos departamentas, 2006.
- Warhurst, Chris; Grugulis, Irena; Keep, Ewart. *Skills that matter*. Londres: Palgrave, 2004.