

DIAGNÓSTICO DE BUENAS PRÁCTICAS

EN LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE PERSONAS



Consejo Nacional de Educación (CONED). (2025).
**Diagnóstico de Buenas Prácticas en los Procesos de Evaluación
y Certificación de Personas**
Web: www.coned.gob.hn
Tegucigalpa, Honduras.

CONTENIDO

Acrónimos.....	6
----------------	---

1 ANÁLISIS CONTEXTUAL DE BUENAS PRÁCTICAS DE ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE PERSONAS A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL.....9

1.1 ORGANISMOS DE ACREDITACIÓN PARA ORGANISMOS DE EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD CON FINES DE CERTIFICACIÓN DE PERSONAS.....10

1.1.1 Sistema de Infraestructura de Calidad o Sistema Nacional de Calidad en los países de América Latina.....	10
1.1.2 Contexto del Sistema de Certificación de Personas en los países de América Latina.....	13
1.1.2.1 Países con sistemas avanzados: México, Chile y Colombia.....	14
1.1.2.2 Países en transición: Costa Rica y Perú.....	16
1.1.2.3 Países con desafíos significativos: Honduras y El Salvador.....	17
1.1.3 Acuerdos de Reconocimiento Mutuo (MLA) y el Proceso de Acreditación de los Organismos de Acreditación.....	20

1.2 ANÁLISIS DE ORGANISMOS DE CERTIFICACIÓN DE PERSONAS.....25

1.2.1 Análisis de una buena práctica de certificación de personas.....	25
1.2.1.1 Orientación y desarrollo integral.....	27
1.2.1.2 Transparencia, imparcialidad y confidencialidad.....	28
1.2.1.3 Relevancia y actualización.....	29
1.2.1.4 Calidad y rigor.....	29
1.2.1.5 Innovación y mejora continua.....	30
1.2.1.6 Continuidad y prevalencia.....	31
1.2.2 El Modelo de Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias (RVCC).....	32
1.2.2.1 Situación actual respecto al RVCC.....	33
1.2.2.2 Armonización del Modelo RVCC en las organizaciones.....	35
1.2.3 Análisis de casos de organismos de acreditación y certificación de personas.....	37
1.2.3.1 Conocer México.....	37
1.2.3.2 SENA en Colombia.....	38
1.2.3.3 El SENA de Colombia en relación con CONOCER en México.....	41

1.3	ANÁLISIS DE RIESGOS ASOCIADOS A LOS ORGANISMOS DE ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN.....	42
1.3.1	Etapa 1 – Identificación de los riesgos.....	42
1.3.1.1	Riesgos de integridad.....	43
1.3.1.2	Riesgos reputacionales.....	43
1.3.1.3	Riesgos legales.....	44
1.3.1.4	Riesgos financieros.....	44
1.3.1.5	Riesgos operativos.....	45
1.3.2	Etapa 2 – Evaluación de los riesgos.....	45
1.3.3	Etapa 3 – Desarrollo de planes de control y respuesta.....	47
1.3.4	Etapa 4 – Monitoreo y revisión de los riesgos y planes de control.....	49
1.4	PROPIUESTA DE VALOR.....	50
1.4.1	El modelo propuesto.....	51
1.4.2	La ruta propuesta para la implementación del modelo de certificación de personas.....	54
1.4.2.1	Estrategia a corto plazo (0-2 años).....	54
1.4.2.2	Estrategia a mediano plazo (3-5 años)	56
1.4.2.3	Estrategia a largo plazo (6-10 años).....	57
2	COMPENDIO DE BUENAS PRÁCTICAS.....	59
2.1	Buenas Prácticas Internacionales de acreditación y certificación: Resultados del diagnóstico.....	59
2.2	Buenas Prácticas de las organizaciones nacionales de evaluación con fines de certificación de personas.....	61
3	RECOMENDACIONES GENERALES.....	63
	REFERENCIAS.....	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Características generales de los OA con sistemas avanzados.....	15
Tabla 2	Características generales de los OA con sistemas en transición.....	16
Tabla 3	Características generales de los OA con desafíos significativos.....	19
Tabla 4	Procesos de acreditación en organismos con sistemas avanzados.....	21
Tabla 5	Procesos de acreditación en organismos en transición.....	23
Tabla 6	Procesos de acreditación en organismos con desafíos significativos.....	24
Tabla 7	Evaluación de riesgos.....	46

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1	Estructura de la Infraestructura de Calidad o Sistema Nacional de Calidad Internacional.....	11
Ilustración 2	Normatividad legal de la Infraestructura de Calidad o Sistema Nacional de Calidad en los países de interés nacional.....	12
Ilustración 3	Sistema Nacional de Calidad y Sistema de Certificación de Competencias Laborales en Honduras.....	18
Ilustración 4	Modelo integral para el análisis de una buena práctica de evaluación y certificación de personas.....	26
Ilustración 5	Metodología de gestión de los riesgos.....	42
Ilustración 6	Esquema del índice de riesgo.....	45
Ilustración 7	La lógica del reconocimiento y validación de competencias.....	50
Ilustración 8	Modelo de sistema de certificación propuesto.....	51
Ilustración 9	Estrategia propuesta de implementación.....	54
Ilustración 10	El camino hacia el reconocimiento y movilidad laboral.....	58

ACRÓNIMOS

APAC	Cooperación de Acreditación de Asia Pacífico
APLAC	Cooperación de Laboratorios de Asia Pacífico
BPL	Buenas Prácticas de Laboratorio
CGR	Contraloría General de la República en Perú
CSG	Certificación de Sistemas de Gestión
CADERH	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos
CONCAMIN	Confederación de Cámaras de Industriales de los Estados Unidos Mexicanos
CONED	Consejo Nacional de Educación
CORFO	Corporación de Fomento de la Producción
CONICYT	Comisión Nacional de Investigación, Científica y Tecnológica
ECA	Entidad Costarricense de Acreditación
EFTP	Educación y Formación Técnica Profesional
EMA	Entidad Mexicana de Acreditación
ESAL	Entidad Sin Ánimo de Lucro
FTP	Formación Técnico – Profesional
FODEF	Fondo de Desarrollo Científico y Tecnológico
GLP	Good Laboratory Practice o Buenas Prácticas de Laboratorio
IAAC	Cooperación Interamericana de Acreditación
IAF	Foro Internacional de Acreditación
INDITECNOR	Instituto Nacional de Investigaciones Tecnológicas y Normalización
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional
IEC	International Electrotechnical Commission o Comisión Electrotécnica Internacional
ILAC	Cooperación Internacional de Acreditación de Laboratorios
IMNC	Instituto Mexicano de Normalización y Certificación
INACAL	Instituto Nacional de Calidad en Perú
INDECOPI	Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de Propiedad Intelectual
INN	Instituto Nacional de Normalización en Chile
ISO	International Organization for Standardization u Organización Internacional de Normalización

MLA	Multilateral Recognition Arrangements o Acuerdos Multilaterales de Reconocimiento
NCh	Normas Chilenas
NMX	Normas Mexicanas
NOM	Norma Oficial Mexicana
NTP	Normas Técnicas Peruanas
OA	Organismos de Acreditación
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OEC	Organismos de Evaluación de la Conformidad
OHA	Organismo Hondurense de Acreditación
OMC	Organización Mundial del Comercio
ONAC	Órgano Nacional de Acreditación de Colombia
OSA	Organismo Salvadoreño de Acreditación
OVVGEI	Organismos Verificadores/Validadores de Emisión de Gases Efecto Invernadero
PAC	Cooperación de Acreditación de Asia Pacífico
ROCC	Renovación Organizacional para la Confianza y la Calidad
SAG	Secretaría de Agricultura y Ganadería
SDE	Secretaría de Desarrollo Económico
SIGNAL	Subsistema Nacional de la Calidad
SNC	Sistema Nacional de Calidad
SSA1	Comité Consultivo Nacional de Normalización de Control y Fomento Sanitario
RVCC	Reconocimiento, Validación y Certificación de las Competencias

1

ANÁLISIS CONTEXTUAL DE BUENAS PRÁCTICAS DE ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE PERSONAS A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL

La acreditación y certificación de personas constituyen pilares fundamentales para garantizar la calidad y pertinencia de las capacidades profesionales en un mundo laboral dinámico y competitivo. En este contexto, los organismos de acreditación y certificación desempeñan un papel esencial al establecer y verificar el cumplimiento de estándares internacionales, como la norma ISO/IEC 17024, la cual asegura transparencia, imparcialidad y relevancia en los procesos de evaluación.

Este capítulo se centra en el análisis de las buenas prácticas implementadas tanto a nivel nacional como internacional, destacando los principales elementos que fortalecen la confianza y la efectividad en estos procesos. Asimismo, busca describir las mejores prácticas actuales y proponer estrategias para fortalecer el sistema de certificación y acreditación en Honduras. A través de un enfoque sistemático y basado en evidencia, se pretende proponer un modelo que asegure la calidad, promueva la movilidad laboral y fomente el desarrollo económico sostenible.

El marco metodológico que sustentó este análisis se basa en un modelo integral estructurado, diseñado para evaluar la orientación hacia el desarrollo de competencias, la calidad del proceso, la innovación tecnológica y la sostenibilidad. Este esquema permite identificar patrones de éxito y las áreas de mejora en las prácticas actuales, considerando aspectos de relevancia laboral, alineación a las demandas del mercado y adaptación a contextos nacionales.

A nivel internacional, organismos como la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA) y el Ente Costarricense de Acreditación (ECA) se destacan por la implementación de auditorías regulares, la formación continua de evaluadores y su participación en acuerdos multilaterales de reconocimiento. Estas iniciativas aseguran altos estándares de calidad y facilitan el reconocimiento global de las certificaciones emitidas. A nivel nacional, instituciones como el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y el Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos (CADERH) muestran avances en la adopción de estándares internacionales, aunque enfrentan retos relacionados con infraestructura y capacidad técnica.

Un componente crítico en este análisis es la gestión de riesgos en los procesos de certificación, que abarca la identificación, evaluación y mitigación de riesgos asociados con integridad, reputación y operación. Estos elementos son esenciales para garantizar la sostenibilidad de las certificaciones y la confianza de las partes interesadas. Además, la incorporación de tecnología y la actualización continua de estándares permiten que las certificaciones sean relevantes en un entorno laboral en constante evolución.

1.1

ORGANISMOS DE ACREDITACIÓN PARA ORGANISMOS DE EVALUACIÓN DE LA CONFORMIDAD CON FINES DE CERTIFICACIÓN DE PERSONAS

Los Organismos de Acreditación (OA) juegan un papel crucial al garantizar que los Organismos de Evaluación de la Conformidad (OEC) con fines de certificación de personas, operen bajo estándares internacionales como ISO/IEC 17024 vigente, por tanto, para realizar este análisis se tomó como referencia las prácticas y estructuras descritas en la presente investigación, el cual aborda elementos claves como la estructura organizacional, enfoques metodológicos y alianzas internacionales, entre otros.

La norma ISO/IEC 17011 vigente, establece los requisitos generales para la competencia, la operación coherente y la imparcialidad de los OA encargados de evaluar y acreditar a los OEC. Este estándar es esencial para garantizar que los OA operen con integridad y fomenten la confianza en sus procesos a nivel nacional e internacional.

1.1.1

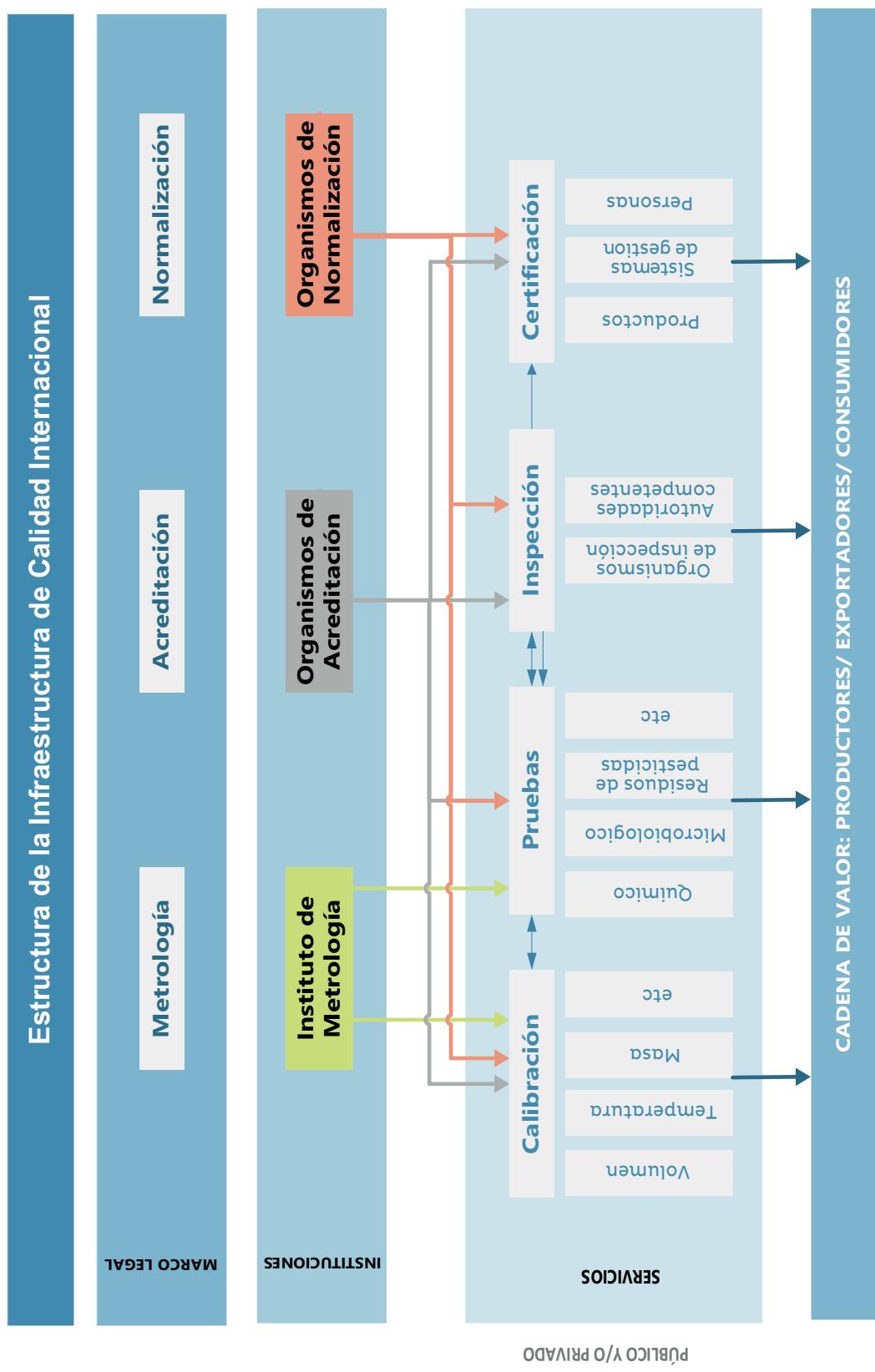
Sistema de Infraestructura de Calidad o Sistema Nacional de Calidad en los países de América Latina

La implementación de la Infraestructura de Calidad (IC) o de un Sistema Nacional de Calidad (SNC) es fundamental para el desarrollo económico, la competitividad, el bienestar social y la protección del consumidor en los países. Su importancia radica en los beneficios que genera en diversos sectores estratégicos, impulsando el crecimiento sostenible y facilitando la integración en mercados globales.

Los principales componentes de la Infraestructura de Calidad (IC) o de un Sistema Nacional de Calidad (SNC) son:

- A** **Normalización:** Se refiere al desarrollo, adopción y aplicación de normas técnicas que establecen los requisitos y especificaciones para productos, servicios y sistemas.
- B** **Metrología:** Asegura la trazabilidad, precisión y uniformidad de las mediciones realizadas en sectores como industria, comercio y salud. Implica la existencia de laboratorios de metrología que calibren instrumentos y certifiquen que las mediciones sean confiables.
- C** **Evaluación de la Conformidad:** Se refiere al proceso de determinar si un producto, servicio, sistema o persona cumple con los requisitos de una norma o reglamento. Incluye actividades de certificación, inspección, auditorias y ensayos de laboratorio.
- D** **Acreditación:** se refiere al proceso por el cual se evalúa y certifica la competencia técnica de los organismos de evaluación de la conformidad (laboratorios, organismo de certificación e inspección). Permite generar la confianza internacional en los resultados emitidos por estos organismos.
- E** **Reglamentos Técnicos:** Se refiere a las normas obligatorias establecidas por los gobiernos para garantizar la seguridad, salud y bienestar de la población. A menudo están alineados a normas internacionales.

Ilustración 1
Estructura de la Infraestructura de Calidad o Sistema Nacional de Calidad Internacional



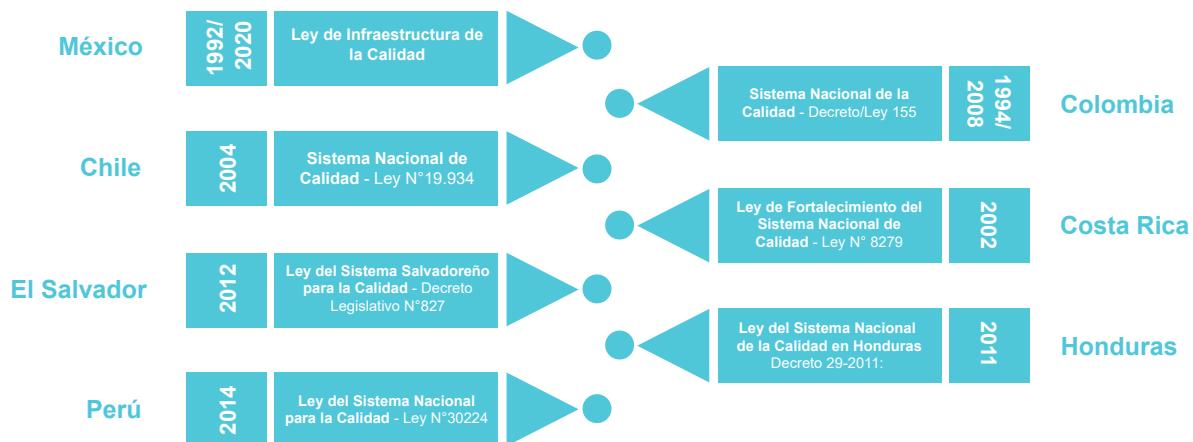
Fuente: Elaboración Propia, 2024

En América Latina se ha avanzado significativamente en la construcción de Sistemas Nacionales de Calidad, aunque existen diferencias en la capacidad técnica y operativa entre países. México, Chile y Colombia son líderes regionales en la implementación de infraestructura de calidad robustas, mientras que países como Honduras y El Salvador tienen desafíos en la consolidación de sistemas plenamente funcionales, así como, la falta de laboratorios acreditados o normas armonizadas. Estos esfuerzos son esenciales para aumentar la competitividad, promover el comercio y garantizar productos seguros y de alta calidad en la región.

Por otra parte, la evolución de la normatividad legal relacionada con la Infraestructura de Calidad (IC) o Sistemas Nacionales de Calidad (SNC) en Honduras, El Salvador, Costa Rica, Colombia, México, Chile y Perú ha seguido patrones específicos adaptados a las necesidades de cada país, misma que se presenta a continuación:

Ilustración 2

Normatividad legal de la Infraestructura de Calidad o Sistema Nacional de Calidad en los países de interés nacional



FUENTE: Elaboración propia con datos publicados en los OA, 2024

Dicha evolución y aplicación de la normatividad legal en estos países refleja un esfuerzo continuo por integrar sus economías en mercados globales, fortalecer sus capacidades técnicas y garantizar la seguridad, calidad y sostenibilidad de los productos y servicios que generan. Sin embargo, existen diferencias significativas en el grado de desarrollo y consolidación de estos sistemas, determinadas por factores económicos, institucionales y de priorización estratégica.

Países como **México, Chile y Colombia** cuentan con sistemas nacionales de calidad maduros y reconocidos internacionalmente. Estos sistemas están respaldados por marcos normativos robustos y entidades especializadas que operan en estrecha alineación con estándares internacionales. Su fortaleza se debe a:

- 1** **Estabilidad legislativa:** Sus leyes de calidad se centran en regulación y promueven activamente la modernización y competitividad, como la reciente Ley de Infraestructura de la Calidad en México. En el caso de México es uno de los sistemas más antiguos, creada al Ley en 1992, sin embargo, en el 2020 se hace una reforma a la Ley.
- 2** **Infraestructura técnica avanzada:** Incluyen laboratorios de metrología altamente especializados, organismos de certificación reconocidos internacionalmente y un enfoque hacia sectores clave como la minería (Chile), la industria manufacturera (México) y la agroindustria (Colombia).
- 3** **Reconocimiento internacional:** Estos países participan activamente en organismos internacionales como ISO, IEC y International Organization of Legal Metrology (OIML), lo que refuerza la confianza en sus productos y servicios.

Por su parte, **Costa Rica y Perú** se encuentran en una etapa intermedia. Aunque han avanzado notablemente en aspectos de normalización y acreditación, enfrentan desafíos relacionados con la implementación de políticas en sectores rurales o menos industrializados. Esto representa una oportunidad para que ambos países desarrollen estrategias más inclusivas y descentralizadas, fomentando una mayor integración de sus economías rurales en mercados internacionales y mejorando la competitividad general de sus productos y servicios.

Finalmente, **Honduras y El Salvador** presentan un desarrollo incipiente de su Infraestructura de Calidad (IC), lo que refleja retos significativos en términos de capacidades institucionales y técnicas. Aunque ambos han adoptado leyes específicas para el SNC, enfrentan barreras como:

- Falta de inversión en infraestructura metrológica y de laboratorios.
- Dificultades para lograr el reconocimiento internacional de sus organismos de certificación.
- Limitado acceso a recursos técnicos y humanos capacitados.

1.1.2

Contexto del Sistema de Certificación de Personas en los países de América Latina

Los Sistemas de Certificación de Personas (SCP) son fundamentales para garantizar que los profesionales cumplan con las competencias técnicas, habilidades y conocimientos requeridos en sectores específicos. Estos sistemas:

- Promueven la **competitividad laboral** al estandarizar competencias.
- Aseguran la **confianza de los empleadores** y la calidad del trabajo de los profesionales certificados.
- Facilitan la **movilidad laboral internacional**, especialmente en sectores donde las certificaciones son reconocidas globalmente.

Sin embargo, el desarrollo de estos sistemas varía considerablemente en los países analizados debido a factores como infraestructura técnica, prioridades políticas y participación del sector privado.

1.1.2.1

Países con sistemas avanzados: México, Chile y Colombia

México cuenta un liderazgo regional con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Personas (CONOCER), un organismo que desarrolla estándares de competencia laboral para múltiples sectores. Estos estándares se alinean con las demandas del mercado y permiten la certificación de personas en áreas como turismo, construcción, tecnología y agroindustria. Uno de los Organismos de Acreditación reconocidos y que juega un papel importante en la Infraestructura de Calidad es el EMA.

Muchas de sus certificaciones están respaldadas por la ISO/IEC 17024 vigente, lo que facilita el reconocimiento internacional de los profesionales mexicanos. La certificación de personas es clave para la integración de trabajadores mexicanos en mercados internacionales, especialmente en Estados Unidos y Canadá, a través del Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

Chile tiene un enfoque sectorial y técnico internacionalmente reconocido, que, mediante el Instituto Nacional de Normalización (INN), ha avanzado en la certificación de personas mediante sistemas sectoriales, especialmente en minería, energía y construcción, sectores clave para su economía.

Asimismo, los organismos acreditados cuentan con certificaciones especializadas que certifican a trabajadores en habilidades técnicas específicas, como operadores de maquinaria pesada o técnicos en energía solar. Por otra parte, el gobierno chileno trabaja en estrecha colaboración con empresas privadas para desarrollar estándares de certificación ajustados a las demandas del mercado.

En el caso de Colombia se podría mencionar que cuenta con un enfoque en desarrollo inclusivo, ya que a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), ofrece certificaciones que cubren desde competencias técnicas hasta habilidades blandas, promoviendo la inclusión de trabajadores rurales y de sectores informales.

Asimismo, ha avanzado en la implementación de la ISO/IEC 17024 vigente en sectores como la salud, la construcción y las tecnologías de la información, lo que fortalece su competitividad internacional. Recientemente ha establecido alianzas con la OIT para la certificación de personas migrantes en el país.

Aquí se presenta un resumen de las principales características de estos OA.

Tabla 1: Características generales de los OA con sistemas avanzados

ASPECTOS	SISTEMAS AVANZADOS		INN
	EMA	ONAC	
Nombre de la Institución	Entidad Mexicana de Acreditación	Organismo Nacional de Acreditación de Colombia	Instituto Nacional de Normalización
País	México	Colombia	Chile
Fecha de creación	1999	2011	1944/ 1973
Marco Legal	Diario Oficial de la Federación (DOF) el 15 de enero de 1999, bajo la autorización de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (hoy Secretaría de Economía)	Decreto 4738 de 2008, modificado por el Decreto 2124 de 2012,	Creado como una fundación sin fines de lucro, bajo la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO). El INN es continuador legal del Instituto Nacional de Investigaciones Tecnológicas y Normalización (Inditecnor), que operó desde 1944.
Tamaño de la organización	Grande, con cobertura nacional e internacional.	Grande, principal organismo acreditador en el país.	Mediana, con reconocimiento regional
Cobertura geográfica	Nacional con acuerdos internacionales.	Nacional con reconocimientos internacionales	Nacional, con impacto regional.
Reconocimiento	Altamente reconocido; participante en IAAC, ILAC, e IAF.	Elevado; miembro pleno de ILAC y acuerdos multilaterales.	Reconocido en América Latina y miembro de ILAC y COPANT.
Vinculaciones internacionales	Activa en múltiples acuerdos multilaterales de reconocimiento. IAAC, ILAC, IAF, APAC y Acuerdo sobre Obstáculos Técnicos al Comercio de la Organización Mundial del Comercio (OMC)	Miembro activo de ILAC e IAF.	Activo en IAAC y otras asociaciones regionales
Ámbito de certificación	Laboratorios clínicos, ensayo y calibración, organismos de inspección y certificación. Certificación de personas, sistemas de gestión, productos, y servicios.	Laboratorios clínicos, ensayo y calibración, organismos de inspección y certificación. Certificación de personas, sistemas de gestión, productos, y servicios.	Certificación de sistemas, productos, y servicios.
Áreas de especialización	Eficiencia energética, sostenibilidad, y salud.	Seguridad, salud ocupacional, y transporte.	Agricultura, minería, y manufactura.
Infraestructura de Calidad	Ley de Infraestructura de la Calidad, publicada en 2020.	Decreto 4738 de 2008, por el cual se establece el Sistema Nacional de Calidad.	Ley N°20416 (2009) sobre normalización y metrología.

Fuente: Elaboración propia con base en información disponible en los sitios web de la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA), el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia (ONAC) y el Instituto Nacional de Normalización de Chile (INN), así como en sus respectivos marcos legales.

1.1.2.2

Países en transición: Costa Rica y Perú

Costa Rica es un país que se encuentra en expansión, a través del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), se encarga de la certificación de personas, los enfoques detectados se centran en sectores como turismo y agricultura, sin embargo, atiende diversos sectores económicos en el país y región.

Por otra parte, ha impulsado la certificación de personas en tecnologías limpias y sostenibilidad, alineándose con su enfoque nacional hacia una economía verde.

En el caso de Perú, a través del Instituto Nacional de Calidad (INACAL) supervisa los procesos de certificación, pero enfrenta desafíos en la cobertura nacional y el reconocimiento internacional de sus certificaciones. Los principales esfuerzos de certificación de personas se concentran en estos sectores, clave para la economía peruana. Asimismo, existen iniciativas de cooperación entre el gobierno y empresas privadas para expandir la certificación en sectores como turismo y manufactura.

Aquí se presenta un resumen de las principales características de estos OA.

Tabla 2 Características generales de los OA con sistemas en transición

ASPECTOS	EN TRANSICIÓN	
	ECA	INACAL
Nombre de la Institución	Ente Costarricense de Acreditación	Instituto Nacional de Calidad
País	Costa Rica	Perú
Fecha de creación	2002	2014
Marco Legal	Bajo el marco de la Ley N°8279, En 2024, esta ley fue reemplazada por la Ley N°10473,	Ley N° 30224, publicada el 11 de julio de 2014, conocida como la “Ley que crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad”
Tamaño de la organización	Mediana, con reconocimiento nacional e internacional.	Mediana, con reconocimiento regional y en expansión a nivel internacional
Cobertura geográfica	Nacional con impacto regional.	Nacional con impacto en Sudamérica.
Reconocimiento	Elevado en América Latina; miembro de la IAAC y ILAC	Creciendo en influencia regional.
Vinculaciones internacionales	Reconocido por la Interamerican Accreditation Cooperation (IAAC) y acuerdos multilaterales.	Miembro de ILAC e IAF.
Ámbito de certificación	Laboratorios de ensayo y calibración, certificación de productos, personas, y sistemas de gestión.	Certificación de personas, productos, y procesos.
Áreas de especialización	Agricultura, calidad ambiental, y tecnología.	Turismo, agroindustria, y sostenibilidad.
Infraestructura de calidad	Ley N°8279 sobre Acreditación y Evaluación de la Conformidad.	Ley que crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad N°30224 (2014).

Fuente: Elaboración propia con base en información del Ente Costarricense de Acreditación (ECA) y el Instituto Nacional de Calidad del Perú (INACAL), obtenida de sus portales institucionales y leyes nacionales.

1.1.2.3

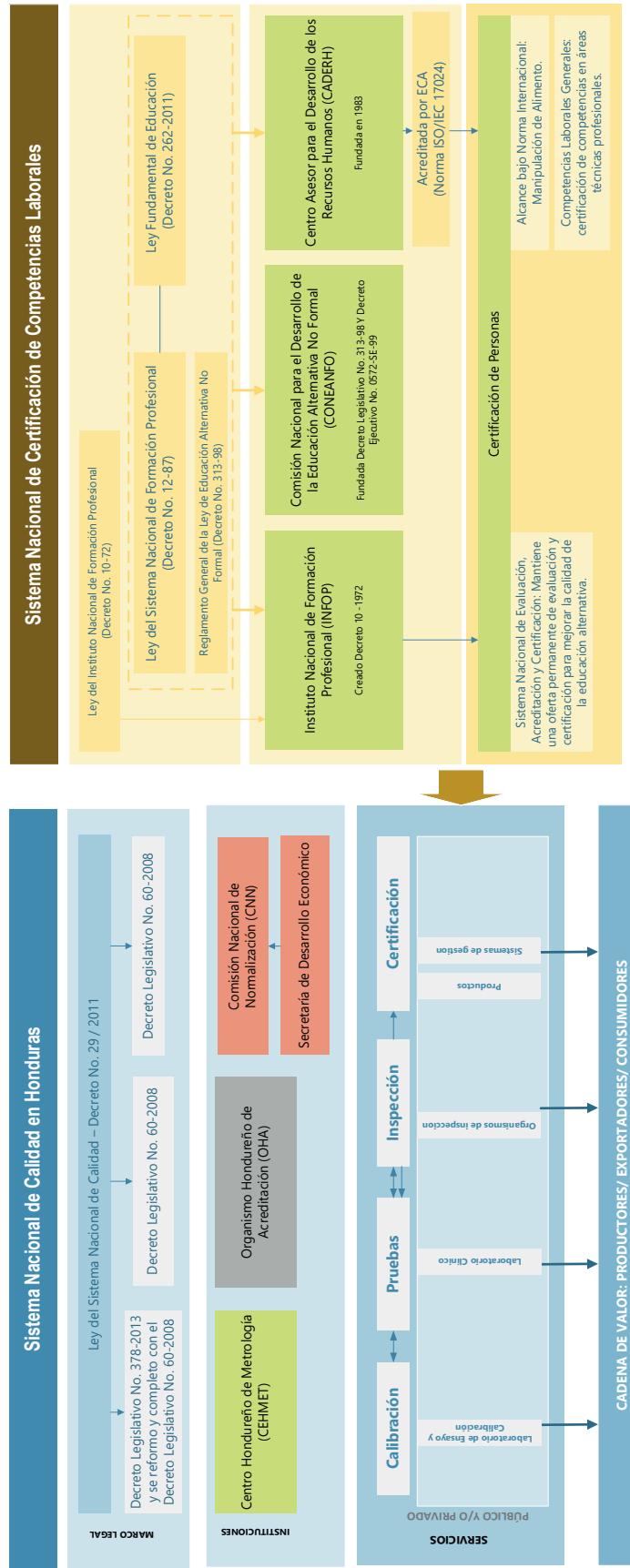
Países con desafíos significativos: Honduras y El Salvador

En el caso de Honduras, se han desarrollado iniciativas de certificación, pero la falta de un sistema nacional consolidado limita el impacto de estos programas. Considerando que la gran parte de la fuerza laboral opera en el sector informal, se dificulta la implementación de sistemas de certificación y el acceso a procesos formales de evaluación.

Sin embargo, Honduras ha iniciado proyectos piloto en colaboración con organismos internacionales, buscando certificar personas en sectores como construcción y servicios.

A continuación, se muestra una representación del Sistema Nacional de Certificación y su relación con la certificación de competencias laborales. Además, se presenta el marco normativo que sustenta los procesos de certificación de personas en organizaciones como CADERH, INFOP y CONEANFO. Ver ilustración en la siguiente página.

Ilustración 3 Sistema Nacional de Calidad y Sistema de Certificación de Competencias Laborales en Honduras



Fuente: Elaboración propia, 2024

Por otra parte, El Salvador de igual manera presenta retos a nivel institucional relacionados con la falta de recursos técnicos y normativos en la certificación de personas, aunque existen esfuerzos liderados por el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP).

Los sectores donde se han realizado avances incluyen turismo, confección y servicios básicos. Sin embargo, la falta de alineación con normas internacionales limita el reconocimiento de estas certificaciones. Al igual que Honduras, las brechas entre las áreas urbanas y rurales restringen la cobertura de los sistemas de certificación.

Aquí se presenta un resumen de las principales características de estos OA.

Tabla 3:
Características generales de los OA con desafíos significativos

ASPECTOS		DESAFÍOS SIGNIFICATIVOS
	OHA	OSA
Nombre de la Institución	Organismo Hondureño de Acreditación	Organismo Salvadoreño de Acreditación
País	Honduras	El Salvador
Fecha de creación	2011	2011
Marco Legal	Bajo el Decreto 29-2011	26 de agosto de 2011, según el Decreto N° 790 publicado en el Diario Oficial, Tomo N° 392
Tamaño de la organización	Pequeña, con reconocimiento nacional	Mediana, con reconocimiento nacional
Cobertura geográfica	Nacional, con enfoque en organismos de certificación, inspección y laboratorios.	Nacional, con servicios de acreditación que cumplen estándares internacionales
Reconocimiento	Moderado, en proceso de consolidación regional e internacional.	Reconocido en la región por su participación en acuerdos de reconocimiento multilateral (MLA) gestionados por ILAC e IAAC para laboratorios y organismos de inspección
Vinculaciones internacionales	IAAC, ILAC, IAF	Miembro de ILAC, IAF e IAAC
Ámbito de certificación	Laboratorios clínicos, ensayo y calibración, organismos de inspección y certificación.	Certificación de laboratorios de ensayo y calibración, organismos de inspección, y certificación de sistemas de gestión, productos y personas
Áreas de especialización	Salud, seguridad ocupacional, calidad ambiental, y comercio.	Calidad ambiental, salud, inspección técnica y sistemas de gestión
Infraestructura de calidad	Ley del Sistema Nacional de la Calidad (Decreto 29-2011)	Ley del Sistema Salvadoreño para la Calidad (Decreto N° 790, 2011)

Fuente: Elaboración propia con base en información del Organismo Hondureño de Acreditación (OHA) y del Organismo Salvadoreño de Acreditación (OSA), a partir de sus sitios oficiales y legislación vigente.

1.1.3

Acuerdos de Reconocimiento Mutuo (MLA) y el Proceso de Acreditación de los Organismos de Acreditación

Los siete países mencionados son miembros de la Cooperación Interamericana de Acreditación (IAAC), que fomenta la homologación de procedimientos que garanticen el reconocimiento mutuo de los resultados de las evaluaciones de la conformidad en la región. Esto se basa en los Acuerdos de Reconocimiento Mutuo (MLA), que aseguran la equivalencia técnica entre los organismos acreditadores.

Dichos MLA en el contexto de la Cooperación Interamericana de Acreditación (IAAC) son instrumentos clave para reconocer los resultados de las evaluaciones de la conformidad de los Organismos de Evaluación de la Conformidad (OEC) acreditados en los países miembros.

Estos acuerdos aseguran que las certificaciones, inspecciones y otros resultados emitidos por OEC en un país sean aceptados en otro, bajo los principios de confianza técnica y equivalencia. Los MLA permiten lo siguiente:

1

Garantizan la equivalencia técnica: Los MLA confirman que los sistemas de acreditación de los países miembros cumplen con estándares internacionales, como los establecidos en la norma ISO/IEC 17011. Esto significa que los procesos de acreditación son técnicamente equivalentes.

2

Facilitan el comercio y la movilidad laboral: Estos acuerdos eliminan barreras técnicas al comercio y facilitan la movilidad laboral. Por ejemplo, un producto certificado o una competencia laboral evaluada en un país miembro será aceptada sin necesidad de reevaluación en otro.

3

Compromiso de los organismos miembros: Los organismos de acreditación de los países firmantes de los MLA (como EMA en México, ONAC en Colombia, INACAL en Perú y el INN en Chile) están obligados a mantener la calidad y la equivalencia de sus procesos de evaluación de la conformidad.

4

Reconocimiento internacional: Los MLA de la IAAC están vinculados con acuerdos globales, como los de la International Laboratory Accreditation Cooperation (ILAC) y la International Accreditation Forum (IAF). Esto amplía el reconocimiento de los resultados de evaluación de la conformidad fuera de la región.

5

Desafíos en la implementación: Aunque los MLA establecen un marco sólido, la implementación efectiva requiere:

- a** Uniformidad en los procesos y estándares.
- b** Capacitación constante para asegurar que los OEC acreditados cumplen con los requisitos.
- c** Fortalecimiento del diálogo entre organismos acreditadores y sectores productivos.

Por tanto, los MLA son fundamentales para garantizar la interoperabilidad técnica y la confianza entre los sistemas de acreditación y certificación de los países miembros, apoyando tanto el comercio como la movilidad laboral y educativa. Sin embargo, su impacto depende de un cumplimiento riguroso y una actualización constante para abordar nuevas necesidades.

A continuación, se presenta descripción de los procesos de acreditación por grupos de organismos de acreditación según el avance de los sistemas.

Tabla 4: Procesos de acreditación en organismos con sistemas avanzados

Aspectos	ONAC	EMA	INN
Nombre de la Institución	Organismo Nacional de Acreditación de Colombia	Entidad Mexicana de Acreditación	Instituto Nacional de Normalización
País	Colombia	México	Chile
Proceso de acreditación	Fases del proceso: 1. Solicitud y Registro: El OEC (Organismo de Evaluación de la Conformidad) presenta la solicitud de acreditación con los documentos requeridos, incluyendo la norma bajo la cual busca acreditarse (ISO/IEC 17025, 17020, etc.). Pago de tarifas correspondientes.	Fases del proceso: 1. Solicitud: El OEC presenta su solicitud, indicando claramente el alcance de la acreditación y adjuntando la documentación requerida (manuales, políticas, procedimientos).	Fases del proceso: 1. Solicitud: El OEC presenta una solicitud formal indicando el alcance de la acreditación (laboratorios, organismos de inspección, certificación, etc.).

Fuente: Elaboración propia con base en información obtenida de los sitios web oficiales de los organismos de acreditación de México, Colombia, Chile, Costa Rica, Perú, Honduras y El Salvador, así como de sus respectivos marcos normativos.

Aspectos	ONAC	EMA	INN
	<p>2. Revisión documental: ONAC analiza el sistema de gestión y los procedimientos del OEC, verificando que cumplen con los requisitos normativos.</p> <p>3. Evaluación in situ: Un equipo evaluador visita las instalaciones del OEC para verificar la implementación de los sistemas y la competencia técnica. Observación de actividades específicas (pruebas, inspecciones, certificaciones, etc.).</p> <p>4. Revisión de resultados y cierre de no conformidades: Los hallazgos de la evaluación se comparten con el OEC, que tiene un plazo para corregir cualquier no conformidad identificada.</p> <p>5. Decisión de acreditación: El Comité Técnico de ONAC revisa los resultados y emite una resolución sobre la acreditación.</p> <p>6. Seguimiento y renovación: Auditorías de vigilancia periódicas para asegurar el cumplimiento continuo. Renovación cada 4-5 años, dependiendo del esquema.</p>	<p>2. Revisión preliminar: EMA analiza los documentos presentados para determinar si el OEC está listo para la evaluación.</p> <p>3. Evaluación in situ: Se realiza una visita para evaluar la implementación del sistema de gestión y la competencia técnica. Los evaluadores observan actividades reales y revisan registros.</p> <p>4. Revisión de hallazgos: EMA notifica al OEC sobre cualquier no conformidad y le otorga un plazo para corregirlas.</p> <p>5. Decisión de acreditación: El Consejo Técnico de EMA evalúa el informe de la auditoría y decide si se otorga la acreditación.</p> <p>6. Seguimiento y vigilancia: Auditorías periódicas para mantener la acreditación y asegurar el cumplimiento de los estándares.</p>	<p>2. Revisión documental: INN revisa los manuales y procedimientos del OEC, asegurándose de que se alineen con los requisitos de la norma correspondiente.</p> <p>3. Evaluación en campo: Una auditoría técnica se lleva a cabo en las instalaciones del OEC. Incluye la verificación de la competencia técnica y del cumplimiento de los estándares.</p> <p>4. Cierre de no conformidades: Las no conformidades detectadas deben ser corregidas en un plazo determinado.</p> <p>5. Decisión de acreditación: Un comité técnico revisa los hallazgos y toma la decisión final sobre la acreditación.</p> <p>6. Vigilancia y renovación: Evaluaciones periódicas aseguran el mantenimiento de la acreditación. Renovación basada en la conformidad continua.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en información obtenida de los sitios web oficiales de los organismos de acreditación de México, Colombia, Chile, Costa Rica, Perú, Honduras y El Salvador, así como de sus respectivos marcos normativos.

Tabla 5: Procesos de acreditación en organismos en transición

Aspectos	ECA	INACAL
Nombre de la Institución	Ente Costarricense de Acreditación	Instituto Nacional de Calidad
País	Costa Rica	Perú
Proceso de acreditación	<p>Fases del proceso:</p> <p>1. Solicitud y preparación: El OEC presenta su solicitud indicando el alcance y normas específicas de acreditación. Se incluye información técnica, como métodos de prueba o inspección.</p> <p>2. Evaluación documental: Análisis detallado de los documentos del OEC, incluyendo políticas, procedimientos y resultados de auditorías internas.</p> <p>3. Visita de evaluación: Evaluación in situ por parte de un equipo experto en la norma aplicable. Se observan actividades y se verifica la competencia técnica.</p> <p>4. Análisis de resultados: Los hallazgos se presentan al OEC, que debe corregir no conformidades en un plazo determinado.</p> <p>5. Decisión: El comité de acreditación revisa los informes finales y decide si otorga la acreditación.</p> <p>6. Seguimiento y renovación: Auditorías de vigilancia y reacreditación periódica para mantener la validez del certificado.</p>	<p>Fases del proceso:</p> <p>1. Presentación de solicitud: El OEC presenta su solicitud junto con documentos que evidencien su sistema de gestión y procesos técnicos.</p> <p>2. Evaluación documental: INACAL revisa los procedimientos y registros del OEC para verificar que cumplen con la norma aplicable.</p> <p>3. Auditoría in situ: Evaluación en las instalaciones del OEC, incluyendo observación de actividades técnicas y entrevistas con el personal.</p> <p>4. Corrección de no conformidades: Si se identifican no conformidades, el OEC debe corregirlas dentro de un plazo establecido.</p> <p>5. Decisión: INACAL emite la acreditación tras la revisión del informe de auditoría.</p> <p>6. Seguimiento y renovación: Auditorías de seguimiento aseguran el cumplimiento continuo. Renovación de acreditación tras un ciclo definido.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en información obtenida de los sitios web oficiales de los organismos de acreditación de México, Colombia, Chile, Costa Rica, Perú, Honduras y El Salvador, así como de sus respectivos marcos normativos.

Tabla 6: Procesos de acreditación en organismos con desafíos significativos

Aspectos	OHA	OSA
Nombre de la Institución	Organismo Hondureño de Acreditación	Organismo Salvadoreño de Acreditación
País	Honduras	El Salvador
Proceso de acreditación	<p>Fases del proceso:</p> <p>1. Solicitud: El Organismo de Evaluación de la Conformidad (OEC) presenta la solicitud de acreditación junto con la documentación requerida. Incluye la norma aplicable (ISO/IEC 17025, 17020, etc.) y datos del alcance solicitado.</p> <p>2. Revisión documental: El OHA evalúa la documentación para verificar que cumple con los requisitos de la norma y otros criterios específicos.</p> <p>3. Auditoría inicial: Inspección in situ para revisar la competencia técnica y el cumplimiento de los requisitos. Puede incluir visitas a instalaciones y entrevistas con el personal.</p> <p>4. Decisión: Un comité técnico revisa los resultados de la evaluación y emite la decisión de acreditación.</p> <p>5. Seguimiento y mantenimiento: El OHA realiza auditorías periódicas para garantizar el cumplimiento continuo de los estándares.</p>	<p>Fases del proceso:</p> <p>1. Solicitud y aceptación: El OEC envía su solicitud junto con documentos como el manual de calidad, procedimientos, y registros. Se verifica la elegibilidad de la solicitud.</p> <p>2. Evaluación preliminar: El OSA realiza una revisión documental inicial para determinar si el sistema del OEC está listo para la auditoría.</p> <p>3. Evaluación in situ: Un equipo auditor visita el OEC para evaluar la implementación del sistema y la competencia técnica. Incluye observación de pruebas o inspecciones reales.</p> <p>4. Revisión y decisión: Se evalúan los informes de la auditoría y se decide si se otorga la acreditación. En caso de no conformidades, se establece un plazo para su corrección.</p> <p>5. Mantenimiento y vigilancia: Inspecciones regulares aseguran que el OEC mantiene los estándares de calidad.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en información obtenida de los sitios web oficiales de los organismos de acreditación de México, Colombia, Chile, Costa Rica, Perú, Honduras y El Salvador, así como de sus respectivos marcos normativos.

1.2

ANÁLISIS DE ORGANISMOS DE CERTIFICACIÓN DE PERSONAS

1.2.1

Análisis de una buena práctica de certificación de personas

La ilustración 4 muestra cómo se llevó a cabo el diagnóstico de los organismos de acreditación y certificación de personas. Se estructura en dos partes principales:

1

Análisis de organismos de acreditación y certificación: Examina las características clave, productos, servicios y procesos de acreditación, utilizando entrevistas estructuradas e investigación documental.

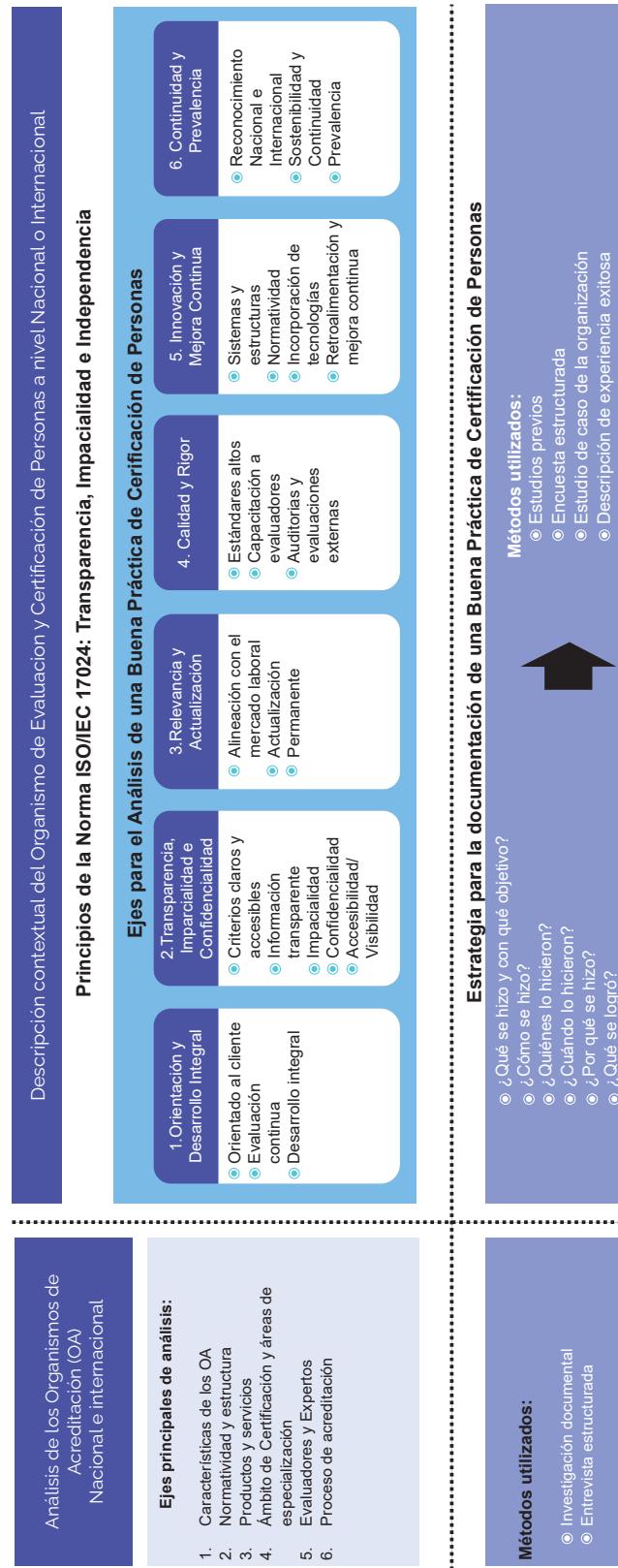
2

Evaluación de buenas prácticas: Basado en los principios de transparencia, imparcialidad e independencia, analiza los ejes principales: orientación al desarrollo integral, relevancia, calidad, innovación y sostenibilidad. También incluye estrategias para documentar estas prácticas exitosas mediante estudios previos, encuestas y casos de éxito.

El objetivo es entender las mejores prácticas y riesgos para fortalecer un sistema de certificación confiable y alineado con estándares internacionales.

En este apartado nos concentraremos en los organismos de evaluación con fines de certificación de personas en Honduras.

Modelo Integral para el Análisis de una Buena Práctica de Evaluación y Certificación de Personas



Fuente: Elaboración propia, 2024.

1.2.1.1

Orientación y desarrollo integral

Este eje destaca cómo las organizaciones estructuran sus procesos de certificación considerando las necesidades individuales de los candidatos, asegurando que las competencias técnicas y transversales respondan a las exigencias del mundo laboral. El uso de diagnósticos iniciales es un punto común, sirviendo como base para identificar brechas y diseñar estrategias de evaluación y reforzamiento. Las instituciones promueven un enfoque integral que favorece el desarrollo personal y profesional.

Orientación en la persona

Los procesos en las tres organizaciones demuestran un enfoque centrado en las necesidades del interesado, considerando su contexto, habilidades previas y objetivos profesionales. Esta orientación personalizada permite que las certificaciones se adapten a los perfiles y necesidades particulares de los candidatos.

Evaluación continua

El diagnóstico inicial implementado por las organizaciones representa un esfuerzo sistemático para recopilar datos sobre las competencias iniciales de los candidatos. Aunque el análisis de datos tiende a concentrarse en las primeras etapas del proceso, las instituciones trabajan en que las evaluaciones reflejen las necesidades actuales del mundo laboral, promoviendo un ajuste dinámico a las personas certificadas.

Desarrollo integral

Las evaluaciones de las instituciones incluyen tanto habilidades técnicas como transversales. Este enfoque integral fomenta el desarrollo personal y profesional de los candidatos, asegurando que las personas certificadas trasciendan el ámbito técnico y contribuyan a su empleabilidad y crecimiento en diversos contextos laborales.

1.2.1.2

Transparencia, imparcialidad y confidencialidad

Este eje aborda cómo las organizaciones garantizan procesos claros, justos y equitativos en la certificación de personas, asegurando la accesibilidad y la protección de los datos de los candidatos. Las tres instituciones comparten un compromiso por ofrecer criterios definidos, comunicación efectiva y evaluaciones objetivas. Aunque el acceso y la visibilidad varían según los modelos operativos, todas trabajan para garantizar la equidad y la confianza en sus procesos.

Criterios claros y accesibles

Las organizaciones han establecido criterios normados que aseguran claridad y uniformidad en las certificaciones. Estos criterios son socializados de diferentes maneras, permitiendo que los candidatos conozcan las reglas y estándares del proceso desde el inicio.

Información transparente

La información sobre los requisitos y etapas del proceso es proporcionada a través de múltiples canales, promoviendo un entendimiento claro de los derechos y responsabilidades de los candidatos. Esto fortalece la confianza en los sistemas de certificación y facilita la participación informada.

Imparcialidad

La objetividad en las evaluaciones es un principio rector en las tres instituciones. Esto se logra mediante la selección de evaluadores capacitados y desvinculados de los procesos formativos, junto con mecanismos que aseguran decisiones justas para todos los interesados.

Confidencialidad

Las instituciones cuentan con protocolos para proteger los datos personales y resultados de los candidatos, gestionando esta información con responsabilidad y bajo estándares definidos.

Accesibilidad/visibilidad

El acceso a las certificaciones se promueve eliminando barreras económicas y sociales, permitiendo que una amplia gama de candidatos participe en los procesos. Aunque existen diferencias en la amplitud de esta accesibilidad, todas las organizaciones trabajan para facilitar la inclusión en sus respectivos contextos.

1.2.1.3

Relevancia y actualización

Este eje evalúa cómo las certificaciones se alinean con las demandas del mundo laboral actual y cómo los estándares se mantienen actualizados frente a los cambios tecnológicos, económicos y sociales. Las organizaciones muestran un esfuerzo por asegurar que las personas certificadas sean relevantes y efectivas, adoptando revisiones periódicas y estableciendo conexiones con los sectores productivos clave. Esto permite que las certificaciones respondan a las necesidades presentes y futuras del mundo laboral.

Alineación al mundo laboral

Las certificaciones ofrecidas por las instituciones están diseñadas para satisfacer las necesidades del mundo laboral, colaborando con empleadores y actores clave para identificar competencias prioritarias. Este enfoque garantiza que los beneficiarios de las certificaciones estén mejor preparados para los retos del entorno profesional actual.

Actualización permanente

Los estándares y procesos de certificación son revisados de manera periódica para reflejar los cambios tecnológicos y económicos. Este esfuerzo continuo asegura que las personas certificadas permanezcan vigentes y útiles en un contexto laboral dinámico y en evolución.

1.2.1.4

Calidad y rigor

Este eje resalta cómo las organizaciones mantienen altos estándares en todas las etapas del proceso de certificación, desde la solicitud hasta la emisión del certificado. Las instituciones aseguran la calidad mediante procedimientos bien definidos, capacitación constante a los evaluadores y auditorías regulares. Esto permite que los procesos sean confiables, consistentes y alineados con las mejores prácticas nacionales e internacionales.

Estándares altos

Las instituciones han establecido procedimientos normados que garantizan altos niveles de calidad en cada etapa del proceso de certificación. Estos estándares se aplican de manera uniforme, asegurando que las personas certificadas cumplan con las expectativas del mundo laboral.

Capacitación continua a evaluadores

Los evaluadores reciben formación constante en metodologías de evaluación y competencias específicas, lo que fortalece la capacidad técnica y la imparcialidad en el proceso. Esta capacitación asegura que los evaluadores puedan adaptarse a las actualizaciones de los estándares y las necesidades del mercado.

Auditorías y evaluaciones externas

Las auditorías periódicas, tanto internas como externas, son fundamentales para supervisar la calidad del proceso de certificación. Estas evaluaciones permiten identificar oportunidades de mejora y garantizar la integridad del sistema.

1.2.1.5

Innovación y mejora continua

Este eje destaca cómo las organizaciones integran tecnologías, normativas y mecanismos de retroalimentación para garantizar la calidad y la relevancia de sus procesos. Las tres instituciones muestran avances hacia la modernización y el uso de herramientas innovadoras, lo que refleja un compromiso por adaptarse a los cambios y mejorar continuamente la experiencia y los resultados del proceso de certificación.

Sistemas y estructura

Las organizaciones han diseñado estructuras sólidas que respaldan la implementación de los procesos de certificación de manera eficiente. Estas estructuras aseguran la competencia y la imparcialidad en la ejecución de las certificaciones, cumpliendo con los estándares establecidos.

Incorporación de tecnologías

Aunque en diferentes grados, las organizaciones están integrando herramientas tecnológicas para modernizar y optimizar sus procesos. Estas tecnologías facilitan tanto la evaluación como la gestión, mejorando la experiencia de los participantes y la eficiencia operativa.

Normatividad

Las instituciones operan bajo marcos normativos definidos, alineados con estándares nacionales e internacionales. Estas normativas proporcionan una base confiable para garantizar la calidad y la legitimidad de los procesos de certificación.

Retroalimentación y mejora continua

Los sistemas de retroalimentación permiten a las instituciones recopilar y analizar información clave de las partes interesadas. Este enfoque genera ajustes y mejoras que fortalecen el impacto y la relevancia de las certificaciones.

1.2.1.6

Continuidad y prevalencia

Este eje examina cómo las organizaciones garantizan la sostenibilidad de sus procesos de certificación, asegurando su relevancia a largo plazo y facilitando el reconocimiento de las personas certificadas a nivel nacional e internacional. Las instituciones trabajan para mantener la confianza de los beneficiarios y sectores clave mediante estrategias que aseguren la permanencia y aplicabilidad de las certificaciones en diferentes contextos laborales.

Reconocimiento nacional e internacional

Las certificaciones emitidas por las organizaciones cuentan con un alto grado de aceptación en el ámbito nacional y, en algunos casos, reconocimiento internacional. Este aspecto facilita la movilidad laboral y refuerza la confianza en la validez de las personas certificadas.

Sostenibilidad y continuidad

Las instituciones implementan estrategias para mantener la operación continua de sus sistemas de certificación. Esto incluye la gestión de recursos financieros y técnicos, así como la capacidad de responder a cambios en el entorno económico o político.

Prevalencia

Las certificaciones emitidas por las organizaciones son relevantes y aplicables en diversos sectores laborales, asegurando que los beneficiarios puedan aprovechar oportunidades de desarrollo profesional a lo largo de su carrera.

1.2.2.

El Modelo de Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias (RVCC)

El modelo de Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias (RVCC) se fundamenta en la Política Pública de Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP) de Honduras, específicamente en su Eje 9, que busca fortalecer el dispositivo de reconocimiento, validación y certificación de competencias adquiridas por la experiencia laboral y vías no formales. Su objetivo estratégico (OE9.1) es definir, aprobar y operar un modelo nacional común, integrado en el Sistema de Educación y Formación Técnico Profesional (SEFTP), vinculado al Marco Nacional de Cualificaciones de Honduras (MNC-H) y al Catálogo de Perfiles Profesionales (CPP). Este proceso pretende evaluar competencias adquiridas fuera de los sistemas formales de formación técnica y profesional, reconociéndolas oficialmente dentro de dichos sistemas. Además, el modelo soporta parcialmente el Resultado Estratégico RE9.1, que busca definir y normalizar un sistema de certificación técnico-profesional con estándares internacionales, garantizando su relevancia en el mundo laboral.

El RVCC está diseñado para certificar personas que adquieren competencias profesionales a través de experiencia laboral, y también para validar aprendizajes no formales e informales, incluyendo competencias digitales, lingüísticas y transversales. Sus objetivos operativos incluyen la estandarización de procesos, la digitalización y virtualización del sistema, y la capacitación de los actores clave. Este enfoque integral busca garantizar un proceso transparente, eficiente y alineado con las demandas del mundo laboral, promoviendo la movilidad laboral y educativa de los beneficiarios, mientras establece un estándar nacional de calidad y pertinencia para la certificación de personas.

Esta sección complementa el diagnóstico porque, además de analizar los procesos de las organizaciones en el marco del modelo integral de ejes y factores, identifica las brechas específicas entre las prácticas actuales de INFOP, CADERH y CONEANFO y el modelo de Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias (RVCC). A partir de estas brechas, se plantean acciones y estrategias concretas de mejora que buscan integrar el modelo RVCC en las organizaciones, promoviendo su alineación con los principios establecidos en la Política Pública de Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP). Este enfoque permite comprender las diferencias entre los sistemas actuales y el RVCC, y facilitar el camino hacia la estandarización y armonización de procesos, asegurando la calidad, relevancia y reconocimiento de las certificaciones emitidas por estas instituciones.

1.2.2.1

Situación actual respecto al RVCC

Hallazgos clave

1

Estructuras establecidas:

Las tres organizaciones cuentan con procesos definidos para evaluar y certificar personas. Estas estructuras incluyen mecanismos de diagnóstico inicial, herramientas para evaluar habilidades técnicas y procedimientos normados para garantizar la calidad. Sin embargo, estas estructuras son independientes y carecen de una alineación directa con el modelo RVCC.

2

Reconocimiento de la experiencia laboral:

Existe un reconocimiento de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral en las tres organizaciones, aunque su alcance y sistematización varían. Este elemento es un punto de partida sólido para adoptar el enfoque RVCC.

3

Conexión con el mundo laboral:

Los programas de certificación están orientados a las demandas del mundo laboral, con una estrecha relación con los sectores productivos clave. Esto asegura la relevancia de las personas certificadas, aunque no siempre se realiza de manera sistemática ni estandarizada.

4

Capacitación de evaluadores y orientadores:

Todas las organizaciones realizan esfuerzos para capacitar a los evaluadores, aunque los programas son heterogéneos y podrían beneficiarse de una metodología uniforme y alineada con los principios del RVCC.

5

Limitada digitalización:

Aunque se utilizan algunas herramientas tecnológicas, las organizaciones aún tienen un grado limitado de digitalización y virtualización en los procesos de evaluación, asesoramiento y certificación.

6

Falta de un portafolio de evidencias estandarizado:

Actualmente, las organizaciones no cuentan con un sistema único que permita documentar y gestionar las evidencias aportadas por los candidatos, lo que dificulta la trazabilidad y sistematización del proceso.

7

Seguimiento post-certificación:

Los sistemas de seguimiento para evaluar el impacto de las certificaciones en la empleabilidad de los beneficiarios son mínimos o inexistentes, lo que limita la capacidad de retroalimentar y mejorar los procesos.

Brechas por cubrir

1 Estandarización de metodologías:

Es necesario establecer un modelo estándar para el proceso de reconocimiento, validación y certificación, que incluya etapas, roles, herramientas y tiempos definidos para todas las organizaciones.

2 Digitalización del proceso:

La implementación de una plataforma tecnológica compartida permitiría gestionar desde el registro de los candidatos hasta la emisión de certificaciones y el seguimiento post-certificación. Esto fortalecería la transparencia, accesibilidad y trazabilidad del modelo.

3 Sistema de portafolio de evidencias:

Diseñar un portafolio digital estandarizado para documentar las competencias de los candidatos, permitiendo un enfoque uniforme para la evaluación y certificación.

4 Programas de capacitación uniformes:

Desarrollar un programa único para capacitar a orientadores y evaluadores en los principios y metodología del RVCC, asegurando calidad y consistencia en la implementación.

5 Integración con el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC-H):

Alinear los procesos de las organizaciones con el MNC-H para garantizar que las certificaciones emitidas sean comparables, transferibles y reconocidas a nivel nacional e internacional.

6 Sistema de seguimiento y evaluación:

Post-Certificación Crear un sistema de seguimiento para medir el impacto de las certificaciones en la empleabilidad y el desarrollo profesional de los beneficiarios, promoviendo la mejora continua del proceso.

7 Comunicación y divulgación:

Establecer estrategias de comunicación efectivas para garantizar que los candidatos y empleadores comprendan plenamente los beneficios del RVCC y las oportunidades que ofrece.

1.2.2.2.

Armonización del modelo RVCC en las organizaciones

El modelo RVCC, con su enfoque en la validación de competencias adquiridas mediante experiencia laboral y vías no formales, ofrece una solución integral y estandarizada para los procesos de evaluación y certificación. Los hallazgos clave muestran que las organizaciones cuentan con elementos sólidos como estructuras normadas, conexión con el mundo laboral y procesos iniciales de diagnóstico. Sin embargo, también se identifican brechas críticas, como la falta de estandarización en metodologías, digitalización limitada, ausencia de un portafolio de evidencias sistematizado y carencia de sistemas de seguimiento post-certificación.

La armonización de este modelo con los sistemas existentes requiere aprovechar las fortalezas actuales, como la experiencia en formación técnica y la conexión con el mundo laboral, mientras se aborda la necesidad de digitalización, alineación normativa y fortalecimiento de la capacitación. Esto permitiría que el modelo RVCC funcione como un marco común que potencie la calidad, trazabilidad y reconocimiento de los procesos de certificación en las organizaciones.

Recomendaciones y acciones para la alineación del modelo RVCC

- El sistema de gestión de certificación de personas de CADERH certificado bajo la norma ISO 17024:2013 representa una fortaleza clave y una referencia valiosa para consolidar y elevar los sistemas de certificación de otras organizaciones.
- Este sistema proporciona un marco estandarizado que facilita significativamente la integración con el modelo RVCC y asegura el cumplimiento de los lineamientos establecidos por la Política Pública de Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP).
- Al tomar este sistema como punto de partida, la brecha hacia la alineación con los estándares y requerimientos del RVCC sería mínima, permitiendo orientar el desarrollo de un sistema único que armonicé los procesos de certificación de las tres organizaciones.
- Este enfoque respetará las particularidades de cada institución mientras establece estándares comunes que promuevan la calidad, transparencia y el reconocimiento mutuo, fortaleciendo el sistema nacional de certificación.

A continuación, se presentan las recomendaciones para cerrar las brechas identificadas, las cuales buscan alinear las organizaciones con el modelo RVCC, y aprovechar las fortalezas de cada una para construir un sistema integrado y colaborativo que responda a las necesidades del mundo laboral y las expectativas del modelo nacional de cualificaciones.

1 Estandarización de procesos y metodologías

Acción: Desarrollar un protocolo único basado en el modelo RVCC que defina las etapas (asesoramiento, evaluación, certificación y seguimiento), roles, herramientas y plazos. Este protocolo debe integrarse con los marcos normativos nacionales e internacionales como el MNC-H.

Resultado esperado: Procesos homogéneos que garanticen calidad, equidad y transparencia en las certificaciones emitidas por todas las organizaciones.

2 Digitalización integral

Acción: Implementar una plataforma tecnológica compartida para gestionar el registro de candidatos, la recopilación de portafolios de evidencias y el seguimiento post-certificación.

Resultado esperado: Mejora en la eficiencia, accesibilidad y trazabilidad de los procesos, permitiendo la integración de datos en tiempo real.

3 Diseño de un sistema de portafolio de evidencias

Acción: Crear un formato estandarizado para el portafolio digital de evidencias, que documente las competencias de los candidatos y su desempeño durante el proceso de certificación.

Resultado esperado: Un enfoque uniforme para evaluar competencias, facilitando la comparabilidad y validez de las certificaciones.

4 Capacitación uniforme de evaluadores y orientadores

Acción: Desarrollar un programa conjunto de formación en principios y metodologías del RVCC, asegurando que todos los evaluadores y orientadores comprendan y apliquen estándares consistentes.

Resultado esperado: Evaluaciones de alta calidad y alineadas con el modelo, fortaleciendo la imparcialidad y el rigor técnico.

5 Sistema de seguimiento post-certificación

Acción: Crear un mecanismo que evalúe el impacto de las certificaciones en la empleabilidad y desarrollo profesional de los beneficiarios, recopilando retroalimentación para la mejora continua.

Resultado esperado: Datos valiosos para ajustar el modelo y garantizar su relevancia frente a las demandas del mundo laboral.

6 Alineación normativa

Acción: Revisar y armonizar los marcos regulatorios de las organizaciones con los principios y requisitos del RVCC, asegurando coherencia con el MNC-H y otros estándares internacionales.

Resultado esperado: Certificaciones reconocidas y transferibles, fortaleciendo la movilidad laboral y educativa.

7 Fortalecimiento de la comunicación y socialización

Acción: Diseñar una estrategia integral de comunicación que explique los beneficios del modelo RVCC a candidatos, empleadores y otros actores clave, utilizando canales digitales y tradicionales.

Resultado esperado: Mayor comprensión y aceptación del modelo, promoviendo la participación activa y el reconocimiento del sistema.

1.2.3.

Análisis de casos de organismos de acreditación y certificación de personas

Comparar las mejores prácticas de las empresas certificadoras y acreditadoras, identificando lineamientos para el diseño de un modelo de certificación y acreditación en el Honduras.

1.2.3.1.

Conocer México

El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) de México, es una institución reconocida a nivel nacional e internacional como una buena práctica en acreditación y certificación de competencias laborales. Su modelo se basa en un sistema integrado que articula la evaluación y certificación de competencias con los sectores productivos, lo que lo convierte en un referente para otros países.

Impulsar y regular los procesos de normalización y certificación de competencias laborales y promover la formación por competencias. Para ello, sus funciones están orientadas a captar y sistematizar la demanda de las competencias laborales relevantes para los sectores productivos; asegurar la calidad en la certificación de las personas y ser el referente para los sistemas de formación y capacitación por competencias para y en el trabajo.

A continuación, se destacan los aspectos clave de su experiencia:

1	Marco normativo y gobernanza sólida	2	Modelo basado en estándares de competencia	3	Proceso de certificación transparente y accesible
	El CONOCER se creó en 1995 como una entidad descentralizada del gobierno federal, adscrita actualmente a la Secretaría de Educación Pública (SEP). Opera bajo un marco normativo claro, sustentado en la Ley General de Educación y regulaciones específicas para las competencias laborales. Esto asegura que sus procesos estén alineados con estándares nacionales e internacionales.		El CONOCER desarrolla y gestiona un Catálogo Nacional de Estándares de Competencia (CNEC), el cual define las capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para desempeñar funciones específicas en los sectores productivos y sociales. Estos estándares se desarrollan junto al sector privado, educativo y gubernamental a través de Comités de Gestión por Competencias (CGC), lo que permite asegurar su pertinencia y vigencia.		Cuenta con una red de Centros de Evaluación y Entidades de Certificación que aplican procesos de evaluación basados en los estándares, cuya certificación tiene validez oficial y es reconocida en el mundo laboral, incrementando las oportunidades de empleabilidad para los trabajadores.

4 Red nacional de colaboración

Asimismo, el CONOCER opera mediante un sistema de acreditación que garantiza la calidad de sus aliados estratégicos, como entidades de certificación, centros de evaluación y auditores. Su red de aliados está distribuida por todo el país, permitiendo la descentralización de los servicios de evaluación y certificación, y de esta manera puede tener una cobertura amplia en sus servicios a nivel nacional.

5 Innovación y tecnología

La institución ha implementado una plataforma digital que facilita la consulta de estándares, la solicitud de certificación y la validación de credenciales, lo que aumenta la transparencia y accesibilidad. Asimismo, se ha creado los mecanismos necesarios para que la expedición de los certificados digitales sea verificable en tiempo real, reduciendo riesgos de falsificación.

6 Reconocimiento y transferencia internacional

El CONOCER participa en foros y convenios internacionales para compartir experiencias y adoptar mejores prácticas globales en certificación de competencias laborales. Su modelo ha inspirado a otros países en América Latina a desarrollar sistemas nacionales de competencias laborales.

7 Impacto social y económico

Al certificar las competencias, CONOCER fomenta la empleabilidad, reduce la brecha entre oferta y demanda laboral, y promueve la competitividad empresarial. Asimismo, el reconocimiento formal de competencias facilita la movilidad laboral y el desarrollo profesional, incluso a nivel internacional.

El modelo de CONOCER es una muestra de cómo un organismo puede articular esfuerzos gubernamentales, empresariales y educativos para fortalecer la empleabilidad y la competitividad económica mediante la certificación de competencias laborales. Su sistema integrado articula la evaluación y certificación de competencias laborales con los sectores productivos, educativos y sociales a través de una estructura operativa que promueve la colaboración entre los distintos actores involucrados. Este sistema funciona mediante una interrelación bien definida de componentes que garantizan la relevancia, calidad y accesibilidad de los procesos.

1.2.3.2.

SENA en Colombia

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) es una entidad pública colombiana creada en 1957, cuyo objetivo principal es la formación profesional y el fortalecimiento de la competitividad de los trabajadores en Colombia. Se enfoca en ofrecer programas de educación técnica, tecnológica y formación complementaria, con el fin de mejorar las oportunidades laborales y el desarrollo económico en el país.

El SENA ha tenido un impacto significativo en la reducción de la brecha de empleo y el fortalecimiento de la competitividad en Colombia. Ha contribuido a la formalización del empleo y a la mejora de la calidad de vida de los colombianos mediante la capacitación y certificación de sus competencias laborales.

Tiene un enfoque inclusivo que busca garantizar que diversos grupos vulnerables, como mujeres, migrantes, trabajadores informales y personas en zonas rurales, tengan acceso a programas de formación profesional, certificación de competencias y recursos para el empleo. Esta experiencia inclusiva se traduce en políticas y programas que abordan las barreras que enfrentan estos grupos para acceder al mundo laboral formal o mejorar su productividad. En relación con estos aspectos a continuación se detallan algunas acciones o programas que el SENA ha impulsado en el país:

1 Inclusión de mujeres

- a **Programas especializados para mujeres:** Ha diseñado programas dirigidos específicamente a las mujeres en sectores como la tecnología, la agricultura, el emprendimiento, la salud y el sector productivo.
- b **Fomento del emprendimiento femenino:** Promueve la creación de empresas lideradas por mujeres a través de su programa Fondo Emprender, ofreciendo capital semilla, asesoría empresarial y formación para el desarrollo de proyectos innovadores.
- c **Desigualdad de género:** Implementa estrategias que buscan reducir la brecha de género en sectores tradicionalmente masculinos, como la industria y la construcción, ofreciendo a las mujeres capacitación y apoyo para superar las barreras de discriminación en estos campos.

2 Inclusión de migrantes

- a **Capacitación a migrantes:** Ha extendido sus servicios a migrantes venezolanos y de otras nacionalidades, ofreciendo formación en habilidades laborales que les permitan integrarse al mundo laboral colombiano. Los migrantes pueden acceder a cursos de formación técnica, tecnológica y empresarial para mejorar sus competencias y adaptarse a las demandas del país.
- b **Regularización y certificación:** Además de la capacitación, ofrece procesos de certificación de competencias laborales que permiten a los migrantes validar las habilidades adquiridas en sus países de origen o durante su experiencia laboral en Colombia.

3 Inclusión de negocios informales:

- a **Formación para el sector informal:** Implementa una estrategia de inclusión para los trabajadores informales, brindando acceso a cursos cortos y formación que les permita mejorar sus habilidades laborales y dar el salto al mercado formal.
- b **Capacitación en formalización empresarial:** Ofrece capacitación a pequeños empresarios del sector informal sobre cómo formalizar sus negocios, incluyendo temas como gestión empresarial, finanzas y marketing. Esto ayuda a que los emprendedores informales puedan acceder a créditos, contratos y a una mayor estabilidad.
- c **Fondo Emprender:** Para los trabajadores informales que deseen establecer su propio negocio formalmente, el Fondo Emprender del SENA ofrece recursos financieros y asesoría para la creación de microempresas, favoreciendo la transición hacia la formalización.

4 Inclusión de zonas rurales:

- a **Acceso a la Formación en Zonas Rurales:** Ha implementado estrategias para acercar la formación profesional a las zonas rurales, donde a menudo el acceso a la educación y formación técnica es limitado. A través de la modalidad presencial y virtual, los habitantes de estas zonas pueden acceder a cursos que les permitan mejorar sus competencias y acceder a mejores oportunidades laborales.
- b En zonas rurales, el SENA ha desarrollado **programas especializados** en agricultura, agroindustria y producción rural, para fortalecer la productividad y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores rurales.
- c **Educación y capacitación a distancia:** Para superar la barrera de la lejanía y el aislamiento, el SENA utiliza plataformas virtuales que permiten a los estudiantes de zonas rurales acceder a programas de formación a distancia, lo que amplía las oportunidades de aprendizaje sin la necesidad de desplazarse.

El SENA utiliza un modelo de evaluación de competencias basado en evidencias reales de desempeño, lo que asegura que la certificación es relevante para el entorno laboral. Las Evaluaciones que combinan pruebas teóricas y prácticas, aseguran que las competencias son probadas tanto en teoría como en la capacidad de realizar tareas en condiciones reales de trabajo.

Asimismo, ofrece sus programas de formación y certificación de manera gratuita, lo que permite a los trabajadores acceder sin costo alguno a la validación de sus competencias. Este modelo garantiza la inclusión social y permite a las personas de bajos recursos demostrar sus habilidades, mejorando sus perspectivas laborales.

Por otra parte, el SENA trabaja en alianza con empresas y sectores productivos para garantizar que los programas formativos y las certificaciones estén alineados con las necesidades del mundo laboral. Alianzas con sectores específicos garantizan la pertinencia de la formación y la certificación, asegurando que los egresados estén preparados para desempeñarse en el mundo laboral.

El SENA permite la certificación de competencias adquiridas a través de experiencia laboral o aprendizaje no formal. La validación de la experiencia de vida laboral es un enfoque que reconoce las habilidades adquiridas fuera del sistema educativo formal.

De tal manera que realiza un seguimiento a la evolución del mundo laboral para ajustar sus programas de certificación de acuerdo con los cambios en la demanda de habilidades y competencias. Este enfoque garantiza que las competencias certificadas sean siempre pertinentes y actualizadas, lo que aumenta las oportunidades de empleo para los egresados.

1.2.3.3.

El SENA de Colombia en relación con CONOCER en México

Aunque el SENA no opera en México, su experiencia sirve como modelo para el sistema de certificación en México, liderado por CONOCER, que también implementa buenas prácticas similares:

- 1 Sistema Nacional de Competencias (SNC) en México:** Similar al enfoque del SENA, CONOCER tiene un sistema que certifica competencias laborales en diversas áreas del sector productivo.
- 2 Evaluación de competencias laborales:** CONOCER, al igual que el SENA, valida competencias laborales de manera flexible (tanto formales como informales) para reconocer las habilidades prácticas que los trabajadores han adquirido en su experiencia laboral.
- 3 Alianzas estratégicas con sectores productivos:** CONOCER también establece alianzas con sectores industriales y empresas para garantizar que la certificación sea acorde a las necesidades del mundo laboral, similar a lo que hace el SENA en Colombia.
- 4 Accesibilidad y gratuidad:** Aunque CONOCER no siempre ofrece sus certificaciones de manera gratuita, en muchas ocasiones coordina con el gobierno y otros organismos para asegurar el acceso a la certificación a las poblaciones más vulnerables.

1.3

ANÁLISIS DE RIESGOS ASOCIADOS A LOS ORGANISMOS DE ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN

La metodología de medición de riesgos se estructura en cuatro etapas cíclicas: identificación, donde se mapean los procesos operativos, técnicos, administrativos y estratégicos para detectar riesgos potenciales; evaluación, que prioriza los riesgos según su gravedad y probabilidad utilizando matrices y análisis; desarrollo de planes de control, formulando estrategias de mitigación alineadas con los objetivos organizacionales; y monitoreo, que asegura la mejora continua mediante el seguimiento de los riesgos y ajustes a los controles implementados. Este enfoque garantiza una gestión dinámica y proactiva de los riesgos.

1.3.1.

Etapa 1 – Identificación de los riesgos

La etapa de identificación de riesgos se basa en un análisis integral alineado con el modelo integral de ejes y factores, combinando la revisión de documentación clave con los hallazgos obtenidos a través de entrevistas estructuradas con los organismos de certificación de personas. Este enfoque permite mapear los riesgos potenciales en las áreas operativas, técnicas, administrativas y estratégicas, considerando su relación con elementos esenciales como integridad, transparencia, relevancia, calidad, innovación y sostenibilidad.

El listado de riesgos que se presenta a continuación refleja esta alineación y da una base para priorizar y abordar los aspectos críticos, asegurando que los sistemas de certificación se orienten a mejorar y cumplir estándares nacionales e internacionales.

Ilustración 5
Metodología de gestión de los riesgos



Fuente: Elaboración propia, 2024.

1.3.1.1.

Riesgos de integridad

Estos riesgos están relacionados con la imparcialidad, transparencia y objetividad en los procesos de certificación. Afectan directamente la confianza en los resultados y en la credibilidad de las organizaciones certificadoras.

Sesgos en la evaluación:

Falta de imparcialidad en los procesos de evaluación, lo que puede distorsionar la objetividad de los resultados y perjudicar a los candidatos que no reciben un trato justo.

Conflictos de interés:

Situaciones en las que los evaluadores o personal involucrado tienen intereses personales que influyen en sus decisiones, comprometiendo la equidad del proceso.

Manipulación de datos:

Alteración o falsificación de registros y portafolios de evidencias para favorecer a ciertos candidatos, lo que pone en riesgo la integridad del sistema.

1.3.1.2.

Riesgos reputacionales

Estos riesgos afectan la percepción pública de la organización y la confianza de los stakeholders, influyendo directamente en la credibilidad de las certificaciones emitidas.

Certificaciones de baja calidad:

Emisión de certificaciones que no cumplen con los estándares esperados, afectando la confianza de empleadores y candidatos en el valor del proceso.

Fallas en la transparencia:

Escasa claridad en los procesos de certificación, lo que puede generar desconfianza entre beneficiarios y partes interesadas, dañando la imagen de la organización.

Reclamaciones públicas:

Manejo inadecuado de quejas o disputas por parte de candidatos o stakeholders, lo que puede derivar en impactos negativos en la percepción pública de la organización.

1.3.1.3.

Riesgos legales

Están asociados al cumplimiento normativo y regulatorio, así como a las implicaciones legales que puedan surgir de los procesos de certificación.

Incumplimiento normativo:

Falta de alineación con leyes, regulaciones nacionales o internacionales (como la norma ISO 17024 o el MNC-H), que puede derivar en sanciones o pérdida de acreditaciones.

Litigios por certificaciones incorrectas:

Conflictos legales derivados de certificaciones otorgadas de forma incorrecta o bajo procesos defectuosos.

Uso inadecuado de datos personales:

Violación de normativas de privacidad y protección de datos al manejar información sensible de los candidatos, exponiendo a la organización a sanciones legales.

1.3.1.4.

Riesgos financieros

Estos riesgos impactan la sostenibilidad económica y la capacidad financiera de la organización para mantener sus operaciones y cumplir con sus objetivos.

Falta de sostenibilidad económica:

Insuficiencia de recursos para mantener los procesos de evaluación y certificación, poniendo en riesgo su continuidad.

Dependencia financiera excesiva:

Dependencia de una única fuente de financiamiento que, al no materializarse, podría comprometer las operaciones de la organización.

Pérdidas por ineficiencias operativas:

Costos elevados debido a procesos poco optimizados, redundantes o repetitivos, que afectan la sostenibilidad financiera de la institución.

1.3.1.5.

Riesgos operativos

Relacionados con las capacidades técnicas, logísticas y de gestión necesarias para ejecutar los procesos de certificación de manera eficiente.

Capacidades insuficientes:

Falta de evaluadores capacitados y personal idóneo para llevar a cabo las certificaciones bajo los estándares establecidos.

Problemas tecnológicos:

Fallas en los sistemas de información o herramientas digitales utilizadas para gestionar los procesos de evaluación y certificación, lo que puede generar retrasos o errores.

Falta de monitoreo continuo:

Debilidades en el seguimiento post-certificación para garantizar que las personas certificadas mantengan su validez y relevancia.

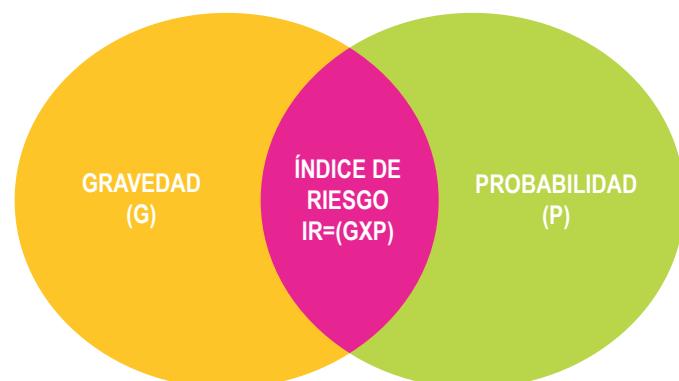
Limitada cobertura geográfica:

Incapacidad de atender a candidatos en regiones remotas o de difícil acceso, limitando el alcance de los servicios de certificación.

1.3.2.

Etapa 2 – Evaluación de los riesgos

Ilustración 6
Esquema del índice de riesgo



Fuente: Elaboración propia, 2024.

La evaluación de los riesgos se llevó a cabo mediante un análisis detallado que combina la gravedad de sus consecuencias (G) y la probabilidad de ocurrencia (P), calculando el índice GxP para clasificar los riesgos en niveles de alta, media y baja prioridad. Este proceso se realizó en consenso con los entrevistados, quienes aportaron su experiencia y conocimiento para determinar de forma precisa la magnitud y frecuencia de cada riesgo.

Los riesgos de alta prioridad, como la falta de sostenibilidad económica y las capacidades insuficientes, requieren atención inmediata debido a su alto impacto. Los riesgos de prioridad media, como los conflictos de interés y las certificaciones de baja calidad, demandan estrategias de gestión para fortalecer la calidad y equidad de los procesos. Finalmente, los riesgos de baja prioridad deben ser monitoreados para anticipar y prevenir problemas futuros. Este enfoque consensuado asegura una priorización alineada con la realidad de las organizaciones, optimizando los esfuerzos de mitigación.

Tabla 7: Evaluación de riesgos

Categoría	Riesgo	Gravedad (G)	Probabilidad (P)	Clasificación (GxP)
Riesgos de integridad	Sesgos en la evaluación	2	2	4
	Conflictos de interés	3	2	6
	Manipulación de datos	3	1	3
Riesgos reputacionales	Certificaciones de baja calidad	3	2	6
	Fallas en la transparencia	2	2	4
	Reclamaciones públicas	2	2	4
Riesgos legales	Incumplimiento normativo	3	2	6
	Litigios por certificaciones incorrectas	3	1	3
	Uso Inadecuado de datos personales	2	1	2
Riesgos financieros	Falta de sostenibilidad económica	3	3	9
	Dependencia financiera excesiva	2	2	4
	Pérdidas por ineficiencias operativas	2	2	4
Riesgos operativos	Capacidades insuficientes	3	3	9
	Problemas tecnológicos	2	2	4
	Falta de monitoreo continuo	2	2	4
	Limitada cobertura geográfica	2	1	2

Fuente: Elaboración propia con base en información obtenida de los sitios web oficiales de los organismos de acreditación de México, Colombia, Chile, Costa Rica, Perú, Honduras y El Salvador, así como de sus respectivos marcos normativos.

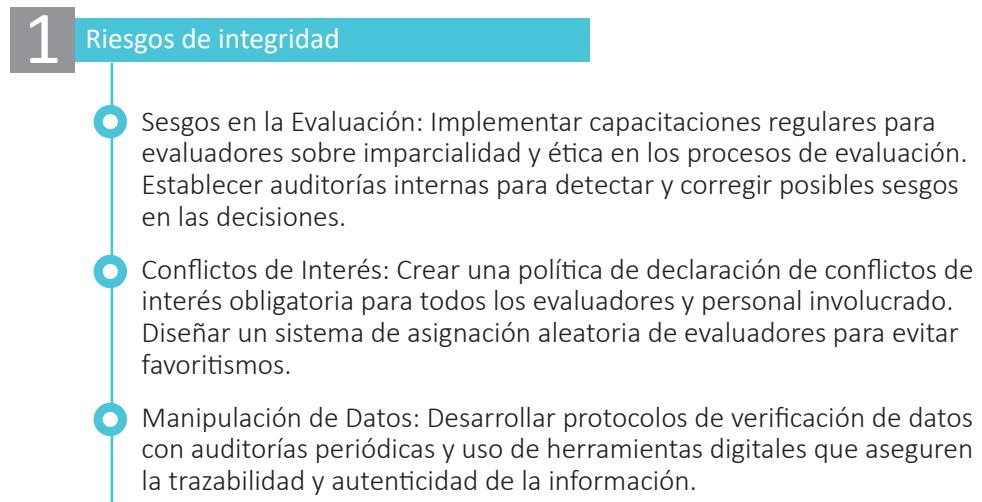
La clasificación del índice de riesgo (GxP) permite priorizar los riesgos identificados según su impacto y probabilidad, facilitando la toma de decisiones para su gestión. Los riesgos se categorizan de la siguiente manera:

- **Riesgo trivial** (1), asociado a situaciones con consecuencias menores y baja probabilidad, que no requieren acciones significativas.
- **Riesgo tolerable** (2), que presenta consecuencias limitadas y una probabilidad baja o moderada, manejable con controles básicos.
- **Riesgo moderado** (3 o 4), que demanda atención para prevenir posibles interrupciones o impactos en los procesos, recomendándose medidas preventivas y de mitigación.
- **Riesgo importante** (6), que requiere acciones específicas para evitar consecuencias graves que podrían comprometer la calidad, sostenibilidad o cumplimiento normativo.
- Finalmente, **Riesgo intolerable** (9) representa riesgos críticos con consecuencias severas y alta probabilidad, demandando atención inmediata y prioritaria para evitar daños significativos en áreas clave como finanzas, reputación o cumplimiento. Esta categorización asegura un enfoque estratégico en la gestión de riesgos.

1.3.3.

Etapa 3 – Desarrollo de planes de control y respuesta

A continuación, se presentan las estrategias de mitigación y respuesta diseñadas para cada categoría de riesgo, basándonos en las prioridades identificadas en la evaluación:



2

Riesgos reputacionales

- **Certificaciones de Baja Calidad:** Actualizar periódicamente los estándares de evaluación para asegurar su alineación con las demandas del mercado. Establecer un sistema de retroalimentación por parte de empleadores y candidatos para mejorar los procesos.
- **Fallas en la Transparencia:** Diseñar un portal público que informe claramente sobre los procesos, criterios y políticas de certificación. Asegurar que toda comunicación con los interesados sea clara, accesible y oportuna.
- **Reclamaciones Públicas:** Implementar un sistema formal y transparente para la recepción y gestión de quejas, garantizando una respuesta ágil y efectiva a los beneficiarios.

3

Riesgos legales

- **Incumplimiento Normativo:** Realizar revisiones legales periódicas para garantizar la alineación con leyes y normas nacionales e internacionales. Incluir un comité de cumplimiento normativo que supervise las actividades.
- **Litigios por Certificaciones Incorrectas:** Fortalecer los controles de calidad en cada etapa del proceso de certificación y registrar todas las evidencias de evaluación. Contar con un seguro de responsabilidad legal para proteger a la organización.
- **Uso Inadecuado de Datos Personales:** Implementar medidas de ciberseguridad y políticas de manejo de datos que cumplan con las regulaciones locales e internacionales sobre protección de datos personales.

4

Riesgos financieros

- **Falta de Sostenibilidad Económica:** Diversificar las fuentes de financiamiento mediante alianzas estratégicas con organismos internacionales, gubernamentales o privados. Realizar análisis de costos periódicos para optimizar los recursos.
- **Dependencia Financiera Excesiva:** Diseñar planes de contingencia financiera y crear un fondo de reserva para cubrir operaciones en caso de falta de ingresos.
- **Pérdidas por Ineficiencias Operativas:** Automatizar los procesos administrativos y operativos para reducir costos. Implementar herramientas de monitoreo para identificar y corregir ineficiencias.

5

Riesgos operativos

- **Capacidades Insuficientes:** Desarrollar programas continuos de capacitación y certificación para los evaluadores y personal técnico, asegurando que estén actualizados con las normas y estándares aplicables.
- **Problemas Tecnológicos:** Invertir en infraestructura tecnológica confiable y crear protocolos de respaldo para evitar interrupciones en los sistemas de certificación.
- **Falta de Monitoreo Continuo:** Establecer un sistema de seguimiento post-certificación que permita evaluar la validez y efectividad de las personas certificadas.
- **Limitada Cobertura Geográfica:** Fomentar la implementación de plataformas virtuales para ampliar el alcance y garantizar que las certificaciones sean accesibles para candidatos en zonas remotas.

Estos planes buscan abordar cada riesgo desde su raíz, promoviendo prácticas sólidas, sostenibles y transparentes que fortalezcan la gestión de riesgos y aseguren la calidad de los procesos de evaluación y certificación.

1.3.4.

Etapa 4 – Monitoreo y revisión de los riesgos y planes de control

En esta última etapa, se establece un sistema de seguimiento continuo para evaluar la efectividad de las estrategias implementadas y garantizar que los riesgos se mantengan controlados. El monitoreo permite identificar cambios en las condiciones que puedan generar nuevos riesgos o modificar los existentes, asegurando una respuesta ágil y adaptativa. Asimismo, se incorporan los aprendizajes obtenidos en cada ciclo para fortalecer el proceso de mejora continua.

El monitoreo se enfocará en tres áreas clave:

1

Seguimiento de los riesgos existentes: Evaluar periódicamente los riesgos identificados para comprobar si las estrategias de mitigación han sido efectivas en reducir su gravedad y probabilidad. Este seguimiento debe incluir auditorías internas y análisis de indicadores clave relacionados con cada categoría de riesgo.

2

Evaluación de los planes de control: Revisar la implementación y efectividad de los planes de control diseñados, identificando áreas de mejora y realizando ajustes según sea necesario. Este proceso incluye recopilar información de las partes interesadas y documentar los resultados obtenidos.

3

Gestión de nuevos riesgos: Establecer un sistema para identificar y analizar riesgos emergentes, integrándolos al ciclo de gestión de riesgos. Esto incluye considerar cambios en el entorno normativo, tecnológico, operativo o financiero que puedan impactar a las organizaciones certificadoras.

Acciones específicas para el monitoreo y revisión:

- 1 Desarrollo de indicadores clave de riesgo (KRI):** Establecer métricas específicas para cada categoría de riesgo, lo que permitirá un monitoreo constante y objetivo de las condiciones de riesgo.
- 2 Creación de reportes periódicos:** Elaborar informes trimestrales o semestrales para presentar a las partes interesadas, mostrando los avances en la mitigación de riesgos y las acciones correctivas necesarias.
- 3 Plataformas de monitoreo automatizado:** Implementar sistemas tecnológicos que faciliten la recopilación y análisis de datos en tiempo real, mejorando la capacidad de respuesta ante posibles desviaciones o incidentes.
- 4 Retroalimentación de las partes interesadas:** Recopilar las observaciones de evaluadores, candidatos y otros actores clave para ajustar y mejorar los controles existentes.
- 5 Capacitación constante:** Asegurar que los equipos encargados del monitoreo y revisión estén capacitados en las herramientas y metodologías más recientes para la gestión de riesgos.

Este enfoque cíclico garantiza que las organizaciones de certificación de personas mantengan un control efectivo sobre los riesgos, optimicen sus procesos y fortalezcan la confianza en sus sistemas de evaluación y certificación.

1.4

PROPIUESTA DE VALOR

Ilustración 7

La lógica del reconocimiento y validación de competencias



Fuente: Elaboración propia, 2024

El modelo propuesto para el Sistema de Certificación de Personas en Honduras tiene como finalidad consolidar un esquema confiable y alineado con las demandas del mundo laboral nacional e internacional, que permita certificar a las personas que han adquirido competencias a través de vías formales, no formales y de la experiencia laboral. Este sistema se integra al Sistema Nacional de la Calidad (SNC), aprovechando su infraestructura para garantizar la armonización con estándares internacionales, como la ISO/IEC 17024, y promoviendo la movilidad laboral y el reconocimiento global de las certificaciones.

En un contexto en el que las competencias laborales representan un elemento clave para la competitividad económica y la empleabilidad, el modelo busca establecer procedimientos claros, objetivos y accesibles para garantizar la calidad, transparencia e imparcialidad en la evaluación y certificación de personas. Además, incorpora un enfoque de mejora continua, gestión de riesgos y el uso de tecnologías innovadoras para asegurar su sostenibilidad y pertinencia a largo plazo.

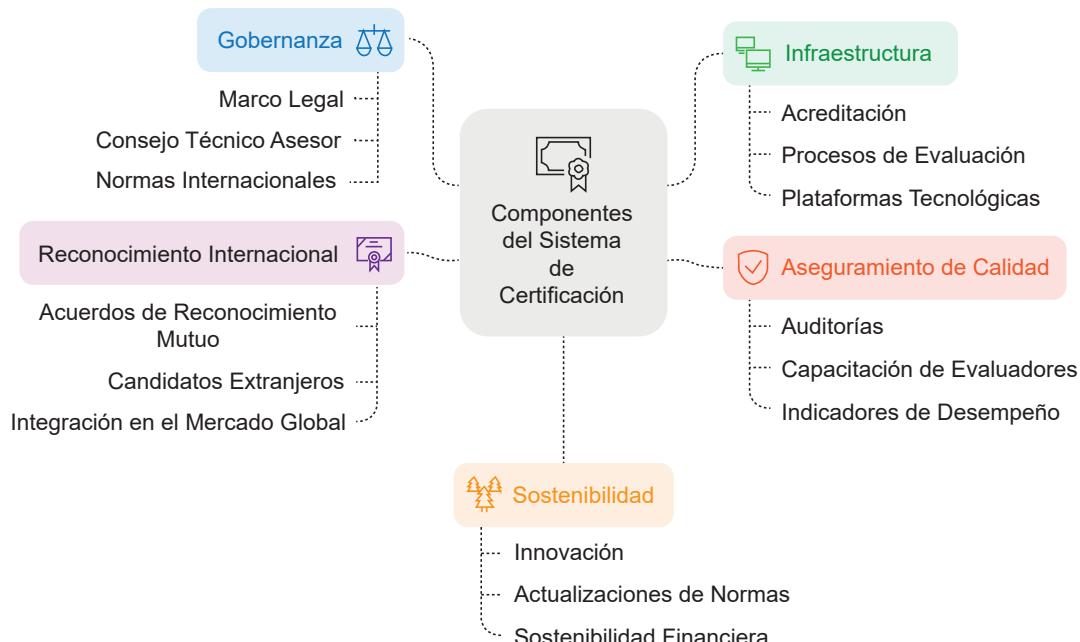
Basado en los principios fundamentales de Transparencia, Imparcialidad e Independencia, el modelo busca garantizar la confianza de empleadores y trabajadores, y fomentar la equidad al ofrecer acceso a los procesos de certificación a todos los sectores de la población, incluyendo áreas rurales y grupos vulnerables. Asimismo, promoverá la inclusión de sectores económicos estratégicos para el desarrollo del país.

Al articularse con el Marco Nacional de Cualificaciones de Honduras (MNC-H) y los sectores productivos, el modelo asegurará que las personas certificadas respondan a las necesidades actuales y futuras del mundo laboral. Este enfoque permitirá fortalecer el capital humano y fomentar la integración de Honduras en mercados internacionales y contribuir al desarrollo económico sostenible del país.

1.4.1.

El modelo propuesto

Ilustración 8
Modelo de sistema de certificación propuesto



Fuente: Elaboración propia, 2024.

El modelo propuesto se estructura en cinco componentes clave que garantizan su implementación efectiva, sostenibilidad a largo plazo y alineación con el Sistema Nacional de Calidad (SNC) de Honduras. Cada componente aborda un aspecto esencial del proceso de certificación, integrando herramientas, principios y procesos que aseguran la calidad, transparencia, imparcialidad y relevancia de las certificaciones emitidas. Estos componentes buscan validar las competencias laborales de los candidatos y fortalecer la confianza de los empleadores, facilitar la movilidad laboral, y contribuir al desarrollo profesional de los trabajadores. Este enfoque permite que el modelo sea adaptable a las necesidades cambiantes del mundo laboral, mientras se articula plenamente dentro de la infraestructura de calidad existente en el país.

Componente 1:

Marco Normativo
y Gobernanza

Este componente establece la estructura legal y administrativa que regula y supervisa el sistema de certificación de personas. Alineado con el Sistema Nacional de Calidad (SNC) de Honduras, el marco normativo garantiza la transparencia, imparcialidad e independencia en los procesos de certificación. El modelo considera la integración de las directrices del Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias (RVCC), asegurando que las personas certificadas cumplan con estándares internacionales como la norma ISO/IEC 17024. Además, se propone la creación de un consejo técnico consultivo que involucre a organismos gubernamentales, empleadores, sindicatos y expertos del sector, para supervisar y validar el sistema, permitiendo la adopción de estándares internacionales que faciliten la movilidad laboral y el reconocimiento global.

Componente 2:

Infraestructura
Operativa

La infraestructura operativa define los procesos, herramientas y recursos necesarios para implementar el sistema de certificación. Este componente incluye la acreditación de centros de evaluación y certificación, asegurando que operen bajo estándares de calidad reconocidos internacionalmente. Los procesos de evaluación deben ser consistentes, confiables y adaptables a las especificidades de diferentes sectores laborales. Además, se prioriza la implementación de plataformas tecnológicas para la gestión integral del sistema, desde la inscripción de candidatos hasta la emisión de certificaciones digitales. Esta infraestructura también debe ser capaz de atender a candidatos nacionales e internacionales, garantizando la accesibilidad y la trazabilidad del proceso.

Componente 3:

Aseguramiento de la Calidad

Este componente se enfoca en mantener altos estándares de calidad en todas las etapas del proceso de certificación. Incluye auditorías regulares a los centros de evaluación y certificación, la capacitación continua de evaluadores y la aplicación de mecanismos de supervisión basados en indicadores de desempeño. La evaluación con fines de certificación de personas debe incluir tanto habilidades técnicas como blandas (transversales), alineándose con las necesidades del mundo laboral y estándares internacionales. Este aseguramiento de calidad fortalece la confianza en las certificaciones emitidas y facilita su aceptación en otros países.

Componente 4:

Reconocimiento Internacional y Movilidad Laboral

El modelo contempla estrategias específicas para posicionar a Honduras como un referente en la certificación de personas a nivel regional e internacional. Esto incluye la firma de acuerdos de reconocimiento mutuo con otros países y organismos internacionales, permitiendo que las certificaciones emitidas en Honduras sean válidas en mercados laborales globales. Asimismo, el sistema debe ser accesible para candidatos extranjeros que deseen certificarse en el país, promoviendo la movilidad laboral tanto dentro como fuera de Honduras. Este componente refuerza la competitividad del sistema y su integración en redes internacionales de certificación.

Componente 5:

Innovación y Sostenibilidad

La sostenibilidad a largo plazo del modelo se basa en la innovación continua y la adaptación a las demandas cambiantes del mundo laboral. Este componente incluye la incorporación de tecnologías de información y comunicación (TIC) para digitalizar y virtualizar procesos, haciendo el sistema más eficiente y accesible. Además, se fomenta la actualización periódica de los estándares de certificación para mantener su relevancia. Se prevé la creación de un fondo de sostenibilidad que asegure recursos financieros para la operación del sistema, con contribuciones provenientes de las certificaciones, alianzas público-privadas y cooperación internacional.

Estos componentes crean un sistema robusto, transparente y adaptable que garantiza la calidad de las certificaciones, promueve la movilidad laboral y posiciona a Honduras como un líder en la certificación de personas en la región. El modelo propuesto busca garantizar el cumplimiento de estándares internacionales e integrar las necesidades y particularidades del mundo laboral hondureño, fortaleciendo la competitividad y el desarrollo económico sostenible del país.

1.4.2.

La ruta propuesta para la implementación del modelo de certificación de personas

La implementación del modelo propuesto se divide en tres fases estratégicas (corto, mediano y largo plazo), ajustándose a las condiciones ya existentes en Honduras y capitalizando las fortalezas identificadas. Este enfoque asegura su integración con el Sistema Nacional de Calidad (SNC) y la Política Pública de Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP), aprobada previamente.

Ilustración 9
Estrategia propuesta de implementación



Fuente: Elaboración propia, 2024.

1.4.2.1.

Estrategia a corto plazo (0-2 años)

Acciones clave:

1

Ampliación de la Mesa Técnica de la EFTP:

- Integrar representantes del SNC, incluyendo al Organismo Hondureño de Acreditación (OHA) y otros actores clave, para fortalecer la gobernanza del modelo y facilitar la articulación con el SNC.

2 Programas piloto en sectores estratégicos:

- Implementar pilotos en sectores que ya certifican personas, como manipuladores de alimentos, con un impacto directo en la salud pública y el comercio.
- Ampliar a otros sectores económicos prioritarios, como construcción y turismo, asegurando una alineación con las demandas del mundo laboral.

3 Activación de acreditaciones para organismos evaluadores:

- Reactivar y priorizar la acreditación de organismos evaluadores con fines de certificación de personas, respaldados por acuerdos internacionales suscritos por el OHA.

4 Capacitación inicial:

- Capacitar a los actores clave involucrados en el proceso de certificación, incluyendo evaluadores, orientadores y personal administrativo.

5 Infraestructura inicial:

- Identificar y fortalecer los centros ya existentes que realizan evaluaciones con fines de certificación, asegurando su acreditación y preparación técnica.

Condiciones necesarias:

- Alineación con la normativa de la Política de EFTP, ya aprobada, como base regulatoria.
- Activación del rol del OHA en la acreditación de organismos evaluadores de personas.
- Financiamiento inicial mediante cooperación internacional y alianzas público-privadas.

1.4.2.2.

Estrategia a mediano plazo (3-5 años)

Acciones clave:

1

Expansión del modelo:

- Incrementar la cobertura del modelo a más sectores económicos y regiones del país, priorizando áreas rurales y sectores informales.
- Adaptar las certificaciones a los estándares del mercado regional e internacional para promover la movilidad laboral.

2

Reconocimiento internacional:

- Activar las acreditaciones internacionales existentes suscritas por el OHA, extendiendo su alcance a organismos evaluadores con fines de certificación de personas.
- Establecer acuerdos de reconocimiento mutuo con países de la región para garantizar la validez de las certificaciones emitidas en Honduras.

3

Fortalecimiento tecnológico:

- Desarrollar una plataforma digital para la gestión integral de los procesos de certificación, asegurando trazabilidad y acceso remoto.

4

Monitoreo y auditoría:

- Implementar un sistema de seguimiento y auditoría para garantizar la calidad, transparencia e imparcialidad de las certificaciones.

Condiciones necesarias:

- Mayor involucramiento de los sectores productivos en la promoción y adopción del modelo.
- Reconocimiento internacional efectivo del OHA como organismo acreditador en certificación de personas.
- Financiamiento sostenible a través de tasas de certificación y apoyo público-privado.

1.4.2.3.

Estrategia a largo plazo (6-10 años)

Acciones Clave:

1

Consolidación e institucionalización del modelo:

- Asegurar la plena integración del modelo con el SNC y su articulación con la Política de EFTP.
- Promover la institucionalización a través de regulaciones que garanticen su continuidad y sostenibilidad.

2

Cobertura nacional e internacional:

- Extender la cobertura del modelo a todos los sectores laborales clave y regiones del país.
- Posicionar a Honduras como un referente regional, atrayendo candidatos internacionales para certificarse en el país.

3

Sostenibilidad financiera:

- Establecer un modelo autosostenible de financiamiento basado en tasas de certificación, alianzas con el sector privado y fondos internacionales.

4

Actualización continua:

- Incorporar innovaciones tecnológicas y actualizaciones normativas para mantener la competitividad del modelo.

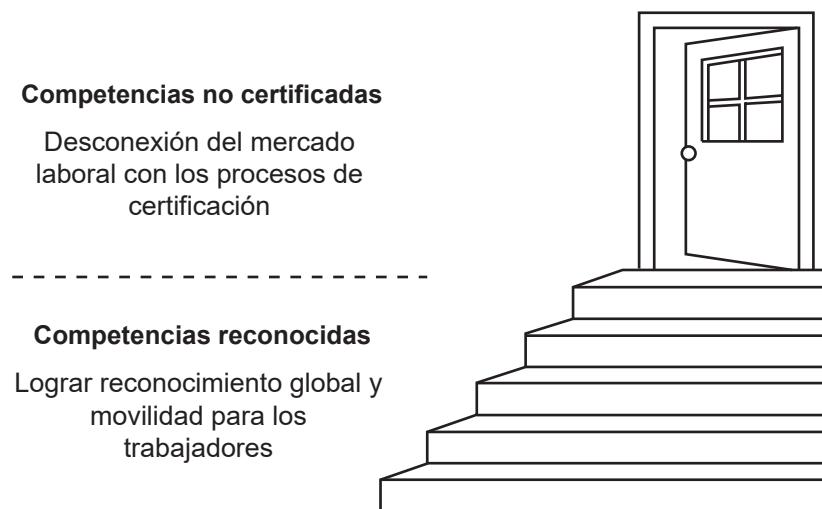
Condiciones necesarias:

- Consolidación del marco legal y de gobernanza.
- Participación del sector privado, con incentivos para apoyar el modelo.
- Fortalecimiento de la cooperación internacional para expandir el reconocimiento y la validez de las certificaciones.

Este plan actualizado aprovecha las fortalezas existentes en Honduras, incluyendo la Política de EFTP y los acuerdos internacionales del OHA, como pilares fundamentales. Además, el enfoque por fases asegura que la implementación sea ordenada, sostenible y relevante, tanto para el mundo laboral nacional como internacional. Con esta propuesta, Honduras cubrirá las demandas internas, y avanzará hacia una mayor competitividad global.

Ilustración 10 El camino hacia el reconocimiento y movilidad laboral

Certificar las competencias de la fuerza laboral para estándares nacionales e internacionales.



Fuente: Elaboración propia, 2024.

“ La imagen representa el propósito central del sistema de certificación de personas propuesto. En la base se encuentra la desconexión entre las personas y los procesos de certificación, reflejando una brecha que limita el acceso a estándares nacionales e internacionales. El sistema busca cerrar esta brecha, certificando personas bajo un marco confiable y reconocido. La meta final es abrir la puerta hacia certificaciones reconocidas globalmente, promoviendo la movilidad laboral y asegurando la alineación con las demandas del mercado internacional. ”

2

COMPENDIO DE BUENAS PRÁCTICAS

2.1

BUENAS PRÁCTICAS INTERNACIONALES DE ACREDITACIÓN Y CERTIFICACIÓN: RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

El análisis realizado sobre organismos internacionales de acreditación y organismos de evaluación con fines de certificación de personas ha permitido identificar buenas prácticas clave que contribuyen a la calidad, relevancia y sostenibilidad de los sistemas de acreditación y certificación. Estas prácticas son ejemplos de cómo integrar estándares internacionales, gestionar riesgos, y garantizar confianza en los procesos, sirviendo como modelo para fortalecer el sistema en Honduras.

1

Implementación de auditorías regulares

Los organismos internacionales como la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA) y el Ente Costarricense de Acreditación (ECA) implementan auditorías regulares a los organismos de certificación. Estas auditorías evalúan el cumplimiento de los estándares internacionales, como la norma ISO/IEC 17024, y aseguran la imparcialidad, calidad y transparencia en los procesos de certificación.

2

Formación continua de evaluadores

Instituciones como el Instituto Nacional de Normalización (INN) de Chile priorizan la formación continua de evaluadores, garantizando que estos profesionales se mantengan actualizados en estándares de competencia y metodologías de evaluación. Esto asegura que las certificaciones emitidas reflejen las necesidades actuales del mundo laboral.

3

Alineación con las demandas del mundo laboral

El Consejo Nacional de Normalización y Certificación (CONOCER) de México desarrolla estándares de competencia laboral alineados con sectores clave de la economía, como turismo, construcción y agroindustria. Esto fortalece la empleabilidad y la integración laboral de los trabajadores certificados.

4

Participación en acuerdos multilaterales

Organismos de acreditación internacionales han suscrito acuerdos multilaterales que permiten el reconocimiento mutuo de las certificaciones emitidas. Esto fomenta la movilidad laboral internacional, garantizando que las personas certificadas en un país sean reconocidas en otros mercados.

5

Certificación en sectores estratégicos

Colombia, a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), ha establecido programas de certificación en sectores estratégicos como tecnologías de la información, construcción y salud. Estas certificaciones promueven el desarrollo de competencias críticas para el crecimiento económico nacional.

6

Inclusión de la población en sectores informales

En Colombia y Costa Rica, los organismos de certificación han implementado estrategias para incluir a trabajadores de sectores informales y rurales en los procesos de certificación, promoviendo la equidad y el acceso a oportunidades laborales formales.

7

Uso de herramientas digitales

En Perú, el Instituto Nacional de Calidad (INACAL) utiliza plataformas digitales para gestionar el proceso de certificación, desde la inscripción hasta la emisión de certificados. Esto mejora la eficiencia operativa y reduce las barreras de acceso, especialmente en regiones remotas.

8

Monitoreo y seguimiento post-certificación

Organismos internacionales realizan un monitoreo post-certificación para garantizar que las personas certificadas sigan siendo relevantes y alineadas a los cambios en el mundo laboral. Esto fortalece la confianza de los empleadores en los trabajadores certificados.

9

Enfoque en la calidad de infraestructura técnica

Chile y México destacan por contar con infraestructura técnica avanzada, incluyendo laboratorios de metrología y herramientas tecnológicas que aseguran la calidad en los procesos de evaluación y certificación. Estas buenas prácticas establecen estándares elevados de operación, también destacan áreas de oportunidad para Honduras, orientando los esfuerzos hacia la implementación de un sistema de certificación robusto y alineado con los estándares internacionales.

2.2

BUENAS PRÁCTICAS DE LAS ORGANIZACIONES NACIONALES DE EVALUACIÓN CON FINES DE CERTIFICACIÓN DE PERSONAS

El diagnóstico realizado en las organizaciones nacionales de certificación de personas en Honduras permitió identificar buenas prácticas que, aunque desarrolladas en contextos específicos, pueden fortalecer un sistema nacional más integrado, eficiente y alineado con estándares internacionales. Estas prácticas destacan por su capacidad de responder a las necesidades locales y sectoriales, mientras generan valor para los trabajadores, empleadores y el mundo laboral en general.

1

Certificación en industrias específicas

Las organizaciones nacionales han identificado sectores estratégicos, como manipuladores de alimentos y servicios básicos, donde ya se realizan certificaciones que responden a las necesidades específicas del mundo laboral. Estas iniciativas permiten desarrollar competencias críticas en sectores con alta demanda económica.

2

Incorporación de experiencia laboral en los procesos de certificación

El enfoque en reconocer competencias adquiridas a través de la experiencia laboral es un elemento destacado en los procesos nacionales. Esto facilita la inclusión de trabajadores del sector informal, brindándoles oportunidades de acceso a procesos formales de evaluación y certificación.

3

Uso de metodologías de evaluación estándar

Las organizaciones han adoptado metodologías estandarizadas que aseguran la objetividad y calidad en los procesos de evaluación. Esto incluye instrumentos claros para la evaluación, alineados con perfiles profesionales definidos.

4

Enfoque en la equidad y accesibilidad

Existe un esfuerzo constante por garantizar que las oportunidades de certificación sean accesibles para diversas poblaciones, incluyendo grupos vulnerables y personas en áreas rurales. Esto fomenta la equidad en el acceso al reconocimiento de competencias.

5

Capacitación continua del personal evaluador

La capacitación del personal encargado de los procesos de evaluación asegura que estos cuenten con las habilidades y conocimientos actualizados para realizar evaluaciones imparciales y transparentes, promoviendo la confianza en los resultados.

6

Colaboración interinstitucional

Las organizaciones nacionales han desarrollado iniciativas de colaboración con actores clave del sistema educativo técnico-profesional y organismos del sector productivo. Esto fortalece la pertinencia de las certificaciones al alinearlas con las demandas del mundo laboral.

Flexibilidad en los procesos de certificación

Los procesos de certificación muestran flexibilidad al adaptarse a diferentes sectores económicos y niveles de competencias. Esto permite incluir tanto habilidades técnicas como competencias blandas (transversales) necesarias para el desarrollo integral de los candidatos.

Monitoreo y mejora continua

Las organizaciones han implementado mecanismos de seguimiento y evaluación de los procesos de certificación, lo que facilita la identificación de áreas de mejora y asegura la actualización constante de las metodologías empleadas. Estas buenas prácticas reflejan el compromiso de las organizaciones nacionales en fortalecer y modernizar los procesos de certificación, sentando las bases para un modelo integrado que se alinee con el Sistema Nacional de Calidad (SNC), que también se articule con la Política de Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP) a través de los procesos de Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias (RVCC).

Este esfuerzo busca promover el reconocimiento internacional de las certificaciones, facilitando la movilidad laboral y garantizando que las personas certificadas respondan a las demandas del mercado nacional e internacional.

3

RECOMENDACIONES GENERALES

Las siguientes recomendaciones generales se derivan del diagnóstico de buenas prácticas realizado en los procesos de evaluación y certificación de personas, tanto a nivel nacional como internacional. Estas propuestas buscan fortalecer los sistemas existentes, garantizar su alineación con estándares internacionales y fomentar la creación de un marco integrado que promueva la calidad, la transparencia y la movilidad laboral. Con un enfoque en la sostenibilidad y la pertinencia, estas recomendaciones establecen una hoja de ruta para la mejora continua y la consolidación del sistema de certificación en Honduras.

1

Fortalecer la coordinación interinstitucional

Se recomienda consolidar y ampliar las alianzas entre las organizaciones de certificación, los organismos de acreditación y las entidades del Sistema Nacional de Calidad (SNC). Esta coordinación interinstitucional permitiría establecer estándares comunes, optimizar recursos y garantizar que los procesos de evaluación y certificación estén alineados con las necesidades del mundo laboral y las políticas nacionales de educación y formación técnico-profesional (EFTP). Además, estas alianzas facilitarían la creación de estrategias conjuntas para aumentar la cobertura y calidad de las certificaciones.

2

Implementar un Sistema Nacional de Reconocimiento de Certificaciones

Establecer un sistema nacional que permita homologar y reconocer las certificaciones emitidas por diferentes organizaciones bajo un marco común de calidad. Este sistema debe articularse con estándares internacionales, como la norma ISO/IEC 17024, y el reconocimiento por Organismos de Acreditación (ISO / IEC 17011) a través del OHA, esto para garantizar el reconocimiento global de las certificaciones hondureñas y facilitar la movilidad laboral de los trabajadores certificados. Este enfoque promueve la confianza en el sistema y mejora las oportunidades de inserción laboral, tanto a nivel nacional como internacional.

3**Enfocar la certificación en sectores estratégicos**

Se sugiere priorizar sectores clave para la economía nacional, como alimentos, turismo, construcción y tecnologías de la información, al desarrollar programas piloto de certificación. Estos sectores tienen alta demanda laboral, y poseen un impacto significativo en el desarrollo económico del país. Identificar sectores estratégicos permite direccionar esfuerzos hacia áreas con mayor retorno social y económico, asegurando que las certificaciones respondan directamente a las necesidades del mercado.

4**Desarrollar un marco de capacitación para evaluadores y auditores**

Crear un programa integral de formación y actualización continua para evaluadores y auditores, basado en estándares internacionales. Este marco debe garantizar que el personal involucrado en los procesos de evaluación y certificación posea competencias técnicas, metodológicas y éticas actualizadas, promoviendo la imparcialidad y la transparencia en los procesos. Una fuerza laboral capacitada asegura la calidad y confianza en las certificaciones emitidas.

5**Automatizar e integrar los procesos de evaluación y certificación**

Promover la automatización y digitalización de los procesos de evaluación y certificación mediante el desarrollo de plataformas tecnológicas integradas. Estas plataformas deben facilitar el registro, la evaluación, el seguimiento y el almacenamiento de los portafolios de evidencia de los candidatos. Además, permitirían un monitoreo constante de los procesos y una mejor gestión de la información, lo que contribuiría a la trazabilidad, transparencia y eficiencia del sistema. La digitalización también mejora la accesibilidad, especialmente para personas en áreas rurales o de difícil acceso.

Estas recomendaciones buscan construir un sistema de certificación de personas sólido, inclusivo y alineado con las demandas del mundo laboral, mientras fomenta la sostenibilidad y el reconocimiento nacional e internacional de las certificaciones emitidas en Honduras.

REFERENCIAS

- Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER). (2024). *Modelo y estándares de certificación de competencias laborales*. <https://www.conocer.gob.mx/>
- Congreso Nacional. Decreto 29-2011: Ley del Sistema Nacional de la Calidad en Honduras.
- CADERH. (2024). Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos. <https://www.caderh.org.hn/>
- Ente Costarricense de Acreditación (ECA). (2024). *Sistema de acreditación nacional*. <https://eca.or.cr/>
- Instituto Nacional de Calidad (INACAL). (2024). *Sistema Nacional para la Calidad y funciones institucionales*. Recuperado de <https://www.inacal.gob.pe/> (creado por Decreto Ley N° 30224 en 2014) Workmate+12Wikipedia+12Ecured+12.
- Instituto Nacional de Normalización (INN). (2024). *Roles institucionales en normalización, acreditación y metrología en Chile*. <http://www.inn.cl/> (miembro fundador de IAAC, IAF, ILAC; continuidad legal de INDITECNOR desde 1973) Facebook+4Wikipedia+4LinkedIn+4.
- Instituto Mexicano de Normalización y Certificación (IMNC) / EMA. (2024). *Entidad Mexicana de Acreditación: acreditación de personas, sistemas, productos y servicios*. <https://www.ema.org.mx/>
- Organismo Hondureño de Acreditación (OHA). (2024). *Sistema Nacional de la Calidad y acreditación nacional*. Secretaría de Desarrollo Económico, Honduras. <https://sde.gob.hn/oha/>
- Organismo Salvadoreño de Acreditación (OSA). (2024). *Sistema Salvadoreño de la Calidad y acreditación de sistemas, productos, personas*. <https://www.osa.gob.sv/>
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (2024). *Modelo de certificación de competencias laborales en Colombia*. <https://www.sena.edu.co/>
- ISO/IEC. (2012). ISO/IEC 17024: *Conformity assessment — General requirements for bodies operating certification of persons*. International Organization for Standardization.
- International Accreditation Forum (IAF). (2024). *IAF Multilateral Recognition Arrangements (MLA)*. <https://www.iaf.nu/>
- International Laboratory Accreditation Cooperation (ILAC). (2024). *ILAC Mutual Recognition Arrangements (MRA)*. <https://ilac.org>



HONDURAS
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

 **Consejo Nacional
de Educación**
Gobierno de la República