



GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN

DEL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES
PARA LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICA
PROFESIONAL DE HONDURAS
(2024)

Consejo Nacional de Educación (CONED). (2025).

**Guía de Implementación del Marco Nacional de Cualificaciones
para la Educación y Formación Técnica profesional de Honduras**

Web: www.coned.gob.hn

Tegucigalpa, Honduras.

CONTENIDO

	SIGLAS.....	07
	INTRODUCCIÓN.....	09
	OBJETIVO.....	11
	ALCANCE.....	11
1	CAPÍTULO 1: GENERALIDADES DEL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES.....	13
1.1	Introducción al Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).....	13
1.2	Estructura del MNC.....	15
1.3	Actores clave en la implementación.....	17
1.4	Recursos y herramientas para la implementación.....	19
1.5	Flujograma del procedimiento para el uso del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) en Honduras.....	23
1.6	Procedimiento para el uso del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) en Honduras.....	24
2	CAPÍTULO 2: SUSTENTACIÓN DEL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES (MNC).....	25
2.1	Marco Legal y Normativo.....	25
2.2	Financiamiento y Sostenibilidad.....	25
2.3	Desarrollo de Herramientas Técnicas y Tecnológicas.....	26
2.4	Gobernanza y Fortalecimiento Institucional.....	26
2.5	Monitoreo y Evaluación Continua.....	26
2.6	Procedimiento para el Sustento del Marco Nacional de cualificaciones (MNC) de la Educación y Formación Técnica Profesional de Honduras.....	27
3	CAPÍTULO 3: IMPLEMENTACIÓN DEL MNC PARA EL SECTOR EMPLEADOR PRIVADO Y SOCIAL PRODUCTIVO.....	29
3.1	Rol del Sector Empresarial en la Implementación del MNC.....	29
3.2	Estrategias de colaboración con empresas.....	29
3.3	Instrumentos de evaluación y certificación de competencias laborales.....	29
3.4	Casos de éxito internacionales.....	29
3.5	Procedimiento para el uso del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), en empleadores como Sector Privado, Público y Social Productivo.....	32

4	CAPÍTULO 4:	IMPLEMENTACIÓN DEL MNC PARA EL SECTOR DE TRABAJADORES ORGANIZADOS.....	34
4.1	Participación de sindicatos y organizaciones de trabajadores.....	34	
4.2	Formación continua y desarrollo profesional.....	34	
4.3	Participación en la validación y certificación de competencias.....	35	
4.4	Beneficios para el desarrollo de carrera de los trabajadores.....	35	
4.5	Procedimiento para el uso del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) en sector trabajadores organizados de Honduras.....	35	
5	CAPÍTULO 5:	IMPLEMENTACIÓN DEL MNC PARA EL SECTOR EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL.....	39
5.1	Adaptación de los currículos a los estándares del MNC.....	39	
5.2	Articulación entre educación y formación profesional.....	41	
5.3	Formación de educadores, instructores, capacitadores y mejora de infraestructura.....	42	
5.4	Certificación de centros educativos y programas de formación.....	43	
5.5	Procedimiento para el uso del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) en instituciones de Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP).....	44	
6	CAPÍTULO 6:	IMPLEMENTACIÓN DEL MNC PARA LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (SETRASS).....	47
6.1	Rol de la SETRASS en la Implementación del MNC.....	47	
6.2	Regulación y fiscalización de certificaciones.....	47	
6.3	Incentivos para la participación del Sector Privado y Trabajadores..	47	
6.4	Monitoreo y Evaluación de la Eficacia del MNC.....	47	
6.5	Procedimiento para el uso del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS).....	48	
7	CAPÍTULO 7:	IMPLEMENTACIÓN DEL MNC PARA EL SECTOR DEL SERVICIO CIVIL.....	51
7.1	Implementación del MNC en el Servicio Civil.....	51	
7.2	Planes de capacitación y desarrollo para el Servicio Civil.....	51	
7.3	Certificación de Competencias en el Sector Público.....	51	
7.4	Mejora de la eficiencia en la gestión pública.....	52	
7.5	Procedimiento para el uso del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) en la Administración Nacional del Servicio Civil (ANSEC).....	52	
	BIBLIOGRAFÍA.....	54	

SIGLAS

ANSEC	Administración Nacional del Servicio Civil
CADERH	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos
CENET	Centro Nacional de Educación para el Trabajo
CGT	Central General de Trabajadores
COHEP	Consejo Hondureño de la Empresa Privada
CONEANFO	Comisión Nacional Para el Desarrollo de la Educación Alternativa No Formal
COHDESSE	Consejo Hondureño del Sector Social de la Economía. Honduras
CPP	Catálogo de Perfiles Profesionales
CUTH	Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras
EFTP	Educación y Formación Técnica Profesional
GIMNC	Guía de Implementación del Marco Nacional de Cualificaciones
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional
MNC	Marco Nacional de Cualificaciones
MIPYME	Micro, Pequeña y Mediana Empresa
PRESENA	Plan Estratégico para la Refundación del Sistema Educativo Nacional
PPEFTP	Política Pública de la Educación y Formación Técnica Profesional
RAP	Reconocimiento de Aprendizajes Previos
SEDUC	Secretaría de Estado en el Despacho de Educación
SENAEH	Servicio Nacional de Empleo de Honduras
SETRASS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
SEFTP	Subsistema de Educación y Formación Técnica Profesional
UNAH	Universidad Nacional Autónoma de Honduras
UPNFM	Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán
UTC	Unidad Técnica de Cualificaciones
CINE	Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (UNESCO)

INTRODUCCIÓN

La Guía de Implementación del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) para la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP), en Honduras surge en 2024 como una herramienta estratégica para fortalecer el vínculo entre la formación educativa y las demandas del mundo laboral, sobre la base de los documentos: Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional (PPEFTP) y el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC). En un entorno cada vez más dinámico, caracterizado por la evolución constante de las competencias necesarias en los distintos sectores socioprodutivos, el MNC ofrece un marco de referencia que permite organizar, clasificar y validar las habilidades y conocimientos adquiridos por las personas, tanto en el ámbito formal como a través de la experiencia laboral.

El MNC-EFTP no solo busca mejorar la calidad de la formación técnica y profesional en el país, sino que también facilita la movilidad educativa y laboral de los ciudadanos. Esta guía, por lo tanto, tiene como objetivo proporcionar directrices claras para la implementación del MNC, asegurando la coherencia entre los actores clave del sector educativo, empresarial, gubernamental y laboral.

Con este esfuerzo interinstitucional, liderado por la Mesa Técnica de EFTP del Consejo Nacional de Educación (CONED), la Secretaría Ejecutiva del CONED y el brazo ejecutor, la Unidad Técnica de Cualificaciones (UTC), se busca garantizar que las competencias y cualificaciones respondan efectivamente a las necesidades del mundo laboral y fomenten un desarrollo económico y social más inclusivo. En este sentido, la guía aborda tanto los procedimientos técnicos como las herramientas y recursos necesarios para su implementación exitosa en los diversos sectores de la economía hondureña.



OBJETIVO

Proporcionar un conjunto de directrices y procedimientos operativos que faciliten la implementación efectiva y coherente del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), en todos los sectores de Honduras, incluyendo el educativo, laboral, empresarial y público. Esta guía busca promover la colaboración entre los actores clave, asegurando que las competencias adquiridas en diversos entornos sean reconocidas formalmente, mejorando la calidad de la formación, y facilitando la movilidad laboral y educativa, con el fin de fortalecer el desarrollo económico y social del país.

ALCANCE

Esta guía proporciona directrices claras y operativas para la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones en el sistema de Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP) de Honduras. Su alcance incluye a todos los actores involucrados en la formación técnica y profesional, como instituciones educativas, organismos gubernamentales, sindicatos, empleadores y trabajadores.

El documento abarca los procedimientos necesarios para asegurar que las cualificaciones y competencias sean reconocidas de manera oficial, con base en estándares de calidad alineados con las demandas del mundo laboral. Además, detalla las herramientas y recursos clave para la validación y certificación de competencias, facilitando así la actualización y certificación de habilidades a lo largo de la vida laboral.

La guía también especifica los roles y responsabilidades de las instituciones públicas y privadas en los diferentes sectores socioprodutivos, promoviendo la colaboración interinstitucional para garantizar la coherencia en la aplicación de los procedimientos, con el fin de asegurar que la formación impartida responda a las necesidades reales del país.

1

GENERALIDADES DEL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES

1.1.

INTRODUCCIÓN AL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES (MNC)

El Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) es una herramienta estratégica que permite organizar, clasificar y validar las habilidades, conocimientos y competencias adquiridos por una persona en diferentes contextos de aprendizaje, ya sea formal, no formal o incluso por experiencia laboral. En el caso de Honduras, el MNC para la Educación y Formación Técnica Profesional (MNC-EFTPH) está diseñado para mejorar la calidad de la educación y formación técnica profesional en el país, facilitando la movilidad educativa y laboral de los ciudadanos.

Concepto del MNC:

El MNC establece una clasificación de las cualificaciones en diferentes niveles, los cuales describen el grado de competencia de una persona en un área específica, vinculando la educación y la formación técnica profesional con las demandas del mundo laboral. Estos niveles permiten que tanto educandos como trabajadores, puedan validar formalmente sus competencias, asegurando su reconocimiento tanto a nivel nacional como internacional.

El MNC reconoce que el aprendizaje puede ocurrir en distintos contextos: en el aula, en el trabajo o incluso a través de la experiencia práctica. Así, la estructura del MNC garantiza que las habilidades y conocimientos adquiridos sean medibles, comparables y reconocibles, lo que facilita el tránsito entre diferentes niveles de educación y empleo.

Objetivos del MNC:

1 Mejorar la calidad de la educación y la formación profesional

El MNC establece estándares claros para asegurar que la formación técnica sea pertinente y esté alineada con las necesidades del sector socio-productivo. Esto mejora la calidad de los programas educativos y asegura que los egresados estén mejor preparados para el mundo laboral.

2 Promover la articulación entre el sistema educativo y el mundo laboral

El MNC facilita la comunicación entre las instituciones educativas, los empleadores y otros actores clave, asegurando que las competencias adquiridas por los educandos respondan a las demandas del mundo del trabajo. Esto es clave para reducir la brecha entre la oferta educativa y las necesidades del sector socio-productivo.

3 Facilitar el reconocimiento de competencias y la movilidad educativa y laboral

Uno de los principales objetivos del MNC es permitir que los trabajadores y educandos puedan hacer valer sus competencias en diferentes ámbitos, ya sea continuando su formación o insertándose en el mundo laboral. Esto incluye la validación de competencias adquiridas fuera del sistema formal, lo que permite el reconocimiento de la experiencia laboral y facilita la movilidad en la carrera profesional.

4 Asegurar la inclusión y equidad en la formación profesional

El MNC busca garantizar que todas las personas, sin importar su origen o nivel de educación previo, tengan acceso a oportunidades de formación y a la validación de sus competencias. Esto es fundamental para mejorar la empleabilidad y reducir las desigualdades en el acceso a empleos de calidad.

Importancia del MNC:

El MNC es crucial porque responde a varios desafíos que enfrenta el sistema educativo y el mundo laboral en Honduras:

1 Articulación y cohesión del sistema educativo

Actualmente, el sistema educativo de Honduras presenta desarticulación entre los distintos niveles de educación y formación técnica. El MNC permite crear una estructura que conecte y alinee la educación formal, no formal y el reconocimiento de competencias adquiridas por la experiencia laboral, facilitando la transición entre la educación y el trabajo.

3 Impulso a la Productividad del país

Al asegurar que la oferta educativa y formativa está alineada con las necesidades de los sectores socioprodutivos, el MNC contribuye al desarrollo económico y a la mejora de la productividad del país. Además, facilita que las empresas encuentren trabajadores cualificados que respondan a las necesidades específicas del mundo laboral.

2 Mejora de la empleabilidad y desarrollo profesional

A través de la validación y certificación de competencias, el MNC asegura que los trabajadores tengan un perfil claro y reconocido, lo que aumenta su empleabilidad. Además, al estar alineado con las demandas del mundo laboral, permite que las personas se capaciten en las áreas con mayor demanda y mejoren sus oportunidades de desarrollo profesional.

4 Fomento de la inclusión social

El MNC contribuye a la cohesión social al ofrecer oportunidades de formación y certificación a grupos tradicionalmente excluidos, como los jóvenes que no accedieron a la educación formal, trabajadores informales y personas que desean validar sus competencias adquiridas por experiencia.

Conexión del MNC con las políticas de desarrollo económico y social de Honduras

<p>El Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) en Honduras se alinea directamente con las políticas de desarrollo económico y social del país, sirviendo como una herramienta esencial para mejorar la productividad y la inclusión social. Este enfoque está respaldado por la Ley Fundamental de Educación en su artículo 23, que establece la obligatoriedad y gratuidad de la educación media, y en su artículo 63, que vincula la oferta educativa con las condiciones productivas y sociales del país. El MNC-EFTPH busca promover un sistema educativo organizado y funcional que responda a las demandas del mundo laboral en una economía globalizada.</p>	<p>El desarrollo del MNC se corresponde con la Declaración de Incheon (UNESCO, 2015), que aboga por una educación inclusiva y equitativa, permitiendo el aprendizaje vital.</p> <p>Además, el MNC está diseñado para cumplir con el Plan Estratégico para la Refundación del Sistema Educativo Nacional (PRESENA) 2024-2033, que busca concretar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el Plan de Gobierno para Refundar Honduras 2022-2026. A través de la mejora de las competencias de la fuerza laboral, el MNC facilita la inclusión social, al tiempo que impulsa el crecimiento económico sostenible, promoviendo el desarrollo de sectores estratégicos en la economía nacional como el agrícola, industrial y de servicios.</p>
--	---

1.2.

ESTRUCTURA DEL MNC

Descripción de los niveles del MNC, cualificaciones y competencias

El Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), en Honduras es una herramienta que organiza los conocimientos y habilidades que una persona adquiere a lo largo de su educación o experiencia laboral, clasificándolos en diferentes niveles. Estos niveles reflejan el grado de competencia en un área específica, facilitando la movilidad entre la educación y el trabajo, y asegurando que las cualificaciones sean reconocidas y comprendidas tanto por las instituciones educativas como por los empleadores.

El MNC está estructurado en niveles que van desde las competencias más básicas hasta las más avanzadas. En Honduras, los niveles del MNC se alinean con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) de la UNESCO. Los niveles van desde el Nivel 1, que abarca competencias básicas, hasta el Nivel 5, que incluye formaciones técnicas avanzadas y superiores.

Cada nivel tiene asociado un conjunto de cualificaciones, que son las certificaciones o títulos que una persona puede obtener al demostrar que ha adquirido las competencias necesarias para desempeñar tareas en un área específica. Las competencias son los conocimientos y habilidades que le permiten a una persona realizar tareas laborales de manera eficiente y segura.



Explicación del proceso de validación, certificación y actualización de cualificaciones

El proceso de validación, certificación y actualización de cualificaciones en el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) de Honduras sigue una metodología clara y estructurada para garantizar que las competencias adquiridas por las personas, ya sea en un entorno formal, no formal o mediante experiencia laboral, sean reconocidas de manera oficial. La validación se realiza mediante una evaluación de las competencias adquiridas por el individuo, comparándolas con los estándares establecidos en el Catálogo de Perfiles Profesionales (CPP).

La certificación otorga un reconocimiento formal de estas competencias, permitiendo a las personas mejorar su empleabilidad. Finalmente, la actualización de cualificaciones es un proceso continuo que asegura que los perfiles y las competencias reflejen las demandas actuales del mundo laboral. Este proceso involucra a instituciones como la SETRASS, INFOP, SEDUC, UNAH, UPNFM, otras Universidades Públicas y Privadas, CONEANFO, CENET, y otras entidades formativas, garantizando la coherencia entre el mundo laboral y la formación técnica y profesional bajo la supervisión de la Unidad Técnica de Cualificaciones.

1.3

ACTORES CLAVE EN LA IMPLEMENTACIÓN

El Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) de Honduras fue creado mediante un proceso participativo e interinstitucional, con la colaboración de actores clave de diversos sectores. Este enfoque permitió asegurar que el MNC refleje las necesidades del mundo laboral, así como las demandas del sistema educativo. Organismos gubernamentales, el sector empresarial, sindicatos, y las instituciones educativas trabajaron en conjunto para desarrollar un marco que permita la certificación de competencias y la movilidad educativa y laboral de los hondureños, alineando la formación técnica con las prioridades del país para el desarrollo económico y social, los actores que participaron en su creación y que continuarán con su participación en la implementación de este, son:

1 Secretaría de Estado en el Despacho de Educación (SEDUC)

Responsable de La Educación Media, que tiene como propósito ofrecer la experiencia formativa para incorporarse al mundo del trabajo y/o proseguir estudios en el nivel superior, mediante la adquisición y construcción de conocimientos, habilidades y actitudes relevantes para su vida personal y social.

2 Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)

Entre las atribuciones de INFOP, están: dirigir, controlar, supervisar y evaluar la formación profesional nacional, reconociendo formalmente las habilidades y conocimientos de los trabajadores mediante un proceso gratuito de evaluación y certificación, así como establecer lineamientos para la validez y confiabilidad de los instrumentos de evaluación y acreditar centros evaluadores calificados.

3 Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP), MIPYMES y del Sector Social de la Economía.

El sector empleador, representado por COHEP, las organizaciones de MIPYMES, del Sector Social de la Economía y otros, aseguran que el MNC esté alineado con las demandas del mundo laboral. Pueden colaborar en la identificación de las competencias más solicitadas por el sector empleador, lo que permite a las instituciones formativas ajustar sus programas.

4 Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) y Central General de Trabajadores (CGT)

Estos gremios representan a los trabajadores y colaboran en asegurar que los trabajadores puedan acceder a procesos de certificación y reconocimiento de competencias adquiridas en sus áreas laborales, permitiendo una mayor movilidad laboral.

5 Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS)

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS) de Honduras es el ente encargado de la ejecución de las políticas de empleo, el fomento de la educación obrera, de vigilar las relaciones obreras-patronales, de la coordinación del sistema de Seguridad Social, del reconocimiento y registro de la personalidad jurídica de Sindicatos y demás organizaciones laborales y del manejo de los procedimientos administrativos relativos pertinentes.

6 UNAH, otras universidades públicas y ANUPRIH

Las universidades públicas y privadas participan cada una de ellas, por sí mismas y en el marco del Consejo de Educación Superior, rectorado por la UNAH y cuenta con su brazo de apoyo en EFTP, que es la Dirección Académica de Formación Tecnológica (DAFT) de la UNAH

7 La Comisión Nacional para la Educación Alternativa no Formal (CONEANFO)

Es responsable y rectora de la educación alternativa no formal, no estructurada, en la atención a los procesos de la educación inicial, alfabetización y la educación para la satisfacción de las necesidades básicas.

8 El Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET).

Es un organismo desconcentrado, adscrito a la Secretaría de Educación y centrado en la formación en emprendimiento, a través de servicios de capacitación, asesoría y desarrollo de programas educativos para jóvenes y adultos, principalmente aquellos en situación de pobreza.

9 Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos (CADERH):

Es una institución sin fines de lucro, creada para impulsar el desarrollo de Honduras, con tal objetivo, se ha involucrado en la formación y apoyo de una red de afiliación de varios Centros de Formación Técnica Profesional, donde jóvenes de escasos recursos y en riesgo social reciben capacitación para adquirir habilidades laborales y optan a una certificación laboral.

1.4

RECURSOS Y HERRAMIENTAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Para asegurar una implementación efectiva y coordinada del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) en Honduras, es fundamental contar con un conjunto de herramientas estratégicas que permitan guiar, regular y facilitar el proceso. Estas herramientas son esenciales para alinear las necesidades del mundo laboral con la oferta educativa, así como para garantizar que los actores involucrados, como instituciones educativas, empleadores y trabajadores, puedan participar de manera efectiva. A continuación, se presentan los recursos y herramientas clave para garantizar el éxito en la implementación.

- 1 Unidad Técnica de Cualificaciones (UTC).** De conformidad con lo establecido en la PP EFTP, se encargará de llevar a cabo los procesos que garanticen la gobernanza en el Subsistema de EFTP (SEFTP), así como la construcción de un sistema de calidad de los centros de EFTP, lo que se reflejará en el fortalecimiento de la gestión del SEFTP y de sus centros de formación. Asimismo, se llevarán a cabo procesos que permitan identificar las competencias laborales a partir de la identificación de las necesidades de cualificación de competencias y la implementación del MNC-EFTPH. Para el marco de seguimiento y evaluación, los indicadores de estas intervenciones se han clasificado como indicadores de proceso, así como las diversas acciones que emanen de la PP EFTP, de la Comisión Nacional de EFTP y de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Educación.
- 2 Guías y manuales.** Son fundamentales para orientar tanto a los actores del sector educativo como a los empleadores y trabajadores sobre el funcionamiento del MNC. Las guías deben explicar claramente los niveles de cualificación, las competencias requeridas y el proceso de certificación.

3 Procedimientos y metodologías estandarizados. Para garantizar una implementación coherente en todos los sectores, es vital tener procedimientos claros y estandarizados para la validación, certificación y actualización de cualificaciones. Estos procedimientos deben estar alineados con el Catálogo de Perfiles Profesionales (CPP) y contar con la supervisión de instituciones como el INFOP y la SETRASS. Se sugieren al menos los siguientes:

I Metodología oficial para la creación de perfiles profesionales:

Para asegurar la calidad y consistencia en la elaboración de perfiles profesionales en el marco del MNC, es fundamental oficializar una metodología estandarizada. Esta metodología debe contemplar pasos precisos, comenzando con un análisis de las necesidades del mundo laboral, seguido de la identificación de competencias clave y la estructuración de niveles de cualificación claros. Cada paso debe ser validado por expertos sectoriales y ajustado a los requerimientos específicos de la industria, garantizando que los perfiles reflejen las habilidades y conocimientos demandados. Asimismo, incluir un sistema de revisión y actualización continua permite que los perfiles evolucionen con las demandas del mundo laboral, asegurando que se mantengan pertinentes y alineados con los estándares de calidad internacional. Implementar esta metodología oficializada no solo brinda coherencia en los perfiles elaborados, sino que fortalece el reconocimiento y la credibilidad del sistema de cualificaciones a nivel nacional e internacional.

II Procedimiento para la identificación y selección de expertos sectoriales:

Debe incluir una serie de elementos clave para asegurar que los expertos seleccionados cuenten con la experiencia y habilidades necesarias para contribuir efectivamente al desarrollo del MNC. En primer lugar, el procedimiento debería especificar los criterios de selección, como experiencia relevante en el sector, reconocimiento profesional y participación previa en procesos de certificación o formación. También debe describir el proceso de convocatoria, incluyendo cómo se divulgará, qué documentos deberán presentar los postulantes y cómo se evaluarán sus competencias. Otro elemento esencial es la composición de un comité evaluador que supervise y valide la selección, garantizando transparencia y objetividad. Además, el procedimiento debe incluir un sistema de verificación y actualización de la lista de expertos para asegurar que esta refleje continuamente la evolución de cada sector. Finalmente, es recomendable incorporar una sección sobre la capacitación y alineación de los expertos con los objetivos del MNC para maximizar su contribución en el proceso de desarrollo de perfiles. Un ejemplo es el procedimiento descrito en el documento final del MNC-EFTPH que establece pasos específicos para cada sector involucrado.

III Metodología para la gobernanza y aprobación del catálogo de perfiles:

Para consolidar un proceso estructurado y transparente en la administración del Catálogo de Perfiles Profesionales se deberá diseñar una metodología que asigne responsabilidades claras a la Secretaría Técnica y a la Unidad Técnica de Cualificaciones (UTC). Estas entidades coordinarán y supervisarán la creación, revisión y aprobación de perfiles en colaboración con los sectores educativo, empresarial y laboral, asegurando representatividad y coherencia en la toma de decisiones. En esta metodología, cada perfil profesional pasará por un proceso formal de desarrollo y validación, que incluirá la participación de expertos sectoriales y la integración de criterios de calidad alineados con estándares nacionales e internacionales. La UTC se encargará de definir los pasos específicos y supervisar la validación de cada perfil, asegurando que las competencias respondan a las necesidades actuales y emergentes del mundo laboral. Se establecerá un procedimiento para la aprobación de nuevas cualificaciones y la actualización continua de perfiles, ajustándose a las demandas del mundo laboral y manteniendo la pertinencia del catálogo en el tiempo. Además, se implementará un sistema de monitoreo y evaluación continua para que las instituciones verifiquen la efectividad del catálogo conforme a las necesidades cambiantes del país. Con esta metodología, el catálogo se mantendrá como una herramienta dinámica y confiable para la certificación de competencias, facilitando la movilidad y la empleabilidad laboral en Honduras en línea con los objetivos del MNC.

IV Metodología para acreditar instituciones certificadoras:

La acreditación de instituciones certificadoras es un paso importante para garantizar la calidad, la coherencia y el reconocimiento nacional de los procesos de certificación de competencias en Honduras. Esta metodología busca establecer un sistema transparente y estandarizado que permita identificar, evaluar y autorizar a las instituciones que deseen operar dentro del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC). A través de esta metodología, la Unidad Técnica de Cualificaciones (UTC) se posicionará como el órgano rector encargado de supervisar que dichas instituciones cumplan con estándares técnicos, legales y operativos. Este enfoque asegura que las instituciones acreditadas puedan contribuir de manera efectiva a fortalecer el sector de la formación profesional, generando confianza en los procesos de certificación y promoviendo la alineación con las demandas del mundo laboral.

Pasos para la acreditación



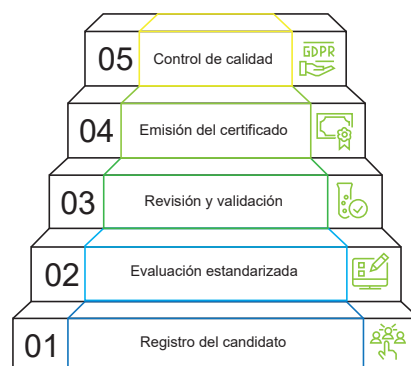
Requisitos propuestos

- Contar con capacidad técnica y operativa.
- Usar las herramientas, metodologías y procedimientos oficiales diseñadas por la UTC.
- Cumplimiento de normativa legal.

V Procedimiento unificado para la certificación de personas:

El establecimiento de un procedimiento unificado para la certificación de personas es clave para garantizar que los procesos sean consistentes, confiables y reconocidos a nivel nacional. Esta metodología tiene como objetivo principal estructurar cada etapa del proceso de certificación, desde la inscripción del candidato hasta la emisión de un certificado nacional unificado, asegurando que todas las instituciones certificadoras operen bajo los mismos estándares. Desarrollada por la Unidad Técnica de Cualificaciones (UTC), esta metodología ofrecerá un marco claro para evaluar y validar las competencias de los trabajadores en diferentes sectores, fomentando la transparencia, la trazabilidad y el reconocimiento de las habilidades adquiridas. Con este enfoque, se busca fortalecer la movilidad laboral y promover la empleabilidad, garantizando que los certificados emitidos reflejen de manera precisa las capacidades y conocimientos del trabajador en un entorno competitivo.

Logrando la certificación nacional



Requisitos propuestos

- Cumplir con el procedimiento estándar.
- Usar las herramientas y metodologías oficiales diseñadas por la UTC.
- Garantizar la transparencia y trazabilidad de cada etapa del proceso.

4 Herramientas digitales:

La implementación del MNC puede ser más eficiente mediante el uso de plataformas tecnológicas que faciliten el acceso a la información, la gestión de certificaciones y la evaluación continua de competencias. Un ejemplo sería el desarrollo de una plataforma virtual nacional que conecte a los actores involucrados (instituciones educativas, empleadores y trabajadores) y centralice los registros de certificación.

5 Leyes y reglamentos:

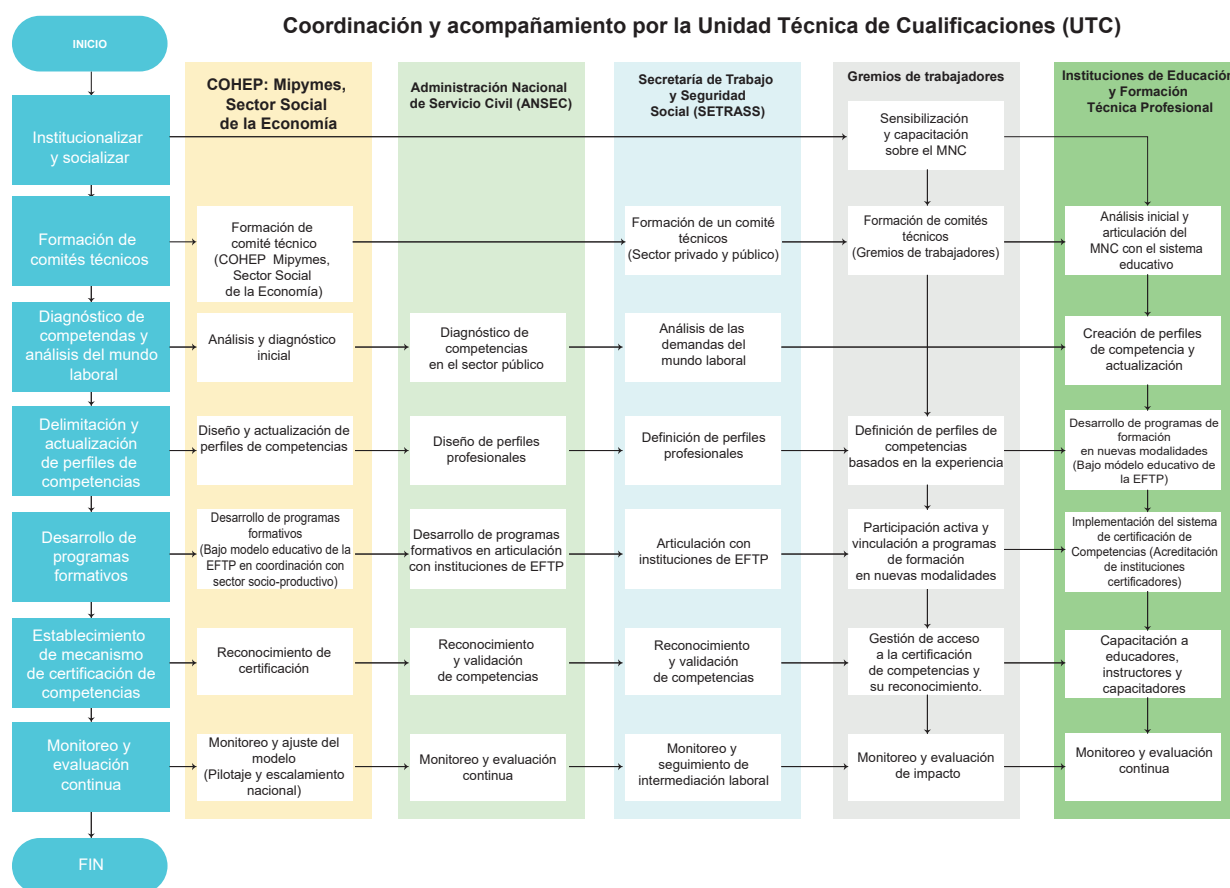
El marco legal es esencial para formalizar la implementación del MNC. La Ley Fundamental de Educación de Honduras establece la obligatoriedad de la educación técnica y media, vincula la formación con las demandas laborales y proporciona el respaldo legal para la certificación de competencias. Asimismo, el establecimiento de decretos y reglamentos que regulen los procesos de certificación y acreditación de competencias, es clave para garantizar la legitimidad del MNC.

6 Espacios de participación de actores clave:

La operación de la mesa técnica para la Educación y Formación Técnica Profesional es crucial para la implementación del MNC. Este comité, asegura la participación de todos los sectores relevantes, facilitando la coordinación y la toma de decisiones compartida.

1.5

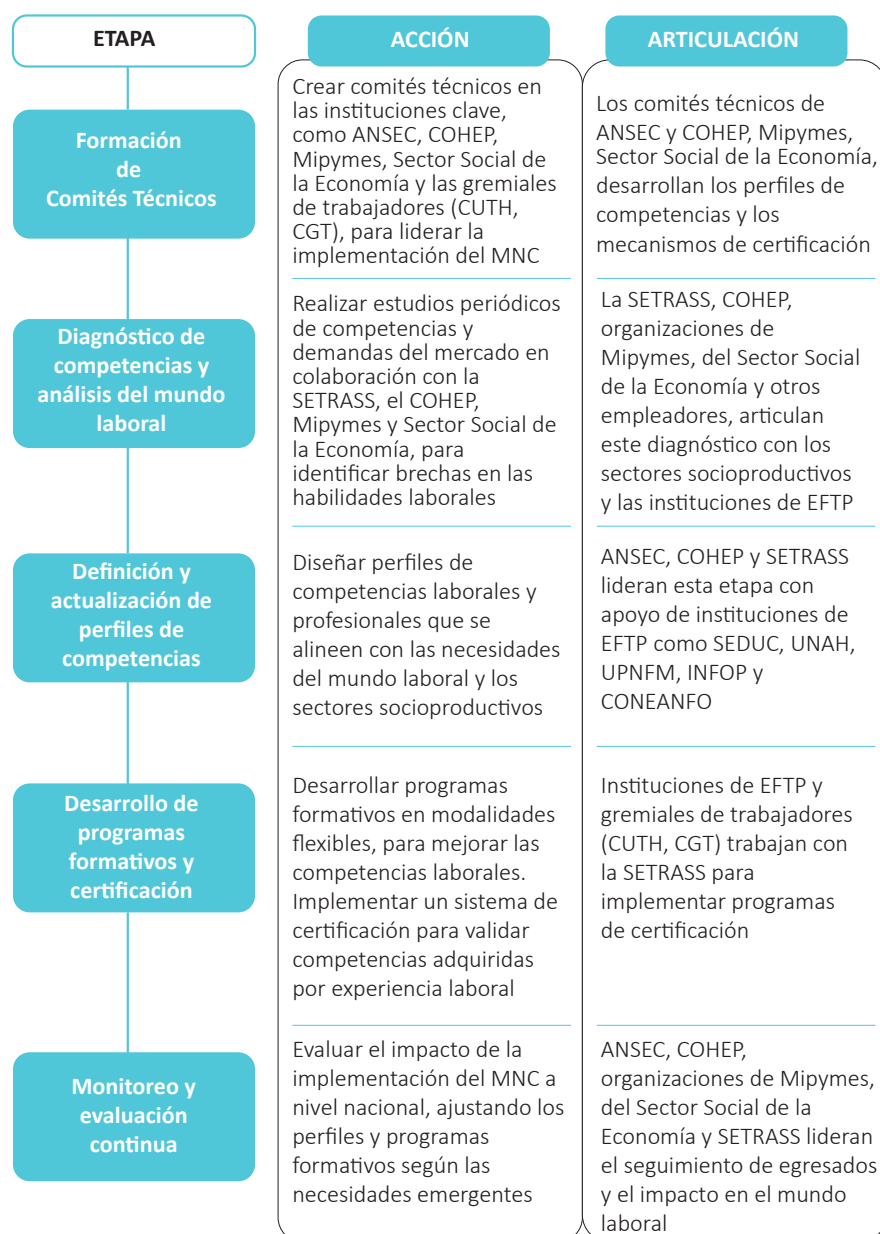
FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO PARA EL USO DEL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES (MNC) EN HONDURAS:



1.6

PROCEDIMIENTO PARA EL USO DEL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES (MNC) EN HONDURAS

El presente procedimiento define las acciones generales a seguir y describe cómo cada sector se interrelaciona para garantizar el éxito del MNC en Honduras.



2

SUSTENTACIÓN DEL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES (MNC)

La sustentación del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) en Honduras es un proceso esencial para garantizar su continuidad, legitimidad y eficacia. Este proceso abarca no solo el marco legal necesario para su adopción, sino también los mecanismos de apoyo financiero, normativo y operativo que aseguren su permanencia en el tiempo y su alineación con las necesidades del sistema educativo y productivo del país. A continuación, se detallan los aspectos clave para sustentar el MNC, basado en la información validada en la versión preliminar del procedimiento.

2.1

MARCO LEGAL Y NORMATIVO

Para que el MNC tenga una base sólida, es indispensable formular y aprobar un marco legal que lo respalde. Este marco debe estar alineado con la Ley Fundamental de Educación, la Ley del Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), Ley de Educación Superior, Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), Ley para el Desarrollo de la Educación Alternativa No Formal, Ley de Educación Superior, Ley Marco Para el Desarrollo Integral de la Juventud, El CENET (Centro Nacional de Educación para el Trabajo) y otras normativas como la Ley de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad y Equidad de la Educación. La aprobación de un Acuerdo Ejecutivo y el desarrollo de reglamentos específicos, garantizarán que las acciones del MNC tengan un sustento jurídico claro, facilitando su implementación en todos los sectores socioproductivos y educativos. Es fundamental que estas normativas sean elaboradas en coordinación con las instituciones clave como SEDUC, STCONED y SETRASS.

2.2

FINANCIAMIENTO Y SOSTENIBILIDAD

El éxito del MNC depende en gran medida de su financiamiento sostenible. Se deben definir mecanismos de financiación, que incluyan tanto recursos nacionales como internacionales, para cubrir los costos operativos y de certificación. Las fuentes de financiamiento pueden incluir fondos gubernamentales, apoyo de la cooperación internacional, y acuerdos con el sector privado para compartir los costos de implementación y certificación de competencias. Establecer acuerdos interinstitucionales con entidades como la Secretaría de Finanzas asegurará la asignación de recursos de manera continua y suficiente.

2.3

DESARROLLO DE HERRAMIENTAS TÉCNICAS Y TECNOLÓGICAS

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y Ocupaciones es una herramienta clave para sustentar el MNC, ya que clasifica y detalla los perfiles profesionales que deben ser desarrollados y certificados. Además, se debe promover la armonización curricular entre los niveles de entrada y salida de los programas formativos, asegurando que las competencias adquiridas por los educandos estén alineadas con las demandas del mundo laboral. Para apoyar esta implementación, es crucial contar con una plataforma tecnológica que gestione la información relacionada con las cualificaciones, facilite el acceso a los programas de certificación, y permita el monitoreo y la evaluación de las acciones implementadas.

2.4

GOBERNANZA Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

La Unidad Técnica de Cualificaciones (UTC) será el ente responsable de coordinar y supervisar la implementación del MNC. Su fortalecimiento es necesario para garantizar que cuente con los recursos y la capacidad técnica para gestionar el MNC de manera eficaz. Es indispensable que la UTC cuente con personal especializado, equipo técnico, y un presupuesto operativo que le permita cumplir con sus funciones de manera continua. Además, la UTC debe estar en constante coordinación con organismos como INFOP, COHEP, y Organizaciones de Mipymes y del Sector Social de la Economía y CONEANFO para asegurar una implementación eficiente y alineada a las necesidades nacionales.

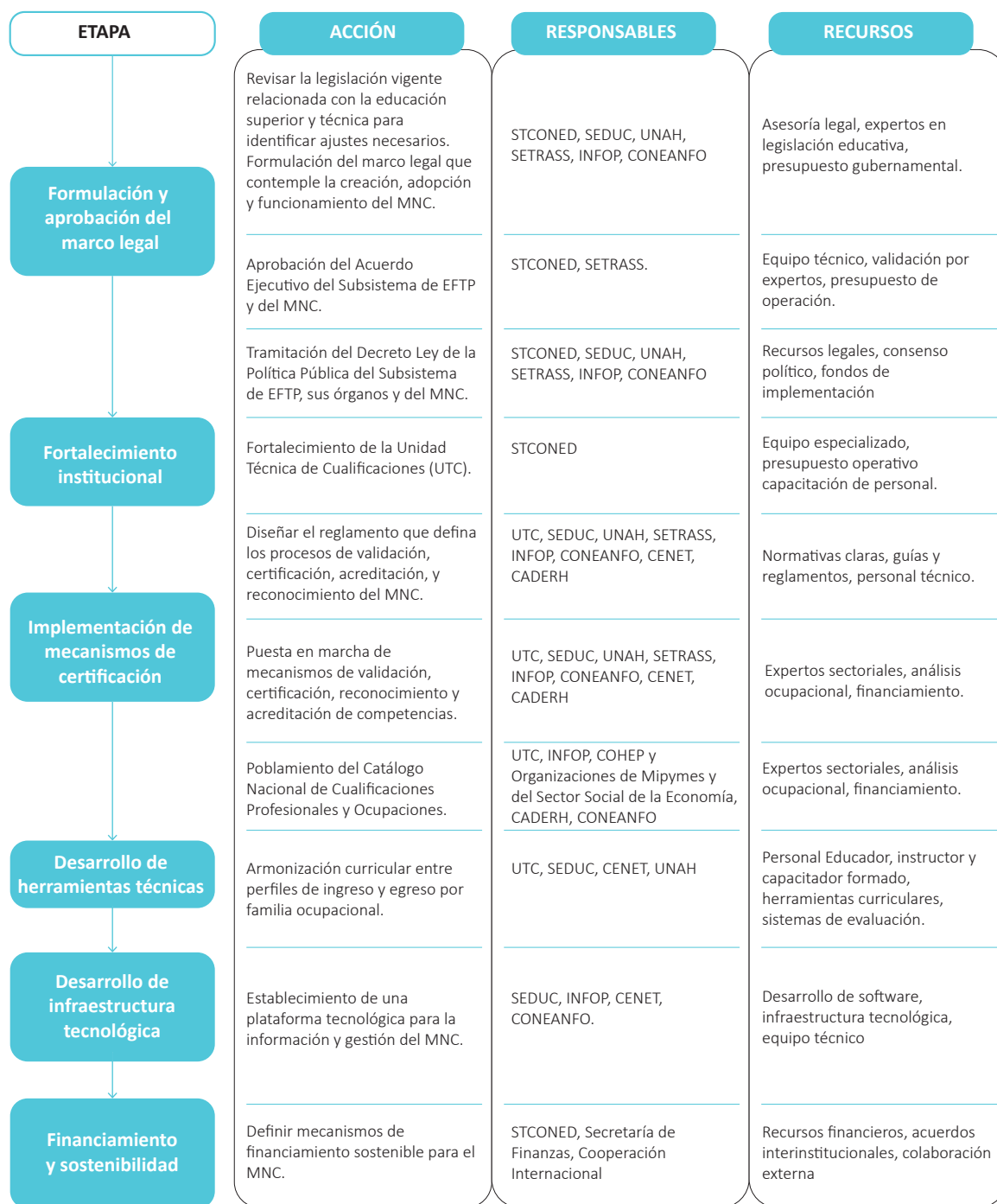
2.5

MONITOREO Y EVALUACIÓN CONTINUA

El MNC debe ser sustentado por un sistema de monitoreo y evaluación que garantice la calidad y pertinencia de las certificaciones emitidas. Este sistema permitirá realizar ajustes en los programas formativos y en los perfiles profesionales, asegurando que el MNC siga respondiendo a las necesidades del mundo laboral y las expectativas del sistema educativo. La evaluación continua debe ser un proceso participativo que incluya a todos los actores clave: instituciones educativas, sector socio-productivos, sindicatos y organismos de certificación.

2.6

PROCEDIMIENTO PARA EL SUSTENTO DEL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES (MNC) DE LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE HONDURAS.



3

IMPLEMENTACIÓN DEL MNC PARA EL SECTOR EMPLEADOR PRIVADO Y SOCIAL PRODUCTIVO

3.1

ROL DEL SECTOR EMPRESARIAL EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MNC:

El sector empresarial tiene un rol central en la implementación del MNC, ya que son las empresas quienes conocen de primera mano las competencias y habilidades que el mundo laboral requiere. Los empresarios deben participar activamente en la definición de perfiles de competencias, asegurando que los programas de formación técnica estén alineados con las necesidades reales de sus sectores socioproductivos. A través de su involucramiento en comités técnicos y en la evaluación de competencias laborales, podrán garantizar que los egresados de las instituciones formativas tengan las habilidades necesarias para desempeñarse eficientemente en el entorno laboral.

3.2

ESTRATEGIAS DE COLABORACIÓN CON EMPRESAS:

Las empresas pueden colaborar mediante la implementación de programas de formación dual, donde los educandos alternen entre el aula y la práctica en el lugar de trabajo, lo que permite que adquieran experiencia real y actualizada. Además, el sector empresarial puede formar parte de mesas de trabajo donde, junto con el gobierno y las instituciones formativas, se diseñen planes de estudio y mecanismos de certificación adecuados a las necesidades del mundo laboral. La participación empresarial también es crucial en la creación de espacios de pasantías y prácticas, facilitando la inserción laboral de los egresados.

3.3

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES:

El sector empresarial puede participar activamente en la creación y utilización de instrumentos para la evaluación y certificación de competencias laborales, como pruebas prácticas, simulaciones y evaluaciones basadas en desempeño. Estos mecanismos permitirán certificar no solo a los educandos, sino también a los trabajadores con experiencia que deseen validar sus competencias adquiridas en el ámbito laboral. Este proceso asegura que las competencias certificadas estén alineadas con los estándares del MNC y con las necesidades del sector socio-productivo, elevando la calidad de la fuerza laboral.

3.4

CASOS DE ÉXITO INTERNACIONALES:

Existen varios ejemplos internacionales de la implementación exitosa de marcos de cualificaciones. En México, el Marco Nacional de Cualificaciones ha fortalecido la conexión entre el sistema educativo y el mundo laboral a través del Sistema Nacional de Competencias, lo que ha facilitado la movilidad académica y laboral, mejorando el reconocimiento de las competencias adquiridas tanto en entornos formales como informales. En Sudáfrica, el reconocimiento del aprendizaje previo (RPL) ha permitido a miles de trabajadores certificar sus habilidades adquiridas fuera del sistema formal, incrementando así su empleabilidad y contribuyendo a la

equidad laboral. En Chile, la colaboración entre instituciones educativas y sectores socioproductivos ha sido fundamental en la creación del Marco de Cualificaciones Técnico-Profesional, que ha mejorado la pertinencia de la formación técnica, incrementando la empleabilidad en sectores estratégicos como la minería y la logística. Estos casos demuestran cómo la participación del sector privado en la formación y certificación de competencias puede generar beneficios tangibles tanto para las empresas como para los trabajadores.

1 Implementación del Marco Nacional de Cualificaciones en México

Antecedentes y contexto

México ha desarrollado su Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) con el objetivo de mejorar la calidad, coherencia y reconocimiento de las competencias adquiridas por los ciudadanos a lo largo de sus trayectorias educativas y profesionales. Desde los acuerdos de 1972 sobre créditos académicos hasta la formalización del Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos (SATCA) en 2007, el país ha avanzado hacia un sistema educativo más articulado. Este marco también se apoya en la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) y está alineado con reformas en el artículo 3° de la Constitución y la Ley General de Educación.

Impacto y resultados.
La implementación del MNC ha generado varios beneficios clave:

Mejora en el reconocimiento de competencias:

Las cualificaciones están ahora más claramente definidas y reconocidas en todos los niveles educativos y laborales, lo que ha facilitado la movilidad de los trabajadores y educandos dentro del país y en el extranjero.

Mayor flexibilidad y movilidad:

Con el sistema de créditos, los educandos y trabajadores pueden transitar más fácilmente entre distintas trayectorias educativas y laborales, lo que reduce la duplicación de esfuerzos y el tiempo necesario para obtener certificaciones.

Fortalecimiento del sistema educativo:

La adopción del MNC ha mejorado la coherencia entre los diferentes niveles del sistema educativo, permitiendo una mejor articulación entre la formación académica y las necesidades del mundo laboral.

2 Implementación del Marco Nacional de Cualificaciones de Sudáfrica

Antecedentes y contexto

Sudáfrica ha sido pionera en la implementación de un Marco Nacional de Cualificaciones (NQF) que busca no solo mejorar la calidad de la educación, sino también abordar las desigualdades históricas en el acceso a la educación y el empleo. Desde la creación del South African Qualifications Authority (SAQA) en 1995, Sudáfrica ha trabajado intensamente para consolidar un sistema que permita a los ciudadanos adquirir, certificar y movilizar sus conocimientos y habilidades a través de diferentes niveles educativos y sectores laborales.

El NQF se estableció oficialmente en 2008 bajo la Ley de NQF, con un enfoque en facilitar el acceso, la movilidad y la progresión en la educación y las trayectorias laborales, además de acelerar la redención de las desigualdades pasadas en estas áreas.

Impacto y resultados.

La implementación del NQF y del RPL ha tenido un impacto significativo en Sudáfrica, tanto a nivel individual como institucional:

Reducción de desigualdades:

El RPL ha sido un mecanismo esencial para reducir las desigualdades en el acceso a la educación y el empleo, especialmente entre aquellos afectados por las políticas del apartheid. Miles de personas han podido certificar sus competencias, lo que ha facilitado su integración en el mundo laboral formal.

Mejora en la movilidad laboral:

A través del RPL, los trabajadores pueden demostrar habilidades que han adquirido a través de la experiencia laboral, lo que les permite acceder a empleos mejor remunerados y avanzar en sus carreras.

Eficiencia del sistema educativo:

El NQF ha permitido un sistema educativo más flexible, donde las personas pueden obtener créditos académicos por aprendizajes previos, reduciendo el tiempo y los costos para obtener una calificación completa.

3 Implementación del Marco de Cualificaciones Técnico-Profesional en Chile

Antecedentes y contexto

El Marco de Cualificaciones Técnico-Profesional (MCTP) en Chile surge como una respuesta clave para alinear la educación técnica y profesional con las necesidades del mundo laboral. Esta iniciativa, desarrollada bajo el liderazgo del Ministerio de Educación en colaboración con la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) y otras instituciones como SENCE y ChileValora, forma parte de la política de educación impulsada durante el gobierno de la presidenta Michelle Bachelet. El objetivo central del MCTP es articular el sistema de formación técnica profesional con el mundo del trabajo, mejorando así la empleabilidad y productividad de los ciudadanos.

Impacto y resultados

La implementación del MCTP ha generado una serie de beneficios significativos para el desarrollo del capital humano en Chile:

Mejora de la empleabilidad:

El MCTP ha facilitado que los egresados de programas técnico-profesionales adquieran competencias más alineadas con las demandas del mundo laboral, lo que ha mejorado sus oportunidades de empleo en sectores clave para la economía chilena.

Alineación con la productividad nacional:

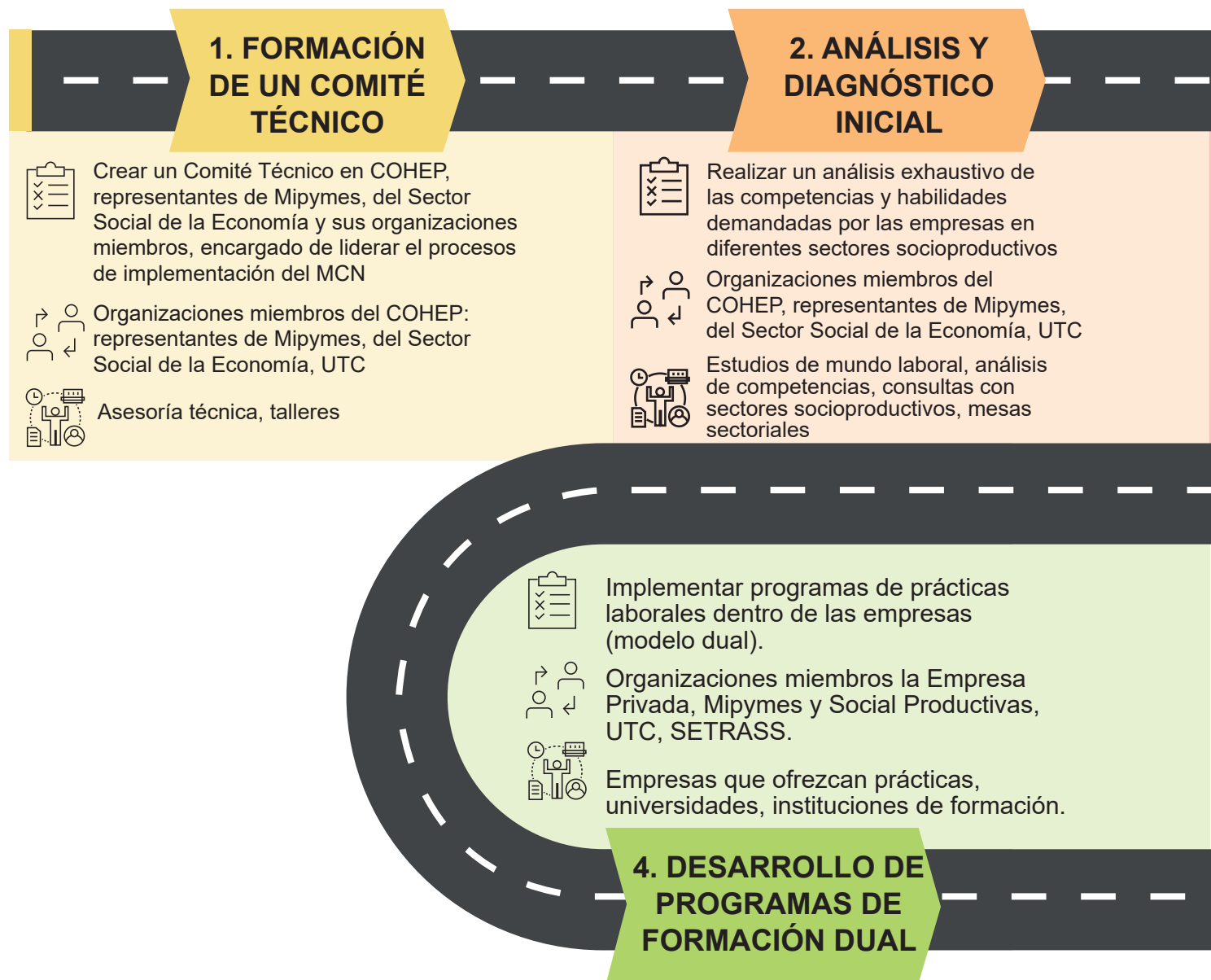
Al enfocarse en sectores estratégicos, el MCTP ha contribuido a cerrar las brechas de habilidades que limitaban la productividad de la industria chilena, permitiendo una mayor eficiencia y productividad.

Facilitación de trayectorias educativo-laborales:

El MCTP ha permitido a los educandos y trabajadores transitar de manera más fluida entre distintos niveles educativos y laborales, lo que ha mejorado la movilidad social y la posibilidad de acceder a mejores oportunidades de empleo.

3.5

PROCEDIMIENTO PARA EL USO DEL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES (MNC) EN COHEP, REPRESENTANTES DE MIPYMES, DEL SECTOR SOCIAL DE LA ECONOMÍA Y SUS ORGANIZACIONES MIEMBROS.





Descripción de la acción



Responsables



Recursos

3. DISEÑO DE PERFILES DE COMPETENCIAS



Definir los perfiles profesionales que requieren las empresas, con base en las necesidades identificadas en el diagnóstico



Organizaciones miembros de la Empresa Privada, Mipymes y Social Productivas.



MNC, expertos técnicos.



Desarrollar los mecanismos para la certificación de competencias adquiridas por experiencia laboral



Organizaciones miembros del COHEP, Organismos certificadores, UTC



Plataformas de certificación, estándares nacionales e internacionales.

5. CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS ADQUIRIDAS



Evaluar periódicamente la efectividad del piloto en términos de inserción laboral, ajuste de la formación a las necesidades empresariales y extender el MNC a más sectores socioproductivos del país.



Organizaciones miembros y comité técnico del COHEP, representantes de Mipymes, del Sector Social de la Economía, UTC, SETRASS



Socialización nacional, herramientas para la implementación

6. MONITOREO, AJUSTE DEL MODELO Y ESCALAMIENTO A NIVEL NACIONAL

4

IMPLEMENTACIÓN DEL MNC PARA EL SECTOR DE TRABAJADORES ORGANIZADOS:

El éxito de la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) en Honduras depende de la participación activa de todos los sectores, incluyendo los trabajadores organizados. La colaboración de sindicatos y organizaciones de trabajadores es crucial para asegurar que el MNC refleje las necesidades reales de la fuerza laboral y garantice que las competencias adquiridas por los trabajadores sean reconocidas de manera justa y equitativa. A continuación, se detalla la importancia de la participación del sector trabajador organizado en cuatro aspectos clave:

4.1

PARTICIPACIÓN DE SINDICATOS Y ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES:

La participación de los sindicatos en la implementación del MNC es esencial para representar los intereses de los trabajadores en el diálogo social. Los sindicatos, como defensores de los derechos laborales, juegan un papel fundamental en asegurar que el MNC beneficie directamente a los trabajadores. A través de este diálogo social, los sindicatos pueden influir en la definición de los perfiles de competencias y cualificaciones, asegurando que las necesidades y expectativas de los trabajadores sean consideradas.

Los sindicatos deben comunicar claramente a los trabajadores que el MNC trae beneficios importantes, como el reconocimiento formal de las competencias adquiridas en el entorno laboral, incluso cuando estas competencias no se obtuvieron mediante educación formal. Este reconocimiento permite a los trabajadores mejorar su empleabilidad y negociar mejores condiciones laborales. Por ejemplo, un trabajador que ha aprendido un oficio en la práctica, pero no cuenta con certificación formal, puede utilizar el MNC para validar esas competencias y obtener una certificación reconocida.

4.2

FORMACIÓN CONTINUA Y DESARROLLO PROFESIONAL:

El MNC facilita el acceso de los trabajadores a la formación continua y al desarrollo profesional, lo que es clave para mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras. Para garantizar que todos los trabajadores se beneficien de esta formación continua, hay que implementar estrategias para que los trabajadores puedan acceder a oportunidades de aprendizaje en toda su vida laboral.

Una de las estrategias recomendadas es la creación de convenios entre sindicatos y empleadores, apoyados por el INFOP y otras instituciones educativas, para desarrollar programas de formación ajustados a las necesidades del mundo laboral. Estos programas pueden incluir tanto capacitación técnica como formación en competencias transversales, como liderazgo y trabajo en equipo. Además, el uso de plataformas digitales puede facilitar el acceso a la formación a distancia, asegurando que los trabajadores puedan capacitarse sin interrumpir sus actividades laborales.

4.3

PARTICIPACIÓN EN LA VALIDACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS:

Los procedimientos de validación de competencias permiten a los trabajadores certificar las habilidades que han adquirido a lo largo de su vida laboral, incluso si no han seguido el camino de la educación formal. Los sindicatos tienen un rol importante en promover entre sus afiliados los procedimientos de Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), un componente esencial del MNC. Este proceso permite a los trabajadores ser evaluados por sus habilidades y conocimientos adquiridos en el trabajo y recibir certificaciones que les ayuden a mejorar su empleabilidad.

El MNC también ofrece la posibilidad de implementar un sistema de evaluación de competencias en colaboración con el INFOP y otros centros de formación. Los trabajadores pueden validar sus competencias en diferentes áreas técnicas y obtener certificaciones reconocidas por los empleadores a nivel nacional e internacional.

4.4

BENEFICIOS PARA EL DESARROLLO DE CARRERA DE LOS TRABAJADORES:

El MNC tiene un impacto directo en la mejora de las condiciones laborales y en la movilidad laboral de los trabajadores. Al certificar formalmente las competencias, los trabajadores pueden optar a mejores empleos y salarios, ya que su valor en el mundo laboral aumenta. Además, la posibilidad de movilidad horizontal y vertical dentro del mundo laboral es un beneficio clave del MNC. Un trabajador certificado puede pasar de un puesto de trabajo a otro más especializado dentro de la misma empresa, o incluso cambiar de sector, siempre y cuando sus competencias sean reconocidas.

El MNC también facilita la movilidad internacional de los trabajadores hondureños, ya que las cualificaciones que se certifiquen bajo el marco pueden ser comparables a nivel internacional, lo que permite que los trabajadores puedan acceder a oportunidades de empleo en otros países.

4.5

PROCEDIMIENTO PARA EL USO DEL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES (MNC) EN SECTOR TRABAJADORES ORGANIZADOS DE HONDURAS

El Procedimiento para usar el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) en el sector de trabajadores organizados de Honduras establece los pasos para que los trabajadores validen, certifiquen y actualicen sus competencias laborales, y pretende guiar a los sindicatos y trabajadores en la validación, certificación y reconocimiento formal de sus competencias.

1. SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN SOBRE EL MNC



Realizar sesiones de sensibilización para las gremiales de trabajadores como la CUTH y CGT sobre la importancia del MNC y su impacto en el mundo laboral.



Gremiales de trabajadores con el acompañamiento de la SETRASS y apoyo de la UTC.



Materiales educativos, expertos en EFTP, módulos de formación sobre el MNC

2. DEFINICIÓN DE PERFILES DE COMPETENCIAS BASADOS EN LA EXPERIENCIA



Trabajar con las gremiales para definir perfiles de competencias que se alineen con las demandas del mundo laboral y la experiencia de los trabajadores.



Gremiales de trabajadores con el acompañamiento de la SETRASS y apoyo de la UTC



Consultores en competencias laborales, manuales de puestos y funciones, participación de los trabajadores.

Implementar mecanismos para la validación de aprendizajes previos que permitan a los trabajadores obtener certificaciones oficiales basadas en sus competencias adquiridas a lo largo de su experiencia laboral.



Gremiales de trabajadores, instituciones certificadoras, SETRASS, UTC.



Centros de certificación, herramientas de evaluación, estándares del MNC.

4. GESTIÓN PARA LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS Y SU RECONOCIMIENTO



Descripción de la acción



Responsables



Recursos

3. DESARROLLO DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN NUEVAS MODALIDADES



Diseñar programas formativos con modalidades flexibles como formación dual, educación a distancia y formación continua, ajustados al MNC.



SEDUC, UNAH, INFOP, CONEANFO, CADERH, CENET, UPNFM.



Plataformas digitales, infraestructura tecnológica, laboratorios y talleres equipados



Fomentar la participación de los trabajadores en programas de formación continua y técnica que les permitan actualizar sus competencias según los estándares del MNC.



Gremiales de trabajadores, Instituciones de EFTP



Programas de formación técnica, plataformas de educación a distancia, capacitadores en habilidades técnicas y blandas.



Establecer un sistema de monitoreo que permita evaluar el impacto de la implementación del MNC en las condiciones laborales y la empleabilidad de los trabajadores representados por las gremiales.



Gremiales de trabajadores, COHEP, representantes de Mipymes, del Sector Social de la Economía, SETRASS y Mesas Sectoriales.



Herramientas de seguimiento de empleo, encuestas de satisfacción laboral, informes sobre el mundo laboral.

5. VINCULACIÓN CON PROGRAMAS DE FORMACIÓN

6. MONITEROO Y EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN EL MUNDO LABORAL

5

IMPLEMENTACIÓN DEL MNC PARA EL SECTOR EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL

La implementación del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) en el sector de Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP) es fundamental para asegurar que las competencias adquiridas por los educandos estén alineadas con las necesidades del mundo laboral y las demandas del desarrollo económico y social de Honduras. Para lograr esto, es necesario que las instituciones educativas adapten sus programas y currículos a los estándares del MNC, establezcan vínculos sólidos con el sector socio-productivo, y aseguren la formación continua de sus Educadores, instructores y capacitadores. Asimismo, la certificación de los centros educativos y programas de formación es clave para garantizar la calidad de la oferta formativa. A continuación, se presentan las recomendaciones para la implementación del MNC en este sector, detallando los pasos y herramientas necesarias para asegurar su éxito.

5.1

ADAPTACIÓN DE LOS CURRÍCULOS A LOS ESTÁNDARES DEL MNC:

Las instituciones educativas deben adaptar sus currículos a los estándares del MNC para garantizar que los programas de formación técnica y profesional estén alineados con las competencias requeridas por el mundo laboral. Esto implica revisar los contenidos formativos y rediseñar los programas con base en los perfiles profesionales establecidos en el Catálogo de Perfiles Profesionales (CPP), asegurando que los educandos adquieran competencias necesarias para cada nivel de cualificación. Para facilitar esta transición, se recomienda utilizar guías técnicas elaboradas por la Unidad Técnica de Cualificaciones (UTC) y promover el diálogo constante con los sectores socio-productivos, ajustando continuamente la oferta educativa a las demandas del mercado.

Instituciones que deben participar:

- **Unidad Técnica de Cualificaciones (UTC):** Proporciona lineamientos técnicos y guías para adaptar los programas de formación a los perfiles profesionales.
- **Secretaría de Educación (SEDUC):** Para garantizar la coherencia entre los currículos nacionales de nivel medio y los estándares del MNC.
- **Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP):** Asegura la alineación de la oferta técnica y profesional con los estándares del mercado.

● **Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH):**

Para garantizar la coherencia entre los currículos nacionales del nivel superior y los estándares del MNC.

● **Comisión Nacional Para el Desarrollo de la Educación Alternativa No Formal (CONEANFO):**

Asegurando que los programas de formación de las entidades no formales estén alineados con los estándares del MNC.

● **Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos (CADERH):**

Facilitando la certificación de competencias laborales adquiridas de manera no formal, desarrollando herramientas de evaluación basadas en competencias. Además, puede crear guías para asegurar que las habilidades adquiridas en el trabajo sean reconocidas dentro del marco del MNC, mejorando así la empleabilidad de los trabajadores.

● **Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET)**

Adaptando sus programas de formación técnica a los estándares del MNC y facilitando la validación de competencias adquiridas por los educandos en programas no formales. Además, podría ofrecer certificaciones reconocidas en áreas campo de acción, alineadas con los perfiles profesionales del MNC.

Herramientas sugeridas:

Guías curriculares: Elaboradas por la UTC en conjunto con SEDUC, UNAH e INFOP. Estas guías detallarán cómo alinear los programas educativos con las competencias definidas en el Catálogo de Perfiles Profesionales (CPP).

Plataformas digitales de consulta: Un repositorio centralizado de estándares y perfiles profesionales que sirva como referencia para las instituciones educativas, empleadores y trabajadores.

Instrumento de seguimiento y mejora:

Sistemas de evaluación curricular: Instrumentos que permitan a los centros educativos y reguladores, monitorear la efectividad de los currículos en el desarrollo de las competencias alineadas con el MNC. Esto puede incluir encuestas a egresados y empleadores para evaluar la pertinencia de los programas formativos.

5.2

ARTICULACIÓN ENTRE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL:

Para lograr una alineación efectiva entre la oferta educativa y las demandas del mundo laboral, es necesario implementar estrategias de vinculación entre las instituciones de formación, los educandos y las empresas y las empresas. Esto puede lograrse mediante convenios de formación dual, pasantías y prácticas laborales que permitan a los educandos desarrollar competencias en un entorno real. Además, es clave el fortalecimiento de los sistemas de monitoreo de egresados para obtener retroalimentación continua del mundo laboral sobre la pertinencia de los programas educativos. Asimismo, es recomendable la creación de comités mixtos (sector educativo y productivo) que validen y actualicen los contenidos formativos.

Instituciones que deben participar en coordinación con las instituciones de EFTP:

Consejo Hondureño de la Empresa Privada COHEP, Organizaciones de Mipymes y del Sector Social de la Economía, que representan al sector empresarial y proporciona retroalimentación sobre las necesidades del mundo laboral.

Sindicatos y Organizaciones de Trabajadores: Para asegurar que los programas reflejen tanto las demandas del empleador como los intereses de los trabajadores.

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS): Para apoyar la vinculación entre la formación y las políticas laborales nacionales.

Herramientas sugeridas:

Convenios de colaboración entre empresas y centros de formación: Estos acuerdos formales permitirán la formación dual, prácticas profesionales y pasantías, garantizando que los educandos adquieran experiencia en el ámbito laboral real.

Mesas de trabajo o comités mixtos: Involucrar tanto al sector educativo como al empresarial en la revisión continua de los programas formativos para garantizar que se ajusten a las necesidades cambiantes del mundo laboral.

Instrumento de seguimiento y mejora:

Observatorios de empleo y formación: Crear un sistema de monitoreo que permita recoger información sobre el desempeño laboral de los egresados y la pertinencia de las competencias adquiridas en el contexto real del mundo laboral. Este observatorio podría ser gestionado por el INFOP en coordinación con COHEP y los sindicatos.

5.3

FORMACIÓN DE EDUCADORES, INSTRUCTORES, CAPACITADORES Y MEJORA DE INFRAESTRUCTURA

Instituciones que deben participar:

La capacitación de los educadores, instructores y capacitadores es fundamental para asegurar que la enseñanza basada en competencias se implemente de manera efectiva. Los educadores, instructores y capacitadores deben recibir formación continua en metodologías de enseñanza basadas en competencias, así como en el uso de tecnologías educativas. Esto puede lograrse a través de programas de formación especializada para instructores, facilitados por instituciones como la SEDUC, el INFOP y UPNFM. Además, se deben realizar inversiones para mejorar la infraestructura de los centros de formación, adaptándola a las necesidades tecnológicas y pedagógicas actuales, asegurando que los educandos tengan acceso a recursos adecuados para su formación.

SEDUC e INFOP: Ambas instituciones deben colaborar para diseñar y ejecutar los programas de formación continua para los Educadores, instructores y capacitadores.

Universidades (UPNFM, UNAH): Instituciones que pueden desarrollar programas de especialización para capacitar a los Educadores, instructores y capacitadores en enseñanza basada en competencias.

UTC: Para coordinar la creación de lineamientos que aseguren la calidad de la Capacitación a educadores, instructores y capacitadores.

Herramientas sugeridas:

■ Programas de formación a educadores, instructores y capacitadores certificados:

Desarrollar programas formativos que incluyan capacitación en metodologías de enseñanza basadas en competencias, el uso de herramientas digitales y el desarrollo de evaluaciones competenciales. Estos programas deben ser certificados por INFOP y las universidades.

■ Fondos de inversión en infraestructura:

Establecer un fondo nacional para la mejora de la infraestructura tecnológica y pedagógica en los centros de formación técnica, permitiendo la modernización de aulas y talleres.

Instrumento de seguimiento y mejora:

■ Evaluación continua del desempeño de educadores, instructores y capacitadores:

Crear un sistema de evaluación y retroalimentación de educadores, instructores y capacitadores, basado en los resultados de los educandos y la calidad de la enseñanza basada en competencias. Esta evaluación puede ser gestionada por las instituciones formativas.

5.4

CERTIFICACIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS Y PROGRAMAS DE FORMACIÓN:

Para asegurar que los programas educativos estén alineados con el MNC, es esencial que los centros de formación y sus programas sean certificados. Este proceso de certificación debe estar basado en los estándares del MNC, garantizando que los centros educativos cumplan con los criterios de calidad, infraestructura y pertinencia de los programas formativos. La certificación debe ser realizada por organismos especializados, como la SETRASS y el INFOP, en coordinación con la UTC, asegurando que las cualificaciones otorgadas sean reconocidas tanto a nivel nacional como internacional.

Instituciones que deben participar:

SEDUC e INFOP: Deben liderar el proceso de certificación de los centros y programas educativos para asegurar que estén alineados con los estándares del MNC.

SETRASS: Para regular el proceso de certificación en coordinación con la Secretaría de Educación.

UTC: Para proporcionar los criterios y estándares que deben cumplir los programas educativos y los centros de formación para su certificación.

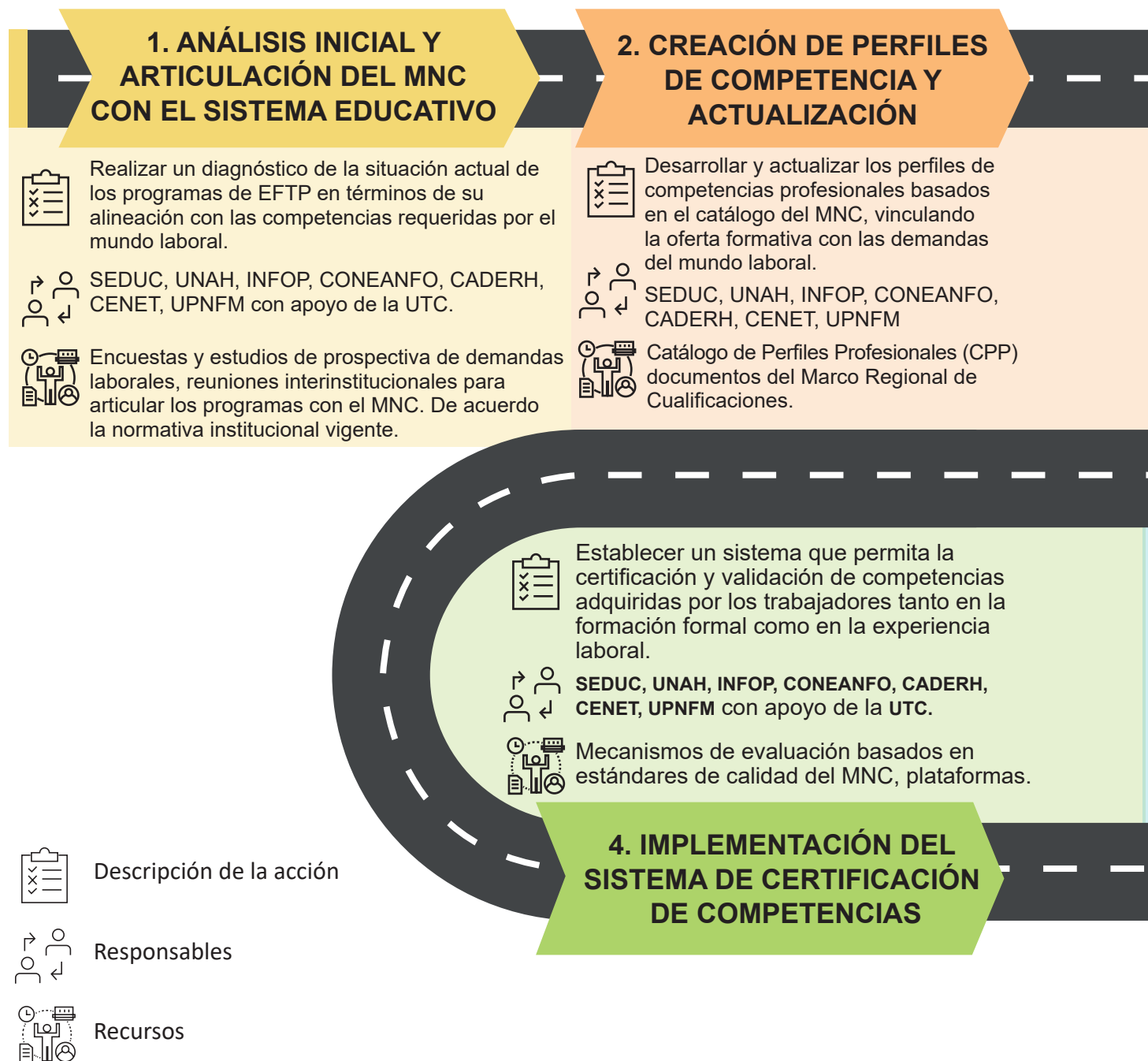
Herramientas sugeridas:

- **Sistema de acreditación de centros y programas:** Desarrollar una plataforma digital que centralice el proceso de acreditación de los centros de formación. Esta plataforma puede incluir un sistema de evaluación y seguimiento para asegurar que los programas formativos cumplen con los estándares del MNC.
- **Certificaciones de calidad educativa:** Implementar un sistema de auditoría periódica que permita evaluar si los centros educativos están cumpliendo con los requisitos de infraestructura, calidad de enseñanza y pertinencia de los programas educativos.

Instrumento de seguimiento y mejora:

- **Sistema de mejora continua para los centros acreditados:** Implementar un sistema de evaluación periódica para garantizar que los centros de formación sigan cumpliendo con los estándares del MNC. Este sistema incluiría auditorías regulares y procesos de retroalimentación tanto de los empleadores como de los educandos.

5.5 PROCEDIMIENTO PARA EL USO DEL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES (MNC) EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL (EFTP):



3. PARTICIPACIÓN ACTIVA Y VINCULACIÓN A PROGRAMAS DE FORMACIÓN



Diseñar programas formativos con modalidades flexibles como formación dual, educación a distancia y formación continua, ajustados al MNC.



SEDUC, UNAH, INFOP, CONEANFO, CADERH, CENET, UPNFM



Plataformas digitales, infraestructura tecnológica, laboratorios y talleres equipados.



Fortalecer las capacidades de los docentes, Educadores, instructores y capacitadores de EFTP mediante programas de actualización técnica y metodológica alineados con el MNC.



SEDUC, UNAH, INFOP, CONEANFO, CADERH, CENET, UPNFM



Redes de capacitación decente, programas de formación continua.



Implementar un sistema de monitoreo y evaluación continua para asegurar que los programas formativos cumplan con los estándares del MNC.



SENAEH/SETRAS en coordinación con las instituciones que desarrollan EFTP



Herramientas de evaluación de impacto, datos del mundo laboral.

5. CAPACITACIÓN DE FORMADORES A INSTRUCTORES

6. MONITOREO Y EVALUACIÓN CONTINUA

6

IMPLEMENTACIÓN DEL MNC PARA LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (SETRASS):

6.1

ROL DE LA SETRASS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MNC:

La SETRASS debe desempeñar un rol clave en la coordinación interinstitucional para la implementación del MNC, facilitando la articulación entre diversas entidades como el INFOP, la SEDUC, el COHEP, Organizaciones de Mipymes, el Sector Social de la Economía y las organizaciones de trabajadores. Esto implica establecer mesas de trabajo interinstitucionales donde se definan responsabilidades y se asegure que todas las acciones relacionadas con el MNC estén alineadas con las necesidades del mundo laboral. Además, la SETRASS debe promover la creación de comités técnicos de seguimiento que monitoreen el avance de la implementación en distintos sectores y asegurarse de que exista una retroalimentación continua entre los actores.

6.2

REGULACIÓN Y FISCALIZACIÓN DE CERTIFICACIONES:

La SETRASS tiene un papel crucial en la supervisión de los procesos de certificación de competencias laborales. Para ello, se sugiere que establezca un marco regulador que defina claramente los estándares y criterios de certificación en coordinación con la Unidad Técnica de Cualificaciones (UTC) el INFOP y la SEDUC. Además, la SETRASS debe desarrollar un sistema de auditoría para fiscalizar los centros de certificación y garantizar que las certificaciones emitidas cumplan con los estándares del MNC. Se recomienda crear un sistema digital que permita registrar y hacer seguimiento de las certificaciones, asegurando transparencia y control en el proceso, de manera que las empresas y trabajadores puedan verificar la validez de las certificaciones otorgadas.

6.3

INCENTIVOS PARA LA PARTICIPACIÓN DEL SECTOR PRIVADO Y TRABAJADORES:

Para promover la adopción del MNC, la SETRASS debe diseñar políticas de incentivos que estimulen tanto a las empresas como a los trabajadores a participar en el proceso. En el caso del sector privado, se sugiere la creación de incentivos fiscales o subsidios para aquellas empresas que implementen programas de formación y validación de competencias bajo el marco del MNC. Para los trabajadores, la SETRASS puede desarrollar programas que incluyan bonificaciones o reconocimientos para aquellos que obtengan certificaciones de competencias laborales. Además, la SETRASS debe liderar campañas de concienciación sobre los beneficios del MNC, destacando su impacto positivo en la empleabilidad y la productividad del sector privado.

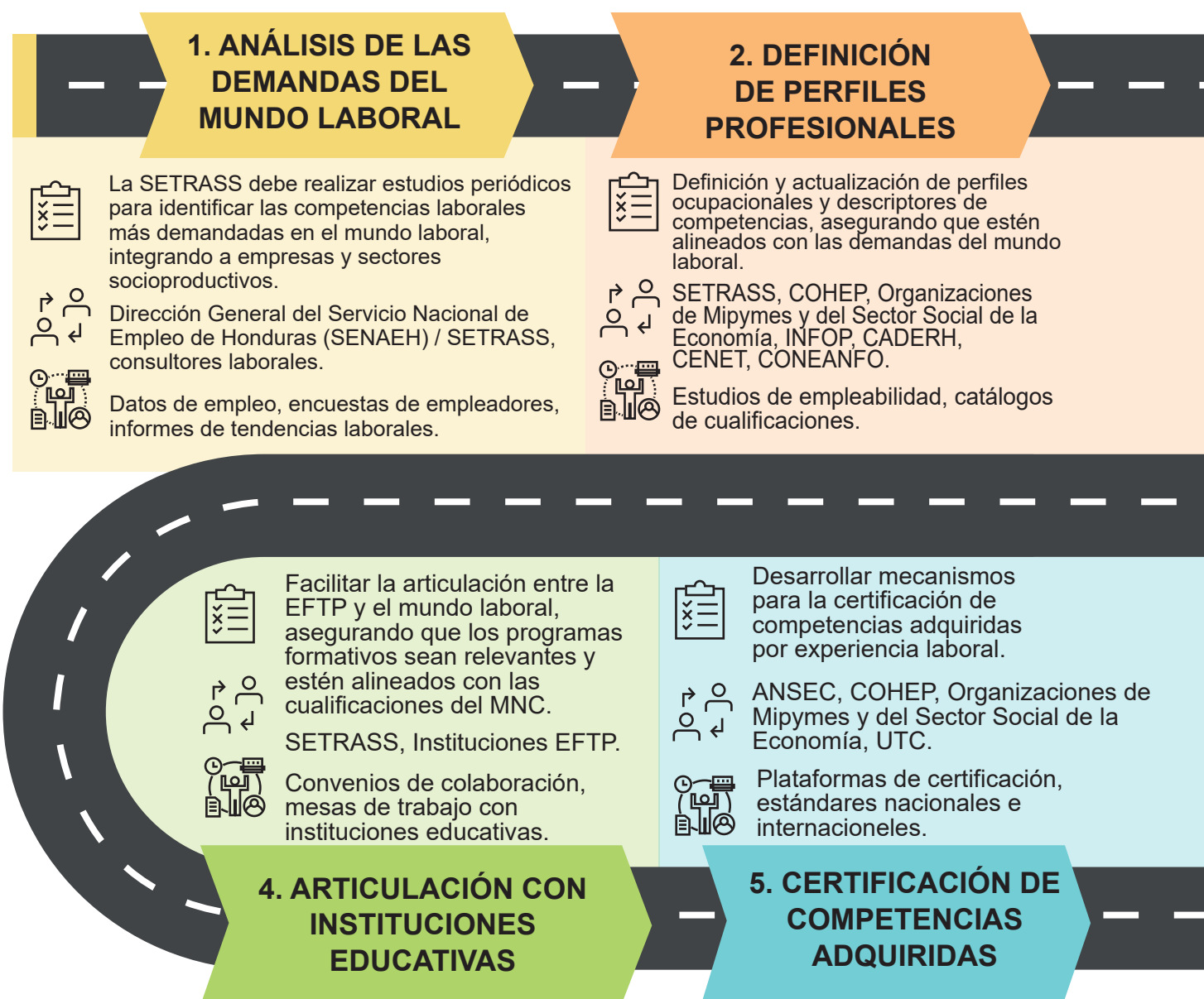
6.4

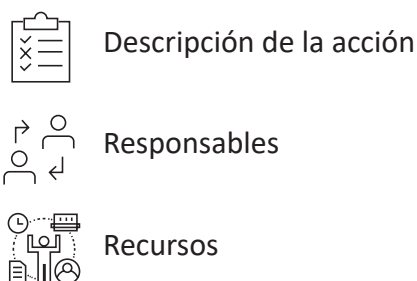
MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL MNC:

El monitoreo y evaluación del MNC es una función esencial que la SETRASS debe asumir para garantizar su efectividad y mejora continua. Para ello, se recomienda el desarrollo de un sistema de monitoreo y evaluación que recoja información periódica sobre el impacto del MNC en la empleabilidad, salarios y movilidad laboral de los trabajadores certificados. Este sistema debe estar basado en indicadores clave que midan el desempeño de los egresados en el mundo laboral, la satisfacción de los empleadores y la adecuación de las competencias a las necesidades del sector socio-productivo. La SETRASS debe generar informes periódicos que permitan ajustar las políticas y procedimientos del MNC en función de los resultados obtenidos, involucrando a todos los actores en la toma de decisiones.

6.5

PROCEDIMIENTO PARA EL USO DEL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES (MNC) EN LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (SETRASS):





3. DESARROLLO DE UN SISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS



Implementar un sistema de certificación de competencias adquiridas en el trabajo y fuera de los canales formales, promoviendo el reconocimiento y Validación de Competencias.



SETRASS en colaboración con instituciones certificadoras.



Normas y regulaciones para la certificación, sistemas de evaluación.



Implementar un sistema de seguimiento para medir el impacto del MNC en la inserción laboral de los egresados de programas de formación técnica y profesional.



SENAEH / SETRASS, COHEP, las Organizaciones de Mipymes y Social Productivas.



Herramientas de seguimiento, encuestas de satisfacción laboral.

6. MONITOREO Y SEGUIMIENTO DE EGRESADOS



Asegurar la actualización periódica de los perfiles ocupacionales y las competencias requeridas, en función de los cambios en el mundo laboral.



SETRASS ANSEC, COHEP, Organizaciones de Mipymes y del Sector Social de la Economía, UTC.



Encuestas de mundo laboral, reuniones con sectores socioproductivos.

7. ACTUALIZACIÓN CONTINUA DE LAS COMPETENCIAS

7

IMPLEMENTACIÓN DEL MNC PARA EL SECTOR DEL SERVICIO CIVIL

La implementación del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) en el sector del servicio civil, coordinado por la Asociación Nacional de Servicios Civiles (ANSEC), es una estrategia clave para mejorar la profesionalización y eficiencia del sector público en Honduras. A través del MNC, ANSEC puede garantizar el reconocimiento formal de las cualificaciones de los trabajadores del servicio civil, permitiendo que las competencias adquiridas a lo largo de su trayectoria laboral sean certificadas y valoradas. Esto facilita la nivelación de los perfiles de los puestos en función de las competencias definidas en el MNC, asegurando que los funcionarios públicos cuenten con las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva. De esta forma, el MNC ayuda a alinear el talento humano del sector público con las demandas de gestión moderna, promoviendo una administración más eficiente y transparente.

7.1 IMPLEMENTACIÓN DEL MNC EN EL SERVICIO CIVIL:

Para implementar el MNC en el sector de servicio civil, es crucial alinear los perfiles de los funcionarios públicos con las cualificaciones definidas en el MNC. La Administración Nacional del Servicio Civil (ANSEC) debe coordinar con la Unidad Técnica de Cualificaciones (UTC) y otras entidades formativas para revisar los perfiles laborales existentes y definir claramente las competencias requeridas en cada nivel de servicio civil. Se recomienda establecer un sistema de evaluación y mapeo de competencias para identificar brechas entre las competencias actuales de los funcionarios y los estándares del MNC, facilitando el diseño de planes de capacitación que respondan a estas necesidades.

7.2 PLANES DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PARA EL SERVICIO CIVIL:

La capacitación continua es fundamental para el desarrollo profesional de los funcionarios públicos. Se deben implementar programas formativos específicos basados en competencias, diseñados para mejorar las habilidades técnicas y transversales de los servidores públicos. Estos programas deben ser desarrollados en colaboración con la SEDUC, INFOP y universidades y alinearse con las competencias identificadas en el MNC. La capacitación puede incluir desde la mejora de habilidades tecnológicas y de gestión hasta el desarrollo de liderazgo y capacidades de toma de decisiones. Se recomienda el uso de plataformas de aprendizaje virtual para facilitar el acceso a la formación continua, permitiendo a los servidores públicos capacitarse sin afectar sus responsabilidades diarias.

7.3 CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS EN EL SECTOR PÚBLICO:

El proceso de certificación de competencias en el sector público debe ser formalizado y coordinado por ANSEC, en conjunto con la SETRASS y la UTC. Se debe establecer un procedimiento de evaluación y certificación de las competencias de los servidores públicos, basado en los niveles y cualificaciones del MNC. Para ello, es importante crear un sistema que permita a los funcionarios públicos validar sus competencias adquiridas a través de la experiencia laboral y la formación continua. Este proceso no solo garantiza que los servidores cuenten con las competencias necesarias, sino que también mejora su trayectoria profesional dentro del servicio civil.

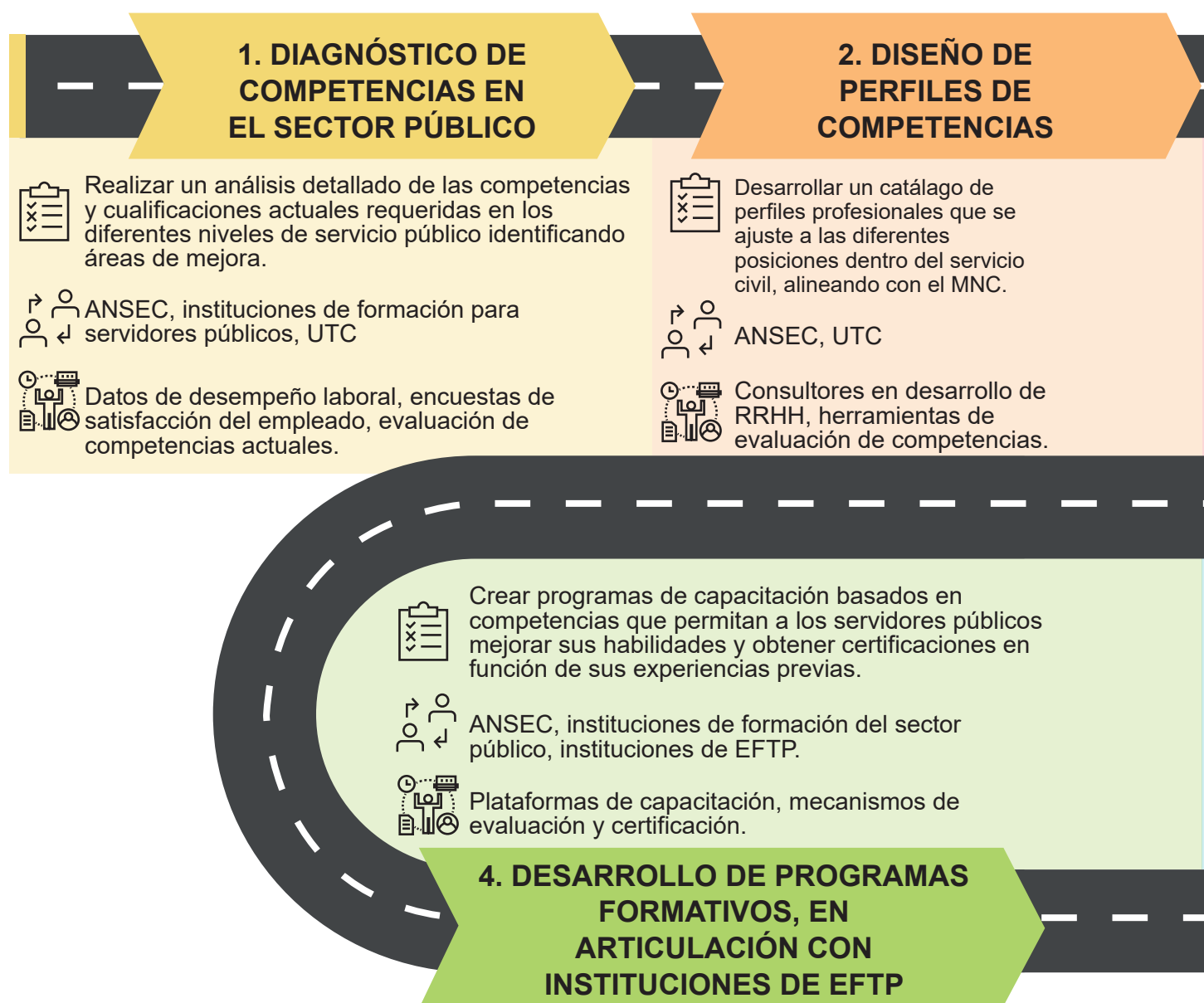
7.4

MEJORA DE LA EFICIENCIA EN LA GESTIÓN PÚBLICA:

El MNC tiene un impacto directo en la profesionalización de la gestión pública al asegurar que los funcionarios públicos cuenten con las competencias necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente. Al implementar el MNC, ANSEC contribuirá a mejorar la eficiencia y transparencia en la administración pública, asegurando que cada funcionario tenga un perfil de competencias claro y acorde a las necesidades de su puesto. Esto no solo optimiza la gestión del talento humano, sino que también mejora la capacidad de respuesta del Estado en la prestación de servicios públicos. Se sugiere realizar evaluaciones periódicas del desempeño, basadas en las competencias certificadas, para identificar áreas de mejora y planificar nuevas capacitaciones.

7.5

PROCEDIMIENTO PARA EL USO DEL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES (MNC) EN LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (ANSEC):





Descripción de la acción



Responsables



Recursos

3. AJUSTE DEL MODELO CURRICULAR DE FORMACIÓN



Revisar y actualizar los programas formativos existentes para los servidores públicos, ajustándolos al MNC, priorizando la formación continua.



ANSEC, instituciones de formación del sector público.



Programas de formación, expertos en desarrollo curricular.



Implementar mecanismos de validación y certificación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral (RVC), que permitan a los servidores públicos avanzar en su carrera profesional.



ANSEC, instituciones certificadoras, UTC, SETRASS



Sistemas de certificación, estándares de competencias.

5. RECONOCIMIENTO Y VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS



Evaluar periódicamente la efectividad del piloto en términos de inserción laboral, ajuste de la formación a las necesidades empresariales y extender el MNC a más sectores socioproductivos del país.



ANSEC, UTC, SETRASS



Herramientas de evaluación, informes de desempeño.

6. MONITOREO Y EVALUACIÓN CONTINUA

BIBLIOGRAFÍA

- Billorou, N., & Vargas, F. (2010). Herramientas básicas para el diseño e implementación de Marcos de Cualificaciones. Guía de trabajo. OIT/Cinterfor.
- Congreso Nacional de Honduras. (1998). Ley para el desarrollo de la educación alternativa no formal. Decreto Nº 313-98.
- CONOCER- SEP México. (2020). Marco Nacional de Cualificaciones y el Sistema Nacional de Créditos Académicos. México.
- Greciet, P. (2021). Propuestas para el desarrollo e implementación del Marco Nacional de Cualificaciones en Honduras (MNC-H). EUROSOCIAL.
- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). (2019). Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica. San José, Costa Rica.
- Ministerio de Educación de Chile y Corporación de Fomento de la Producción. (2017). Marco de Cualificaciones Técnico-Profesional de Chile. Santiago de Chile, Chile.
- Consejo Nacional de Educación. (2021). Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP) de Honduras. Tegucigalpa, Honduras.
- Mesa Técnica de Educación y Formación Técnica Profesional. (Actualizada 2023). Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP) de Honduras. Tegucigalpa..
- Consejo Nacional de Educación. (2021). Marco Nacional de Cualificaciones para la Educación y Formación Técnica Profesional de Honduras (MNC-EFTPH). Tegucigalpa, Honduras.
- South African Qualifications Authority (SAQA). (2019). National Policy and Criteria for the Implementation of Recognition of Prior Learning (RPL) (Amended in March 2019). Sudáfrica.
- OIT/Cinterfor. (2022). Marco Regional de Cualificaciones de América Latina. Montevideo, Uruguay.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Marco Regional de Cualificaciones de América Latina. Montevideo, Uruguay.
- Congreso Nacional de Honduras. (1989). Ley de Educación Superior. Tegucigalpa, Honduras.

Mesa Técnica de Educación y Formación Técnica Profesional del Consejo Nacional de Educación del Consejo Nacional de Educación (EFTP-H/CONED).

Instituciones Representadas

1. Asociación Nacional de Universidades Privadas de Honduras (ANUPRIH)
2. Centro Asesor de Desarrollo de Recursos Humanos (CADERH)
3. Central General de Trabajadores (CGT)
4. Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET)
5. Comisión para el Desarrollo de la Educación Alternativa No formal (CONEANFO)
6. Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH)
7. Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)
8. Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)
9. La Red Nacional de Escuelas Agrícolas (REDAGRO).
10. Secretaría de Estado en el Despacho de Educación (SEDUC)
11. Secretaría de Estado en el Despacho de Asuntos de la Mujer (SEMUJER)
12. Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS)
13. Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología y la Innovación (SENACIT)
14. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM)
15. Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)

Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Educación (CONED):
(Como institución articuladora del Sistema Educativo Nacional).



HONDURAS
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA


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