



# **POLÍTICA PÚBLICA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE HONDURAS PARA EL PERÍODO 2024 - 2027 (PPEFTP)**



---

Consejo Nacional de Educación (CONED). (2025).  
**Política Pública de Educación y Formación Técnica profesional de Honduras para el período 2024 - 2027 (PPEFTP)**  
**Web:** [www.coned.gob.hn](http://www.coned.gob.hn)  
Tegucigalpa, Honduras.

## Instituciones Representadas

Asociación Nacional de Universidades Privadas de Honduras (ANUPRIH)  
Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos (CADERH)  
Central General de Trabajadores (CGT)  
Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET)  
Comisión para el Desarrollo de la Educación Alternativa No formal (CONEANFO)  
Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH)  
Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)  
Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)  
Secretaría de Estado en el Despacho de Educación (SEDUC)  
Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS)  
Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SENACIT)  
Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM)  
Secretaría de Estado en el Despacho de Asuntos de la Mujer (SEMUJER)  
Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)

## Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Educación

Mesa Técnica de Educación y Formación Técnica Profesional del Consejo Nacional de Educación



# CONTENIDO

<b>1.</b>	<b>NOMBRE DE LA POLÍTICA .....</b>	<b>13</b>
<b>2.</b>	<b>OBJETIVO DE LA POLÍTICA .....</b>	<b>13</b>
<b>3.</b>	<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>13</b>
<b>4.</b>	<b>ANTECEDENTES DE LA EFTP EN HONDURAS .....</b>	<b>17</b>
<b>5.</b>	<b>MARCO LEGAL .....</b>	<b>18</b>
	Constitución de la República .....	19
	Ley Fundamental de Educación. Decreto No. 262-2011, de 22 de febrero de 2012 .....	19
	Ley de Educación Superior .....	19
	Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) .....	19
	Ley de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad y Equidad de la Educación .....	20
	Ley del Instituto Nacional de Formación Profesional .....	20
	Ley para el Desarrollo de la Educación Alternativa No Formal. Decreto No. 313-98, de 15 de febrero de 1999 .....	21
	Ley de Educación Superior. Decreto No.142-89, de 17 de octubre de 1989 .....	21
	Ley Marco Para el Desarrollo Integral de la Juventud. Decreto No.260-2005, de 16 de enero de 2006. ....	22
<b>6.</b>	<b>MARCO INSTITUCIONAL .....</b>	<b>22</b>
	Educación formal y no formal .....	22
	Educación informal.....	23
	Actores de la empresa privada y la sociedad civil en la PPEFTP.....	24
<b>7.</b>	<b>FUNDAMENTACIÓN DE LA EFTP .....</b>	<b>25</b>
	Principios orientadores de la PPEFTP .....	25
	Marco Nacional de Cualificaciones de Honduras: .....	31
<b>8.</b>	<b>METODOLOGÍA DE LA FORMULACIÓN DE LA PPEFTP .....</b>	<b>35</b>
<b>9.</b>	<b>BENEFICIARIOS .....</b>	<b>38</b>
<b>10.</b>	<b>SITUACIÓN PROBLEMÁTICA DE LA EFTP .....</b>	<b>39</b>
	Enfoque sistémico de la situación problemática .....	39
	Pobreza.....	42
	Embarazo adolescente .....	43
	Trabajo infantil .....	44
	Educación .....	46

Competencias laborales y habilidades para la vida .....	50
Sectores productivos y productividad .....	53
Brecha educativa en el empleo .....	56
Oportunidades de empleabilidad.....	59
Tasa de participación .....	59
Ocupación principal.....	61
Subocupación por insuficiencia de salario.....	64
Ingresos insuficientes e inestables .....	66
Crecimiento económico y pobreza .....	68
<b>11. DIAGNÓSTICO DEL SUBSISTEMA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL (SEFTP) Y TEORÍA DE CAMBIO.....</b>	<b>69</b>
Diagnóstico integral del SEFTP .....	71
Débil capacidad de gestión del SEFTP y de sus centros de formación .....	72
Débil capacidad para identificar competencias laborales .....	76
Poca pertinencia de la oferta de EFTP en relación con las competencias demandadas .....	80
Fragmentación en el reconocimiento, validación y certificación de competencias .....	84
Falta de conocimiento, valoración y culminación de la EFTP .....	85
Deficiente innovación y promoción de emprendimientos y débiles procesos de inclusión social e igualdad de género.....	87
<b>12. PPEFTP Multisectorial: Articulación con otras políticas públicas. ....</b>	<b>91</b>
Prioridad de la PPEFTP .....	91
Visión de País 2010 - 2038.....	92
Plan de Gobierno para Refundar el País.....	93
Plan de Refundación del Sistema Educativo Nacional 2023 - 2030 (PRESENA).....	93
Política de Empleo Decente con Empresas Sostenibles 2023 – 2030.....	94
Política de Protección Social.....	95
Política Nacional de la Mujer 2010 - 2022.....	95
Política Pública para el ejercicio de los derechos y la inclusión social.....	95
Política de prevención de la violencia hacia la niñez y juventud.....	95
<b>13. PROPUESTA ESTRATÉGICA DE LA PPEFTP .....</b>	<b>96</b>
Visión y misión del SEFTP de Honduras.....	96
Valores e Hipótesis .....	96
Ámbitos de acción y ejes estratégicos .....	97
Gestión estratégica – plan de ejecución .....	100
Priorización para la ejecución de la PEFTP.....	102

<b>14. MARCO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>114</b>
<b>15. MARCO DE FINANCIAMIENTO DE LA PPEFTP .....</b>	<b>110</b>
Diagnóstico presupuestal para financiar la PPEFTP, el Marco Macro de Financiamiento Fiscal de Mediano Plazo (MMFMP) .....	110
La importancia de la inversión pública en educación según el MMFMP .....	110
Análisis de los POA de las instituciones y su contraste con la PPEFTP .....	111
Análisis de los presupuestos públicos de las entidades de la EFTP de Honduras (2021-2023) .....	112
El presupuesto proyectado para la PPEFTP (2024-2027) .....	114
Lineamientos para la elaboración del presupuesto de la PPEFTP .....	117
Recursos financieros proyectados para el presupuesto de la PPEFTP 2024-2027 .....	117
Las fuentes de financiación de la PPEFTP .....	119
Proyecciones de los recursos financieros para la PPEFTP según los clasificadores presupuestarios de SEFIN .....	120
Panorama presupuestal de la PPEFTP (2024 – 2027).....	121
Presupuesto 2024 - La etapa crítica de la ejecución presupuestal de la PPEFTP .....	121
Presupuestos 2025-2026 - Las etapas del sentido de pertinencia de la formación, la certificación de competencias laborales y la orientación para tener una formación exitosa .....	122
Presupuesto 2027 - El final de la ejecución presupuestal cuatrienal de la PPEFTP .....	123
Estrategia para el financiamiento de la PPEFTP y para cerrar brechas .....	124
Las instituciones de la PPEFTP en la ejecución presupuestal 2024-2027.....	125
Bases para elaborar el análisis de impacto fiscal de la PPEFTP.....	127
 ANEXOS .....	128
ANEXO 1: Población total, población en edad de trabajar, fuerza de trabajo, ocupados, subocupados y desocupados .....	128
Anexo 2: Indicadores de Procesos (productos internos) y productos externos .....	129
Anexo 3: Fichas Técnicas de Indicadores.....	169
Anexo 4: Análisis POA 2023 – 2024 de las instituciones EFTP .....	188
Anexo 5: Análisis de Impacto Fiscal .....	197
 BIBLIOGRAFÍA.....	217

## CONTENIDO DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1:</b> Componentes de la Educación y Formación Técnico Profesional - EFTP .....	29
<b>Ilustración 2:</b> Elementos Técnicos del MNC-EFTP.....	32
<b>Ilustración 3:</b> Enfoque sistémico de la situación problemática de desigualdad y oportunidades de empleabilidad .....	40
<b>Ilustración 4:</b> Porcentaje de hogares en condición de pobreza según el costo de la canasta familiar .....	42
<b>Ilustración 5:</b> Embarazo adolescente en América Latina .....	43
<b>Ilustración 6:</b> América Latina y el Caribe (23 países): mujeres de 20 a 24 años que estaban casadas o en unión a los 15 o 18 años, 2017 (en porcentaje).....	44
<b>Ilustración 7:</b> Niñez de 5 a 17 años por condición de trabajo – promedio período 2015-2022 .....	44
<b>Ilustración 8:</b> Niñez por condición de trabajo según sexo.....	45
<b>Ilustración 9:</b> Niñez por condición de trabajo según edad .....	45
<b>Ilustración 10:</b> Cobertura de 12 a 14 años según dominio y sexo.....	47
<b>Ilustración 11:</b> Cobertura de 15 a 17 años según dominio y sexo.....	48
<b>Ilustración 12:</b> Tasa de finalización de la educación media superior, por quintil de ingreso (%) .....	49
<b>Ilustración 13:</b> Comparación movilidad educativa absoluta ascendente entre América Latina y el Caribe y Honduras para cohortes nacidas entre 1930 – 2010 .....	49
<b>Ilustración 14:</b> Años de escolaridad y tasas de analfabetismo según dominio .....	51
<b>Ilustración 15:</b> Tasa de participación de personas sin nivel educativo según sexo (2015-2023).....	57
<b>Ilustración 16:</b> Años de escolaridad promedio de la población ocupada y desocupada.....	58
<b>Ilustración 17:</b> Tasa de desocupación por nivel educativo .....	58
<b>Ilustración 18:</b> Tasa de participación en el mundo de trabajo según sexo (2015-2023) .....	60
<b>Ilustración 19:</b> Tasa de desocupación según sexo .....	60
<b>Ilustración 20:</b> índice de paridad de género en la tasa de participación por nivel educativo .....	61
<b>Ilustración 21:</b> Porcentaje de personas según ocupación principal (2015-2023).....	62
<b>Ilustración 22:</b> Porcentaje de personas por ocupación principal según sexo.....	62
<b>Ilustración 23:</b> Porcentaje de personas por ocupación principal según dominio .....	63
<b>Ilustración 24:</b> Años de escolaridad por categoría ocupacional.....	63
<b>Ilustración 25:</b> Tasa de analfabetismo según categoría ocupacional .....	64
<b>Ilustración 26:</b> Tasa de subocupación por insuficiencia de salario según dominio .....	65
<b>Ilustración 27:</b> Subempleo por insuficiencia de salario según sexo .....	65
<b>Ilustración 28:</b> Nivel de salarios en el sector público en función al salario mínimo 2023.....	67
<b>Ilustración 29:</b> Nivel de salarios en el sector privado en función al salario mínimo - 2023 .....	67

<b>Ilustración 30:</b> Nivel de salarios en el trabajo por cuenta propia en función al salario mínimo .....	68
<b>Ilustración 31:</b> Ingreso promedio de personas sin nivel educativo según ocupación principal .....	68
<b>Ilustración 32:</b> Enfoque sistémico de la situación problemática de la EFTP.....	70
<b>Ilustración 33:</b> Diagnóstico integral del SEFTP por ámbito de acción en función a la situación problemática.....	72
<b>Ilustración 34:</b> Diagnóstico de la gobernanza en el SEFTP y propuesta de cambio.....	74
<b>Ilustración 35:</b> Diagnóstico del sistema de calidad de la EFTP y propuesta de cambio.....	76
<b>Ilustración 36:</b> Diagnóstico de la observancia, mapeo y prospectiva de las demandas del mundo laboral y propuesta de cambio.....	78
<b>Ilustración 37:</b> Diagnóstico de la débil vinculación de la oferta con el mundo laboral y propuesta de cambio .....	79
<b>Ilustración 38:</b> Diagnóstico de los modelos curriculares obsoletos y propuesta de cambio.....	81
<b>Ilustración 39:</b> Diagnóstico de las modalidades de EFTP y propuesta de cambio .....	82
<b>Ilustración 40:</b> Diagnóstico de la formación docente fragmentada y propuesta de cambio.....	83
<b>Ilustración 41:</b> Diagnóstico de la certificación de competencias laborales y propuesta de cambio .....	85
<b>Ilustración 42:</b> Diagnóstico de la orientación vocacional y profesional y propuesta de cambio .....	86
<b>Ilustración 43:</b> Diagnóstico de la estrategia de comunicación de la EFTP y propuesta de cambio .....	87
<b>Ilustración 44:</b> Diagnóstico del déficit de innovación y estrategias para las competencias digitales y propuesta de cambio .....	88
<b>Ilustración 45:</b> Diagnóstico de elevados niveles de exclusión de grupos vulnerables en la EFTP y propuesta de cambio .....	90
<b>Ilustración 46:</b> Gestión estratégica de la PPEFTP para la creación de valor público .....	100
<b>Ilustración 47:</b> Estrategia de ejecución de la PPEFTP .....	101
<b>Ilustración 48:</b> Marco de seguimiento y evaluación de la PPEFTP .....	104
<b>Ilustración 49:</b> Cadena de resultados.....	105
<b>Ilustración 50:</b> Montos de presupuestos públicos de las instituciones de EFTP de Honduras 2020-2023 .....	114
<b>Ilustración 51:</b> Estructuras del presupuesto para el financiamiento de la PPEFTP según la SEFIN .....	115
<b>Ilustración 52:</b> Estructura de gastos corrientes según la SEFIN.....	116
<b>Ilustración 53:</b> Estrategia para el financiamiento de la PPEFTP .....	124

## CONTENIDO DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Indicadores de impacto, efecto y resultado .....	16
<b>Tabla 2:</b> Presupuesto estimado de la PPEFTP – por eje estratégico y año (en lempiras) .....	17
<b>Tabla 3:</b> Familias Profesionales CPP .....	30
<b>Tabla 4:</b> Primer Elemento estructurante del MNC-EFTP.....	33
<b>Tabla 5:</b> Niveles del MNC-EFTP.....	34
<b>Tabla 6:</b> Porcentaje de hogares en condición de pobreza según el costo de la canasta familiar - 2021...	42
<b>Tabla 7:</b> Población de 3 a 17 años que asiste a un centro de enseñanza y tasa de cobertura según dominio y sexo .....	46
<b>Tabla 8:</b> Tasa de analfabetismo y años de estudio promedio por sexo, según dominio, quintil de ingreso, rangos de edad y categoría ocupacional.....	52
<b>Tabla 9:</b> Personas ocupadas y que declaran ingresos por rama de actividad.....	54
<b>Tabla 10:</b> Personas ocupadas y que declaran ingresos por ocupación principal .....	55
<b>Tabla 11:</b> Ingreso promedio de las personas ocupadas que declaran ingreso por categoría ocupacional, según dominio, nivel educativo, rango de edad y sexo (Lps/Mes/Persona) .....	66
<b>Tabla 12:</b> Matriz de la Misión, Visión, Ámbitos de Acción, Ejes Estratégicos y Objetivos específicos .....	98
<b>Tabla 13:</b> Mapeo de prioridades de la PPFTP .....	103
<b>Tabla 14:</b> Indicadores de impacto de la PPEFTP .....	107
<b>Tabla 15:</b> Indicadores de efectos de la PPEFTP.....	108
<b>Tabla 16:</b> Indicadores de resultados de la PPEFTP .....	109
<b>Tabla 17:</b> Consolidación presupuestal de instituciones de la EFTP 2021-2023 .....	113
<b>Tabla 18:</b> Presupuestos anuales por ejes de la PPEFTP 2024 - 2027 .....	118
<b>Tabla 19:</b> Fuentes de financiación por ejes de la PPEFTP 2024-2027 .....	119
<b>Tabla 20:</b> Presupuesto por clasificadores presupuestales de la PPEFTP .....	120
<b>Tabla 21:</b> Fuentes de financiamiento por ejes de la PPEFTP 2024 .....	121
<b>Tabla 22:</b> Fuentes de financiamiento por ejes de la PPEFTP 2025-2026 .....	122
<b>Tabla 23:</b> Fuentes de financiamiento por ejes de la PPEFTP 2027 .....	123
<b>Tabla 24:</b> Entidades responsables en la financiación de la PPEFTP .....	126

# SIGLAS

<b>AHPAFA</b>	Asociación Hondureña de Padres de Familia
<b>AIF</b>	Análisis de Impacto Fiscal
<b>ANUPRIH</b>	Asociación Nacional de Universidades Privadas de Honduras
<b>BCH</b>	Banco Central de Honduras
<b>BCIE</b>	Banco Centroamericano de Integración Económica
<b>BID</b>	Banco Interamericano de Desarrollo
<b>BM</b>	Banco Mundial
<b>CADERH</b>	Centro Asesor Para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Honduras
<b>CAF</b>	Corporación Andina de Fomento
<b>CANATURH</b>	Cámara Nacional de Turismo de Honduras
<b>CCIT</b>	Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa
<b>CEDEFOP</b>	Centros de Investigación de la Formación Profesional
<b>CEFTP</b>	Centros de Educación y Formación Técnica Profesional
<b>CENET</b>	Centro Nacional de Educación para el Trabajo
<b>CEO</b>	Centros de Empleo y Oportunidades
<b>CEPAL</b>	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
<b>CFPSJB</b>	Centro de Formación Profesional San Juan Bosco
<b>COHEP</b>	Consejo Hondureño de la Empresa Privada
<b>CONEANFO</b>	Comisión para el Desarrollo de la Educación Alternativa No Formal
<b>CONEVAL</b>	Comisión Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación del Sistema Nacional de Educación
<b>CONED</b>	Consejo Nacional de Educación Honduras
<b>CUTH</b>	Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras
<b>COPRUMH</b>	Colegio Profesional Unión Magisterial de Honduras
<b>CPP</b>	Catálogo de Perfiles Profesionales
<b>CTS</b>	Comités Técnicos Sectoriales
<b>EPHPM</b>	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples
<b>EFTP</b>	Educación Formación Técnica Profesional
<b>EUROSOCIAL</b>	Programa para la Cohesión Social en América Latina
<b>FONAC</b>	Foro Nacional de Convergencia
<b>INE</b>	Instituto Nacional de Estadísticas Honduras
<b>INFOP</b>	Instituto Nacional de Formación Profesional
<b>MIPYMES</b>	Micros, Pequeñas y Medianas Empresas
<b>MMFMP</b>	Marco Macro de Financiamiento Fiscal de Mediano Plazo
<b>MNC-EFTP</b>	Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Honduras

<b>MTEFTP</b>	Mesa Técnica de Educación y Formación Técnica Profesional
<b>OPIE</b>	Organización de Promoción de Inversión y de Exportación
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>PIP</b>	Programa de Inversión Pública
<b>POA</b>	Plan Operativo Anual
<b>PPEFTP</b>	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
<b>PET</b>	Población en Edad de Trabajar
<b>RVCC</b>	Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias
<b>SEDUC</b>	Secretaría de Estado en el Despacho de Educación
<b>SEFIN</b>	Secretaría de Finanzas
<b>SENACIT</b>	Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología y la Innovación
<b>SENPRENDE</b>	Servicio Nacional de Emprendimiento y de Pequeños Negocios
<b>SEMUJER</b>	Secretaría de Despacho de Asuntos de las Mujeres
<b>SETRASS</b>	Secretaría de Estado en el Despacho de Trabajo y Seguridad Social
<b>ST-CONED</b>	Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Educación
<b>UE</b>	Unión Europea
<b>UNAH</b>	Universidad Nacional Autónoma de Honduras
<b>UPNFM</b>	Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán
<b>USAID</b>	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
<b>UTC</b>	Unidad Técnica de Cualificaciones

## 1. NOMBRE DE LA POLÍTICA

Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional de Honduras para el período 2024- 2027 (PPEFTP).

## 2. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

El objetivo general de la Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional es:

Dotar de empleabilidad a los jóvenes hondureños y a la población activa desempleada, así como mantener y mejorar las competencias de la población activa ocupada a través de la articulación de un Subsistema de Educación y Formación Técnica Profesional (SEFTP) de excelencia, innovador, sostenible, flexible e inclusivo que se base en la observación permanente del mundo laboral y en la corresponsabilidad de todos los actores que procure a los individuos la adquisición de las competencias técnicas, emprendedoras y humanas necesarias para el acceso, la permanencia y la mejora en el empleo o trabajo por emprendimiento, así como una orientación profesional de calidad que les permita tomar las mejores decisiones en su aprendizaje a lo largo de la vida.

## 3. INTRODUCCIÓN

La identificación de la situación problemática que afecta a la educación y formación técnica profesional (EFTP), se realizó a partir de un análisis de la realidad crítica desde un enfoque sistémico. Se establecieron interrelaciones entre los ámbitos de pobreza, trabajo infantil, embarazo adolescente, educación, competencias laborales y habilidades para la vida, oportunidades de empleabilidad e ingresos mensuales, que en última instancia inciden nuevamente en los elevados niveles de pobreza.

Este enfoque sistémico permitió interpretar la situación problemática, identificando algunos “nudos críticos” que deben resolverse para cambiar gradualmente el comportamiento de un sistema de reproducción de la pobreza que prevalece en Honduras desde hace varias décadas, demostrando una ausencia de efectividad de la estructura estatal y en la gestión de políticas públicas.

La Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional (PPEFTP) se constituye en uno de los pilares fundamentales que permitirán resolver esos “nudos críticos” y promover el desarrollo sostenible de Honduras. Dará una respuesta pertinente y efectiva al déficit de capital humano, expresado en las deficientes competencias laborales y habilidades para la vida de las personas que no pudieron acceder a una educación primaria y secundaria de calidad para mejorar sus oportunidades de empleabilidad.

La PPEFTP representa una nueva oportunidad para que estas personas desarrollen competencias específicas y obtengan una certificación que les permita mejorar sus oportunidades de empleabilidad en el trabajo asalariado o por cuenta propia, a fin de incrementar sus ingresos y reducir el número de hogares que viven en condiciones de pobreza.

Esto tendrá un impacto intergeneracional, debido a que aumentará la probabilidad de que los hijos e hijas de estas personas alcancen la movilidad educativa hacia un nivel de estudios superior al de sus padres, generando mejores competencias laborales y habilidades para la vida en el futuro, contribuyendo al desarrollo productivo y crecimiento económico del país. Por lo tanto, la PPEFTP junto con otras políticas públicas, impulsarán la destrucción del círculo vicioso de la pobreza y promoverán la construcción del círculo virtuoso de desarrollo.

Inicialmente, se realizó un análisis exhaustivo del actual Subsistema de Educación y Formación Técnica Profesional (SEFTP), destacando sus contradicciones y la escasa pertinencia e idoneidad de sus intervenciones en relación con el importante reto al que se enfrenta la EFTP.

Las instituciones que integran el SEFTP carecen de una visión común y de un compromiso compartido para desarrollar una gestión transparente orientada a resultados que consolide el buen funcionamiento de los sistemas de información, planificación, organización, ejecución y evaluación. Esto genera un comportamiento nocivo del SEFTP, causando daños a la sociedad en general al reforzar el sistema de reproducción de la pobreza y desigualdad.

El objetivo principal de la PPEFTP es facilitar la transformación de un SEFTP fragmentado en un SEFTP innovador, sostenible, flexible e inclusivo en Honduras, cuyos productos y servicios generen valor público a la sociedad, proporcionando a las personas, especialmente a la población más vulnerable, las competencias y habilidades técnicas, emprendedoras y humanas necesarias para mejorar sus oportunidades de empleabilidad e incrementar sus ingresos.

En este contexto, los alcances y propósitos del PPEFTP son congruentes con los principios y objetivos señalados en el Plan de Gobierno para la Refundación de la Patria, particularmente en materia de desigualdad, descentralización y participación ciudadana. Cabe señalar que esta política pública pretende convertirse en una política de Estado que trascienda a varias administraciones gubernamentales, como condición indispensable para lograr impactos y resultados socioeconómicos sostenibles.

**La construcción del SEFTP innovador, sostenible, flexible e inclusivo se basa en los siguientes ámbitos de acción y ejes estratégicos:**

1. Gestión estratégica del SEFTP y de los CEFTP.
  - 1.1. Eje 1: Gobernanza del SEFTP
  - 1.2. Eje 2: Sistema de calidad de la EFTP y acreditación de los CEFTP
2. Competencias laborales
  - 2.1. Eje 3: Observación, mapeo y prospectiva de las necesidades de cualificación y competencias
  - 2.2. Eje 4: Implementar el Marco Nacional de Cualificaciones
3. Programas de EFTP pertinentes (trabajo, expectativas individuales y desarrollo productivo)
  - 3.1. Eje 5: Modelo curricular de la EFTP
  - 3.2. Eje 6: Nuevas modalidades de EFTP y vías flexibles de aprendizaje (dual, a distancia y otras)
  - 3.3. Eje 7: Formación y el desempeño de docentes, formadores, instructores y equipos de los CEFTP
4. Certificación de competencias laborales
  - 4.1. Eje 8: Dispositivo de reconocimiento, validación y certificación de competencias
5. Conocimiento, valoración y culminación con éxito de la EFTP
  - 5.1. Eje 9: Orientación vocacional y profesional
  - 5.2. Eje 10: Estrategia de comunicación y mejora del atractivo de la EFTP
6. Transversales
  - 6.1. Eje 11: Innovación aplicada en EFTP y fomentar la creatividad y emprendimiento productivo
  - 6.2. Eje 12: Equidad y cohesión social e igualdad de género en la EFTP

Para garantizar una gestión integral y eficaz de estos ámbitos y ejes estratégicos, la PPEFTP ha incluido en su estrategia de intervención el marco metodológico de gestión estratégica para la creación de valor público, integrando las dimensiones de la gestión política, gestión operativa y gestión sustantiva.

La gestión política de la PPEFTP tiene el objetivo de asegurar la legitimidad y sostenibilidad financiera, para lo cual se ha previsto desarrollar las siguientes acciones:

- Incidir en la agenda de distintos actores políticos para que la PPEFTP sea una política pública de Estado, garantizando la sostenibilidad de su financiamiento con recursos del gobierno y de la cooperación internacional.
- Creación de la Comisión Nacional de EFTP
- Gobernanza del SEFTP – articulación interinstitucional
- Gestión descentralizada del SEFTP.
- Marco normativo para una gobernanza consistente
- Participación ciudadana
- Gestionar financiamiento a partir del marco de financiamiento y el análisis de impacto fiscal.
- Conocimiento y valoración social de los resultados de la EFTP

La gestión operativa de la PPEFTP conlleva acciones que hagan viable la ejecución operativa considerando criterios de calidad, eficiencia y eficacia, para lo que se han definido las siguientes acciones:

- Creación de la Unidad Técnica de Cualificaciones
- Creación de Comités Técnicos Sectoriales
- Sistemas de información planificación, organización y evaluación del SEFTP
- Sistema de calidad de la EFTP
- Centros de EFTP con infraestructura y equipamiento mejorados
- Centros de EFTP con una gestión pedagógica e institucional fortalecida
- Competencias laborales identificadas
- Marco Nacional de Cualificaciones implementado
- Modelo curricular de la EFTP
- Nuevas modalidades flexibles de EFTP
- Formación y desempeño de docentes, formadores y otros
- Orientación y vocación profesional
- Innovación aplicada en EFTP

Por último, la gestión sustantiva se refiere a creación de “valor público” expresado en los resultados que la PPEFTP contribuirá a alcanzar y que serán valorados por la sociedad:

- Egresados/as con un nivel de ingreso mensual mayor o igual a un salario mínimo
- Egresados/as de la población vulnerable que participa en el mundo laboral
- Personas con certificación de competencias laborales adquiridas por la experiencia laboral o vías no formales
- Creatividad y emprendimiento productivo
- Tasa de finalización de programas de EFTP
- Oferta de EFTP de calidad y pertinente acorde a la demanda de sectores productivos y expectativas individuales
- Acreditación de centros de EFTP
- Equidad, cohesión social e igualdad de género

Se espera que la PPEFTP contribuya a resolver uno de los problemas críticos para el desarrollo de Honduras, como es la insuficiencia e inestabilidad de los ingresos de los trabajadores asalariados y los trabajadores por cuenta propia, las limitadas oportunidades de empleabilidad y las deficientes competencias básicas y habilidades para la vida. La PPEFTP ha establecido los siguientes indicadores de impacto, efecto y resultado para medir su efectividad:

**Tabla 1: Indicadores de impacto, efecto y resultado**

Tipo	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027
Impacto	Porcentaje de egresados/as de programas de EFTP con un nivel de ingreso mensual menor a un salario mínimo en el sector privado	80,9%	80,5%	80,0%	79,0%	78,0%
	Porcentaje de egresados/as de programas de EFTP con un nivel de ingreso mensual menor a un salario mínimo en el trabajo por cuenta propia	65,1%	62,8%	60,6%	58,5%	56,4%
	Porcentaje de egresadas de programas de EFTP sin nivel educativo que participa en el mundo laboral	21%	22%	24%	27%	31%
Efecto	Porcentaje de egresadas con nivel educativo de primaria de programas de EFTP que participa en el mundo laboral	33%	35%	38%	43%	50%
	Incremento porcentual de egresados de programas de EFTP que desarrollan proyectos de emprendimiento por cuenta propia	Nd	lb	5%	10%	15%
	Incremento porcentual de la tasa de ocupación de los egresados de programas de EFTP	Nd	lb	5%	10%	12%
Resultado	Incremento porcentual de la tasa de finalización de programas de EFTP	Nd	lb	2%	5%	7%
	Matrícula bruta de jóvenes de 15 a 24 años en programas de educación y formación técnica profesional	11,8%	12,5%	14,0%	17,0%	20,0%
	Incremento porcentual de personas con certificación de competencias laborales	Nd	lb	5%	10%	15%

**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento.

La estimación del presupuesto total para la PPEFTP alcanza a 212.435.500 lempiras, tal como se puede observar en la Tabla 2.

**Tabla 2: Presupuesto estimado de la PPEFTP – por eje estratégico y año (en lempiras)**

Eje	Presupuesto anual en Lempiras				Total	%
	2024	2025	2026	2027		
1 - Gobernanza	10.062.500	7.892.250	5.739.000	5.827.750	<b>29.521.500</b>	<b>14%</b>
2 - Sistema de Calidad	2.044.000	2.782.000	1.949.000	1.949.000	<b>8.724.000</b>	<b>4%</b>
3 - Observación, mapeo y prospección	2.088.000	980.000	980.000	980.000	<b>5.028.000</b>	<b>2%</b>
4 - MNC-EFTP	650.000	0	636.000	0	<b>1.286.000</b>	<b>1%</b>
5 - Modelo curricular	1.280.000	11.480.000	16.080.000	20.880.000	<b>49.720.000</b>	<b>23%</b>
6 - Nuevas modalidades	-	740.000	450.000	450.000	<b>1.640.000</b>	<b>1%</b>
7 - Docentes, formadores, equipos	11.715.000	9.735.000	10.435.000	9.735.000	<b>41.620.000</b>	<b>20%</b>
8 - Certificación CL	6.080.000	7.500.000	10.610.000	11.500.000	<b>35.690.000</b>	<b>17%</b>
9 - Orientación vocacional y profesional.	3.908.000	3.000.000	3.516.000	3.000.000	<b>13.424.000</b>	<b>6%</b>
10 - Estrategia comunicación	1.431.000	1.515.000	1.315.000	1.315.000	<b>5.576.000</b>	<b>3%</b>
11 - Innovación aplicada a EFTP	2.360.000	4.758.000	5.118.000	5.478.000	<b>17.714.000</b>	<b>8%</b>
12 - Igualdad y cohesión social	1.898.000	198.000	198.000	198.000	<b>2.492.000</b>	<b>1%</b>
<b>Total</b>	<b>43.516.500</b>	<b>50.580.250</b>	<b>57.026.000</b>	<b>61.312.750</b>	<b>212.435.500</b>	<b>100%</b>
<b>% ejecución anual</b>	<b>20%</b>	<b>24%</b>	<b>27%</b>	<b>29%</b>	<b>8.851.479</b>	<b>USD</b>

**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento.

## 4. ANTECEDENTES DE LA EFTP EN HONDURAS

Las primeras muestras de Educación Técnica Profesional datan de 1890 con la creación de la primera Escuela de Artes y Oficios, haciendo realidad las previsiones del Código Fundamental de Instrucción Pública de 1862 que dividía a ésta en tres secciones: enseñanza primera, segunda enseñanza y enseñanza profesional. A ellas se añadiría en 1923 el Código de Instrucción Pública la denominada “enseñanza normal”.

Tras otros cambios en el año 1959 se produce la reforma de la educación media y posteriormente, en la Ley Orgánica de Educación de 1966, se establece que la educación media se impartiría en dos ciclos: el común, de cultural general y el diversificado, para dar, entre otros fines, formación en diferentes campos de trabajo.

En 1972, se creó el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y durante los años setenta, como parte del Plan Nacional de Desarrollo 1974-1979 se estableció el Programa de Expansión y Mejoramiento de la Educación Técnica de Honduras. Además, se estableció una nueva estructura de las carreras técnicas, compuesta por dos ciclos: el común industrial y el ciclo diversificado industrial.

En 1978 se creó el programa de profesionalización de docentes en Educación Técnico Industrial, organizándose, a partir de esa fecha, los Institutos Polivalentes, proliferando de forma desordenada distintos planes de estudio entre 1998 y 2001, llegándose a hablar de “anarquía curricular”. La Secretaría de Educación promovió una Comisión Tripartita a fin de corregir esa situación, integrada por representantes de la empresa privada, de la Secretaría de Trabajo y su Institución de Formación Profesional.

Los antecedentes de los Programas de EFTP en Honduras pueden verse reflejados en lo ocurrido en otros países latinoamericanos. Estos programas surgieron entre los años 40 y 70 bajo diversas formas. Las escuelas vocacionales y ciertas ofertas de formación en artes y oficios se incorporaron a la estructura de los sistemas educativos. En estos casos, las ofertas EFTP se conciben como circuitos alternativos a la formación académica de nivel secundario y a finales del siglo XX, se promueve la expansión de la EFTP en el nivel superior, mediante programas intermedios o tecnicaturas<sup>1</sup>.

Durante el período comprendido entre los años 2002 y 2015, se adoptaron una serie de medidas dirigidas a fortalecer la educación media en Honduras, así como a fortalecer y ampliar la actividad de los Institutos Técnicos. Del 2016 al 2018, se creó un Comité Técnico Estratégico para elaborar el MNC-EFTP y la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Educación lo acogió y facilitó para que se continuara trabajando con la PPEFTP. Siendo aprobados ambos instrumentos por el CONED a finales de 2021. Estas iniciativas han sido respaldadas por las demandas del sector laboral, cambiando su enfoque hacia una formación especializada que satisfaga las necesidades del mundo laboral.

Tanto Honduras como los países de América Latina y el Caribe han hecho una prioridad la mejora de la pertinencia de la educación técnica y formación profesional, con el fin de reducir las desigualdades en habilidades académicas (duras) y socioemocionales (blandas) que existen en esta región, contribuyendo así a incrementar su competitividad y a promover la transformación productiva<sup>2</sup>.

De la exposición efectuada hasta aquí se deduce que existe una amplia experiencia en materia de Formación Profesional y una visión de esta conectada directamente con el sector productivo y el mundo de trabajo. Por tanto, esta PPEFTP considera estos precedentes históricos, ya que no está formulando una nueva política que surja de la nada, sino que existe una base sobre la que se puede trabajar para cambiar lo que no funcionó y mejorar las condiciones y posibilidad para reconstruir el SEFTP.

## 5. MARCO LEGAL

Honduras es un país con un amplio marco institucional y legal para impulsar y ejecutar acciones orientadas al desarrollo de potencialidades de jóvenes y mujeres. Las grandes políticas marco que incluyen la participación productiva de jóvenes y mujeres de baja cualificación, como la Visión de País y el Plan de Nación 2010-2030, Decreto legislativo No.286-2009, Ley para el establecimiento de una visión de País y la adopción de un plan de nación para Honduras, publicado en Diario Oficial La Gaceta el 2 de febrero de 2010. La Política Nacional de la Juventud, La Política Nacional de Juventud fue aprobada, mediante PCM-051-2010, del 14 de febrero de 2010. la Ley y el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujeres o la Política Nacional de Empleo, La Política Nacional de la Mujer fue aprobada por DECRETO EJECUTIVO NÚMERO PCM-028-2010, y publicada en la Gaceta el 28 de julio de 2010. proveen un contexto propicio para el desarrollo integral de estos grupos y la inserción adecuada en la sociedad y el engranaje económico. La Política Nacional de Empleo de Honduras (PNEH), se aprobó en mayo de 2017 mediante el Decreto Ejecutivo PCM- 029-2017.

<sup>1</sup> SITEAL - UNESCO. (2019). *Educación y Formación Técnica Profesional*

<sup>2</sup> CAF Banco de Desarrollo de América Latina. (2018). *Educación técnica y formación profesional en América Latina y el Caribe*.

Este marco resulta también propicio para la implementación de la EFTP como elemento impulsor de la productividad en el país. A continuación, se citan en forma suscrita los decretos, leyes y acuerdos creados para el fortalecimiento de la educación en todos sus niveles, componentes, elementos y actores, que favorecen también la implementación de una política pública para la EFTP en Honduras.

### **Constitución de la República**

El artículo 140 de la Constitución de la República establece que “El Estado promoverá la formación profesional y la capacitación técnica de los Trabajadores”. De igual manera, el artículo 151, reconoce que “La educación es función esencial del Estado para la conservación, el fomento y difusión de la cultura, la cual deberá proyectar sus beneficios a la sociedad sin discriminación de ninguna naturaleza”. Mientras que el artículo 153, reafirma el compromiso asumido y encomendado a los entes correspondientes, al plantear que “El Estado tiene la obligación de desarrollar la educación básica del pueblo, creando al efecto los organismos administrativos y técnicos necesarios dependientes directamente de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación Pública”. El artículo 163, plantea que “La formación de docentes es función y responsabilidad exclusiva del Estado” mientras que el 171 afirma que “La educación impartida oficialmente será gratuita y la básica será, además, obligatoria y totalmente costeada por el Estado. El Estado establecerá los mecanismos de compulsión para hacer efectiva esta disposición”.

El artículo 160 señala que la UNAH es la institución que goza de la exclusividad de organizar, dirigir y desarrollar la educación superior y profesional, así como de contribuir a la investigación científica, humanística y tecnológica, debiendo programar su participación en la transformación de la sociedad hondureña, para lo cual el artículo 161 establece que el Estado contribuirá al sostenimiento, desarrollo y engrandecimiento de la UNAH con una asignación privativa anual no menor del 6% del Presupuesto de Ingresos Netos de la República, excluidos los préstamos y donaciones.

### **Ley Fundamental de Educación (LFE). Decreto No. 262-2011, de 22 de febrero de 2012**

Esta ley reafirma el compromiso del Estado hondureño con el derecho a la educación comprometiéndolo a brindar educación gratuita desde los 5 años hasta finalizar la educación media, lo que constituyen 13 años de educación obligatoria. De igual forma la LFE y sus 22 reglamentos, contempla reformas en la educación media, normativa de educación no formal, educación para pueblos indígenas y afro-hondureños, educación para personas con capacidades diferentes o excepcionales, pasaje al nivel universitario de la formación de docentes, así como reformas administrativas para descentralizar aspectos clave de la administración de la educación.

### **Ley de Educación Superior**

Esta ley señala que la educación superior comprende la educación formal y no formal. La educación formal responderá a una estructura de grados académicos que incluya estudios técnicos y de especialización y la educación no formal se orientará al desarrollo de cursos libres, conferencias, seminarios y otras, que contribuyan a la investigación científica, humanística y tecnológica.

### **Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)**

Entre los objetivos de la UNAH con relación a la EFTP se pueden señalar los siguientes: i) fomentar la vinculación de la UNAH con las fuerzas productivas, laborales, empresariales, así como con las demás que integran la sociedad hondureña; ii) Contribuir a la transformación de la sociedad hondureña y al desarrollo sostenible de Honduras; iii) Fomentar y promover el desarrollo de la educación superior en beneficio de la sociedad hondureña y; iv) Formar profesionales del más alto nivel académico cívico y ético, capaces de enfrentar los desafíos que impone la sociedad.

A partir de los cuales se establece que las principales funciones de la UNAH son: organizar, dirigir y desarrollar con carácter exclusivo la educación superior y profesional de Honduras; formar los profesionales que demande el desarrollo nacional en los campos de la ciencia, la técnica y el arte; fortalecer e innovar, de manera permanente, los procesos de educación y capacitación que ofrezcan la superación profesional para contribuir al desarrollo del país.

## **Ley de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad y Equidad de la Educación**

De acuerdo con esta ley, aprobada por el Decreto No.265-2013 del 17 de febrero de 2014, la calidad de la educación comprende la equidad, que a partir del reconocimiento y valoración de la diversidad garantice la igualdad de oportunidades de acceso, permanencia, trato y egreso del sistema educativo. De igual forma comprende la instalación de procesos de seguimiento de logros y dificultades en el aprendizaje, el reconocimiento de la actividad docente como aspecto esencial de la educación expresado en la atención prioritaria al desarrollo profesional, el fomento del pensamiento crítico, creatividad, investigación, iniciativa personal, trabajo en equipo y espíritu emprendedor; integración de las tecnologías de la información y la integración de la educación como proceso continuo que se extiende a lo largo de la vida, entre otros.

Sus lineamientos estratégicos incluyen el acceso a una educación de calidad cualquiera que sea la localización geográfica de la oferta educativa, condición socioeconómica y étnica de los educandos, la formación y capacitación docente, desarrollo de la oferta curricular; generación de instancias de formación continua para adultos con el objetivo de acumular y aplicar conocimientos que les permitan completar niveles educativos superiores y lograr su inserción en un mundo laboral cambiante y con múltiples desafíos.

## **Ley del Instituto Nacional de Formación Profesional**

El Instituto Nacional de Formación Profesional – INFOP, creado mediante Decreto Ley No. 10-72, del 28 de diciembre de 1972, es la institución rectora de las políticas de formación profesional y según declara el artículo 2 de la Ley su objetivo es contribuir al aumento de la productividad nacional y al desarrollo económico y social del país mediante el establecimiento de un sistema nacional de formación profesional para todos los sectores de la economía y para todos los sectores del empleo de acuerdo con planes nacionales. El INFOP controla, dirige, supervisa y evalúa actividades de formación profesional a nivel nacional.

De acuerdo con el artículo 2 de la Ley, las atribuciones del INFOP se resumen en:

- Realizar investigaciones sobre los recursos humanos existentes, determinar la necesidad de su formación profesional y planificar ésta.
- Organizar y ejecutar programas de formación profesional para trabajadores empleados, desempleados y subempleados.
- Prestar asistencia técnica a los empresarios aportantes para la creación, estructuración y funcionamiento de sus propios servicios de formación profesional, incluyendo el aprendizaje.
- Colaborar en el desarrollo de programas de alfabetización de adultos en cuanto estén relacionados los planes y programas del instituto.
- Colaborar con los servicios nacionales de colocación y empleo.
- Las demás que sean necesarias para alcanzar el objetivo también previsto en el artículo 2 de la Ley.

## **Ley para el Desarrollo de la Educación Alternativa No Formal. Decreto No. 313-98, de 15 de febrero de 1999**

La ley está dirigida a satisfacer, de forma complementaria, las necesidades básicas de educación, formación integral y capacitación laboral de niños, jóvenes y adultos excluidos o sin atención en el sistema educativo formal, integrándolos al proceso productivo a través de planes, programas y proyectos.

Una de sus finalidades es “ofrecer formación ocupacional y carreras cortas a jóvenes y adultos, tomando como base las necesidades y expectativas de empleo de la población y de su inserción calificada en el mundo laboral cambiante, priorizando aquellas acciones dirigidas a la superación social, económica y política de las mujeres”.

En su artículo 4, el Reglamento de la Educación no Formal establece que la aplicación de las políticas que define el Consejo Nacional de Educación en el campo de la Educación No Formal corresponde en su respectiva área de competencia al INFOP y a la CONEANFO. Corresponde al INFOP la atención de las necesidades educativas de la formación técnica profesional (inicial y continua) y de la formación vocacional. La CONEANFO prioriza la atención a la población hondureña que no tiene acceso al subsistema educativo formal del país, orientando sus acciones hacia el desarrollo integral de la niñez y la juventud hondureña.

CONEANFO, igual que INFOP y otras instituciones aquí mencionadas, es un agente clave en la EFTP que con la nueva política deberán redefinir su rol en el Sistema de forma articulada con el conjunto de actores.

## **Ley de Educación Superior. Decreto No.142-89, de 17 de octubre de 1989.**

En la mencionada fecha entró en vigor la Ley de Educación Superior junto con su Reglamento. Posteriormente las Normas Académicas de Educación Superior fueron aprobadas por el Consejo de Educación Superior y entraron en vigor en diciembre de 1992. Algunas de ellas sufrieron reformas que se aprobaron en 1993. La Ley se promulga como consecuencia de la necesidad de que la educación superior esté regulada para desarrollar los preceptos constitucionales y su objetivo es regular la organización, dirección y desarrollo de la educación superior, concediendo dicho rol a la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, como organismo autónomo y descentralizado del Estado.

Cabe destacar el Reglamento del Sistema de Educación Técnica y Tecnológica del Nivel Superior (Acuerdo del Consejo de Educación Superior No.3197-298-2016, de 19 de noviembre de 2016), que contiene la normativa, estructura organizativa y régimen curricular para el funcionamiento del Sistema de Educación Técnica y Tecnológica del Nivel Superior de Honduras. En el mismo se definen las carreras de Educación Técnica y Tecnológica como programas del nivel 5 según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE), que corresponden a los estudios de Técnico Superior (CINE 5 A-551, educación terciaria vocacional) y Tecnólogo o Técnico Universitario (CINE 5 A-554, educación terciaria de ciclo corto vocacional).

La incorporación de la Educación Técnica y Tecnológica del Nivel Superior al sistema integrado de EFTP basado en un referente común de perfiles profesionales que recoge la nueva política sin duda afectará a la normativa de esta etapa educativa, al igual que a los otros niveles de EFTP.

## **Ley Marco Para el Desarrollo Integral de la Juventud. Decreto No.260-2005, de 16 de enero de 2006.**

Tiene como finalidad establecer el marco jurídico, político e institucional que promueva el pleno desarrollo de los jóvenes. Contempla en su artículo 11 inciso 4, como política sectorial, acciones para la formación profesional y la inserción en la vida económica de la juventud.

## **6. MARCO INSTITUCIONAL**

El Estado de Honduras dispone de un conjunto de instituciones para ejecutar políticas públicas relacionadas con la educación y la formación técnico profesional, algunas provenientes del ámbito educativo y otras del laboral y social. La Ley Fundamental de Educación establece que el Sistema Nacional de Educación está conformado por los siguientes componentes: la Educación Formal, No Formal e Informal. Y el Sistema Nacional de Educación en Honduras y su funcionamiento en el subsistema de EFTP se estructura de la siguiente forma:

### **Educación Formal y No Formal**

La Educación Formal es la que se organiza en una secuencia regular de niveles con sujeción a pautas curriculares progresivas conducentes a grados y títulos y se organiza en educación prebásica, educación básica, educación media, y educación superior.

La Educación No Formal se orienta a satisfacer necesidades educativas específicas desarrollando programas y acciones educativas para la formación artística, reconversión productiva y laboral, promoción comunitaria y mejoramiento de condiciones de vida.

A continuación, se presenta el marco institucional de la Educación Formal y No Formal.

La Constitución de la República dice en el Capítulo VIII de la Educación y de la Cultura (art. 151-177): La Secretaría de Educación y la UNAH son rectores del sistema de educación formal. Ambos con sus límites y sin menoscabo de sus responsabilidades se ponen de acuerdo para el funcionamiento a través de otras leyes y reglamentos (Consejo Nacional de Educación). La suprema Ley en Honduras es vigente y no tiene reformas al respecto.

La Secretaría de Estado en el Despacho de Educación (SEDUC) es responsable y rectora del sistema formal para prebásica, básica y media (Ley Fundamental de Educación).

La LFE establece que el Consejo Nacional de Educación (CONED) tiene la responsabilidad de elaborar y dar seguimiento a la política educativa, así como articular horizontal y verticalmente el Sistema Nacional de Educación. Por tanto, es la institución que cumple sus funciones como regulador de las políticas del país, entre ellas las enseñanzas medias de educación técnico profesional. La educación y la formación técnico profesional se encuentra en un espacio de confluencia de múltiples intereses de las instituciones, de las empresas, de los trabajadores y de la sociedad en general, que requiere el diálogo y la implicación de todos los actores implicados.

Por otro lado, a través del Decreto ejecutivo No. PCM-006-2020 de 7 de agosto de 2020 el presidente de la República autoriza al Consejo Nacional de Educación a crear los Subsistemas de Educación, que tienen como finalidad coadyuvar a la tarea de articular el Sistema Nacional de Educación, con mención expresa a uno de Educación y Formación Técnico Profesional. Según el artículo 2 del Decreto, los Subsistemas de Educación, entre otros, son los siguientes: 1. Formación docente comprendiendo la formación inicial y permanente; 2. Integrado de información educativa; 3. Educación y Formación Técnico Profesional; 4. Evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa; 5. Innovación tecnológica; 6. Currículo y evaluación; 7. Investigación científica y tecnológica.

La UNAH es responsable y rectora del sistema formal y no formal para Educación Superior (Ley Orgánica de la UNAH), y a ella le corresponde, a través del Consejo de Educación Superior, organizar, dirigir y desarrollar la Educación Superior y Profesional.

El INFOP, institución pública adscrita a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, es responsable y rector del sistema de educación no formal estructurada (Ley del INFOP).

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 (Ley para el Desarrollo de la Educación Alternativa No Formal).

La Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM) es la entidad de referencia en Honduras para la formación de los docentes en todas las etapas educativas. Además, existen instituciones, que sin pertenecer al SEFTP, contribuyen de forma significativa a su desarrollo.

El Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET), perteneciente a la Secretaría de Desarrollo Económico y centrada en la formación en emprendimiento.

El Instituto Hondureño de Ciencia, Tecnología e Innovación (IHCIETI) apoya la consolidación del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología a través de actividades que promueven la armonización de la relación gobierno-academia-sector privado, la mejora de políticas y programas, el desarrollo de las capacidades y competencias del capital humano, el establecimiento de la infraestructura necesaria para el avance de la ciencia y la tecnología, la mejora de la competitividad del sector productivo y el acceso a mundos regionales y globales.

El Observatorio del mundo Laboral perteneciente a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, como una unidad técnica de investigación, análisis, recopilación y procesamiento de la información estadística y documental del mundo laboral para mejorar la toma de decisiones de los actores que intervienen.

La entidad rectora de la PPEFTP será la Comisión Nacional de EFTP y su brazo operativo será la Unidad Técnica de Cualificación (UTC) dependiente de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Educación.

## **Educación Informal**

La Educación Informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de la familia, personas, entidades, medios de comunicación, medios impresos, herramientas de información y comunicación digital, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Estos aprendizajes se desarrollan a lo largo de la vida y son simultáneos con la Educación Formal y No Formal.

Se identifican, además, instituciones que, con sus esfuerzos diferenciados, ofrecen bienes y servicios que responden a la Política Pública de Educación y aseguran la efectiva implementación de la Ley Fundamental de Educación, con el propósito de garantizar el acceso igualitario de todas las personas sin discriminación, a una educación integral de calidad.

Las instituciones reconocidas integrantes del sector educativo son el IDECOAS, el INHIFE, las Instituciones No Gubernamentales, las organizaciones de la Sociedad Civil y Organizaciones Privadas de Desarrollo que prestan servicios, sobre todo en el ámbito de modalidades alternativas y flexibles de educación-entre las que destaca el Centro Asesor para el Desarrollo de Recursos Humanos (CADERH)-, los Programas de Responsabilidad Social del sector privado vinculados a la promoción de la educación; la Cooperación externa, y las iglesias. Del Gabinete Sectorial de Desarrollo Económico dependen el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y el Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET).

En el ámbito social, la Ley General de Administración Pública establece que es competencia de la Secretaría de Desarrollo Social: a) lo concerniente a la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas públicas en materia social y reducción de la pobreza; y b) la planificación, administración, y ejecución de los planes, programas, proyectos y estrategias en materia social, orientadas a la reducción de la pobreza y pobreza extrema.

### **Actores de la empresa privada y la sociedad civil en la PPEFTP**

En orden a desarrollar e implementar la política pública de EFTP y los procesos que sean requeridos, el subsistema de EFTP requiere el diálogo y compromiso tanto de las instituciones gubernamentales reseñadas como de otras relacionadas con las empresas, los trabajadores o la sociedad civil. Nos referimos a:

- Centrales sindicales: Central General de Trabajadores (CGT), Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH).
- Consejo Hondureño de la Empresas Privada (COHEP): organización empresarial de más alto grado de representatividad en Honduras que aglutina 70 organizaciones representantes de todos los sectores productivos.
- Asociación Nacional de Industriales (ANDI): que representan y asisten al sector industrial del país.
- Centro Asesor para el Desarrollo de Recursos Humanos (CADERH). Institución que apoya al sector público y privado en iniciativas orientadas a fortalecer el desarrollo del Talento Humano, a través del asesoramiento, la formación, evaluación para la certificación de personas y centros educativos, y la gestión de programas de empleabilidad y emprendedurismo con especial énfasis en el beneficio de los jóvenes que se encuentran en la línea de pobreza y riesgo social.

## 7. FUNDAMENTACIÓN DE LA EFTP

### Principios orientadores de la PPEFTP

#### **La EFTP es un bien público: institucionalidad y buena gobernanza**

La EFTP se considera un bien público porque sus beneficios van más allá del individuo y contribuyen al bienestar y desarrollo de la sociedad en su conjunto. Su impacto no se limita a un individuo o entidad privada, sino que es crucial para mejorar la calidad de vida de las personas, reducir las desigualdades, promover la movilidad social, así como fomentar la competitividad, productividad y empleabilidad.

La noción de bien público de la EFTP resalta su carácter colectivo, subrayando la relevancia que tiene en aquella la consideración de todos los actores involucrados, los que cumplen roles particulares y que son insustituibles.

El rol del Estado es esencial como ente regulador y fijador de normas y estándares de calidad, particularmente cuando aumenta la participación del sector privado en la provisión de la EFTP. La buena gobernanza de la EFTP es fundamental para alcanzar la misión que tiene encomendado el SEFTP, con proceso transparente que generan confiabilidad en el sistema.

#### **La EFTP es un derecho humano y de mejora de la inclusión social**

Los derechos humanos constituyen el marco de la formulación de una política pública para la EFTP, es la respuesta del Estado para el ejercicio del derecho a la educación, accesible a todos los grupos desfavorecidos y vulnerables, comprendidas las poblaciones marginadas de las zonas rurales y alejadas, brindándoles un apoyo específico con objeto de reducir la carga financiera y eliminar otros obstáculos. El Estado, en función del contexto nacional, tiene la obligatoriedad de prestar atención a los educandos con discapacidades, los grupos étnicos minoritarios, los grupos socialmente marginados, los migrantes, así como las personas desempleadas y los trabajadores en situación de vulnerabilidad.

La EFTP Genera oportunidades atractivas y pertinentes de aprendizaje para las poblaciones de todos los extractos sociales, económicos y culturales. Es inclusiva y no tolera ninguna forma de discriminación. Por otra parte, como derecho habilitador debe permitir también adquirir otros derechos y ejercerlos, como el derecho a un trabajo y a seguir educándose. Luego, la EFTP está llamada a propiciar tanto transiciones laborales como educativas efectivas para todos.

La legislación vigente establece como principio fundamental la gratuidad de la educación en los centros oficiales del componente formal, y no formal, como un elemento indispensable para asegurar el derecho a la misma, con equidad e inclusión.

#### **La EFTP está basada en la colaboración público-privada**

La EFTP requiere de una institucionalidad en la que los actores públicos y privados vinculados se encuentren y orienten su actuar en los del desarrollo del país y sus territorios.

Los más importantes organismos internacionales, de forma expresa, apuestan claramente por la colaboración público-privada, que puede redundar en múltiples beneficios. Procesos clave de EFTP como la identificación de competencias, que asegure la pertinencia de la oferta, la innovación aplicada o la formación dual serían inviables sin esta colaboración.

### **La EFTP es una herramienta de promoción de la igualdad de género**

La EFTP contribuye a la igualdad de oportunidades de aprendizaje y los resultados socioeconómicos de hombres y mujeres.

Como consecuencia de las desigualdades y estereotipos de género, los programas de EFTP tienden a tener un sesgo de género que afecta al acceso y la participación de las mujeres en campos ocupacionales específicos, normalmente aquellos con mejores perspectivas salariales. Estrechamente vinculada al derecho a la educación para todos está la necesidad de que la EFTP empodere equitativamente tanto a hombres como a mujeres. Para lograrlo, es necesario garantizar que ambos grupos tengan las mismas oportunidades de aprender, desarrollar y aumentar sus conocimientos, habilidades y competencias, atendiendo también sus diversas necesidades. La atención no debe centrarse únicamente en el acceso, sino también en el despliegue de estrategias pedagógicas de desarrollo de competencias con perspectiva de género.

### **La EFTP es un vehículo para la empleabilidad, el desarrollo personal y la movilidad social**

La EFTP contribuye a desarrollar los conocimientos, las destrezas y las competencias de las personas en relación con su empleo. Facilita su transición al mundo laboral, ayuda a combinar el aprendizaje y el trabajo, mantener la empleabilidad y tomar decisiones fundamentadas en las trayectorias formativa y laborales de los individuos permitiéndoles mejorar las oportunidades de generación de ingresos, más allá de su extracción social, económica o cultural.

La EFTP tiene un carácter holístico y desarrolla no solo competencias relativos a las áreas ocupacionales competencias transversales y empresariales, incluyendo aquellas en materia de salud y seguridad en el trabajo, especialmente importantes en este momento, desarrollo cultural, ciudadanía responsable y desarrollo sostenible, así como conocimientos en materia de derechos laborales. Las competencias de aprender a aprender y las habilidades socioemocionales se hacen además imprescindibles, de modo que las personas puedan formarse como trabajadores/as independientes y desarrollar trayectorias laborales satisfactorias.

Se trata de alejar a la EFTP de la visión de una educación reproductora de inequidades socioculturales, empoderando a los individuos en sus decisiones educacionales y laborales, y tendiéndoles puentes hacia niveles más altos de educación, incluida la formación universitaria.

### **La EFTP es un pilar del desarrollo económico y sostenible**

Esta política se basa también en la búsqueda de resultados económicos positivos a través de potenciar el talento de las personas y el desarrollo del tejido productivo lo que redundará en una mayor prosperidad del país.

La EFTP contribuye a la eficacia de las organizaciones, a la competitividad de las empresas y al desarrollo de las comunidades. Una EFTP de calidad responde a las necesidades de los mundos de trabajo y de la sociedad en general. Así la introducción del enfoque de competencias laborales en el diseño de las mallas curriculares permite alinear esta formación con los requerimientos de las empresas. La EFTP favorece asimismo la cohesión social, ya que permite el acceso de las personas al mundo laboral, al sustento y a las posibilidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Es innegable el rol fundamental de la EFTP en la construcción del nuevo paradigma basado en el cuidado al medioambiente, el uso de energías renovables, nuevas formas de producción y patrones de consumo. Para ello sus contenidos y modalidades de provisión requieren estar vinculados no solo al crecimiento económico, la competitividad y la equidad social, sino también a la sostenibilidad ambiental.

### **La EFTP es promotora del emprendimiento**

Esta política busca favorecer el aprendizaje de las personas, incluyendo a jóvenes y adultos, promoviendo las capacidades de emprendimiento e innovación, que son claves tanto para el trabajo dependiente como independiente.

La EFTP favorece el trabajo por cuenta propia y el crecimiento de las empresas mediante el fomento de la iniciativa empresarial. Se requiere además promover la EFTP en la economía informal, incluso mediante el aprendizaje tradicional de calidad en pequeñas empresas, microempresas y empresas familiares, suscitando la participación de las partes interesadas de las zonas rurales y urbanas.

Está orientada al mundo laboral, prevé y facilita los cambios en la naturaleza y la organización del trabajo, incluso en lo que respecta a la aparición de nuevas industrias y ocupaciones y los adelantos científicos y tecnológicos.

### **La EFTP es palanca de innovación y transformación digital en el contexto 4.0**

La tecnología es uno de los factores que genera cambios en el mundo de trabajo. Así las innovaciones tecnológicas que sustentan la Cuarta Revolución Industrial están teniendo un impacto en la transformación del trabajo.

Los organismos internacionales advierten que a medida que se automaticen algunas de las tareas esenciales del trabajo, aquellos empleos que contengan acciones repetitivas y tareas físicas poco especializadas serán los que se encontrarán en mayor riesgo de perderse. Reafirman que la capacitación y recualificación constantes van a ser fundamentales para evitar la carencia de competencias, el desempleo masivo y el incremento de las desigualdades y ponen de manifiesto que las políticas de competencias deben dar respuesta a estas tendencias del futuro del trabajo, hoy agudizadas por el contexto COVID.

Se hace imprescindible una política de EFTP, acompañada de recursos, que prepare a la fuerza laboral y facilite la readaptación de los trabajadores a esta cuarta revolución industrial. Esto afecta no solo a los contenidos sino a todo el sistema de EFTP dado que la digitalización afecta también a la metodología y los procesos de enseñanza y aprendizaje que pasan por la presencia intensiva de la tecnología.

### **La EFTP está en la base del aprendizaje a lo largo de la vida**

Señala la OCDE en su agenda de competencias, los sistemas educativos tradicionales deben evolucionar hacia modelos de aprendizaje permanente con el fin de que las personas puedan actualizarse y adaptarse a un entorno cambiante. Por su parte la Agenda de Educación 2030 recurre a todos los niveles y modalidades educativas para avanzar hacia su objetivo general de garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad para todos, y a lo largo de toda la vida.

La EFTP se entiende como un continuo pues cada una de sus etapas y niveles contempla un doble objetivo: dotar a las personas de competencias relevantes para el trabajo y, a la vez, estimular y apoyar trayectorias formativas y laborales que permitan a las personas renovar, diversificar y consolidar sus competencias a lo largo de la vida. De este modo ninguna de sus etapas y niveles es terminal.

Esta política busca que los ciudadanos cuenten con oportunidades para desarrollar trayectorias que comprendan la Educación Media Técnico-Profesional, la Educación Superior Técnico-Profesional, el aprendizaje en el trabajo, la formación permanente y el desarrollo profesional que pueden conducir a la obtención de certificaciones. Además, afirma que se pueden lograr aprendizajes de múltiples maneras, por lo que es reconocida toda fuente de aprendizaje: trabajo, experiencia, tradición, práctica.

Por todo lo anterior, la política de EFTP establece el mandato de crear vías de acceso y facilitar la transición entre los diferentes niveles, componentes y modalidades; instituyendo en particular, procedimientos permeables y flexibles de admisión, servicios de orientación en las distintas trayectorias, programas de transición y sistemas de equivalencia que cuenten con el reconocimiento de los aprendizajes previos y la acreditación de las autoridades competentes.

Todo ello deberá desarrollarse a través de mecanismos normativos o reguladores en apoyo de los progresos horizontales y verticales, que deberán incluir modalidades de enseñanza flexibles, la estructuración en módulos, el reconocimiento del aprendizaje previo, la acumulación y transferencia de créditos y procesos que faciliten el aprendizaje en el trabajo en sus distintas formas, incluidos los contratos de formación y aprendizaje, las prácticas profesionales y las pasantías.

### **Elementos del SEFTP basado en competencias**

Un sistema de cualificaciones profesionales contiene un conjunto interrelacionado de procesos, instituciones, instrumentos, normas y acciones que se dirigen a conseguir el tratamiento coherente de los problemas de cualificación y formación técnico profesional de las personas y de las organizaciones, vinculando el ámbito educativo y formativo con el mundo de trabajo y la sociedad. Todos los componentes del sistema interactúan para generar y reconocer aprendizajes de las personas que sean pertinentes desde el punto de vista del individuo y del mundo laboral. Su desarrollo e implantación tiene implicaciones en las políticas educativas, de empleo, económicas (especialmente en la política de competitividad) y sociales del país.

Se mencionan a continuación los principales componentes de un sistema de cualificaciones, así como otros instrumentos de soporte de este. Estos elementos o componentes han de permitir:

1. La identificación y normalización de competencias a través de un Catálogo de Cualificaciones de perfiles profesionales y a partir de la observación y prospección del mundo laboral.
2. La adquisición de competencias a través de la formación profesional formal y no formal.
3. El reconocimiento, evaluación y certificación de competencias a través de los correspondientes mecanismos e instrumentos.
4. La orientación vocacional y laboral o profesional a través de los servicios de información y orientación vocacional y laboral de las administraciones educativa, laboral y de los diferentes agentes implicados.

### Ilustración 1: Componentes de la Educación y Formación Técnica Profesional - EFTP



*Fuente: Elaboración propia de los autores del documento.*

#### La identificación y normalización de competencias: La observación y prospección del mundo laboral

La elaboración de estudios/análisis sectoriales que incluyan la prospectiva es fundamental para identificar claramente las necesidades de competencias de modo que sean la base para la construcción de los correspondientes perfiles profesionales y sus currículos asociados. Lo recomendable en todo caso es que estos análisis y estudios se organicen en las mismas familias/sectores o áreas profesionales en los que estructure el catálogo de perfiles profesionales.

#### *El catálogo de perfiles profesionales (CPP)*

El catálogo de perfiles profesionales es el instrumento vertebrador de un sistema de cualificaciones. El objetivo final de un catálogo de perfiles profesionales es: sistematizar las cualificaciones profesionales ordenadas por familias ocupacionales y por niveles de cualificación para facilitar la capacitación de los trabajadores y promover y desarrollar la integración de ofertas formativas de calidad y adecuadas a las necesidades del país.

El Catálogo, de acuerdo con el Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional, se estructura verticalmente en 9 niveles de competencia y horizontalmente en veintiséis familias profesionales.

**Tabla 3: Familias Profesionales CPP**

FmP1	Actividades comerciales, de transporte y logística	ACCT
FmP2	Actividades físicas, deportivas y recreativas	ACFD
FmP3	Administración, gestión y servicios a las empresas	ADGS
FmP4	Aeronáutica	AERO
FmP5	Agroindustria	AGIN
FmP6	Agropecuaria y silvicultura	AGSI
FmP7	Artes y artesanías	ARAR
FmP8	Belleza y estética	BEEs
FmP9	Cerámica y vidrio	CEVI
FmP10	Construcción	CONS
FmP11	Electricidad y electrotecnología	EEL
FmP12	Energía, agua y medioambiente	ENAM
FmP13	Hostelería y turismo	HOTU
FmP14	Industria química, cosmética y farmacéutica	INQC
FmP15	Industrias extractivas	INEX
FmP16	Industrias gráficas, de comunicación y audiovisuales	INGC
FmP17	Informática y telecomunicaciones	INTE
FmP18	Instalación, mantenimiento y refrigeración	INMR
FmP19	Madera, mueble y corcho	MAME
FmP20	Mecánica Automotriz	MEAU
FmP21	Metalmeccánica y transformación de materiales	METM
FmP22	Pesca, acuicultura y actividades marítimas	PEAA
FmP23	Productos textiles, cuero y calzado	PRTC
FmP24	Salud y servicios sociales	SASS
FmP25	Seguridad y vigilancia privada	SEVP
FmP26	Servicios educativos y culturales	SEEC

*Fuente: La caracterización de las Familias Profesionales. Consejo Nacional de Educación. Eurosocial, SEDUC, STRASS y otros. Junio 2020, página 2. Publicado en página web: <https://eftp.coned.gob.hn/>*

### **La adquisición de competencias: La oferta formativa basada en competencias**

La respuesta formativa a las cualificaciones viene dada por las instituciones que están dentro del sistema de formación formal y no formal del país, dirigidos tanto a la población escolar como a la población activa, es decir, la administración educativa en el nivel técnico y superior, y la administración laboral.

La Secretaría de Educación, la Universidad y el INFOP entran en un proceso de revisión del modelo y la estructura curricular de cada uno de los subsistemas de formación formal y no formal y definir cómo se relacionan con el catálogo de perfiles profesionales.

El catálogo de perfiles profesionales es la base sobre la que se construyen todas las ofertas formativas oficiales y deberá asegurar la transparencia del sistema. En el Marco de Cualificaciones quedan además reflejadas las transiciones y reconocimientos entre unas ofertas formativas y otras.

## **El reconocimiento, evaluación y certificación: la evaluación y certificación de competencias**

Este componente permite evaluar y certificar las competencias que las personas tienen ya adquiridas por la experiencia laboral o por otros aprendizajes no formales. Define además el impacto de esta evaluación y validación de competencias en los sistemas de educación y formación técnico profesional, es decir, qué valor se le da a ese reconocimiento de competencias en los sistemas formativos y cómo se articula ese reconocimiento de parte del itinerario de formación.

## **La orientación vocacional y profesional: el sistema de formación y orientación vocacional y profesional**

La orientación vocacional es considerada como parte de la política de empleo a través de intervenciones destinadas a la capacitación y formación profesional, la intermediación laboral y las políticas de emprendimiento y autoempleo.

Su objetivo es dotar a las personas de la información y las herramientas necesarias para que puedan tomar las mejores decisiones en sus itinerarios formativos y laborales acordes con su potencial y proyecto vital, de modo que identifiquen cómo adquirir nuevas cualificaciones, cómo ver reconocidas las que ya tienen o qué alternativas laborales pueden tener a partir de sus cualificaciones.

Se considera que los servicios de orientación constituyen el instrumento más rentable de las políticas activas de empleo. El enfoque de la orientación siempre es preventivo y antecede a otros servicios de formación, de reconocimiento y certificación de competencias, de colocación e intermediación y de emprendimiento o autoempleo.

## **Marco Nacional de Cualificaciones de Honduras**

El MNC-EFTP es uno de los proyectos prioritarios de la Política Pública de EFTP. El Marco de Cualificaciones es una estructura o escala de ordenación que tiene el objetivo de clasificar las cualificaciones (entendidas como certificados, títulos o diplomas con reconocimiento oficial) por niveles de cualificación caracterizados con unos descriptores, con fines de mejorar su transparencia, comparabilidad y la transferibilidad. Honduras ya cuenta con la propuesta de MNC-EFTP con 9 niveles y sus correspondientes descriptores.

El Marco ordena y clasifica cualquier tipo de cualificación (sea esta profesional o académica). Así cuando se establece o define una cualificación se le pueda atribuir uno de los niveles que figuran en dicha estructura o escala formal. El establecimiento del Marco de Cualificaciones ha de tener soporte legal en una norma.

Además de los niveles, el Marco de Cualificaciones establece:

- Principios
- Garantías de calidad
- Mecanismos de transparencia
- Mecanismos que permiten comparar cualificaciones de diferentes sistemas con referencias neutrales.

Es preciso diferenciar el Marco de Cualificaciones de un Sistema de Cualificaciones o EFTP. El marco no es el que promueve la elaboración de perfiles profesionales y sus ofertas formativas, ni los instrumentos para su adquisición, evaluación y certificación, ni las herramientas para obtener información y orientación sobre ellas. Todas estas funciones corresponden a un Sistema de EFTP. El marco ordena todos estos elementos técnicos y procesos definiendo las características y criterios de calidad que deben tener, pero no los desarrolla.

### Ilustración 2: Elementos Técnicos del MNC-EFTP



*Fuente: Los Elementos del Marco Nacional de Cualificaciones. Sitio web: <https://eftph.sinergiahonduras.com/cualificaciones/>*

El MNC-EFTP de Honduras se propuso en marzo de 2018 con la intención de promover la articulación entre los componentes educativos de la EFTP para mejorar los itinerarios y programas de formación, incidiendo en los itinerarios formativos y laborales de los individuos.

Para lograr la estructuración del MNC-EFTP y la definición de los resultados de aprendizaje alcanzados por cada nivel o cualificación, se establecieron “descriptores” de aprendizaje y tiempo mínimo requerido.

- Saberes disciplinarios y profesionales
- Aplicación de conocimientos, análisis de información y resolución de problemas e innovación
- Autonomía con responsabilidad personal, profesional y social
- Comunicación
- Interacción profesional, cultural y social

Esto corresponde al primer elemento estructurante del MNC-EFTP自称 que es la matriz:

**Tabla 4: Primer Elemento estructurante del MNC-EFTP自称**

DESCRIPTORES	DEFINICIÓN
Saberes disciplinarios y profesionales	Comprensión de los principios, marcos teóricos, conceptuales, epistemológicos, axiológicos, metodológicos y técnicos, relacionados con campos disciplinarios, multidisciplinarios, interdisciplinarios o profesionales específicos.
Aplicación de conocimientos, análisis de información y resolución de problemas e innovación	Habilidad para analizar críticamente la información disponible y poner en práctica los conocimientos, para abordar situaciones o tareas particulares; plantear y aproximar opciones y soluciones a problemas en distintos contextos y complejidad, y proponer innovaciones cuando el contexto lo demande.
Autonomía con responsabilidad personal, profesional y social	Independencia en la toma de decisiones en los ámbitos personal y profesional, tomando en cuenta sus impactos en los seres humanos y el ambiente, en el marco de los valores, la ética y el derecho en contextos multiculturales y habilidad para gestionar el propio aprendizaje.
Comunicación	Habilidad para estructurar argumentos y mensajes adecuados a diversos públicos y comunicarlos con claridad, rigurosidad y precisión, haciendo un uso apropiado del lenguaje: escrito, verbal, numérico, gráfico y multimedia, en distintas lenguas.
Interacción profesional, cultural y social	Habilidad para trabajar y colaborar en diversos contextos con grupos profesionales, multiculturales, multidisciplinarios, interdisciplinarios o transdisciplinarios, para la realización de tareas, proyectos o resolución de problemas; habilidades gerenciales o directivas, para involucrar, motivar y conducir grupos hacia el logro de metas y objetivos.

**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento sobre la base del MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PARA LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL DE HONDURAS (MNC-EFTP自称) TEGUCIGALPA, M.D.C. 2021., Pág. 24. MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PARA LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL DE HONDURAS (MNC-EFTP自称) TEGUCIGALPA, M.D.C. 2021., Pág. 20.

El MNC-EFTP自称 también establece los niveles de cualificación usando como referencia la clasificación internacional normalizada de la educación (CINE, 2011) de la UNESCO. Asimismo, declara los criterios de ingreso y egreso para cada nivel de cualificación:

**Tabla 5: Niveles del MNC-EFTP**

CLASIFICACIÓN REFERENTE CINE	CUALIFICACIÓN	CRITERIOS DE INGRESO	CRITERIOS DE EGRESO
<b>CINE 9</b> No Clasificado *Numeral 287-296	<b>TÉCNICO</b> (Auxiliar)	Mayor o igual de 14 años, Partida de nacimiento e identidad. Prebásica I o II Ciclo de educación	I o II Ciclo de Educación básica, continuum de escolaridad
<b>CINE 1</b> I y II CEB Obligatorio	<b>TÉCNICO I</b>	I y II Ciclo Educación Básica	II Ciclo estar inscrito en el III ciclo
<b>CINE 2</b> III CEB Secundaria Baja Obligatorio	<b>TÉCNICO II</b> (Calificado)	III Ciclo Educación Básica	III Ciclo, estar inscrito en secundaria alta
<b>CINE 3</b> Secundaria alta Título de Media Obligatorio	<b>TÉCNICO III</b> Bachillerato Técnico Profesional	III Ciclo Educación Básica	Cumplimiento con plan de estudios y requisitos de graduación
<b>CINE 4</b> Postsecundaria No terciaria No obligatorio	<b>TÉCNICO IV</b>	Educación Formal y Educación No Formal, media completa o técnico II calificado con trámite de reconocimiento de estudios técnicos e inscripción en programa especial de complementación académica	Cumplimiento del programa técnico cursado
<b>CINE 5</b> Terciaria de Ciclo corto	<b>TÉCNICO V</b> A-551 Técnico Superior  A-554 Tecnólogo	Educación Media	Cumplimiento de requisitos: examen de valoración de competencias y práctica profesional
<b>CINE 6</b> Terciaria	<b>LICENCIATURA</b>	Educación Media	Licenciatura No existe segmentación de licenciaturas técnicas y académicas
<b>CINE 7</b> Maestría / Especialización	<b>MAESTRÍA</b> 7.1.a Especialidad Profesional CINE 7.1.b Especialidad en el área de la Salud CINE 7.2.a Maestría Profesionalizante CINE 7.2.b Maestría Académica	Educación Terciaria (Licenciatura)	Maestría
<b>CINE 8</b> Doctorado	<b>DOCTORADO</b>	Educación Terciaria (Maestría)	Doctorado

**Fuente:** Construcción a partir de CINE (UNESCO, 2011); (Ley Fundamental de Educación, 2012); (UNAH/CES, 2016), citado de: MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES PARA LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE HONDURAS (MNC-EFTP) TEGUCIGALPA, M.D.C. 2021., Pág. 20.

## 8. METODOLOGÍA DE LA FORMULACIÓN DE LA PPEFTP

La metodología utilizada para la formulación de la PPEFTP sigue un enfoque de gestión estratégica para la creación de valor público a través de un enfoque sistémico que integra los ámbitos sustantivo, operativo y político. Además, la metodología de gestión y presupuesto orientado a resultados, a través de la construcción de cadenas de valor público, permite establecer relaciones causales entre los impactos y efectos (valor público) que se pretenden generar en la sociedad a partir de la ejecución de los ejes estratégicos, objetivos estratégicos e intervenciones, lo que, a su vez, deben reflejarse en los planes estratégicos institucionales (PEI), planes operativos anuales (POA) y presupuestos institucionales.

La metodología para la construcción de la PPEFTP ha contemplado el marco conceptual, principios y etapas establecidas en la Guía para la Formulación de Políticas Públicas de la Secretaría de Planificación Estratégica (SPE).

La formulación de la PPEFTP ha seguido un proceso participativo complejo, logrando articular distintos intereses institucionales y de actores sociales, que llevaron a la definición de consensos, disensos y acuerdos, que fueron parte del proceso de construcción de esta política.

La formulación del PPEFTP pretende dar una respuesta eficaz a una realidad crítica, compleja y persistente de pobreza, desigualdad y exclusión que afecta a gran parte de la población de Honduras. Lamentablemente, esta situación no ha mejorado durante las dos primeras décadas del siglo XXI, demostrando una ausencia de efectividad en el diseño y gestión de las políticas públicas.

El enfoque sistémico consiste en intentar obtener una visión de la totalidad, estableciendo interrelación entre las variables, evitando quedarse en las relaciones lineales de causa – efecto y, analizando los procesos de cambio que se dan en el tiempo (evolución histórica), evitando mostrar una situación estática incompleta. Este tipo de estudio permitió identificar aquellos puntos de apalancamiento que podrían incidir en el cambio en el comportamiento del sistema que ha demostrado ser reproductor de desigualdades y pobreza. Asimismo, este enfoque sistémico permite interpretar una situación problemática con una mejor aproximación a una realidad crítica, compleja y dinámica, para mitigar el riesgo de intentar solucionar a partir de la PPEFTP un problema público incorrecto que despilfarre recursos en intervenciones poco pertinentes e ineficaces.

La identificación de la situación problemática se realizó a partir de un análisis holístico de la realidad crítica<sup>3</sup> desde un enfoque sistémico, elaborando un diagrama de dinámica de sistemas sobre la situación problemática de la EFTP. Se establecieron interrelaciones entre los ámbitos de pobreza, trabajo infantil, embarazo adolescente, educación, competencias laborales y habilidades para la vida, oportunidades de empleabilidad e ingresos mensuales, que en última instancia vuelven a incidir en los elevados niveles de pobreza. Desde este enfoque, uno de los principales objetivos de la construcción, presentación, aprobación y ejecución de esta política pública multisectorial es identificar aquellos puntos de apalancamiento que permitan cambiar paulatinamente el comportamiento del sistema de reproducción de la pobreza que ha predominado en Honduras en las últimas décadas.

Para llevar a cabo un diagnóstico del conjunto sistémico de problemas públicos de la EFTP y comprender de manera holística su contexto, se recopilaron, sistematizaron, procesaron y analizaron fuentes secundarias de información cuantitativa y cualitativa del Instituto Nacional de Estadística (INE), así como de estudios realizados por instituciones involucradas y organismos de cooperación internacional.

3 Este enfoque corresponde al paradigma pos-positivista de teoría crítica impulsada por la escuela de Frankfurt.

De esta manera se logró identificar siete ámbitos de acción políticos, operativos, sustantivos y transversales, de los que se desprenden los doce ejes y objetivos estratégicos que contribuirán en la resolución del conjunto de problemas públicos de este sector. A partir de la teoría del cambio, el diagnóstico realizado para cada uno de estos efectos se tradujo en una estructura de cambio deseada, basada en un escenario ideal, que se representa en los doce ejes estratégicos.

La formulación de la PPEFTP se ha basado en el diálogo y participación de todos los actores implicados. Este proceso se inició en diciembre de 2019 cuando la ST-CONED, a través de la Mesa Técnica de Educación y Formación Técnica Profesional (MTEFTP) planteó la realización de una hoja de ruta estructurada alrededor de unos ejes de acción que, una vez analizados, discutidos y ajustados se han traducido en los ejes de esta política.

Para abordar el diagnóstico y el establecimiento de los escenarios ideales, se realizaron consultas alrededor de doscientas personas a través de grupos focales, entrevistas y talleres presenciales y virtuales con personas con responsabilidad de gobernanza. Para los encuentros se preparó una batería de preguntas para abordar los temas fundamentales dentro de cada ámbito propuesto.

Las sesiones de los grupos focales fueron grabadas y documentadas adecuadamente, con el objetivo de crear una nota técnica para cada eje. Posteriormente, estas notas se utilizaron para construir los ejes estratégicos de la política. Finalmente, los ejes fueron integrados en un plan de acción, asociando resultados e indicadores, así como intervenciones estratégicas pertinentes.

El proceso de construcción ha sido desarrollado de forma participativa con un enfoque integral, promoviendo la reflexión, acuerdos y los consensos concernientes al contenido y las interdependencias entre los distintos ejes. Se han realizado varios talleres de tipo iterativo con recursos técnicos internacionales y nacionales. Además, se han tomado en consideración los análisis documentales realizados a partir de los referentes internacionales junto con las recomendaciones hechas por instituciones como UNESCO, OIT, CEPAL y CEDEFOP.

Es necesario resaltar que el proceso de construcción de esta política pública multisectorial se ha llevado a cabo siguiendo estos pasos:

- Definición del problema público: Se ha realizado un análisis sistémico del contexto económico, educativo, social, empresarial y cultural, sobre la base de información actualizada de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM) y de otros estudios. Se ha logrado identificar la interrelación de problemas públicos de pobreza, trabajo infantil, embarazo adolescente, educación, competencias y habilidades para la vida, oportunidades de empleabilidad, factores económicos y productivos e ingresos que inciden en la EFTP. Adicionalmente, en función a evidencias de políticas públicas en este sector, se han establecido siete ámbitos sobre los cuales se ha realizado el diagnóstico específico de la EFTP en Honduras:

- Gestión del SEFTP y de los centros de formación;
- Identificación de competencias laborales;
- Pertinencia de la oferta de programas de EFTP;
- Reconocimiento, validación y certificación de competencias;
- Conocimiento, valoración y culminación de la EFTP;
- Innovación y promoción al emprendimiento; y,
- Procesos de inclusión social y equidad de género.

- Obtención de información y evidencia: Se ha logrado recopilar, sistematizar y analizar información histórica cuantitativa y cualitativa de fuentes secundarias del Instituto Nacional de Estadística (INE), Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), así como de estudios e investigaciones realizadas por distintas agencias de cooperación internacional e institutos de investigación. Asimismo, se ha revisado y sistematizado las evidencias generadas en la formulación y gestión de políticas públicas en educación y formación técnica profesional en otros países.
- Construcción de alternativas: Una vez identificados los problemas públicos y las deficiencias en el SEFTP, se han realizados eventos participativos con grupos focales y entrevistas, en los que además de precisar el análisis del conjunto de problemas públicos inherentes a la EFTP, se ha realizado el análisis de las posibles alternativas. A partir del enfoque de la teoría de cambio, se ha logrado establecer escenarios ideales para cada uno de los ámbitos del SEFTP, lo que se tradujo en la propuesta de ejes y objetivos estratégicos.
- Selección de criterios: Se han identificado una serie de criterios que justifican y fundamentan la necesidad de priorizar esta PPEFTP en función a sus beneficios potenciales para la sociedad, considerándose a la EFTP como un bien público que contribuye a garantizar los derechos humanos económicos, sociales y culturales y a fortalecer los procesos de inclusión social y equidad de género. La PPEFTP se constituye en un vehículo para la empleabilidad, desarrollo profesional y personal y movilidad social, que podría tener el efecto de romper con el círculo vicioso de la pobreza.
- Marco de financiamiento y análisis de impacto fiscal: Se realizó un diagnóstico de la situación presupuestal nacional para financiar la PPEFTP, a partir del análisis de marco macro de financiamiento fiscal de mediano plazo (MMFMP), análisis de los Planes Operativos Anuales (POA) de las instituciones y su contraste con la PPEFTP, análisis de presupuestos públicos de las entidades de la EFTP, proyección del presupuesto para la PPEFTP para el período 2024 – 2027 y priorización para la ejecución de la EFTP, lo que permitió establecer las bases para elaborar el análisis de impacto fiscal.
- Marco de seguimiento y evaluación: En función al diagnóstico de la situación problemática se ha definido la estrategia de intervención que permite la construcción de un SEFTP innovador, sostenible, flexible e inclusivo, lo que permitió establecer los indicadores de impacto, de efectos, de resultados, de productos y de proceso, así como la elaboración de las matrices de seguimiento y evaluación de la PPEFTP. Las metas de los indicadores de impacto y efectos surgieron de las tendencias históricas del período 2015-2023 de ciertas variables relacionadas con la EFTP.

Se considera que se dan ya las condiciones para el cambio en la EFTP, pues según esta teoría que sostiene la propuesta, hay determinados factores que pueden favorecer los cambios, entre ellos:

- Un nuevo enfoque del asunto, en este caso de la EFTP como sistema integrado y articulado.
- El reconocimiento y participación de nuevos actores, pues el SEFTP se basa en la corresponsabilidad de todos los agentes implicados.
- Una propuesta de cambios institucionales sostenibles, como es la creación de un nuevo espacio de gobernanza de la EFTP y una unidad técnica que le dé soporte.
- El protagonismo y atención de los medios y la población como impulsores del valor público de la iniciativa.

Desde la perspectiva de cambio positivo y sostenible se presenta a continuación la línea de razonamiento de esta política, en la que se proponen unos resultados, se articulan y justifican un conjunto de productos que precisarán un plan de acción para su implementación.

Pero quienes dan contenido a una política, son sus actores, los beneficiarios y el contexto en el que se implementa, que por su propia naturaleza puede ser cambiante. Por eso resulta crucial la identificación de actores y beneficiarios, así como la formulación de hipótesis sobre las que se asienta el éxito de la PPEFTP.

## 9. BENEFICIARIOS

La Política de EFTP tiene el estatus de una Política Pública de aplicación nacional, dirigida a la población que transita por los procesos formativos en los niveles de educación y formación técnico profesional del sistema formal y no formal, que son:

- Población escolar en período de formación;
- jóvenes y adultos demandantes de empleo;
- trabajadores ocupados;
- en general, población perteneciente a grupos vulnerables.

Dentro de estos colectivos no todos los usuarios tienen las mismas características o necesidades por lo que el SEFTP deberá brindar sus servicios de forma flexible y teniendo en cuenta siempre los diferentes perfiles de beneficiarios. Especialmente importantes para el SEFTP son los siguientes colectivos:

- Los trabajadores más afectados por las circunstancias de pandemia.
- Los jóvenes, específicamente el grupo de la niñez y adolescencia que ni estudia y ni trabaja.
- La mujer y sobre todos las que se encuentran en el entorno rural.
- La población migrante.
- Los grupos en condición de vulnerabilidad y en especial personas con discapacidad.
- Los demandantes de empleo de larga duración.
- Los trabajadores ocupados que requieren una recualificación para mantenerse en el empleo.
- Los trabajadores desempleados que requieren una recualificación para ingresar nuevamente en el mundo laboral.
- Las personas que precisan reconocimiento de competencias para su acceso o mantenimiento en el empleo.
- Los colectivos con necesidad de conciliar el estudio con el trabajo y/o la atención y cuidado de la familia o personas dependientes.
- Los trabajadores que precisan o buscan una formación de especialización para mejorar su cualificación y empleabilidad.
- Los colectivos con dificultades de desplazamiento que impidan o condicionen procesos formativos presenciales.

Pero los beneficiarios del SEFTP van más allá de estos grupos que podrían llamarse usuarios directos. Docentes, gestores y personal de las instituciones del sistema, trabajadores de las empresas, familias y sociedad en general son también beneficiarios del sistema.

## 10. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA DE LA EFTP

El enfoque sistémico es una disciplina que nos ayuda a ver totalidades. Es un marco para ver interrelaciones en vez de las relaciones lineales causa – efecto y, de esta manera, ver procesos de cambio en vez de una situación estática (fotos instantáneas).

El ámbito de la educación y formación técnica profesional se sitúa en un ámbito intermedio entre el sector de educación escolar formal, no formal e informal y, el mundo de trabajo relacionado con las oportunidades de empleabilidad, productividad y una remuneración adecuada.

La finalidad de trabajar con el enfoque sistémico es que nos permite observar la “película” completa de las interacciones entre distintas variables en el tiempo, evitando solamente tener una “foto” de un momento dado con una explicación vaga de la situación problemática.

Este enfoque pretende dar solución a una situación problemática a partir de la identificación de puntos de apalancamiento para cambiar el comportamiento del sistema que ha demostrado reproducir desigualdades y pobreza en las últimas décadas. Para esto se deben tomar en cuenta los siguientes elementos:

- Los problemas de hoy derivan de las soluciones de ayer;
- la cura puede ser peor que la enfermedad;
- el camino fácil lleva al mismo lugar;
- lo más rápido es lo más lento;
- la causa y el efecto no están próximos en el tiempo.

Es necesario evitar aplicar las mismas soluciones típicas a los problemas públicos (espacio de comodidad) a través de políticas públicas convencionales que han demostrado fracasar una y otra vez. Si la solución a estos problemas públicos fuera visible u obvia para todos, tal vez ya las hubieran aplicado con efectividad, por lo tanto, la insistencia en soluciones conocidas mientras los problemas públicos persisten o empeoran, es un buen indicador de pensamiento asistémico.

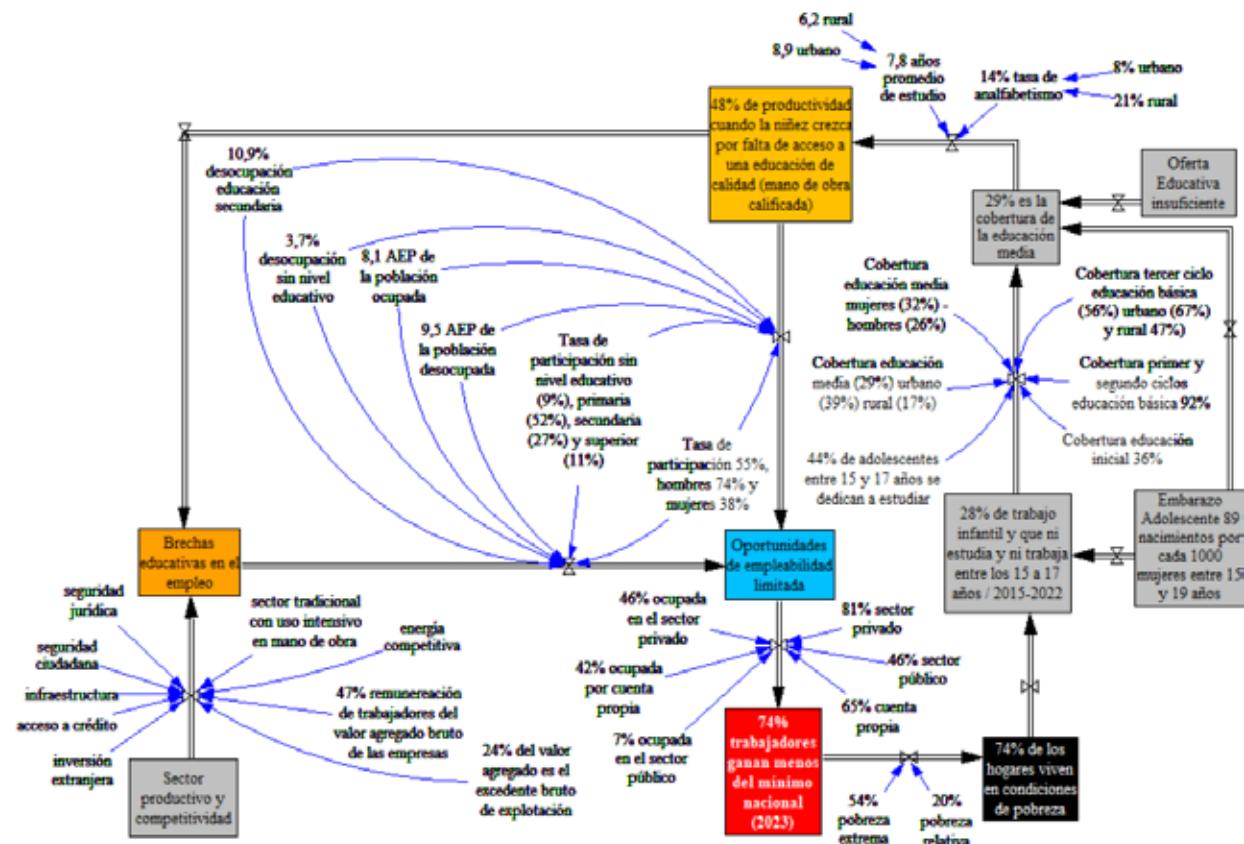
### Enfoque sistémico de la situación problemática

La siguiente ilustración muestra el círculo vicioso de reproducción de la pobreza en el sector educativo y en las oportunidades de empleabilidad, a partir de la generación de desigualdades de género, brechas urbano – rurales y brechas entre quintiles de población con más y menos recursos.

Existe un déficit en el acceso a la educación inicial, alcanzando solo el 36 %, que afecta el rendimiento y abandono escolar. Aunque este bajo nivel de acceso en la educación inicial no afecta el acceso a los dos primeros ciclos de la educación básica, que tienen una cobertura del 92 %, sus efectos ya se aprecian en el acceso al tercer ciclo de la educación básica, con una cobertura del 56 % y especialmente a la cobertura de la educación secundaria que alcanza a 29 %.

A su vez, el bajo nivel de acceso en estos niveles educativos está marcado por un nivel desproporcionado de desigualdad entre las zonas rurales y urbanas. El acceso al tercer nivel de educación básica es del 67 % en las zonas urbanas, mientras solo del 47 % en las zonas rurales, veinte puntos porcentuales menos. Del mismo modo, el acceso a la educación secundaria en las zonas urbanas es del 39 % y del 17 % en las zonas rurales, veintidós puntos porcentuales menos. En estos dos niveles, las mujeres tienen un mayor acceso que los hombres. En el tercer nivel del ciclo básico la cobertura de las mujeres llega a 62 %, mientras que la de los hombres alcanza a 52 % (diez puntos porcentuales más) y, en el nivel secundario la tasa de cobertura de las mujeres es de 32 % y la de los hombres llega a 26 % (seis puntos porcentuales más), lo que podría explicarse por la mayor tendencia hacia el trabajo de los niños y adolescentes varones.

### Ilustración 3: Enfoque sistémico de la situación problemática de desigualdad y oportunidades de empleabilidad



Fuente: Elaboración propia de los autores del documento.

El déficit de acceso en estos niveles educativos es una de las explicaciones del deterioro del capital humano debido a los bajos niveles de competencias productivas y habilidades para la vida, que en Honduras llega al 48 % (indicador de capital humano del Banco Mundial), lo que se puede explicar por las tasas de analfabetismo de 14 % y por los 7,8 años de escolaridad promedio. La mayor desigualdad se refleja entre las áreas urbana y rural. La tasa de analfabetismo en el área rural es de 21 %, trece puntos porcentuales superior a la de las zonas urbanas, que alcanza a 8 %, y en las zonas rurales se tiene un promedio de 6,2 años de escolaridad, mientras que en las zonas urbanas es de 8,9, es decir 2,7 años más de escolaridad.

En cierta medida ese deterioro del capital humano es una de las explicaciones por el bajo nivel de la tasa de participación en el mundo de trabajo que alcanza el 55 %. En este indicador no hay diferencias significativas entre las zonas urbanas y rurales, 55 % y 53 % respectivamente. Sin embargo, destaca la diferencia en las tasas de participación de mujeres y hombres. La tasa de participación de las mujeres apenas alcanza el 38 %, mientras que de los hombres llega al 74 %, es decir, treinta y seis puntos porcentuales más. En las zonas urbanas, esta diferencia es de veintiocho puntos porcentuales (hombres 71 % y mujeres 43 %) y en las zonas rurales es de cuarenta y nueve puntos porcentuales (hombres 79 % y mujeres 30 %).

Las brechas educativas en el empleo se observan claramente en la diferencia entre los años de escolaridad promedio de la población ocupada que llega a 8,1 y los de la población desocupada que alcanza a 9,5. Este indicador sugiere que cuanto mayor es el nivel educativo, menor es la probabilidad de encontrar empleo, lo que se ratifica por el hecho de que la tasa de desocupación de las personas sin estudios es del 3,7 %, mientras que la tasa de desocupación de las personas con estudios secundarios es del 10,9 %.

*Estos indicadores son dignos de mención porque son contraintuitivos y contradicen las hipótesis de las teorías del capital humano, que sugieren que un mayor nivel educativo conlleva una mayor probabilidad de empleo y mejores ingresos. Esto podría desincentivar la demanda de educación.*

Esta situación se podría explicar en parte por la existencia de un sector productivo tradicional que utiliza intensivamente mano de obra poco cualificada. El sector productivo es poco competitivo debido a los elevados costos operativos derivados de los cortes de electricidad, infraestructuras inadecuadas, inseguridad jurídica, inseguridad ciudadana, limitaciones en el acceso a créditos y escasa inversión extranjera, entre otros.

Además, es importante considerar que según la última matriz insumo – producto elaborada por el Banco Central de Honduras (BCH) en 2013, del total de valor agregado bruto generado por los sectores productivos industriales, el 47 % se destinó a los trabajadores a través de sus remuneraciones como compensación por su trabajo, mientras que el 24 % representó el excedente de operación, que representa la ganancia neta generada por los sectores productivos industriales después de cubrir los costos de producción y gastos operativos<sup>4</sup>.

*La mayoría de los trabajadores están empleados en el sector privado (46 %) y en trabajos por cuenta propia (42 %), mientras que el sector público queda relegado a un tercer lugar (7 %). La ausencia de una gestión eficaz para hacer cumplir las regulaciones del mundo de trabajo, sobre todo en lo que se refiere al salario mínimo, unida a las limitadas oportunidades de empleabilidad y la ausencia de movilización social para reclamar derechos, son las causas de que el 81 % de los empleados del sector privado, el 65 % de los trabajadores por cuenta propia y el 46 % de los del sector público ganen menos del salario mínimo. Esto tiene un impacto directo y explica por qué el 74 % de los hogares viven en condiciones de pobreza.*

A partir de esta interpretación sistémica de la situación problemática, la PPEFTP pretende abordar el problema público relacionado con la *discriminación y las limitadas oportunidades de empleabilidad de personas jóvenes y adultas con escasa cualificación laboral y habilidades para la vida, en particular las mujeres con bajos niveles de educación.*

A continuación, se presenta una explicación más exhaustiva a partir del análisis de la evolución histórica de estos indicadores, sus niveles, las desigualdades y otra información relevante, lo que permitió respaldar y mejorar la interpretación de la situación problemática, para que se pueda fortalecer la pertinencia y efectividad de la gestión estratégica de la PPEFTP en la construcción de un SEFTP innovador, sostenible, flexible e inclusivo.

<sup>4</sup> Banco Central de Honduras (BCH), Matriz Insumo – Producto 2013. [https://www.bch.hn/estadisticos/EME/\\_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7B258921F0-C3EE-4949-AD32-4FFA68A5F60D%7D&file=Matriz%20Insumo%20Producto%2011x11%20Honduras%202013.xlsx&action=default](https://www.bch.hn/estadisticos/EME/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7B258921F0-C3EE-4949-AD32-4FFA68A5F60D%7D&file=Matriz%20Insumo%20Producto%2011x11%20Honduras%202013.xlsx&action=default)

## Pobreza

Según la medición de la pobreza basada en los ingresos monetarios de los hogares realizada por el INE en julio 2021, indica que el 74 % de los hogares hondureños se encuentran en condiciones de pobreza. El 54 % se encuentra en una situación de pobreza extrema y el 20 % en una situación de pobreza relativa. La pobreza en el área urbana alcanza a 72 % mientras que en el área rural es del 76 %.

**Tabla 6: Porcentaje de hogares en condición de pobreza según el costo de la canasta familiar - 2021**

Clasificación	Total	Urbano	Rural
Hogares no pobres	26%	28%	24%
Hogares pobres	74%	72%	76%
Pobreza relativa	20%	27%	10%
Pobreza extrema	54%	44%	66%
Personas no pobres	22%	24%	20%
Personas pobres	78%	76%	80%
Pobreza relativa	20%	28%	9%
Pobreza extrema	58%	48%	70%

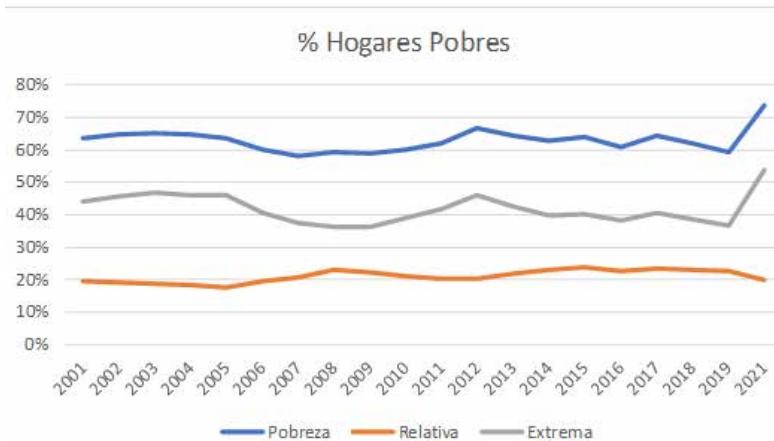
*Elaboración: PPEFTP – Mauricio Alzérreca*

*Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). LXXII Encuesta de Hogares para medir Pobreza, julio 2021*

En este análisis de contexto actualizado se puede observar que no hay información y estadísticas específicas sobre la población indígena y afrohondureña, sin embargo, se realizó un análisis comparativo entre las zonas urbanas y rurales, aproximándose así a los niveles de exclusión y desigualdad que sufren estos pueblos.

El siguiente gráfico muestra que, en los últimos 20 años, los altos niveles de pobreza no han disminuido. Se han mantenido al mismo nivel e incluso han aumentado en 2021, lo que indica la ineficacia de las políticas públicas. Esto plantea un reto mayor para el diseño y la gestión de las políticas públicas actuales.

**Ilustración 4: Porcentaje de hogares en condición de pobreza según el costo de la canasta familiar**



*Fuente: Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Mauricio Alzérreca.*

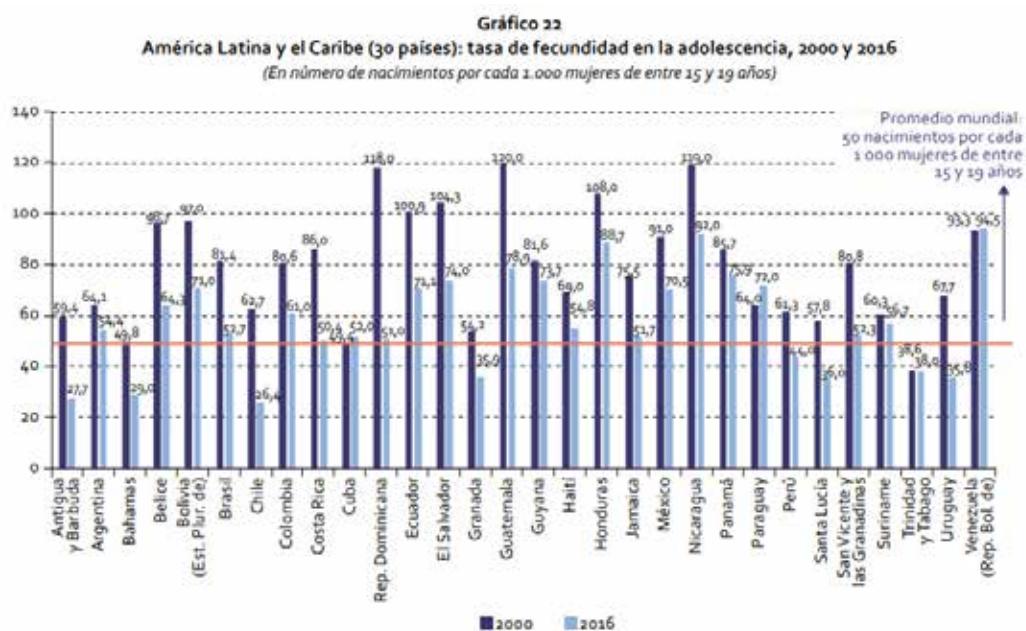
*Instituto Nacional de Estadística (INE). LXXII Encuesta de Hogares para medir Pobreza, 2021.*

Honduras muestra un nivel significativamente más alto de satisfacción con la vida en comparación con otros países con un PIB per cápita similarmente bajo<sup>5</sup>. Esto podría atribuirse a factores como la cultura, la solidaridad, la importancia de la red de protección familiar y las relaciones interpersonales en la vida de las personas. Además, el clima cálido y la belleza natural del país también pueden influir en la satisfacción con la vida de los hondureños.

## Embarazo adolescente

Otro factor que repercute negativamente en el acceso a la educación y en la adquisición de competencias básicas y habilidades para la vida es el embarazo adolescente, que a menudo obliga a las y los adolescentes a trabajar y a abandonar la escuela. En el año 2021, Honduras tenía la segunda tasa de embarazo adolescente más alta de América Latina, con 89 embarazos por cada 1.000 niñas de 15 a 19 años.

**Ilustración 5: Embarazo Adolescente en América Latina**

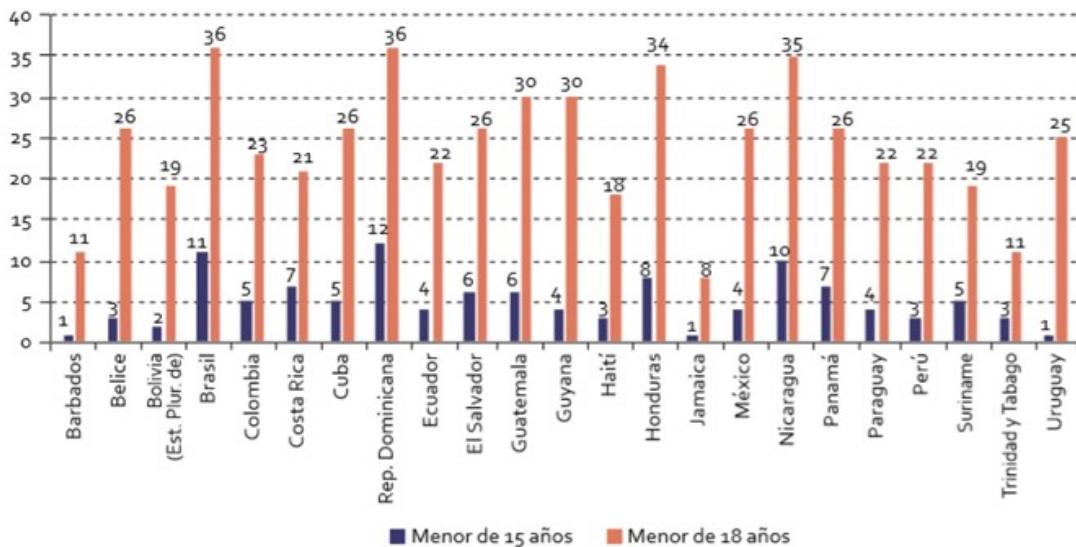


Fuente: Organización Mundial de la Salud (OMS), Global Health Observatory data repository [base de datos en línea] <https://apps.who.int/gho/data/node.main>; Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), *Motherhood in Childhood: Facing the Challenge of Adolescent Pregnancy*, Nueva York, 2013.

El porcentaje de mujeres de 20 a 24 años que estaban casadas o en unión a los 15 o 18 años en Honduras era uno de los más altos de la región de América Latina y el Caribe, alcanzando el 34 % junto con Brasil (36 %), República Dominicana (36 %) y Nicaragua (35 %). Esta situación de vivir en matrimonio o en unión entre adolescentes se explica principalmente por el embarazo adolescente, lo que repercute en el trabajo infantil y el abandono escolar.

<sup>5</sup> Corporación Andina de Fomento (CAF) – Corporación Latinobarómetro. (2018). Informe 2018 (Pág.68). [www.latinobarometro.org](http://www.latinobarometro.org).

**Ilustración 6: América Latina y el Caribe (23 países): mujeres de 20 a 24 años que estaban casadas o en unión a los 15 o 18 años, 2017 (en porcentaje)**

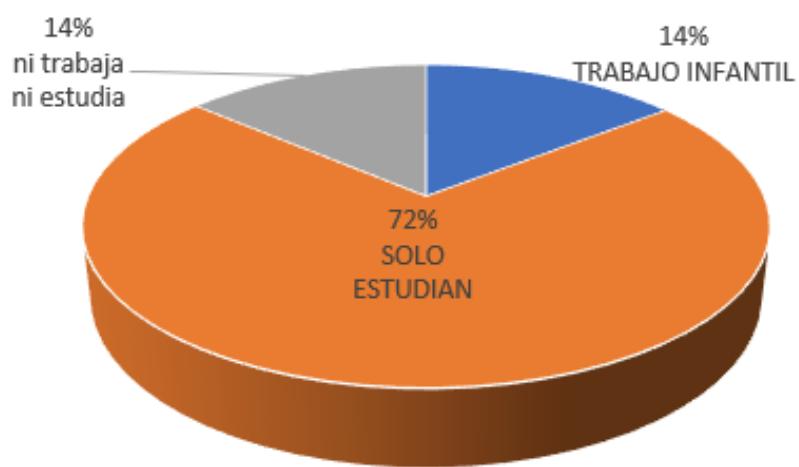


**Fuente:** Organización Mundial de la Salud(OMS), Global Health Observatory data repository [base de datos en línea] <https://apps.who.int/gho/data/node.main>.

### Trabajo infantil

Los altos niveles de pobreza conducen a altos niveles de trabajo infantil. Se observa que el 72 % de los niños de entre 5 y 17 años solo estudian, mientras que el 28 % restante se refiere a los niños que trabajan o a los que ni trabajan ni estudian.

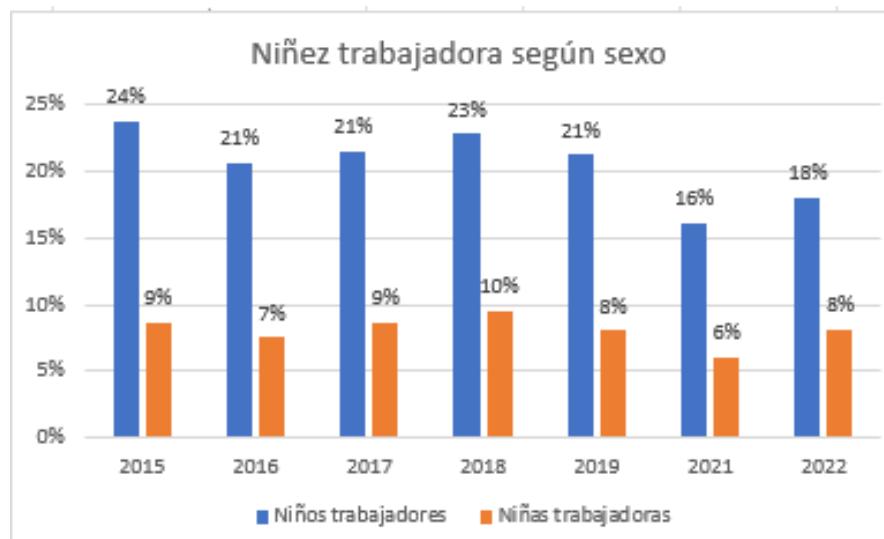
**Ilustración 7: Niñez de 5 a 17 años por condición de trabajo – promedio período 2015-2022**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM).

La Ilustración 8 muestra que el trabajo infantil afecta sobre todo a los niños. En el año 2022, el 18 % de los niños estaban en condiciones de trabajar, mientras que solo el 8 % de las niñas estaban en esta condición. Esta es una de las principales explicaciones de que el número de años de escolaridad promedio de las mujeres sea superior a la de los hombres.

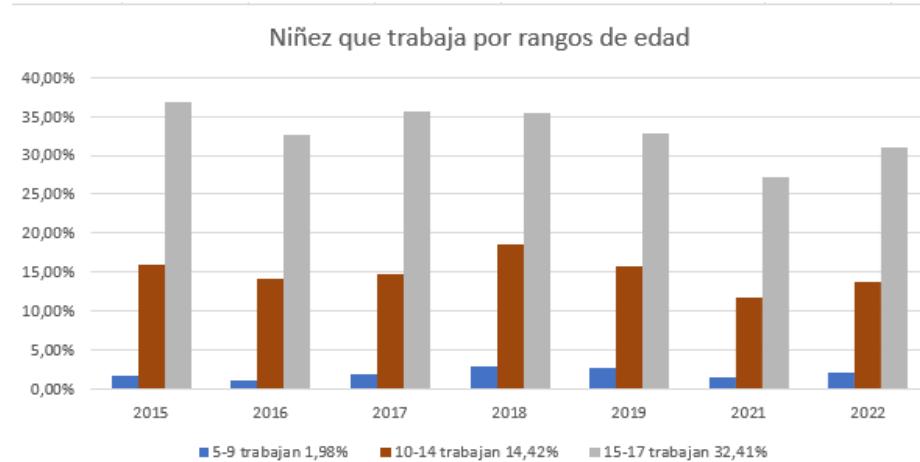
**Ilustración 8: Niñez por condición de trabajo según sexo**



*Fuente: Elaboración propia de los autores del documento. (PPEFTP – Mauricio Alzérreca  
INE - EPHPM)*

En la Ilustración 9 se puede observar que el porcentaje de adolescentes entre los 15 y los 17 años en condición de trabajo infantil llega a más del 30 %, que es donde se produce la mayor tasa de abandono en el sistema educativo. Esta situación puede tener diversas explicaciones, como la pobreza, el embarazo adolescente, la inclusión en las maras y/o la escasa oferta educativa para ese nivel.

**Ilustración 9: Niñez por condición de trabajo según edad**



*Fuente: Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE – EPHPM*

La población entre los 15 y 17 años que trabaja en el año 2022 llegó 28 % y la población que ni trabaja ni estudia de esa población para ese mismo año alcanzó a 28 %, quedando un porcentaje de 44 % de adolescentes de esa edad que solamente se dedican a estudiar.

## Educación

La alta prevalencia de exclusión en la educación inicial, la insuficiente oferta educativa y la excesiva cantidad de hogares que viven en condiciones de pobreza, son la explicación del abandono escolar a partir del tercer ciclo de la educación básica y sobre todo de la educación media, quienes muchas veces sacrifican sus expectativas educativas, abandonando prematuramente la escuela para incorporarse al mundo laboral con mínimas cualificaciones y bajos salarios. Y en los peores escenarios, integrándose a la estructura del crimen organizado lo que se traduciría en un mayor riesgo de inseguridad ciudadana.

Los resultados educativos desfavorables pueden explicarse en gran medida por el acceso inadecuado a la educación inicial. Las pruebas sugieren que el acceso a la educación inicial se asocia con un mejor rendimiento escolar, una mayor probabilidad de permanecer y terminar la escuela, la adquisición de competencias y habilidades necesarias para la vida, el acceso al mundo laboral y unos ingresos suficientes.

Para este año 2023, la cobertura actual de niños y niñas de 3 a 5 años es del 36 %, lo que significa que solo 190.777 de un total de 530.902 de este grupo de edad reciben oportunidades educativas adecuadas. En consecuencia, se podría afirmar que 340.125 niños y niñas de esa edad podrían verse privados de esa oportunidad de desarrollar habilidades y competencias esenciales necesarias para mejorar su nivel educativo, acceder al mundo laboral en condiciones más favorables y romper el ciclo de la pobreza.

En el año 2022, había 280 mil niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años que estaban trabajando, lo que constituye el 11 % de la población. Otro 16 %, que equivale a 398 mil de esa franja de edad que no estaba ni estudiando ni trabajando. Por el contrario, el 72,5 % (1.790.928) se dedicaba exclusivamente a sus estudios y, por tanto, se supone que tendrán mayores oportunidades de éxito en el futuro.

*Esta situación indica los retos a los que se enfrentarán estos casi 680 mil niñas, niños y adolescentes para adquirir las competencias y habilidades necesarias para mejorar sus perspectivas de empleo y obtener mayores ingresos como forma de salir del círculo vicioso la pobreza. El diseño del contenido curricular y los cursos de educación y formación técnica profesional tendrá que considerar esta realidad crítica, con el fin de garantizar la pertinencia en la formación.*

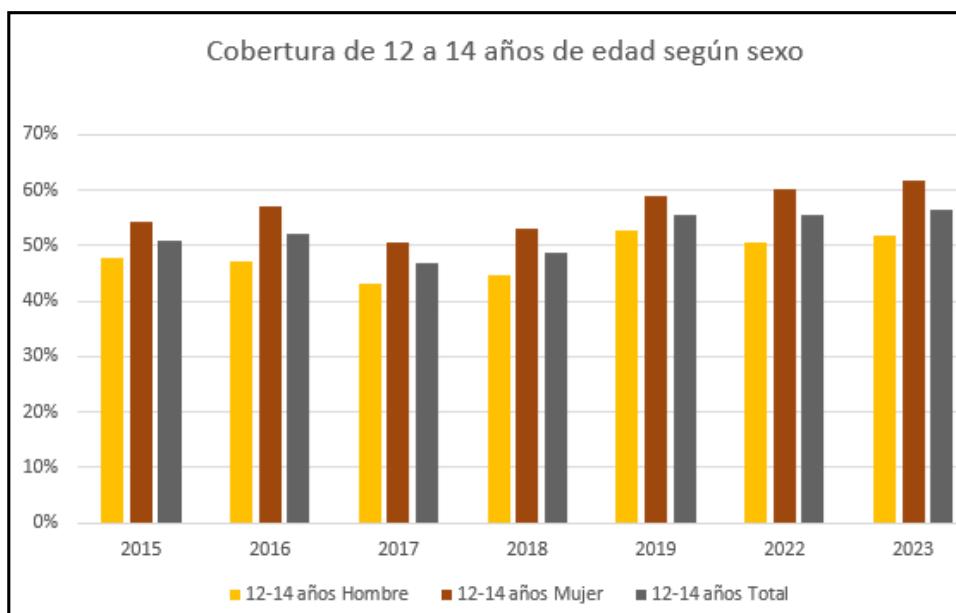
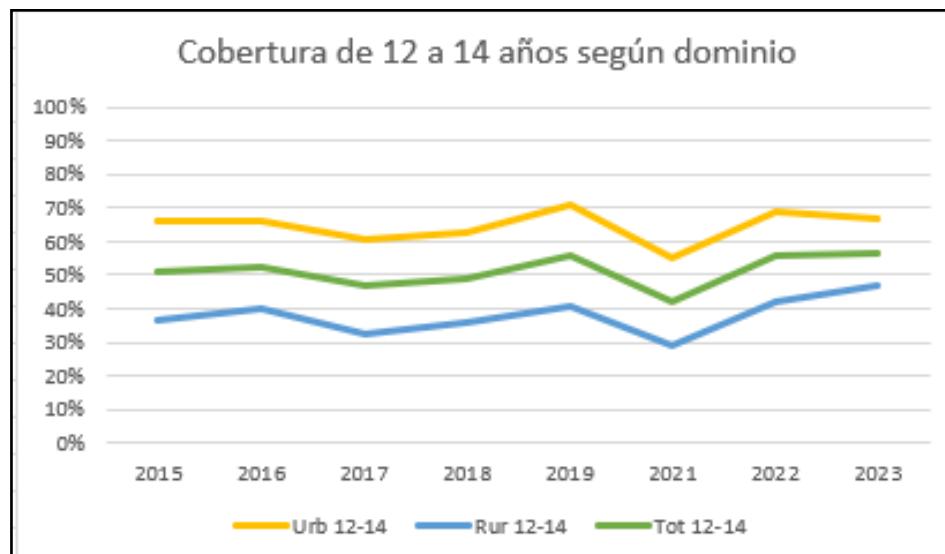
**Tabla 7: Población de 3 a 17 años que asiste a un centro de enseñanza y tasa de cobertura, según dominio y sexo**

Categorías	Población				Asistencia				Total	Tasa de Cobertura				
	Total	3 - 5 Años	6 - 11 Años	12 - 14 Años	15 - 17 Años	Total	3 - 5 Años	6 - 11 Años	12 - 14 Años	15 - 17 Años	3 - 5 Años	6 - 11 Años	12 - 14 Años	15 - 17 Años
<b>Nacional</b>	<b>2.794.145</b>	<b>530.902</b>	<b>1.101.247</b>	<b>572.563</b>	<b>589.432</b>	<b>1.694.360</b>	<b>190.777</b>	<b>1.011.666</b>	<b>322.589</b>	<b>169.328</b>	<b>60,6</b>	<b>35,9</b>	<b>91,9</b>	<b>56,3</b>
														<b>28,7</b>
<b>Dominio</b>														
Urbano	1.392.482	277.695	538.779	270.085	305.922	891.698	98.231	493.188	180.113	120.165	64,0	35,4	91,5	66,7
Rural	1.401.663	253.207	562.468	302.478	283.510	802.663	92.546	518.478	142.477	49.163	57,3	36,5	92,2	47,1
<b>Hombre</b>	<b>1.418.749</b>	<b>262.004</b>	<b>555.860</b>	<b>310.458</b>	<b>290.426</b>	<b>837.431</b>	<b>88.305</b>	<b>513.898</b>	<b>160.803</b>	<b>74.425</b>	<b>59,0</b>	<b>33,7</b>	<b>92,5</b>	<b>51,8</b>
														<b>25,6</b>
<b>Dominio</b>														
Urbano	700.973	132.467	280.303	149.581	138.622	458.293	44.164	261.600	96.949	55.579	65,4	33,3	93,3	64,8
Rural	717.776	129.538	275.557	160.877	151.804	379.138	44.142	252.297	63.854	18.846	52,8	34,1	91,6	39,7
														<b>12,4</b>
<b>Mujer</b>	<b>1.375.396</b>	<b>268.898</b>	<b>545.387</b>	<b>262.105</b>	<b>299.005</b>	<b>856.930</b>	<b>102.471</b>	<b>497.769</b>	<b>161.786</b>	<b>94.903</b>	<b>62,3</b>	<b>38,1</b>	<b>91,3</b>	<b>61,7</b>
														<b>31,7</b>
<b>Dominio</b>														
Urbano	691.509	145.228	258.476	120.504	167.300	433.405	54.067	231.588	83.163	64.586	62,7	37,2	89,6	69,0
Rural	683.887	123.670	286.911	141.601	131.705	423.525	48.404	266.181	78.623	30.317	61,9	39,1	92,8	55,5
														<b>23,0</b>

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística (INE). LXXVI Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, marzo 2023.

En el año 2023, solo el 56 % de los niños y adolescentes tienen acceso al tercer ciclo de educación básica. La mayor diferencia, de 20 puntos porcentuales, se observa entre las zonas urbanas (67 %) y las rurales (47 %). Además, existe una diferencia del 10 % a favor de las mujeres, en la cobertura del tercer ciclo de educación básica entre mujeres (61 %) y hombres (51 %).

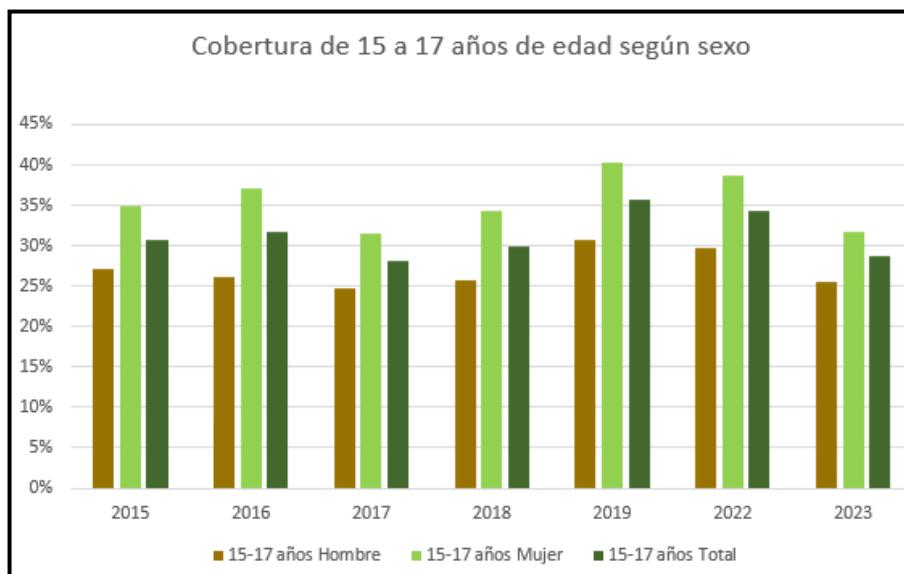
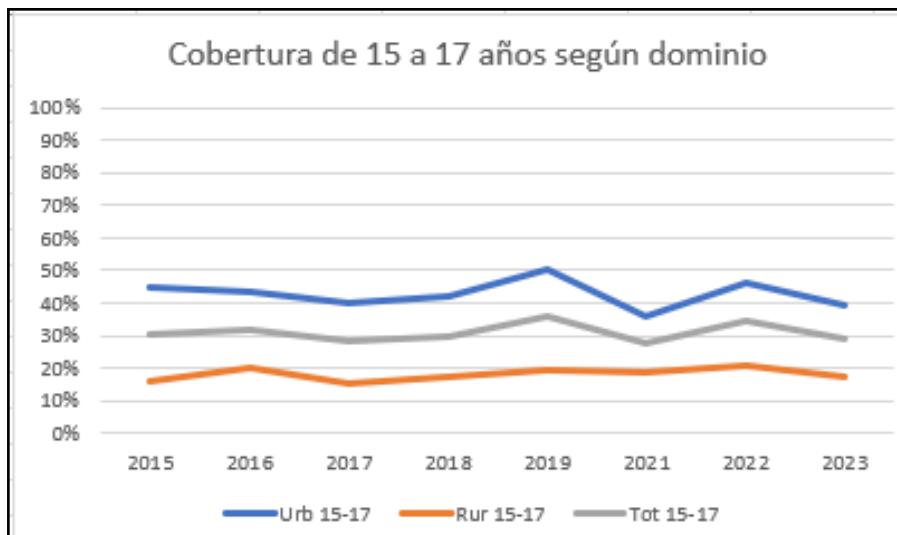
**Ilustración 10: Cobertura de 12 a 14 años según dominio y sexo**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. (PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE – EPHPM)

La cobertura de la educación media apenas alcanza un 29 %, disminuyendo significativamente en comparación con la cobertura de la educación básica. Hay una diferencia de 22 puntos porcentuales entre el área urbana (39 %) y rural (17 %), y de 6 puntos porcentuales entre las mujeres (32 %) y los hombres (26 %).

**Ilustración 11: Cobertura de 15 a 17 años según dominio y sexo**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. (PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM)

Honduras se encuentra entre los países latinoamericanos con mayor desigualdad en cuanto a la tasa de finalización de la educación media superior, como puede observarse en el siguiente gráfico, donde la tasa de finalización de la educación media superior del quinto quintil de la población (el 20 % más rico) es significativamente superior a la tasa de finalización de los quintiles más pobres (quintiles 1 y 2).

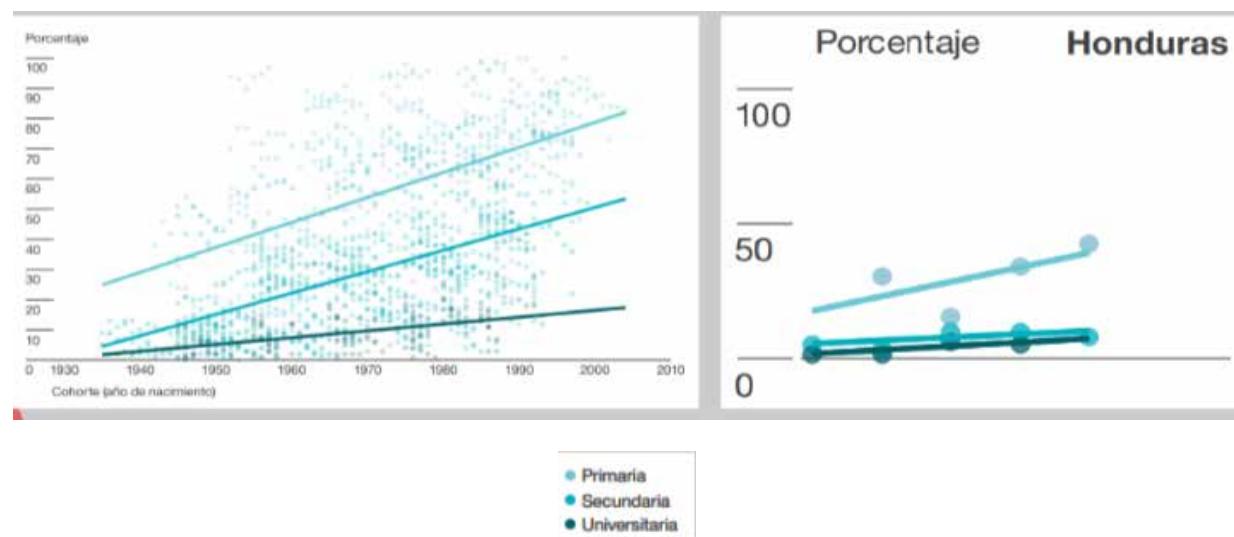
**Ilustración 12:** Tasa de finalización de la educación media superior, por quintil de ingreso (%)



La movilidad educativa ascendente absoluta consiste en estimar la probabilidad de que los niños completen un determinado nivel educativo mínimo en función de los logros educativos de sus padres. Por ejemplo, la probabilidad de que los niños completen o superen la educación primaria, aunque sus padres no la hayan completado.

El siguiente gráfico muestra que la probabilidad de que los hijos superen el nivel de educación secundaria que sus padres tienen es mínima y no ha variado a lo largo de las décadas del siglo XX. Además, se puede observar que esta probabilidad se ha estancado y está muy por debajo de los niveles de América Latina y el Caribe, lo que demuestra que las políticas públicas en Honduras no consiguen romper la reproducción intergeneracional de la desigualdad.

**Ilustración 13: Comparación movilidad educativa absoluta ascendente entre América Latina y el Caribe y Honduras para cohortes nacidas entre 1930 – 2010**



Fuente: CAF. Desigualdades Heredadas (2022)

Esta información revela que, a pesar de la normativa que exige que la educación media sea gratuita y obligatoria, la mayoría de los centros de este nivel están gestionados por organizaciones no gubernamentales. De los 2.174 centros que imparten este nivel educativo, el 57 % son de titularidad privada, mientras que el 43 % se financian con fondos públicos<sup>6</sup>. *Esta discrepancia en el sistema educativo tiene como consecuencia la exclusión y desigualdad social, así como la reproducción de la pobreza.*

Según la normativa, la educación media comprende las siguientes franjas de edad como referencia: entre 15 y 17 años para el Bachillerato en Ciencias y Humanidades, y entre 15 y 18 años para el Bachillerato Técnico-Profesional. Este último bachillerato, dentro de la educación formal, se desarrolla de forma presencial y con carácter muy limitado a través de la educación a distancia.

La modalidad mayoritaria de la educación media es el Bachillerato Técnico Profesional (BTP) que representa el 73 % de la matrícula total. Por su parte, el Bachillerato en Ciencias y Humanidades representa el 27 % de matrícula total en educación media<sup>7</sup>.

Es importante destacar que en el BTP el 56 % de la matrícula en las diferentes orientaciones corresponde a mujeres y el 44 % a hombres. La matrícula de educación media se concentra principalmente en orientaciones técnicas del sector servicios como contaduría y finanzas, informática o administración de empresas, manteniéndose un comportamiento histórico desde la década de los años ochenta.

Cabe destacar que en 2016 la Secretaría de Educación creó 53 nuevos institutos, al declararse la universalización de la educación media, la mayoría de los cuales ofrecen BTP en las áreas ocupacionales de agricultura, servicios y agroindustria.

Esta situación explica las razones de la existencia de las competencias laborales y habilidades para la vida deficientes entre las personas jóvenes y adultas que no pudieron acceder a una educación básica y media de calidad, sobre todo las personas que viven en condición de pobreza y en las zonas rurales.

## Competencias laborales y habilidades para la vida

Los resultados de desarrollo humano en Honduras se encuentran entre los más bajos de América Latina y el Caribe. Según el Indicador de Capital Humano del Banco Mundial señala que un niño/a que nace en Honduras será casi la mitad (48 %) de productivo cuando crezca de lo que podría ser si se le garantizara una educación completa y una salud plena<sup>8</sup>.

No existe la disponibilidad de un indicador que pueda medir el nivel de competencias laborales y habilidades para la vida, sin embargo, para fines de este ejercicio de identificación de la situación problemática de la PPEFTP, se utilizarán los indicadores de tasa de analfabetismo y años de escolaridad promedio.

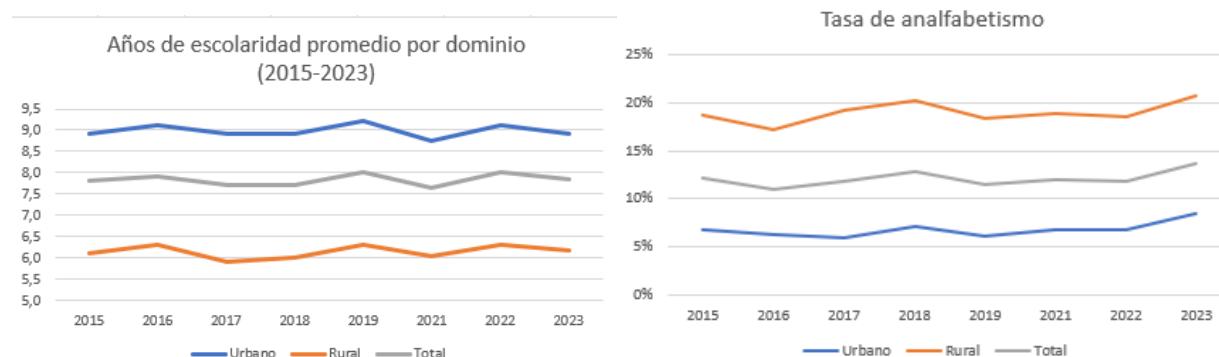
De acuerdo con los datos recogidos de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM) del Instituto Nacional de Estadística (INE) correspondientes a marzo de 2023, la tasa de analfabetismo es de 14 % y los años promedio de estudio son 7,8. Existe una desigualdad abrumadora entre el área urbana y rural, con respecto a la tasa de analfabetismo y años de escolaridad promedio. La tasa de analfabetismo en el área rural (21 %) es casi tres veces más que en el área urbana (8 %) y la brecha en los años de escolaridad promedio entre ambas áreas es de casi tres años: 8,9 años para la población urbana frente a 6,2 para la población rural.

<sup>6</sup> Banco Central de Honduras. (2019). Informe Estadístico. P.37

<sup>7</sup> ibidem

<sup>8</sup> Fuente: Banco Mundial. Honduras: Panorama General. <https://www.bancomundial.org/es/country/honduras/overview>

## Ilustración 14: Años de escolaridad y tasas de analfabetismo según dominio



Fuente: Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM

Los resultados muestran que existe una diferencia significativa entre la tasa de analfabetismo del quintil más pobre y el quintil más rico, con una tasa de 27 % en el primero y 8 % en el último. Además, existe una brecha de aproximadamente tres años y medio promedio en la escolaridad entre los dos quintiles, siendo 5,5 años para el segmento más pobre y 9,1 para el segmento más rico. Esta situación de desigualdad preexistente se amplificó por la pandemia, afectando desproporcionadamente a la población en edad escolar que viven en situación de mayor vulnerabilidad (grupos étnicos, zona rural, hogares de bajos ingresos).

Es evidente el deterioro del capital humano con relación a las habilidades y competencias, lo que se traduce en una baja productividad, ingresos reducidos y un elevado nivel de pobreza, especialmente en las áreas rurales, donde habitan los pueblos indígenas. *Por esta razón, la PPEFTP tiene el desafío de implementar intervenciones tendientes a mitigar las consecuencias del deficiente nivel educativo que surge de la falta de acceso y bajo nivel de calidad de la educación inicial, básica y media, que afecta especialmente a la población pobre del área rural, con especial énfasis en la población indígena y afrohondureña.*

El análisis de la equidad de género revela que no hay diferencias significativas en la tasa de analfabetismo y los años medios de escolarización entre hombres y mujeres. Concretamente, la tasa de analfabetismo de los hombres (13,8 %) es ligeramente superior a la de las mujeres (13,6 %) y, los años de escolaridad promedio de las mujeres (8,0) supera a la de los hombres (7,6).

**Tabla 8: Tasa de analfabetismo y años de estudio promedio por sexo, según dominio, quintil de ingreso, rangos de edad y categoría ocupacional**

Categorías	Total		Hombres		Mujer	
	Tasa de Analf.	AEP	Tasa de Analf.	AEP	Tasa de Analf.	AEP
<b>Nacional</b>	<b>13,7</b>	<b>7,8</b>	<b>13,8</b>	<b>7,6</b>	<b>13,6</b>	<b>8,0</b>
<b>Dominio</b>						
Urbano	8,5	8,9	8,2	8,8	8,7	9,0
Rural	20,8	6,2	20,8	5,9	20,8	6,4
<b>Quintil del Hogar</b>						
Quintil 1	26,7	5,5	23,2	5,3	32,0	5,7
Quintil 2	23,3	6,0	22,2	5,6	25,1	6,6
Quintil 3	16,3	6,6	16,7	6,4	15,6	7,0
Quintil 4	14,4	7,6	12,3	7,9	18,6	7,1
Quintil 5	7,7	9,1	7,0	9,3	9,0	8,7
No Declaran Ingresos	16,8	7,5	18,9	7,7	14,7	7,2
<b>Asalariado</b>						
Empleado Público	1,4	12,6	2,4	11,6	0,4	13,5
Empleado Privado	10,1	8,3	11,5	7,7	6,4	10,0

*Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). LXXVI Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, marzo 2023.*

La falta de competencias y habilidades para la vida podrían tener un impacto negativo en la EFTP de los jóvenes. Si los educandos no tienen las habilidades y competencias básicas necesarias, como la capacidad de leer y escribir correctamente, pueden tener dificultades para comprender y aplicar los conceptos técnicos y profesionales que se les enseñan en la educación técnica. De la misma manera, tendrán una menor capacidad de aprender nuevas habilidades y conceptos técnicos y profesionales, lo que afectaría su posibilidad de completar los programas de EFTP.

Esta situación repercute directamente con menores oportunidades de empleabilidad y trabajadores que no estarán preparados para tener un buen desempeño en empleos técnicos y profesionales de alta calidad e, incluso en trabajos por cuenta propia, lo que afectaría directamente a la disminución de los salarios e ingresos mensuales.

Ante esta situación existen dos alternativas: i) Fortalecer el acceso a una educación primaria y secundaria de alta calidad, proporcionando a los educandos las habilidades y competencias necesarias para tener éxito en la EFTP o ii) Desarrollar programas de EFTP para que respondan con pertinencia y efectividad al déficit de competencias laborales y habilidades para la vida con que los jóvenes participan en la EFTP.

La PPEFTP está comprometida con la segunda alternativa, constituyéndose en un punto de apalancamiento para que las personas que no pudieron acceder a una educación primaria y secundaria de calidad encuentren una nueva oportunidad, para desarrollar competencias específicas que les permita mejorar sus oportunidades de empleabilidad en trabajos asalariados o por cuenta propia, con el fin de que puedan mejorar sus ingresos y romper el círculo vicioso de la pobreza. De esta manera sus hijos tendrán una mayor probabilidad de movilización educativa hacia un nivel de educación superior a la de sus padres, lo que les generaría mejores competencias laborales y habilidades para la vida.

El PPEFTP apuesta por la segunda alternativa, convirtiéndose en un punto de apalancamiento para que las personas que no pudieron acceder a una educación primaria y secundaria de calidad encuentren una nueva oportunidad para desarrollar competencias específicas que les permitan mejorar sus oportunidades de empleabilidad en el trabajo asalariado o por cuenta propia, con el fin de mejorar sus ingresos y romper el círculo vicioso de la pobreza. De este modo, sus hijos tendrán más probabilidades de movilidad educativa hacia un nivel de estudios superior al de sus padres, lo que generaría mejores competencias laborales y para la vida de manera intergeneracional.

## **Sectores productivos y productividad**

El acceso limitado a la educación básica y media, junto con las deficiencias de la educación y formación técnica profesional, impiden desarrollar un capital humano con altos niveles de competencias, habilidades y conocimientos tecnológicos. Esta falta de capital humano está impidiendo que la mano de obra satisfaga los requisitos de puestos de trabajo altamente cualificados que permitirían diversificar de la matriz productiva, generación de mayor valor agregado y crear oportunidades de un crecimiento económico inclusivo.

Para garantizar un impacto positivo en la productividad y la diversificación de la matriz productiva, es esencial adoptar un enfoque holístico del desarrollo de los sectores productivos. Esto debería incluir además de la oferta de cursos de educación y formación técnica de excelencia y pertinentes a las necesidades de la industria, intervenciones que mejoren las infraestructuras, servicios básicos, comercio internacional, políticas tributarias y otros, en aquellos sectores priorizados. Si solo se tiene en cuenta un elemento y se descuidan los demás, se anulará cualquier beneficio potencial, especialmente en las industrias en las que los elevados costes energéticos y su falta de fiabilidad son factores sustanciales.

En este año 2023, los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) indican que los sectores con mayor número de ocupados son agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (26 %), comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos automotores y motocicletas (21 %), industria manufacturera (14 %), construcción (8 %) y alojamiento y servicios de comida (5 %), entre otros. Estos siete sectores representan en conjunto el 75 % de todas las personas empleadas en Honduras; esto debe orientar la oferta de cursos de educación y formación técnica profesional.

La segunda actividad de comercio al por mayor o menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas, se encuentra principalmente relacionada con el empleo informal con escasa productividad y baja calidad del trabajo con ingresos mensuales que no alcanzan el salario mínimo<sup>9</sup>. En esta rama de actividad el porcentaje de personas ocupadas no asalariadas llegó a 57 %, que corresponde justamente a la estimación de la economía informal realizada en anteriores estudios.

En el sector más importante de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, los asalariados constituyen el 61 % de la mano de obra, mientras que los no asalariados representan el 39 % restante que refleja la proporción de la economía informal de ese sector.

---

<sup>9</sup> Boletín del Programa Eurosocial para la Cohesión social financiado por la Unión Europea.

**Tabla 9: Personas ocupadas y que declaran ingresos por rama de actividad**

Categorías	Total Pers. Ocupadas		Pers. que declaran Ing.		Asalariados		No asalariados	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
<b>Total Nacional 2/</b>	<b>3.553.334</b>	<b>100,0</b>	<b>3.027.239</b>	<b>85,2</b>	<b>1.907.787</b>	<b>53,7</b>	<b>1.119.451</b>	<b>46,3</b>
<b>Rama de Actividad</b>								-
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	934.642	26,3	817.948	27,0	499.150	26,2	318.798	73,8
Eplotación de minas y canteras	15.255	0,4	12.182	0,4	8.345	0,4	3.837	99,6
Industria manufacturera	504.986	14,2	423.974	14,0	272.001	14,3	151.973	85,7
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	4.641	0,1	4.148	0,1	4.148	0,2	-	99,8
Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	8.560	0,2	6.427	0,2	4.429	0,2	1.999	99,8
Construcción	293.190	8,3	271.485	9,0	201.679	10,6	69.806	89,4
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas	752.078	21,2	607.260	20,1	259.971	13,6	347.289	86,4
Transporte y almacenamiento	97.118	2,7	78.972	2,6	41.971	2,2	37.001	97,8
Actividades de alojamiento y de servicios de comida	164.583	4,6	133.212	4,4	90.311	4,7	42.901	95,3
Información y comunicaciones	24.403	0,7	19.141	0,6	17.067	0,9	2.074	99,1
Actividades financieras y de seguros	28.972	0,8	23.958	0,8	22.686	1,2	1.272	98,8
Actividades inmobiliarias	5.489	0,2	5.489	0,2	2.230	0,1	3.259	99,9
Actividades profesionales, científicas y técnicas	31.768	0,9	24.026	0,8	16.399	0,9	7.628	99,1
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	71.219	2,0	66.551	2,2	58.685	3,1	7.866	96,9
Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	109.034	3,1	94.933	3,1	93.621	4,9	1.312	95,1
Enseñanza	127.682	3,6	110.549	3,7	105.590	5,5	4.959	94,5
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	73.995	2,1	63.008	2,1	57.219	3,0	5.790	97,0
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	18.523	0,5	16.400	0,5	9.378	0,5	7.021	99,5
Otras actividades de servicios	136.144	3,8	115.273	3,8	30.598	1,6	84.675	98,4
Actividades de los hogares como empleadores y actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y s	118.031	3,3	112.050	3,7	96.397	5,1	15.652	94,9
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	1.707	0,0	1.707	0,1	1.380	0,1	327	99,9
Rama de actividad NO especificada	-	-	-	-	-	-	-	100,0
Busca trabajo por primera vez	-	-	-	-	-	-	-	100,0
NS/NR	31.313	0,9	18.546	0,6	14.533	0,8	4.012	99,2

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística (INE). LXXVI Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, marzo 2023.

La categoría ocupacional con la mayor proporción de trabajadores es la de ocupaciones elementales<sup>10</sup>, que comprende el 24,5 % del total de personas ocupadas. Esto se caracteriza por una fuerte presencia en la economía formal, representada por los asalariados, que alcanza el 80 %. El segundo grupo más importante está compuesto por trabajadores de servicios y vendedores de comercios y mercados, que cuenta con un 23,5 % del total. Aquí predominan los no asalariados con un 56 % (economía informal).

<sup>10</sup> Las operaciones elementales se refieren básicamente a actividades de limpieza y mantenimiento, clasificar y etiquetar productos y materiales, cargar y descargar materiales y productos, realizar tareas de ensamblaje y montaje, manipulación de alimentos y bebidas, jardinería y cuidado de animales y atender y servir a clientes en establecimientos comerciales, entre otros.

**Tabla 10: Personas ocupadas y que declaran ingresos por ocupación principal**

Categorías	Total Pers. Ocupadas		Pers. que declaran Ing.	Asalariados		No Asalariados	
	No.	%		No.	%	No.	%
<b>Ocupación (1 Dig.)</b>							
Ocupaciones elementales	870.340	24,5	758.062	608.600	80,3	149.462	19,7
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	835.973	23,5	689.021	306.128	44,4	382.893	55,6
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	582.443	16,4	496.072	287.441	57,9	208.631	42,1
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios forestales y pesqueros	523.385	14,7	466.280	201.344	43,2	264.936	56,8
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	199.335	5,6	164.596	120.740	73,4	43.856	26,6
Técnicos y profesionales de nivel medio	184.970	5,2	157.464	125.867	79,9	31.597	20,1
Profesionales científicos e intelectuales	173.773	4,9	140.703	128.584	91,4	12.119	8,6
Personal de apoyo administrativo	109.612	3,1	94.764	84.194	88,8	10.570	11,2
Directores y gerentes	62.022	1,7	53.485	39.028	73,0	14.457	27,0
Ocupaciones militares	7.808	0,2	5.600	5.257	93,9	343	6,1
NS/NR	3.672	0,1	1.193	604	50,6	589	49,4

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística (INE). LXXVI Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, marzo 2023.

Es difícil de medir el nivel de productividad laboral, una aproximación inexacta es a través de las altas tasas de desocupación y subocupación, debido a la limitada adquisición de habilidades por los bajos niveles de escolaridad expresados en años promedios de escolaridad y analfabetismo. Sin embargo, existen otros factores de tipo económico, tecnológico, financiero, administrativo, servicio de electricidad, transporte y logística, que inciden en los niveles de productividad laboral de cada sector.

De acuerdo con encuestas empresariales realizadas en un estudio del Banco Mundial, los elevados costes de la energía y la poca fiabilidad debido a la falta de fuentes de energía alternativas y los frecuentes cortes de electricidad, aumentan los costos operativos y desalientan la inversión. Por lo tanto, este factor es crítico y a menudo un obstáculo clave que dificulta la expansión de las industrias de maquila y agroindustria impidiendo que las empresas desarrollen productos más complejos y con mayor valor agregado. Se menciona que un factor clave para mejorar el entorno empresarial, atraer nuevos inversores y aumentar la productividad es identificar políticas para reducir los costos de energía y promover la adopción de tecnologías eficientes de gestión de la energía, agua y los residuos<sup>11</sup>.

Para evaluar el desempeño del mundo laboral, a partir de la información de la matriz insumo-producto elaborada por el Banco Central de Honduras en 2013, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) realizó un estudio que ha determinado pertinente calcular el cociente entre el valor agregado generado en cada sector y el número de personas ocupadas que esta emplea, lo cual reflejaría la productividad laboral y la capacidad de los sectores para crear valor agregado por puesto de trabajo. Adicionalmente, el valor agregado total por ocupado se desglosa en función de los pagos percibidos por los distintos agentes económicos que intervienen en el proceso productivo, es decir, las remuneraciones de los asalariados, ingresos mixtos<sup>12</sup>, excedente bruto de explotación<sup>13</sup> e impuestos sobre la producción.

11 World Bank Group. (2022). Diagnóstico del Sector Privado del País. Creando Mercados en Honduras. Fomentar el Desarrollo del Sector Privado para una Economía Resiliente e Inclusiva.

12 La forma en que una persona obtiene su ingreso a través de una combinación de trabajo por cuenta propia y trabajo asalariado.

13 Representa el valor agregado generado por una empresa después de que se han deducido los costos laborales y de capital necesarios para producir su bien o servicio. Proporciona información sobre la rentabilidad de una empresa o industria, así como sobre la distribución de ingresos entre los trabajadores y los propietarios de la empresa.

Esto permite no solo cuantificar la capacidad de cada sector para generar valor agregado doméstico, sino también determinar la forma en que este se distribuye entre los agentes económicos responsables de generarlo.

Como una aproximación a la productividad de cada uno de los factores, ese estudio estableció la distribución del valor agregado de los sectores productivos y de servicios en la remuneración de los trabajadores asalariados (48 %) y el excedente bruto de explotación (30 %)<sup>14</sup>, que son los dos principales factores de generación de valor agregado interno, seguidos por los ingresos mixtos (15 %), la asignación del consumo de capital fijo (6 %) y los impuestos a la producción (2 %) .

En el sector primario se observa una homogeneidad significativa en cuanto al valor agregado por ocupado, variando desde 37.000 lempiras anuales en actividades de pesca y acuicultura hasta 52.000 lempiras anuales en ganadería y avicultura. La única excepción es la industria de los metales comunes, que genera el mayor valor agregado por ocupado de toda la economía hondureña con 1.155 mil lempiras anuales. En pesca y agricultura las remuneraciones de los asalariados registran la mayor participación en el valor agregado, en tanto que en minas y canteras predomina el excedente bruto de explotación<sup>15</sup>.

En relación con los sectores pertenecientes al grupo secundario, el valor agregado por ocupado varía desde 48.000 lempiras anuales en textiles, cuero y calzado hasta 320.000 lempiras anuales en maquinaria y equipo de transporte. La excepción en este sector es la actividad del café oro, que genera un valor agregado por ocupado de 902.000 lempiras anuales.

En cuanto al valor agregado por componente, se observa que, en las actividades de productos metálicos, productos minerales no metálicos, y alimentos, bebidas y tabaco predomina el excedente neto de explotación, mientras que en las actividades maquinaria y equipo de transporte, caucho y plástico, hilados y tejidos, y productos químicos lo hace el componente de remuneraciones de los asalariados.

Por último, el sector terciario de servicios también presenta una importante heterogeneidad en términos del valor agregado por ocupado, que oscila entre los 84.000 lempiras anuales en servicios de transporte a 811.000 lempiras anuales en telecomunicaciones. En cuanto a la composición del valor agregado, en algunos sectores, tales como actividades financieras, predomina el excedente bruto de explotación, en otros como servicios sociales de no mercado predominan las remuneraciones de los asalariados, y en otros, tales como, comercio, hoteles y restaurantes, construcción y servicios de transporte, los tres componentes (remuneraciones, excedente neto de explotación e ingreso mixto) tienen la misma importancia.

## Brecha educativa en el empleo

El análisis de la fuerza de trabajo indica que el 88 % de la población que participa o tiene intención de participar en el mundo laboral tiene bajas competencias y cualificaciones, con un 9 % sin ningún nivel de educación formal, 52 % con educación primaria y un 27 % con educación secundaria<sup>16</sup>. Solamente el 11 % cuenta con un nivel de educación superior. Esto pone de manifiesto la incidencia negativa que tendrá este factor, en las exigencias de calidad de los programas de educación y formación técnica profesional.

---

<sup>14</sup> El excedente bruto de explotación es la ganancia que se obtiene después de deducir los costos de producción (materiales, salarios, alquiler, etc.) de los ingresos generados por la venta de bienes o servicios producidos por la empresa. El excedente bruto de explotación se utiliza para medir la rentabilidad de una empresa.

<sup>15</sup> ibidem

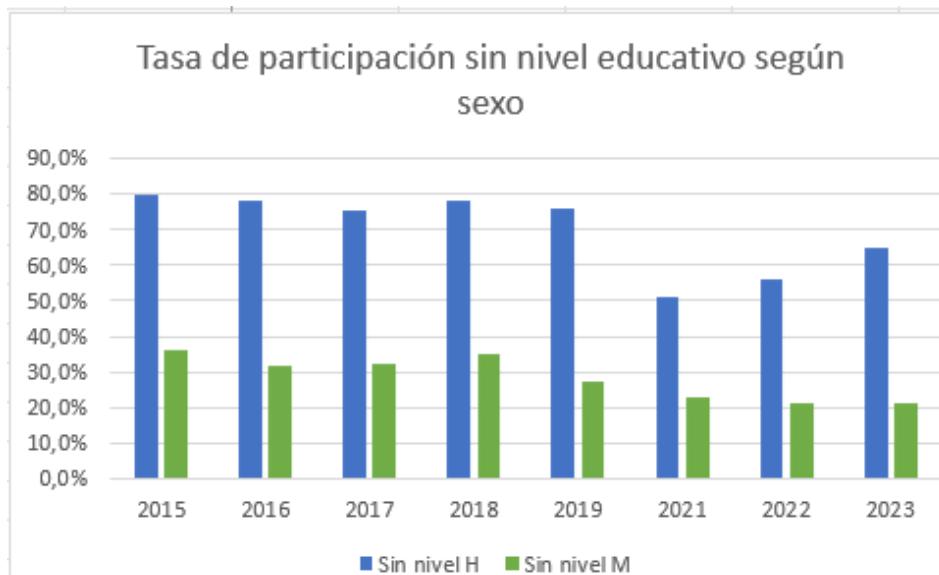
<sup>16</sup> INE - EPHPM 2023

Los datos sugieren una correlación positiva entre el nivel educativo y la tasa de participación en el mundo laboral. Del total de individuos de la población en edad de trabajar sin nivel educativo, sólo el 41 % es parte de la fuerza de trabajo, mientras que los que tienen niveles de educación primaria llegan al 55 %, los que tienen la educación secundaria al 58 % y los que tienen el nivel de educación superior al 63 %.

Las personas más discriminadas en lo que se refiere a la tasa de participación en el mundo de trabajo son las mujeres sin nivel educativo, solamente el 20 % de esta población participa en el mundo de trabajo, mientras que el porcentaje de hombres sin nivel educativo que participa en el mundo de trabajo llega aproximadamente a 65 %. La pandemia es un fenómeno que podría explicar la caída de la tasa de participación en el mundo de trabajo de las personas sin nivel educativo.

Las personas más discriminadas en cuanto a tasa de participación en el mundo laboral son las mujeres sin estudios, ya que solo el 20 % de esta población participa en el mundo laboral, mientras que el porcentaje de hombres sin estudios que participan en el mundo laboral alcanza aproximadamente el 65 %.

**Ilustración 15:** Tasa de participación de personas sin nivel educativo según sexo (2015-2023)

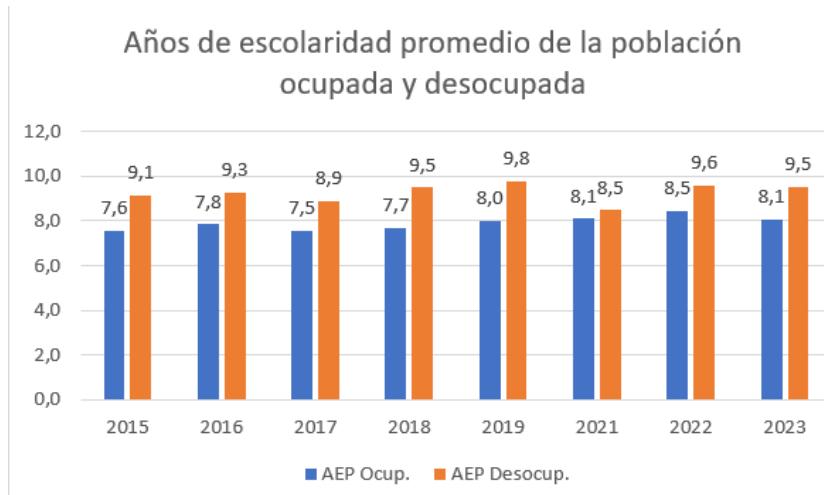


**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. (PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM)

Sin embargo, a pesar de la existencia de una relación positiva entre nivel educativo y participación en el mundo laboral, la Ilustración 16 muestra que cuanto mayor es el nivel educativo, más probabilidades hay de estar desocupado. Esto podría explicarse por los siguientes factores:

- La economía no genera suficientes oportunidades de empleo para la población más cualificada.
- Existencia de un desajuste entre las cualificaciones de los trabajadores y las necesidades del mundo laboral.

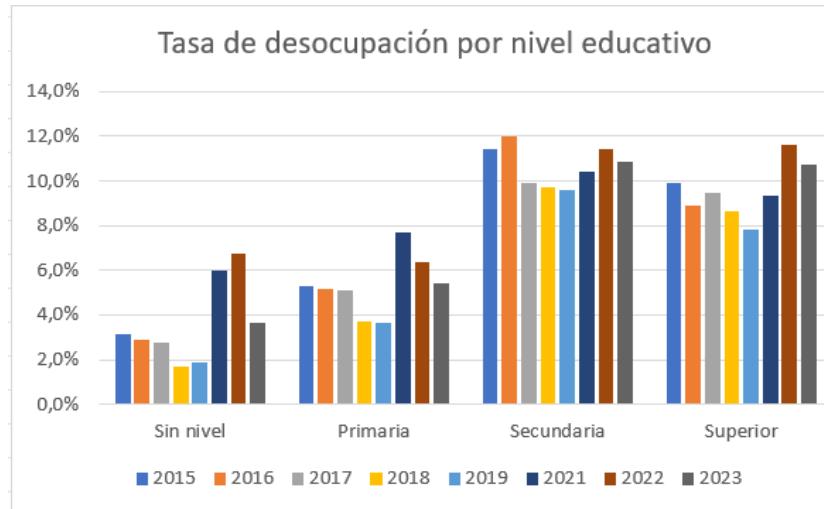
## Ilustración 16: Años de escolaridad promedio de la población ocupada y desocupada



Fuente: Elaboración propia de los autores del documento. (PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM

Reafirmando esta evidencia en el la Ilustración 17, se puede observar que la proporción de personas desocupadas aumenta con niveles educativos más elevados.

## Ilustración 17: Tasa de desocupación por nivel educativo



Fuente: Elaboración propia de los autores del documento. (PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM

Es necesario realizar una investigación a profundidad que logre interpretar las razones por las cuales existe una falta de oportunidades de empleabilidad para la población con más nivel educativo en Honduras. Algunas de las razones pueden incluir la falta de inversión en ciertos sectores productivos no tradicionales, una economía en desaceleración y/o la falta de un enfoque adecuado en la educación en habilidades relevantes para el mundo laboral actual, entre otras.

*Esta información señala que la inversión en capital humano no es rentable en Honduras, por lo que sería válido suponer que no existen incentivos para aumentar la demanda de educación, explicando la escasa movilidad educativa intergeneracional. Asimismo, se puede apreciar una de las razones principales por las cuales las personas hondureñas deciden emigrar, incluso poniendo en riesgo su propia vida.*

## Oportunidades de empleabilidad

En Honduras se puede acceder a las siguientes fuentes de ingresos, las que se podrían clasificar en seguras y legales, y otras que ponen en riesgo la propia vida e integridad física, además de tener consecuencias legales negativas:

- Seguras y legales
  - Trabajo asalariado en el sector público
  - Trabajo asalariado en el sector privado
  - Trabajo por cuenta propia formal e informal – emprendimientos
  - Emigración legal
- Inseguras e ilegales
  - Emigración ilegal
  - Crimen organizado (maras, narcotráfico, extorsión)
  - Delincuencia común

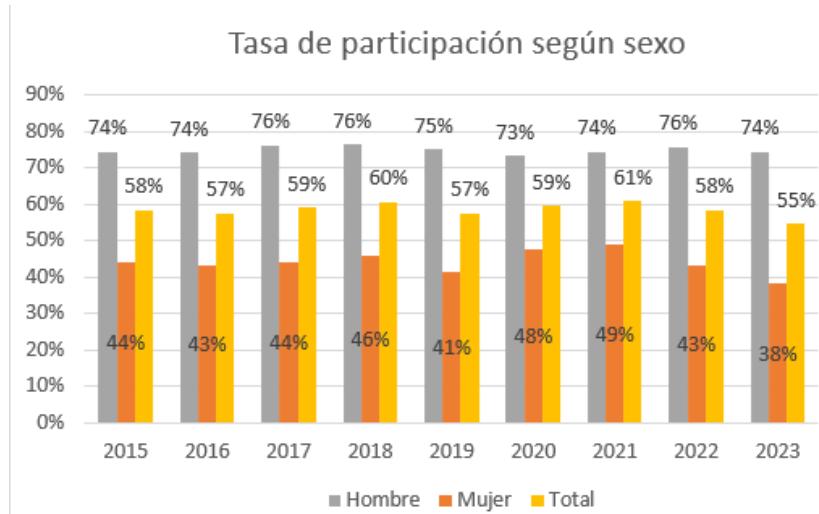
## Tasa de participación

La población hondureña es predominantemente joven, y se observa que para el año 2022 el grupo poblacional de 0 a 19 años, aunque ha disminuido su porcentaje sobre la población total, alcanzó un 37 % de la misma, previéndose que para el año 2030 se reduzca al 31 % sobre una población estimada de 10.8 millones de personas, para ese año la proyección de la edad media de la población rondará los 31 años. Estos cambios poblacionales, denominado “bono demográfico”, constituyen una oportunidad extraordinaria para que las políticas educativas alcancen sus objetivos y especialmente, puedan aportar el capital humano necesario al sistema productivo.

Según la EPHPM de marzo de 2023, de un total de 7,0 millones de personas en edad de trabajar que representa el 72,5 % del total de la población que este año llega a 9.701.532 habitantes, la fuerza de trabajo alcanzó a 3,8 millones de personas que están actualmente empleadas y desempleadas que están buscando activamente trabajo, lo que representa una tasa de participación de 54,5 % en relación con la población en edad de trabajar y 40 % de la población total.

De los 3,9 millones de mujeres en edad de trabajar, solo 1,5 millones trabajan activamente o buscan empleo, lo que representa una tasa de participación del 38,1 % que es extremadamente baja, treinta seis puntos porcentuales inferior a la de los hombres, que es del 74,4 %. Esta brecha se observa tanto en las zonas urbanas (27 %) como en las rurales (49 %), lo que pone en evidencia la prevalencia del machismo y patriarcado en la sociedad, especialmente en el área rural. A pesar de tener un nivel educativo superior al de los hombres, las mujeres no tienen las mismas expectativas u oportunidades laborales, impidiéndoles alcanzar el éxito y empoderamiento económico debido a esta discriminación sistémica.

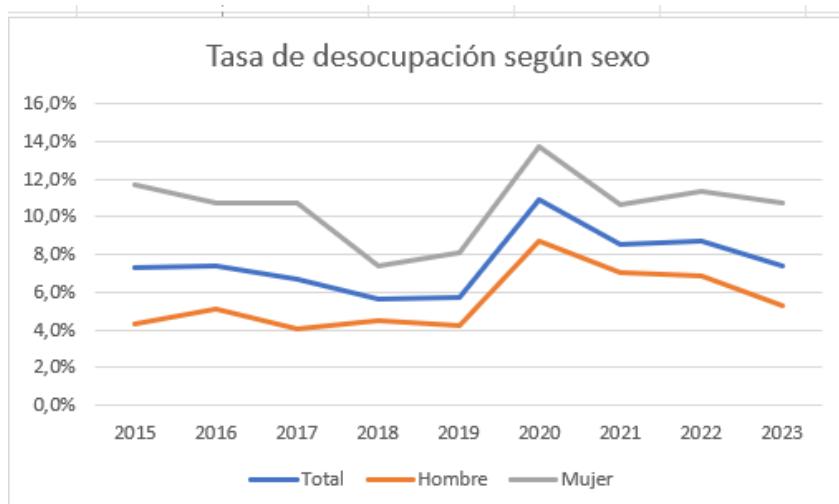
**Ilustración 18: Tasa de participación en el mundo de trabajo según sexo (2015-2023)**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. (PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM)

Otro indicador que muestra la inequidad de género en las oportunidades de empleabilidad es la tasa de desocupación. Las mujeres tienen una tasa de desocupación superior a la de los hombres.

**Ilustración 19: Tasa de desocupación según sexo**

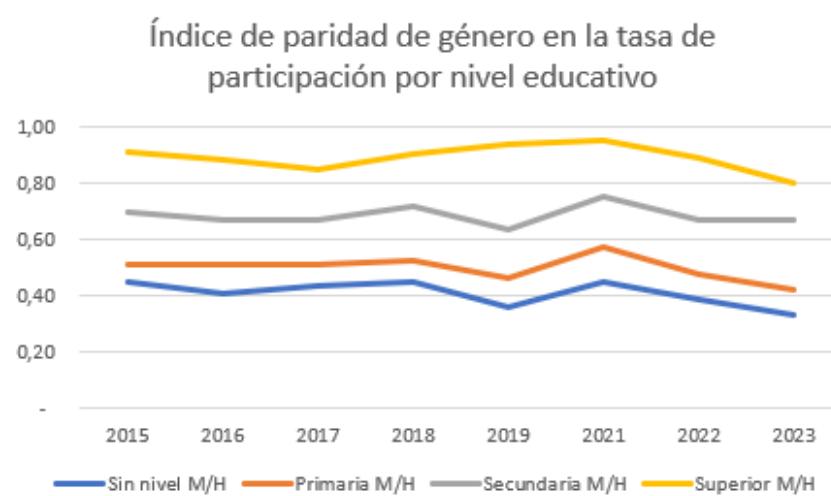


**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. (PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM)

En el siguiente gráfico se puede observar que las brechas de género en la tasa de participación en el mundo laboral entre hombres y mujeres se reducen a medida que aumenta el nivel educativo. Para aumentar la efectividad de los programas de EFTP en lo que se refiere a equidad de género, se deberían ejecutar intervenciones que fortalezcan el acceso a programas de EFTP de mujeres sin nivel educativo o con nivel educativo de primaria.

En la Ilustración 20 se observa que las brechas de género en las tasas de participación laboral entre hombres y mujeres disminuyen conforme aumenta el nivel educativo. Las intervenciones de la PPEFTP están orientadas a fortalecer las competencias laborales y habilidades para la vida de esta población, mejorando así sus oportunidades de empleabilidad e incrementando sus niveles de ingreso familiar, contribuyendo a la lucha contra la pobreza. De esta forma, la PPEFTP no solo fortalecería la igualdad de género, sino que contribuiría a romper el círculo vicioso de la pobreza.

**Ilustración 20: Índice de paridad de género en la tasa de participación por nivel educativo**



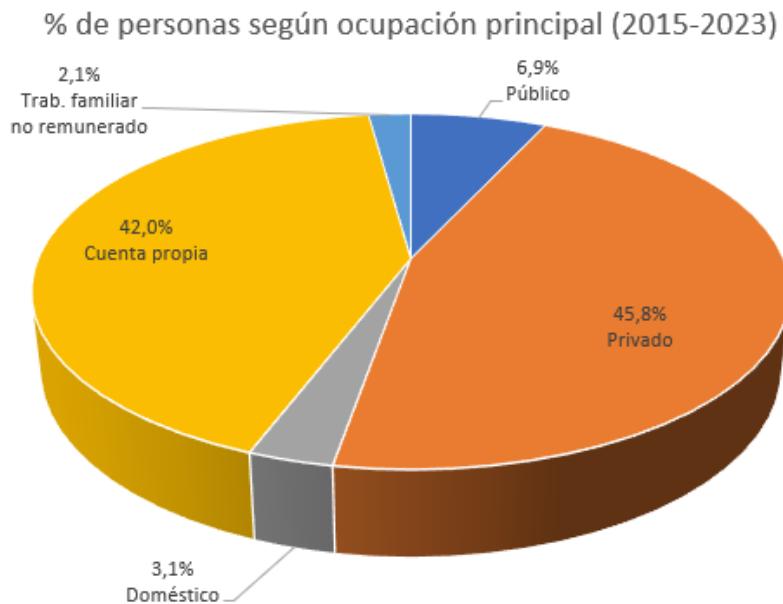
**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. (PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM9

La baja tasa de participación en el mundo laboral, especialmente la tasa de participación de las mujeres podría constituirse en un riesgo con un impacto negativo para la PPEFTP. La falta de incentivos para los educandos debido a las pocas oportunidades de empleo en campos técnicos y profesionales podría ocasionar una menor demanda de programas de educación técnica y profesional, disminuyendo la oferta de estos programas en algunas áreas y una menor actualización de los programas para mantenerlos al día con las últimas tendencias y tecnologías, lo que llevaría a una falta de relevancia de los programas de EFTP.

## Ocupación principal

El promedio de los últimos ocho años señala que el sector privado representa el 46 % de la mano de obra ocupada. El segundo sector más importante para el empleo es el trabajo por cuenta propia, con un 42 %. Consolidando un aproximado de 90 % de personas ocupadas en estos dos sectores, lo que muestra la importancia de dirigir y equilibrar las intervenciones de la PPEFTP en estos dos sectores.

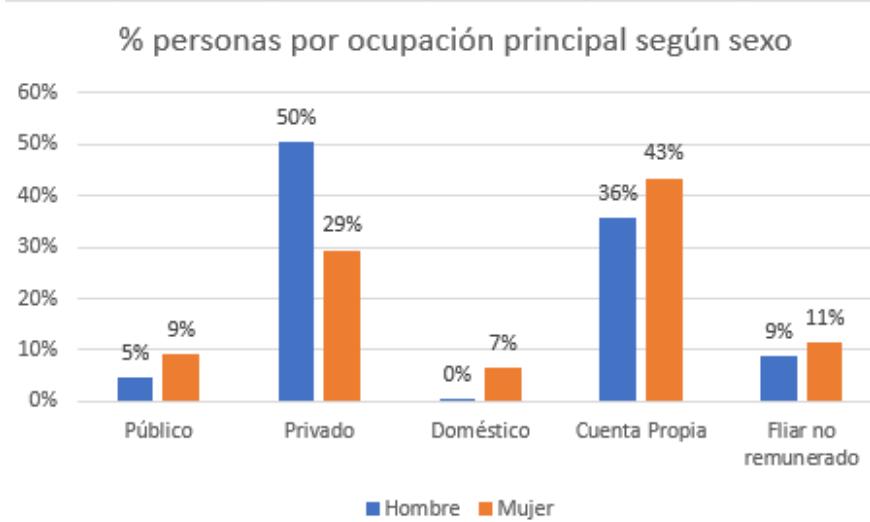
**Ilustración 21: Porcentaje de personas según ocupación principal (2015-2023)**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. (PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM)

La mayor proporción, el 50 % del empleo masculino se da en el sector privado, mientras que la mayor proporción del empleo femenino se da por cuenta propia, con un 43 % del total.

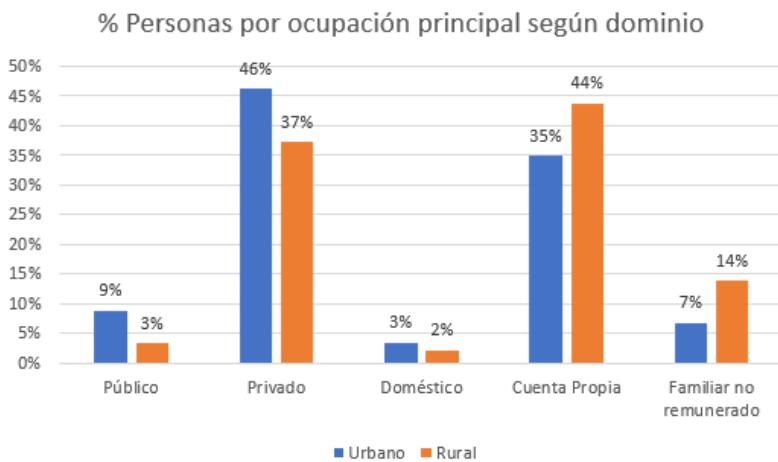
**Ilustración 22: Porcentaje de personas por ocupación principal según sexo**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. (PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM)

La mayor proporción, el 46 % del empleo en el área urbana se da en el sector privado, mientras que la mayor proporción del empleo en el área rural se da por cuenta propia, con un 43 % del total.

### Ilustración 23: Porcentaje de personas por ocupación principal según dominio

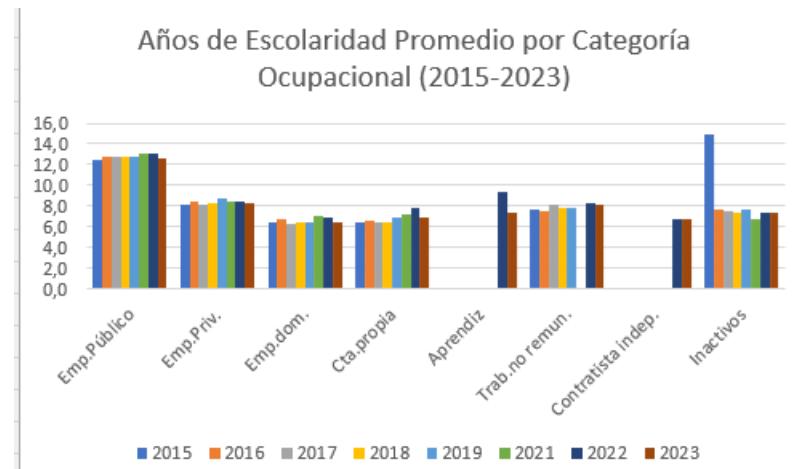


**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. (PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM)

Estos indicadores permitirán fortalecer la pertinencia de los programas de EFTP, en función a las necesidades de la ocupación principal de la población.

El siguiente gráfico muestra que las personas con trece años de escolaridad promedio trabajan en el sector público, mientras que el sector privado emplea a quienes tienen aproximadamente ocho años de escolaridad promedio. Los que trabajan en el sector doméstico o por cuenta propia tienen algo más de 6 años de escolarización.

### Ilustración 24: Años de escolaridad por categoría ocupacional



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. (PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM)

En el sector privado, el porcentaje de personas analfabetas contratadas es mayor (10 %) que en el sector público (1,4 %).

**Ilustración 25: Tasa de analfabetismo según categoría ocupacional**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. (PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM)

Estos indicadores sugieren que el sector privado responde a las características de un sector tradicional con uso intensivo de mano de obra poco calificada y poca inversión en capital y tecnología. También se podría señalar que esta situación no es un incentivo para que los niños, adolescentes y jóvenes quieran acceder a más años de escolaridad, lo que podría motivar otras salidas para obtener una ocupación y mayores ingresos como el emprendimiento por cuenta propia informal y formal, maras, migración y/o delincuencia común.

### Subocupación por insuficiencia de salario

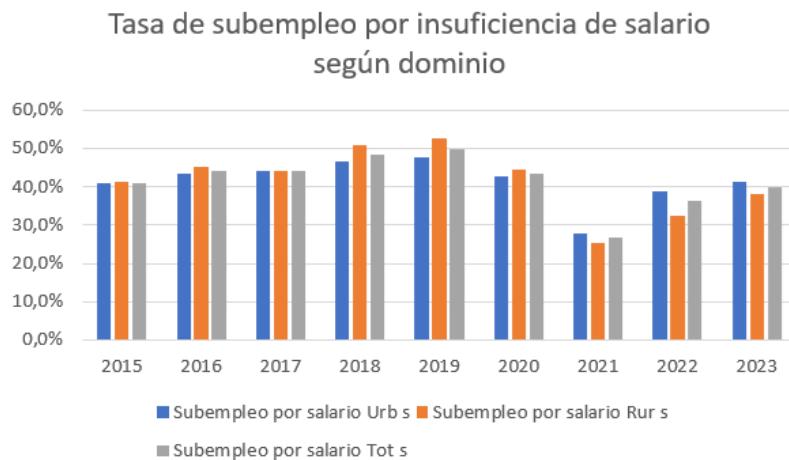
El problema relacionado con la tasa de subocupación por insuficiencia de salario es que muchas personas trabajan en empleos que no les permiten ganar lo suficiente para cubrir sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida. La subocupación se refiere a trabajadores que tienen empleo, pero desean trabajar más horas o cambiar de trabajo debido a la insuficiencia de salario.

La falta de ingresos suficientes puede llevar a la pobreza, la inseguridad financiera y la incapacidad para satisfacer necesidades básicas como alimentación, vivienda y salud. Además, la subocupación también puede tener un impacto negativo en la economía, ya que reduce el poder adquisitivo de los trabajadores y limita el consumo y la inversión.

Es importante realizar una gestión pública que garantice que los empleadores ofrezcan salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas para evitar la subocupación y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

En la Ilustración 26, de tasa de subocupación por insuficiente de salario según dominio, se puede evidenciar una elevada tasa de subocupación en Honduras alcanzando el 40 % en 2023. Además, se puede observar que no existen diferencias significativas en este indicador entre las zonas urbanas y rurales.

## Ilustración 26: Tasa de subocupación por insuficiencia de salario según dominio



*Fuente:* Elaboración propia de los autores del documento. (PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM)

La tasa de subocupación por insuficiencia de salario<sup>17</sup> es mayor en hombres que en mujeres lo que no necesariamente significa que las mujeres ganan más que los hombres. Esta situación podría explicarse porque los hombres aceptan trabajos de menor calidad y/o porque las mujeres podrían tener otras formas de empleo o fuentes de ingresos.

## Ilustración 27: Subempleo por insuficiencia de salario según sexo



*Fuente:* Elaboración propia de los autores del documento. (PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM)

Para este análisis solamente se consideró la tasa de subocupación por insuficiencia de ingresos debido a que representa este indicador incorpora a una gran parte de la población con subocupación por insuficiencia de tiempo, además que es un indicador que tiene directa relación con el nivel de calidad de vida y/o pobreza de las personas.

<sup>17</sup> Este indicador se calculó de la siguiente manera. Ocupados por insuficiencia de ingresos / Población total ocupada

## Ingresos insuficientes e inestables

Los ingresos mensuales a nivel nacional se sitúan en una media de 8.714 lempiras. Los funcionarios del sector público tienen un salario promedio superior al que los que trabajan en el sector privado, con una diferencia de 15.364 lempiras frente a 7.978 lempiras respectivamente. Esta tendencia se mantiene independientemente del nivel educativo, dominio y sexo. Además, entre los trabajadores no asalariados, los que trabajan por cuenta propia son los que tienen ingresos superiores al de los aprendices o contratistas dependientes.

**Tabla 11: Ingreso promedio de las personas ocupadas que declaran ingreso por categoría ocupacional, según dominio, nivel educativo, rango de edad y sexo (Lps/Mes/Persona)**

Categorías	Ingreso Promedio	Ingreso Promedio						Cuenta propia	Aprendiz	Contratista Dependiente
		Total	Público	Privado	Doméstico					
<b>Total Nacional</b>	<b>8.714</b>	<b>9.448</b>	<b>15.364</b>	<b>7.978</b>	<b>3.684</b>		<b>11.872</b>	<b>5.176</b>		<b>5.689</b>
<b>Dominio</b>										
Urbano	10.755	11.239	16.218	10.035	3.783		13.256	4.639		7.896
Rural	5.721	7.192	11.966	5.341	3.536		10.461	6.554		3.604
<b>Nivel Educativo</b>										
Sin Nivel	4.767	6.565	7.208	4.714	3.777		9.156	6.000		6.239
Primaria	6.480	7.866	10.102	6.355	3.541		10.964	5.416		4.744
Secundaria	9.632	10.625	14.159	9.110	3.997		14.082	4.318		7.462
Superior	17.722	17.976	18.232	17.427	4.150		19.889	10.000		12.201
NS / NR	8.705	10.266	10.162	8.763	4.557		17.105	-		8.335
<b>Rango de Edad</b>										
De 15 a 18 años	4.601	4.585	9.000	4.320	2.859		3.105	618		4.360
De 19 a 24 años	7.379	7.827	11.485	7.310	3.507		12.289	5.124		5.166
De 25 a 29 años	9.177	9.190	13.455	8.823	2.309		10.341	3.688		6.022
De 30 a 35 años	8.995	9.474	15.237	8.633	4.502		11.371	7.100		5.360
De 36 a 44 años	9.760	10.370	15.123	9.190	3.656		11.863	4.798		7.986
De 45 a 59 años	9.965	11.242	17.467	8.643	3.320		13.316	23.000		5.866
De 60 años y más	8.419	9.882	15.728	7.513	5.606		10.862	10.000		4.642
<b>Sexo</b>										
Hombre	8.536	9.949	15.206	7.862	4.364		14.793	5.069		6.293
Mujer	9.091	8.553	15.513	8.298	3.611		8.392	5.719		4.225

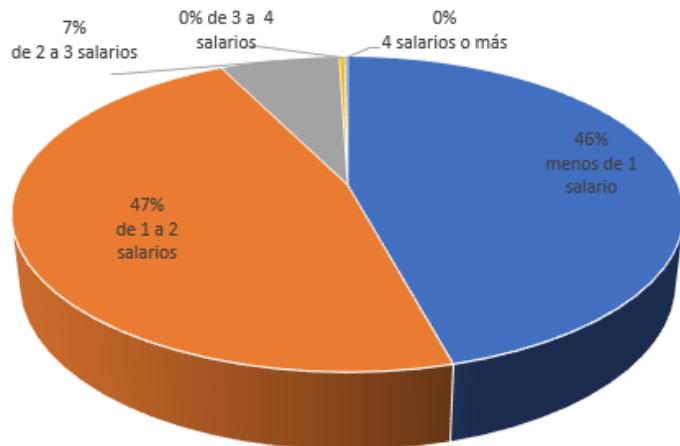
**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística (INE). LXXVI Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, marzo 2023.

El porcentaje elevado de personas asalariadas que ganan menos de un salario mínimo nacional significa que hay un gran número de trabajadores que no reciben un salario justo y suficiente para satisfacer sus necesidades básicas. Esto puede deberse a varias razones, como la falta de capacidad para hacer cumplir la regulación laboral, la falta de sindicatos fuertes que defiendan los derechos de los trabajadores, escasos niveles de competencia empresarial que reduce los salarios y/o la falta de estudios y capacitación de los trabajadores que limita su capacidad de acceder a trabajos mejor remunerados.

Este problema tiene un impacto negativo en la calidad de vida de los trabajadores y en la economía en general, ya que los trabajadores que no reciben un salario justo tienen dificultades para mantenerse a sí mismos y a sus familias, y pueden ser menos capaces de consumir bienes y servicios, lo que afecta al crecimiento económico. Asimismo, este nivel bajo de salarios se constituye en un desincentivo para seguir las trayectorias educativas para aumentar las posibilidades de acceder a empleos con salarios dignos, originándose un incentivo hacia la migración, crimen organizado y/o delincuencia común, generando una pérdida de capital humano importante.

En la Ilustración 28 se puede observar que el 46 % de las personas que trabajan en el sector público perciben un ingreso mensual menor a un salario mínimo nacional en el año 2023.

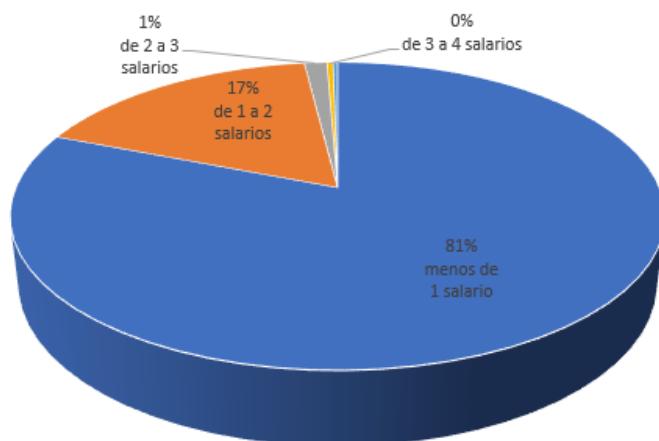
**Ilustración 28: Nivel de salarios en el sector público en función al salario mínimo 2023**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. (PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM)

Llama la atención el elevado porcentaje de 81 % de las personas que trabajan en el sector privado que perciben un ingreso mensual menor a un salario mínimo en el año 2023, lo que podría explicarse por la instalación de un sector productivo tradicional con uso intensivo de mano de obra poco calificada.

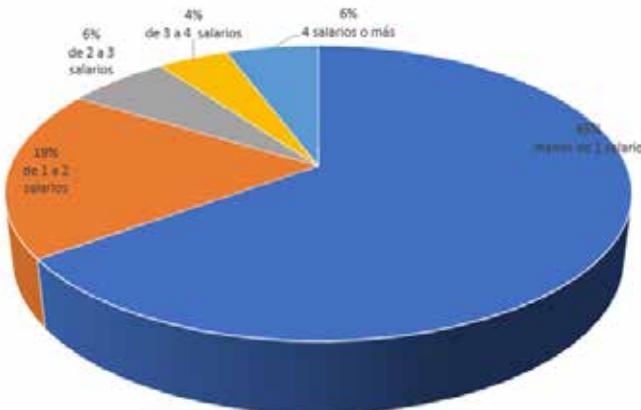
**Ilustración 29: Nivel de salarios en el sector privado en función al salario mínimo - 2023**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. (PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM)

El 65 % de las personas que tiene trabajo por cuenta propia percibe un ingreso mensual por debajo de un salario mínimo en el año 2023.

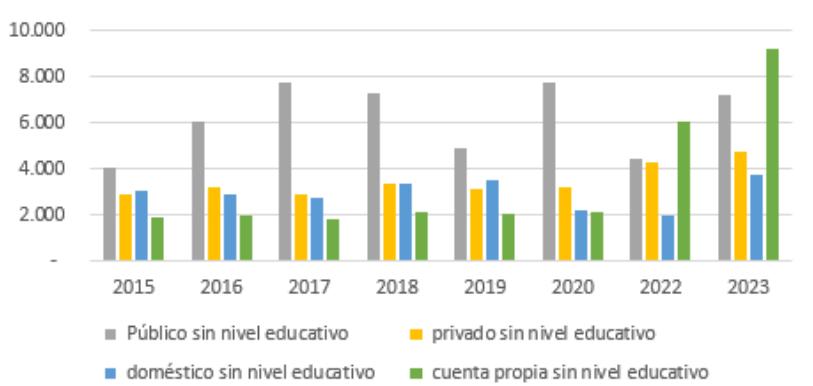
**Ilustración 30: Nivel de salarios en el trabajo por cuenta propia en función al salario mínimo**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. (PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM)

En la Ilustración 31 se puede observar que el sector de trabajo por cuenta propia es la que brinda mejores niveles de ingresos a las personas sin ningún nivel educativo. Es necesario realizar una investigación que profundice aquellas actividades en el sector de trabajo por cuenta propia para determinar cuáles son aquellas actividades que tienen una mayor rentabilidad.

**Ilustración 31: Ingreso promedio de personas sin nivel educativo según ocupación principal**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. (PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM)

## Crecimiento económico y pobreza

Durante la década 2010-2019, la tasa media de crecimiento anual del Producto Interior Bruto (PIB) en términos reales fue del 3,1 %, impulsada principalmente por el consumo privado debido a los flujos de remesas. En los años 2018 y 2019, antes de la pandemia, el crecimiento económico del país alcanzó el 3,8 % y un 2,7 %, respectivamente. Este crecimiento fue superior a la media de Centroamérica (1,9 %) y de América Latina y el Caribe (0,9 %). Lamentablemente, este crecimiento no se ha traducido en un aumento de los ingresos de los hogares, especialmente en las zonas rurales, donde prevalecen elevados índices de pobreza<sup>18</sup>.

18 Banco Mundial. <https://www.bancomundial.org/es/country/honduras/overview>

Coincidentemente, el estudio sobre el Estado de Derecho en Honduras realizado por el Programa de Naciones Unidas (PNUD), corrobora el panorama general de Honduras presentado por el Banco Mundial, indicando que el crecimiento económico es insuficiente y tiene un impacto limitado en la reducción de las desigualdades y la pobreza. Además afirma explícitamente: "... el país necesita repensar su desarrollo con una visión de largo plazo, que considere un enfoque multidimensional para resolver tanto los problemas estructurales no resueltos del siglo XX (entre ellos, los elevados y persistentes niveles de pobreza y desigualdad, la falta de un crecimiento económico inclusivo, los altos niveles de corrupción e impunidad, la escasez de oportunidades, la violencia y la inseguridad, y la profundización de la vulnerabilidad ambiental), así como los desafíos experimentados en las primeras dos décadas del siglo XXI (como el deterioro del Estado de derecho, las crisis de gobernabilidad, los efectos del cambio climático, los rezagos y la brecha digital en el uso de tecnología, y la pandemia de COVID-19)"<sup>19</sup>.

La pandemia de COVID-19 y los sucesivos huracanes Eta e Iota tuvieron un impacto significativo en la economía hondureña en 2020. El PIB real se contrajo un 9 %, mientras que la pobreza aumentó 8,2 puntos porcentuales, alcanzando el 58 % en 2020. Esto ha tenido un efecto perjudicial en la situación económica del país, provocando un aumento del desempleo, ya que las empresas cerraron y los hogares tuvieron que hacer frente a los efectos de la pandemia. Además, la destrucción causada por los huracanes agravó los problemas existentes, estimándose en 1,2 millones el número de personas afectadas solo por Eta. El gobierno respondió introduciendo una serie de medidas para aliviar económicamente a los más vulnerables, como la reducción de impuestos y de la deuda y el aumento del gasto social. Aunque estas medidas han tenido algunos efectos positivos, está claro que hay que hacer más para que Honduras se recupere de los efectos devastadores de la pandemia y los huracanes.

## 11. DIAGNÓSTICO DEL SUBSISTEMA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL (SEFTP) Y TEORÍA DE CAMBIO

El ámbito de la educación y formación técnica profesional se sitúa en un ámbito intermedio entre el sector de educación escolar formal, no formal e informal y, el mundo de trabajo relacionado con las oportunidades de empleabilidad, productividad y una remuneración adecuada.

La elevada proporción de hogares que viven en condiciones de pobreza junto con los elevados niveles de embarazo adolescente, obligan muchas veces a la niñez y adolescencia entrar al mundo laboral. Los insuficientes ingresos de las familias crean la necesidad de que los hijos e hijas apoyen la economía familiar yendo a trabajar. El embarazo adolescente suele obligar a las y los adolescentes a buscar trabajo y abandonar la escuela.

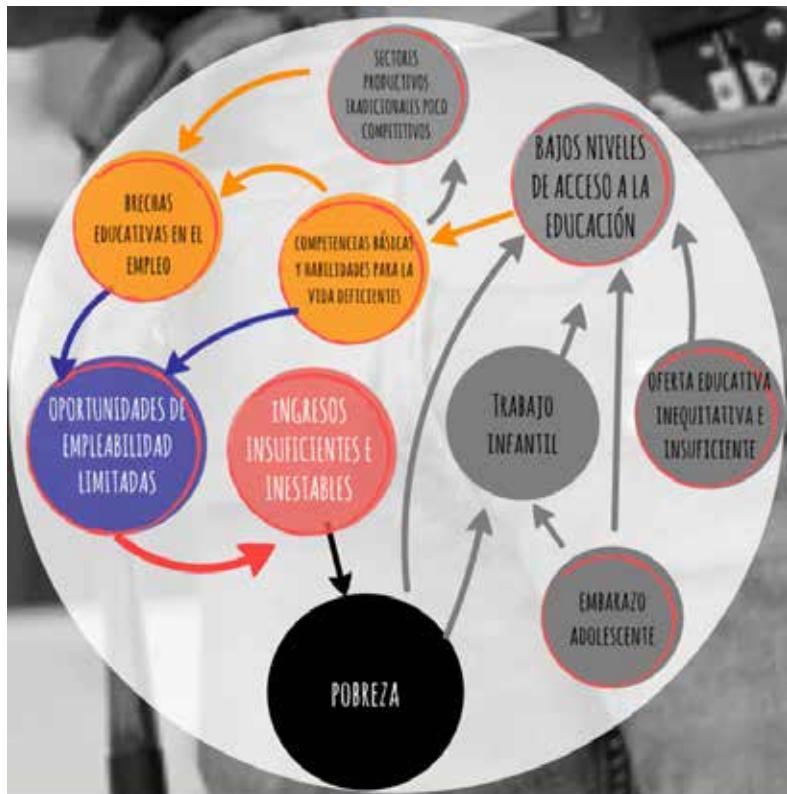
Estos factores junto a una oferta educativa desigual e insuficiente, dan lugar bajos niveles de acceso a la educación, aumentando la probabilidad de que jóvenes y adultos tengan competencias básicas y habilidades para la vida deficientes.

Además, los sectores productivos en Honduras, por factores de tipo estructural y de acceso a servicios básicos, infraestructura, seguridad jurídica y seguridad ciudadana, entre otros, son poco competitivos e inclusivos, utilizan intensivamente mano de obra poco cualificada y remuneran a una proporción significativa de trabajadores con un salario inferior al salario mínimo.

<sup>19</sup> Programa de Naciones Unidas (PNUD) Honduras. (2022). *Estado de Derecho. Fundamento de la Transformación 2022-2030. Hacia un Agenda Ciudadana*.

Por lo tanto, las deficientes competencias básicas y habilidades para la vida, así como los sectores productivos poco competitivos y no inclusivos, generan escasas oportunidades de empleabilidad con bajas tasas de participación, especialmente de las mujeres, y elevados niveles de subocupación por insuficiencia de ingresos. Esto, a su vez, provoca que los hogares no puedan acceder a ingresos suficientes y estables, reproduciendo el círculo vicioso de la pobreza.

**Ilustración 32: Enfoque sistémico de la situación problemática de la EFTP**



*Fuente: Elaboración propia de los autores del documento. (PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM)*

En este escenario, el SEFTP enfrenta el gran desafío de encontrar un equilibrio entre las demandas de cualificación de los recursos humanos por parte de los sectores productivos que utilizan intensivamente mano de obra no calificada y la necesidad de ofrecer programas de EFTP a jóvenes y adultos con deficientes competencias básicas y habilidades para la vida, de tal manera de contribuir a aumentar sus oportunidades de empleabilidad y la estabilidad de unos ingresos suficientes. En este sentido, la PPEFTP pretende construir un SEFTP innovador, sostenible, flexible e inclusivo, con capacidad para afrontar este reto que actualmente no está resuelto.

Por lo tanto, esta PPEFTP se constituye en un punto de apalancamiento fundamental para poder transformar de manera gradual el comportamiento de un sistema perverso reproductor de pobreza y desigualdad, a partir de la construcción de un SEFTP innovador, sostenible, flexible e inclusivo. Es un desafío importante que requiere de una planificación cuidadosa, una ejecución efectiva, el compromiso de todos los actores políticos, el compromiso y voluntad política y técnica de las autoridades y técnicos de las instituciones del SEFTP, participación de la ciudadanía, descentralización de la gestión, la articulación de las políticas públicas de empleo, educación y desarrollo productivo.

A partir del análisis de la situación problemática se han determinado ámbitos de acción, ejes estratégicos y objetivos específicos sobre los cuales se ha realizado el diagnóstico del SEFTP y de su teoría de cambio.

## Diagnóstico integral del SEFTP

El diagnóstico estratégico de la EFTP parte de la evidencia internacional sobre los efectos (valor público) que todo SEFTP debe conseguir para contribuir en la solución de los problemas públicos en el ámbito económico, social y cultural. A continuación, se describe el diagnóstico integral del SEFTP de Honduras en relación con los siguientes ámbitos:

- Capacidad de gestión del SEFTP y de los centros de formación
- Identificación de competencias laborales
- Pertinencia de los programas de EFTP en relación con las competencias laborales demandadas
- Reconocimiento, validación y certificación de competencias laborales
- Conocimiento y valoración social de la EFTP
- Innovación y promoción de emprendimientos
- Inclusión social e igualdad de género

Las instituciones que conforman el SEFTP tienen visiones particulares del desarrollo de la EFTP en Honduras, marcadas por el interés de mantener pequeños espacios de poder y por la desconfianza interinstitucional, impidiendo generar un compromiso hacia una visión compartida con una gestión transparente que logre consolidar los sistemas de información, planificación, organización, ejecución y evaluación.

El actual SEFTP y la gestión de los centros de EFTP están fragmentados, sin un compromiso real para lograr resultados e impactos que mejoren las condiciones de vida de la población más vulnerable y responder adecuadamente a las demandas del mundo de trabajo.

El SEFTP fragmentado sin una visión común y sin un compromiso compartido para lograr resultados de impacto, tiene un comportamiento nocivo que se refleja en:

- Un vacío en la vocación de servicio y compromiso con la inclusión de la población más vulnerable.
- Se simplifica la gestión para permanecer en una zona de confort, dejando de lado la complejidad de los problemas sociales.
- El valor de las instituciones reside en las funciones y actividades, priorizando la administración financiera y control presupuestario antes que los resultados de desarrollo.

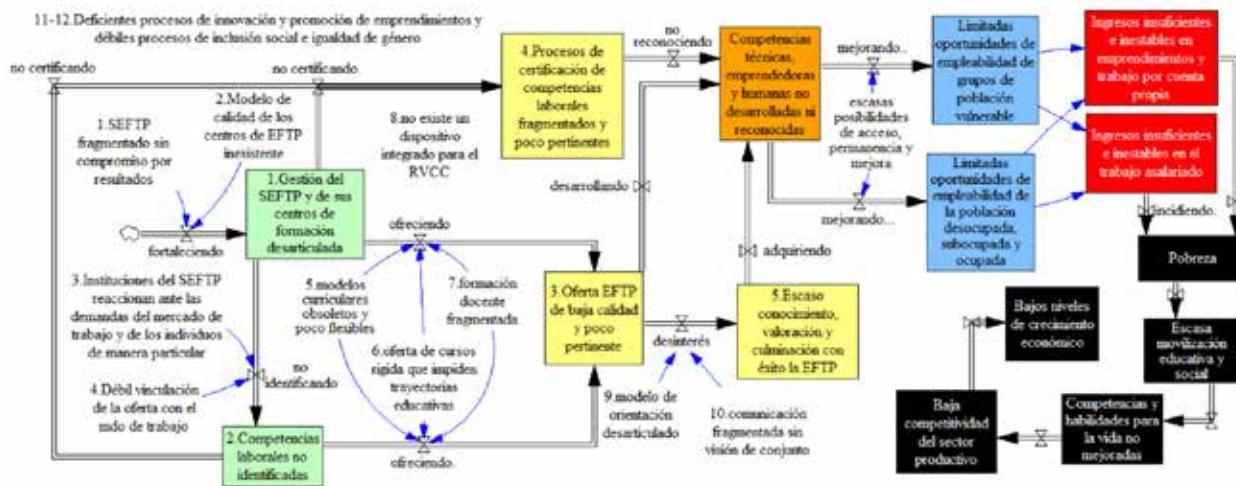
Esta situación ha deteriorado el funcionamiento del SEFTP en cuanto a la gestión de los centros de EFTP, la pertinencia y calidad de la oferta de programas de EFTP, los procesos de certificación de competencias laborales, la valoración y culminación con éxito los programas de EFTP y la adquisición y valoración de las competencias técnicas, emprendedoras y humanas. Esto está limitando las oportunidades de empleabilidad, confinando la posibilidad de lograr ingresos suficientes y estables, sin los cuales es imposible romper el círculo vicioso de la pobreza.

La débil capacidad de gestión del SEFTP y sus centros de formación limitan la capacidad para identificar competencias laborales, así como para integrar los procesos de reconocimiento, validación y certificación de competencias.

Esta situación incide en la escasa capacidad para generar una oferta de EFTP pertinente a la demanda de las competencias laborales demandadas, lo que llega a limitar el interés y valoración social de la EFTP, así como la culminación de los cursos.

Por último, la inadecuada innovación y promoción de emprendimientos en los sectores productivos y sociales, así como los débiles procesos de inclusión social e igualdad de género, no están permeando transversalmente los demás ámbitos del SEFTP, por lo que la EFTP actualmente tiene un papel limitado para dar respuesta a los problemas públicos sociales y económicos de Honduras.

### Ilustración 33: Diagnóstico integral del SEFTP por ámbito de acción en función a la situación problemática



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. (PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM, Política Pública EFTP 2021).  
**Cancelled definida por Donaldo Ochoa**

## Débil capacidad de gestión del SEFTP y de sus centros de formación

En este efecto se puede evidenciar los dos primeros ejes relacionados con una gobernanza fragmentada y debilitada, así como un modelo y marco común de garantía de calidad en los centros de formación inexistente. Según un estudio de la Corporación Andina de Fomento (CAF) sobre educación técnica y formación profesional del año 2014, señala que, en la institucionalidad vigente de la capacitación laboral en la región, en muy contadas ocasiones se encuentran adecuadamente separadas las funciones clave de ordenación del sistema, es decir, la de carácter estratégico y rector del sistema, la de administración y gestión, y la de provisión de servicios educativos y de formación profesional.

La predominancia del modelo institucional tradicional, a pesar de encontrarse en muchos casos en evolución, hace que los organismos rectores del sistema sean a su vez administradores y proveedores de servicios, lo que tiende a hacerlos autorreferentes, y en donde los sistemas de evaluación externa son prácticamente inexistentes.

En el problema de gobernanza fragmentada y poco participativa, se evidencia que en el país no existe un SEFTP como tal, sino más bien un conjunto de subsistemas poco interrelacionados con diferentes formas de gobernanza que operan de forma desarmonizada. En concreto estos componentes de educación, ya descritos en este documento, son la educación media técnico-profesional, la educación superior técnico-profesional, la formación profesional y, la capacitación y formación profesional no formal.

La falta de comunicación y coordinación entre instituciones dificulta una aproximación más sistemática, y en este escenario, las políticas de formación dirigidas a las empresas tienen la gran debilidad de ser fragmentadas y poco articuladas.

Así la gobernanza actual de la EFTP se puede caracterizar por:

- Toma de decisiones centralizada con un bajo nivel de presencia territorial.
- Subsistemas conformados por ley con gobernanzas débiles y fragmentadas.
- Ausencia de conexión de los actores relevantes con las políticas públicas de empleo y desarrollo productivo.
- Plataforma con sistemas de información suficiente para explicar las decisiones de gestión del SEFTP y de los programas de EFTP inexistente.
- Sistema integrado de evaluación y gestión de información de la EFTP parcelada.
- Sistema de planificación estratégica basada en un pensamiento estratégico y de gestión orientado a resultados de la EFTP inexistente.

En general, en los países de América Latina existe casi nula tradición de evaluación de los impactos de intervenciones públicas en EFTP. No existen evaluaciones sobre el impacto de la gestión de las instituciones, y cuando las hay se limitan a evaluación de resultados intermedios y a la construcción de indicadores de seguimiento sobre el número de cursos o acciones de capacitación, número de matriculados y egresados, y presupuesto ejecutado. Las evaluaciones surgen de requerimientos puntuales o de las obligaciones con entidades internacionales. Hay consenso entre los actores de la EFTP en la necesidad de superar esta situación y establecer un nuevo orden en su coordinación interinstitucional que redunde en una gobernanza más eficiente y con mejores aportes tanto para los beneficiarios como para las empresas<sup>20</sup>.

Al balance anterior hay que añadir la formación ofertada en el componente no formal, y de modo específico la gestionada por el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) que desde 1972 viene ocupándose de la Formación Técnica Profesional y de Educación Vocacional. La labor del INFOP es muy notable y así en el periodo 2010-2016 llegó a capacitar a 1.444.000 trabajadores. Cuenta con diversas modalidades de oferta, virtual, presencial, dual a distancia, asesorías, seminarios, por alternancia. Los planes de estudio son modulares, con salidas parciales y totales y diseñados a través de consultas técnicas a los sectores productivos, sin embargo, cuenta con serias deficiencias en su carácter de institución rectora.

La reciente creación del Subsistema de Educación y Formación Técnica Profesional (SEFTP)<sup>21</sup> y su conexión con la política de EFTP, favorecerá la operación coordinada de las entidades responsables y que sus programas estén dirigidos a atender las demandas del mundo laboral.

Las universidades, tanto públicas como privadas, con el fin de dar respuesta al mundo laboral y vincular mayormente la formación a las necesidades del mundo del trabajo, han establecido alianzas estratégicas con diversas instituciones como cooperativas, industrias, hospitales, banca y comercio, al igual que con entes centralizados y descentralizados del Estado; logrando que algunas de las carreras técnicas ofertadas se desarrollen en el marco de la cooperación técnica con dichas instituciones; además de favorecer espacios de aprendizaje como pasantías, visitas de observación, trabajo de campo y realización de la práctica profesional.

Los cambios y transformaciones que sean necesarios para esta nueva gobernanza de la EFTP deberán estar amparados en una institucionalidad transparente y con capacidad para movilizar el esfuerzo de todos los actores, públicos y privados, que desarrolle sus competencias, cuente con instancias de participación, se articule con los territorios y los actores locales, asegure la calidad y se soporte en un marco normativo claro y consistente.

---

<sup>20</sup> Banco de Desarrollo de América Latina (CAF). 2014. *Educación técnica y formación profesional en América Latina. El reto de la productividad.*

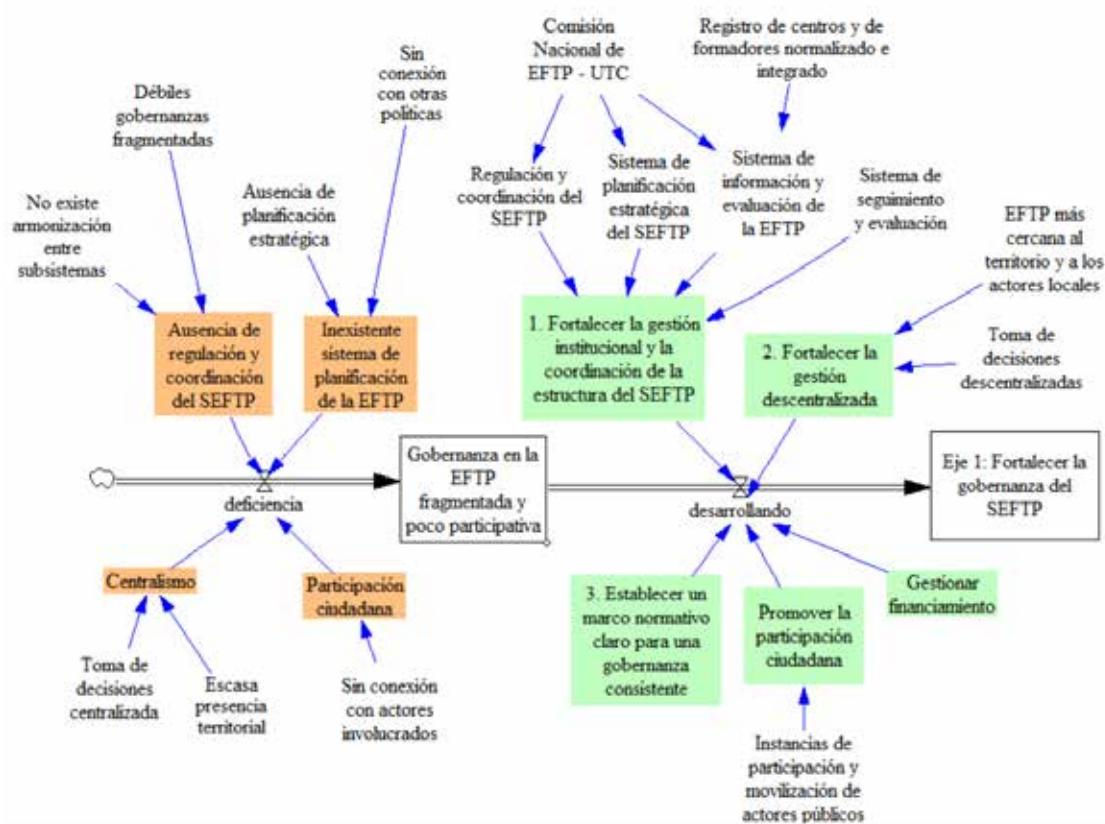
<sup>21</sup> Diario Oficial de la República de Honduras. *La Gaceta.* (7 de agosto de 2020). Decreto Ejecutivo No. PCM-006-2020.

Por otra parte, la propuesta que se ha dado el país de MNC-EFTP es establecer la creación de una estructura nacional de coordinación que integre a todos los actores involucrados directamente, de acuerdo con lo establecido a la Ley Fundamental de Educación y sus fundamentos, sobre las funciones delegadas a los órganos de los componentes del Sistema Educativo Nacional.

Cada uno de los componentes del SEFTP tiene una rectoría diferente con unidades de seguimiento y que generan su propia información por lo que en la actualidad es difícil contar con una visión de conjunto y tomar decisiones estratégicas partiendo de datos e informaciones dispersos y no homogéneos.

Este panorama aconseja superar la visión parcelada de la EFTP resguardando las competencias de cada institución, llevar a cabo una evaluación y seguimiento sistémicos que permitan una visión de conjunto para valorar si la EFTP cumple los objetivos, en qué aspectos es mejorable y qué cambios precisa como base para la toma de decisiones informada.

#### Ilustración 34: Diagnóstico de la gobernanza en el SEFTP y propuesta de cambio



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM, Teoría de cambio de la PPEFTP aprobada.

En lo que se refiere al segundo problema identificado es el de un modelo y marco común de garantía de calidad inexistente para los centros de formación, lo que está ocasionando un deterioro de la calidad educativa con efectos en una deficiente formación en competencias educativas esenciales para el desarrollo. También se puede mencionar que en Honduras existen diferentes instituciones, sistemas y mecanismos que trabajan sobre la calidad de determinados componentes de la EFTP, pero no se dispone de un sistema integrado de calidad para el conjunto, a pesar de que el MNC-EFTP establece ya las líneas para su definición.

Así la Comisión Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación del Sistema Nacional de Educación (CONEVAL) rige el Sistema Nacional para la Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad y Equidad de la Educación.

Por su parte el aseguramiento de la Calidad en Educación Técnica del nivel Superior está a cargo de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras que dispone del Sistema Hondureño de Acreditación de la Calidad de la Educación Superior (SHACES) cuya máxima autoridad es la Comisión Nacional de Acreditación de la Calidad. El sistema evalúa la calidad y acreditación de las instituciones, carreras y programas de la educación superior.

Para los centros de formación profesional no formal se ha definido una norma de acreditación de centros (NTD-27) de carácter nacional que establece el proceso por el cual se verifica y reconoce que un centro de formación profesional cumple con la normativa legal y los estándares que determinan la calidad y funcionamiento del centro, de acuerdo con una evaluación basada en indicadores. La acreditación del centro supone un reconocimiento formal de que la institución acreditada es competente para la realización de actividades de formación profesional en áreas específica. La aplicación de esta norma es responsabilidad del INFOP.

Además, se ha propuesto desde varias instituciones (INFOP, CADERH, CONEANFO y Cámaras de Comercio) un modelo de mejora continua de los centros de formación profesional con el apoyo de la cooperación alemana. De esta manera, actualmente están funcionando de manera fragmentada 36 Centros (19 Red CADERH, 11 INFOP, 6 CONEANFO), los que todavía no se ha logrado consolidar en una red.

Este eje de calidad de la EFTP está totalmente enmarcado en el desarrollo del MNC-EFTP y sus mecanismos de aseguramiento de la calidad y transparencia. Si bien el MNC-EFTP ya ha definido su estructura, todavía ha de establecer los mecanismos para:

- Garantizar la calidad de las cualificaciones (títulos, certificados) en él contenidas.
- Definir los mecanismos que aseguren la transparencia y que permiten comparar cualificaciones de diferentes subsistemas de EFTP con referencias neutrales.

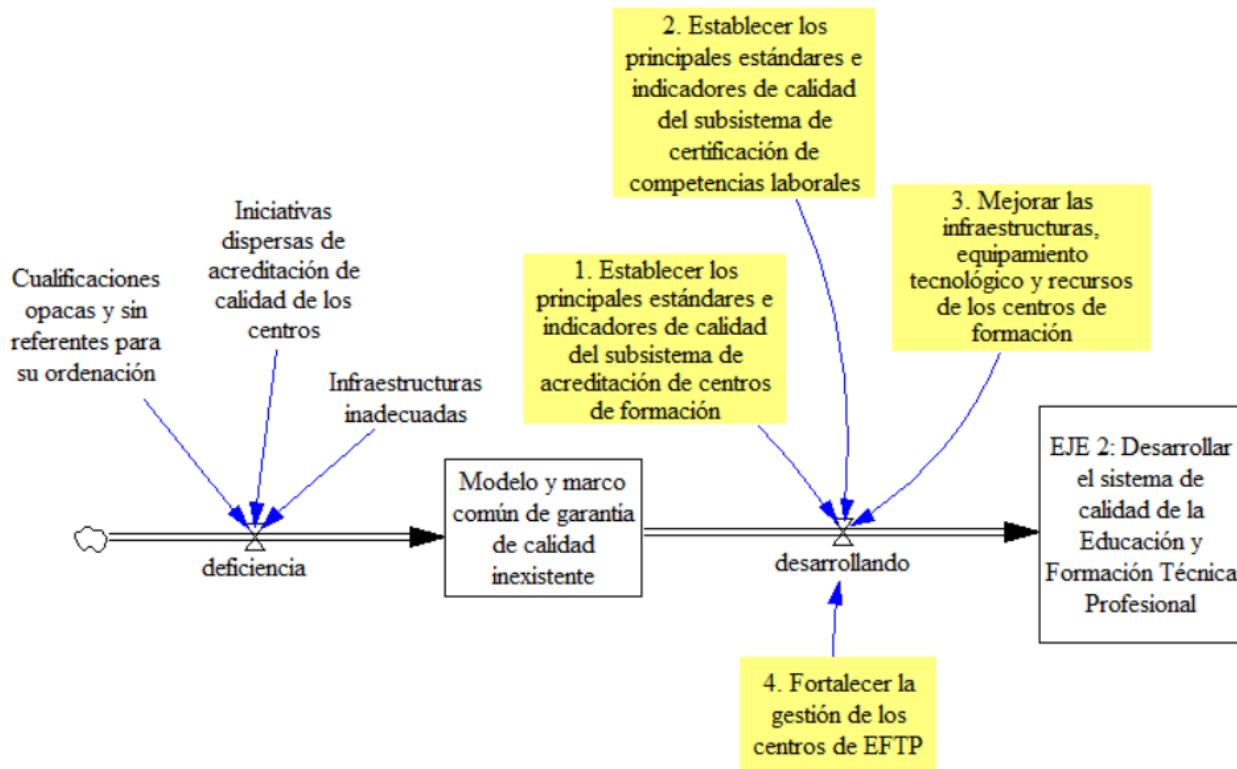
Un sistema o marco de calidad de la EFTP toma en cuenta diferentes dimensiones: la institucional, la de los centros de formación, la de los formadores y las de las propias cualificaciones. Así debe aplicarse, en el nivel institucional a los entes coordinadores del SEFTP (Comisión Nacional de EFTP y la Unidad Técnica de Cualificaciones-UTC) y a las instituciones rectoras de los diferentes componentes, formación profesional formal, no formal y técnica superior, es decir, INFOP, SEDUC y UNAH respectivamente (primer eje de esta Política).

El aseguramiento de la calidad en EFTP requiere definir mecanismos que permitan abordar la diversidad que reflejan los distintos niveles, componentes, modalidades, formación diferenciada de docentes y formadores, y las particularidades que las comunidades educativas desarrollan a través de su implementación. La política pública de EFTP considera las siguientes dimensiones de la calidad:

- Calidad de los centros proveedores de EFTP, que han de cumplir las condiciones establecidas para poder desarrollar la formación y estar convenientemente registrados.
- Calidad de las cualificaciones profesionales, entendidas como títulos y certificados tanto su diseño como sus mecanismos de obtención a través del reconocimiento o a través de la formación en los centros de formación. Estas cualificaciones han de responder a la triple pertinencia con la demanda laboral, las expectativas de los individuos y la estrategia productiva y definirse en los términos establecidos por el MNC-EFTP.
- Calidad del proceso de reconocimiento, validación, certificación de las competencias adquiridas por vías no formales, fundamentalmente por la experiencia laboral.

- Calidad de la función docente. Está demostrado que el principal factor predictivo del éxito del proceso de enseñanza aprendizaje, una vez que el individuo está en el contexto formativo, son los docentes.

**Ilustración 35: Diagnóstico del sistema de calidad de la EFTP y propuesta de cambio**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM, Teoría de cambio de la PPEFTP aprobada.

### Débil capacidad para identificar competencias laborales

En este efecto se encuentran los problemas públicos relacionados con la realización de acciones fragmentadas de la observación, mapeo y prospectiva de las demandas del mundo de trabajo y las necesidades de cualificación y competencias, así como una débil vinculación de la oferta con el mundo laboral.

En lo que se refiere a la ausencia de acciones integrales de observación, mapeo y prospectiva de las demandas del mundo de trabajo y las necesidades de cualificación de competencias, se señala que uno de los factores que limita la empleabilidad general de la fuerza de trabajo y la baja productividad de la población ocupada es la inadecuación de las competencias de los individuos y las demandas del mundo laboral, en muchos casos derivada de la falta de pertinencia de la oferta de EFTP.

A nivel de país, se han hecho esfuerzos para el diseño del MNC-EFTP, formulado con un enfoque sistémico, como la herramienta estratégica principal para armonizar la oferta educativa, su ordenamiento y además posibilitar el reconocimiento, certificación de los aprendizajes a lo largo de la vida, mejorando así el acceso y la inclusión con calidad y pertinencia.

Existe una gran carencia de información sobre las necesidades futuras de personal calificado, en cuanto a la formación en los SEFTP en los países de América Latina de los sistemas de capacitación laboral. Para que la formación sea pertinente, no es suficiente con que atienda las necesidades de hoy, sino que se debe adelantar a lo que serán las necesidades del mañana, realizando el ejercicio de prospectiva. Así como muchos de los empleos más demandados hoy no existían como profesión hace solo 10 años, hay previsiones que estiman que seis (6) de las 10 especialidades más demandadas dentro de 10 años lo son de profesiones que hoy no existen. Hasta el momento los países que tienen montados dichos sistemas de manera efectiva son una excepción. Los primeros avances van en la dirección de realizar encuestas de necesidades, pero eso no es suficiente. Es necesario avanzar hacia mecanismos más completos, complejos e institucionalizados, como por ejemplo el sistema de prospección de SENAI de Brasil.

Un reto fundamental del nuevo SEFTP será su capacidad de identificar las necesidades de cualificaciones y competencias del mundo laboral del país, presentes y previsiblemente futuras, y ofrecer una oferta formativa que les dé respuesta. Esto permitirá no solo la continua adaptación de la formación sino también la mejora de otros instrumentos y políticas activas de empleo como son la intermediación laboral, el reconocimiento de competencias profesionales o la orientación vocacional y profesional. Por todo ello se hace urgente tomar decisiones sobre cuál es el modelo del que se quiere dotar Honduras.

La información generada por el análisis del mundo laboral y la vigilancia tecnológica impacta en muchas políticas y estrategias, por lo tanto, se trata de un elemento no exclusivo de la EFTP. Al SEFTP le interesan fundamentalmente determinados aspectos de estos análisis, referidos a la observación de las cualificaciones en los sectores productivos. En este sentido se entiende que el Observatorio del Mundo Laboral (OML), dependiente de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS) es el principal instrumento con el que se cuenta que puede nutrir de información actual y prospectiva a la EFTP, pero que la labor de recopilar y analizar los datos, información y análisis prospectivos de cada una de las familias profesionales y producir a partir de ello los inputs necesarios para la EFTP es específica del SEFTP y como tal debe contar con una unidad o departamento que tenga la capacidad de coordinar con otros observatorios e instituciones involucradas en esta temática.

Esta unidad de observación de las cualificaciones se nutrirá fundamentalmente de información secundaria, que en gran medida la provendrá del OML y de los Comité Técnicos Sectoriales, pero no solo desempeñándose como una red de redes.

Existen en Honduras, igual que en todos los países, un conjunto de instituciones y observatorios sectoriales y territoriales que realizan análisis de mundo laboral, prospectiva y vigilancia tecnológica que trabajan en la renovación del sistema productivo, la innovación y el emprendimiento, generando información pertinente para el SEFTP, como los que se citan a continuación:

- Unidad de Prospectiva Laboral del INFOP.
- Observatorio de micro, mediana y pequeña empresa (MIPYMES) de la UNAH.
- Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP).
- Observatorio de Migración y política Migratoria.
- Observatorio Prospectivo del Instituto Hondureño de Ciencia, Tecnología y la Innovación.
- Unidad del Sistema Nacional de Información Educativa de Honduras de la SEDUC que gestiona el Sistema de Indicadores Estadísticos Educativos.
- Centro Nacional de Información del Sector Social de Honduras.
- Observatorio de Validación de Competencias Profesionales (OBSERVAL/Honduras).

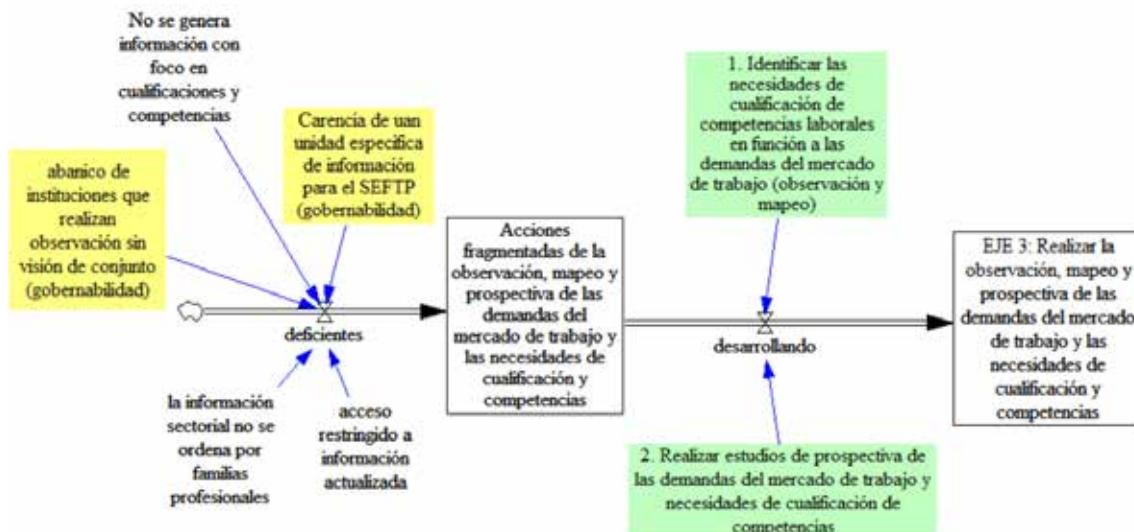
Por otra parte, dentro de cada familia profesional operan unidades, observatorios o departamentos que generan información pertinente para la observación y prospectiva de las cualificaciones de cada campo, que también se deberán identificar y establecer los correspondientes vínculos, siendo en este aspecto muy importante la labor de los CTS como unidad básica en relación con la detección de necesidades de cualificación.

La Unidad Técnica de Cualificaciones (UTC), contemplando el funcionamiento del Observatorio de Cualificaciones, amplía su enfoque actual a una visión holística que nutra a todo el SEFTP.

De especial interés para este eje es el Sistema de Información de Empleo, Productividad y Seguridad Social (SIEPSS), creado en colaboración de la Unión Europea y gestionado por el OML, de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, que sin duda serán una pieza clave en la generación de información estratégica en el SEFTP.

Por último, se deben tener muy en cuenta las Mesas Técnicas Territoriales de Empleo (MTE<sup>22</sup>) que funcionan como espacios de diálogo social para tratar los temas de empleo, formación y emprendimiento principalmente para mejorar las condiciones de vida de los buscadores de servicios integrales de empleo en los diferentes territorios. Estos espacios son fuente valiosísima de información de empleo y oportunidades en el ámbito local, que permitirán identificar demanda de cualificación vinculada al territorio para planificar oferta formativa ligada a posibilidades de trabajo en los territorios.

**Ilustración 36: Diagnóstico de la observancia, mapeo y prospectiva de las demandas del mundo laboral y propuesta de cambio**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM, Teoría de cambio de la PPEFTP aprobada.

En el cuarto problema relacionado con la débil vinculación de la oferta con el mundo laboral, Honduras se enfrenta al reto de articular y vincular la educación formal, no formal e informal con las necesidades de formación de las personas a lo largo de su vida productiva y dar respuesta a los cambios en el trabajo, en un contexto de internacionalización cultural y económico.

Los países desarrollados han avanzado hacia la constitución de Sistemas Nacionales de Calificaciones, los cuales permiten armonizar bajo un mismo marco las distintas trayectorias educacionales y de formación y formación laboral. El catálogo de perfiles profesionales es uno de los elementos esenciales de los sistemas nacionales de calificaciones y está en proceso de desarrollo en la mayoría de los países de la región.

22 "un espacio inclusivo de participación, coordinación, planificación y gestión de procesos para contribuir al desarrollo económico y la promoción del empleo en los municipios"

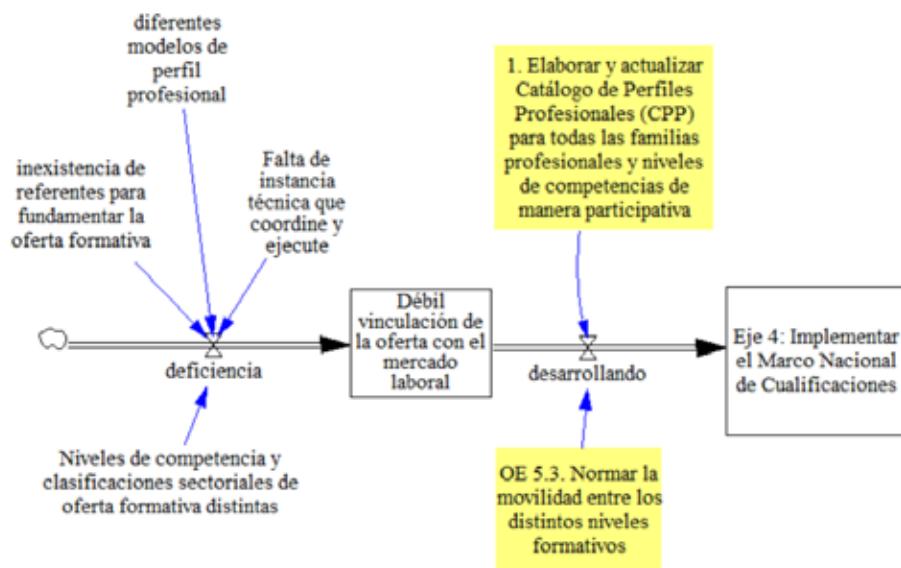
Hace varios años, España fue uno de los países que finalizó su sistema modular de cualificaciones, en el que las unidades mínimas de aprendizaje y de certificación son las unidades de competencias que pueden ser acumuladas en cualificaciones enteras. La oferta formativa está articulada también en módulos que se pueden corresponder con unidades de competencias o bien con cualificaciones completas. Así, las personas pueden distribuir en el tiempo y combinar diferentes módulos formativos para llegar a obtener una titulación completa<sup>23</sup>.

A inicios de 2020 se decidió iniciar con el desarrollo del CPP como elemento estructurante del sistema que permitiera crear espacios de articulación entre la administración educativa, la administración laboral y los sectores productivos. En este sentido ha habido importantes avances:

La estructura vertical en los nueve niveles del MNC-EFTP ha sido revisada y se han realizado ajustes en la correspondencia de los niveles con las titulaciones y certificaciones de educación y formación técnico profesional. Con respecto a la estructura horizontal del CPP se ha trabajado y consensuado una propuesta de 26 familias profesionales después del análisis de los clasificadores nacionales de actividades económicas y de ocupaciones, así como de un estudio comparativo con la estructura de familias profesionales de otros países.

La naturaleza del CPP como referente nacional y común para la EFTP ha requerido el diseño de un modelo de perfil profesional que respondiera a las necesidades de cualificación de la población y que las instituciones pudieran asumir como propio para fundamentar la construcción de sus planes y programas de EFTP. Se ha diseñado una metodología específica basada en el análisis funcional que responde al modelo de perfil profesional propuesto. Además, esta propuesta de modelo de perfil profesional y su metodología de diseño cuentan con una experiencia piloto amplia y participativa en tres de las 26 familias profesionales del CPP. También se ha realizado la aplicación de los primeros perfiles profesionales como base para construir la primera oferta formativa asociada al CPP, en concreto en la Educación media (BTP).

**Ilustración 37: Diagnóstico de la débil vinculación de la oferta con el mundo laboral y propuesta de cambio**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM, Teoría de cambio de la PPEFTP aprobada.

## Poca pertinencia de la oferta de EFTP en relación con las competencias demandadas

En este efecto se han logrado identificar tres problemas en el SEFTP relacionados con: modelos curriculares obsoletos y poco flexibles; modelos de oferta de programas de EFTP rígidos y no permeables entre niveles y modalidades y; formación docente fragmentada y sin modelo pedagógico común.

En este marco, la situación actual del problema relacionado con los modelos curriculares obsoletos y poco flexibles, se han encontrado ciertos hallazgos que señalan que el sistema educativo nacional no cuenta con un modelo curricular que articule las diferentes ofertas formativas en cada uno de los componentes (formal, no formal e informal). Aunque en general todas las instituciones mencionan en sus reglamentos que los programas formativos deben considerar las necesidades productivas del país, la forma de identificarlas y expresarlas o incluirlas en los planes de estudio varían.

En este ámbito se han realizado avances, y así con una lógica de continuidad de la aplicación piloto del modelo y metodología de perfiles profesionales, se ha elaborado y testado una metodología para la definición de una de las ofertas formativas del SEFTP, en concreto la metodología para la definición de los bachilleratos técnicos profesionales a partir de perfiles del CPP. La aplicación se ha realizado en la familia profesional de Agroindustria (AGIN) con una amplia participación de expertos del sector educativo y productivo y se está en proceso para su implementación. Este trabajo ha supuesto la revisión del modelo curricular del Bachillerato Técnico (BT) y la creación de un BT nuevo adecuado a las demandas del sector productivo y adaptado al MNC-EFTP. Está prevista la construcción de otros planes de formación basados en los perfiles profesionales nuevos de la familia profesional de Instalación, mantenimiento y refrigeración (INMR) en el ámbito de la Educación no formal y de Hostelería y Turismo (HOTU).

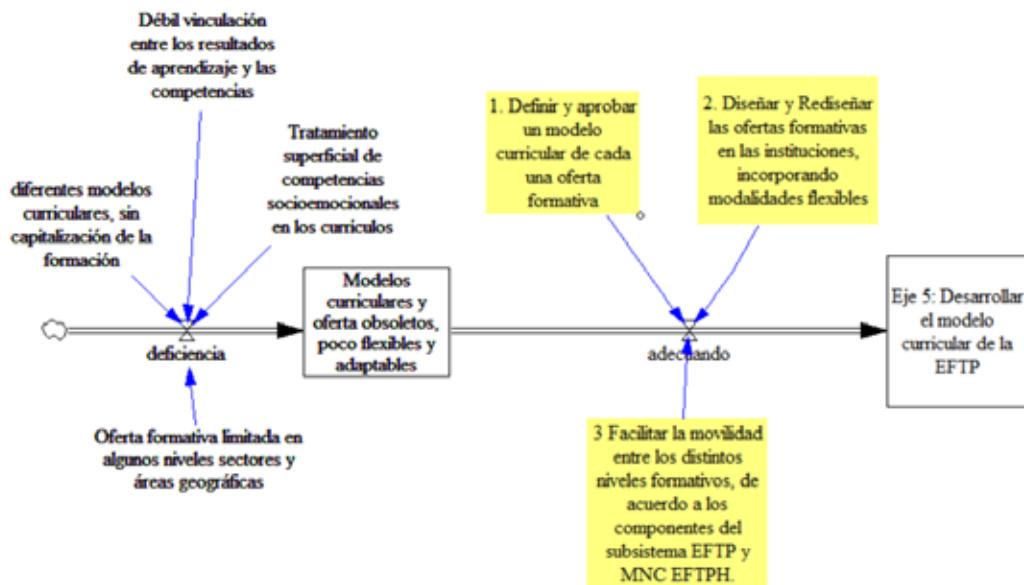
Los grupos focales de esta política han expresado el deseo de que exista un modelo de referencia común como base para el desarrollo curricular, salvaguardando la libertad de cada institución para incluir un valor agregado en áreas de interés institucional o como referencia a su naturaleza. Esto guarda total coherencia con el MNC-EFTP. La flexibilidad en el diseño curricular facilitará su revisión y constante adaptación a los cambios en los perfiles profesionales y asegurará que los resultados de aprendizaje son pertinentes. Los procesos de evaluación de los propios planes de formación adquieren mayor relevancia si cabe en la formación por competencias como garantes de la correspondencia entre los resultados de aprendizaje y las competencias necesarias en los sectores productivos.

Otro de los elementos clave lo constituye la incorporación de las competencias socioemocionales y otras de tipo transversal que facilitan mayor empleabilidad a los educandos. Además, las prácticas profesionales y las pasantías son indispensables en los desarrollos curriculares, como validadoras en contextos reales de las competencias adquiridas en los centros de formación.

El próximo paso consiste en establecer el modelo curricular de cada una de las distintas instituciones para su adaptación al CPP y la MNC-EFTP. Este nuevo modelo ha de respetar entre otras cuestiones la adecuación a los niveles del MNC-EFTP, la incorporación de las ofertas a la estructura de familias profesionales del CPP o el establecimiento del curricular en términos de resultados de aprendizaje.

Además, en la lógica de la transparencia y el aprendizaje a lo largo de la vida, se deberán establecer los instrumentos de reconocimiento, validación y homologación entre los títulos, certificados, diplomas de los distintos niveles que permitan la transferencia de resultados de aprendizaje y la progresión en los itinerarios, siendo este un aspecto fundamental del desarrollo del MNC-EFTP. Todo lo anterior ha de ir unido con un incremento de la oferta de EFTP con programas de aprendizaje atractivos, innovadores e inclusivos que redunde en la ampliación del número de beneficiarios, consiguiendo así un mayor grado de cobertura.

### Ilustración 38: Diagnóstico de los modelos curriculares obsoletos y propuesta de cambio



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM, Teoría de cambio de la PPEFTP aprobada.

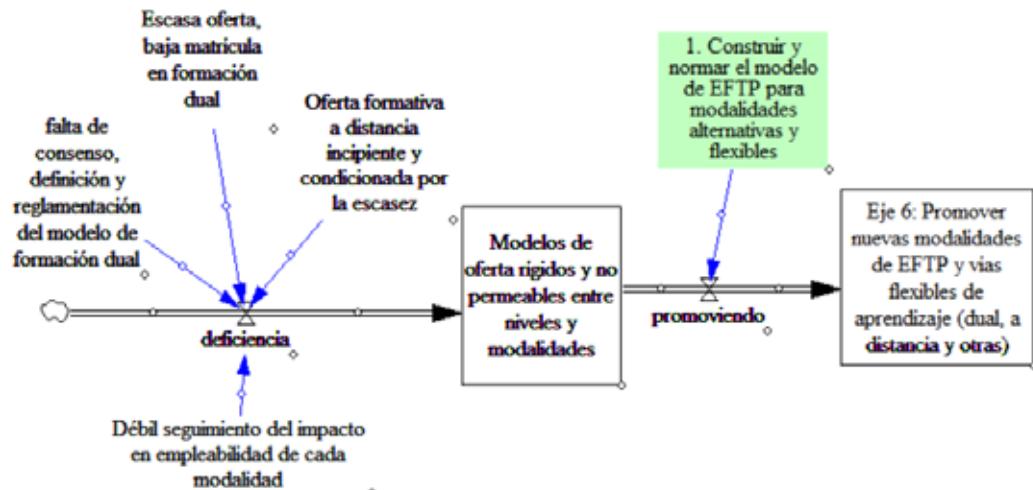
El sexto problema encontrado se relaciona con modelos de oferta rígidos y no permeables entre niveles y modalidades, se ha detectado la existencia un alto grado de consenso en la necesidad de definir y reglamentar un modelo de formación dual para el país adaptado a la realidad de las empresas y de las instituciones hondureñas de EFTP, que esté consensuado por todos los agentes y que se diferencie de las prácticas formativas y de las pasantías.

En Honduras existe el contrato de aprendizaje y la figura de aprendiz, que define incluso la obligatoriedad de determinado número de aprendices en las empresas, si bien lo establecido en este marco normativo no se ha llevado a la práctica. En todo caso esta normativa no contempla cuál es la relación entre las competencias adquiridas por las personas en el seno de la empresa y la oferta formativa del actual SEFTP, dejando la certificación de esa formación en manos del empresario y sin que esta tenga un reconocimiento oficial en ninguna etapa educativo o formativa “el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el oficio, arte o industria”. Además, este marco legal precisaría para su aplicación de un desarrollo reglamentario que concrete determinadas condiciones del aprendiz en la empresa que actualmente quedan indefinidas. Este marco legal, requiere un reglamento emitido por un órgano rector, que contenga las condiciones del aprendiz en la empresa, que en la actualidad están indefinidas.

En relación con la flexibilización de EFTP y nuevas modalidades de oferta, cabe destacar que el modelo actual es bastante rígido y denota ausencia de permeabilidad (pasarelas de la formación) entre los distintos niveles y modalidades. Por su parte la oferta de formación a distancia se encuentra en un estado embrionario condicionada por la escasez de infraestructuras, contenidos y recursos, así como problemas de conectividad e insuficientes destrezas en el uso de las TIC por parte de los usuarios y necesidad de mejora en los protocolos de seguridad de la información y los datos.

Por último, se debe poner atención a las nuevas formas de aprendizaje a través de cursos de corta duración, a menudo en el ámbito digital, y ponerlos en valor en el sistema a través de micro credenciales.

### Ilustración 39: Diagnóstico de las modalidades de EFTP y propuesta de cambio



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM, Teoría de cambio de la PPEFTP aprobada.

El séptimo problema encontrado se relaciona con una formación docente fragmentada y sin un modelo pedagógico común. El Plan Estratégico del Sector Educación 2018-2030 señala como uno de los retos del sistema educativo la formación inicial y permanente de docentes, así como la profesionalización de la carrera docente.

Existe el riesgo de no tener la capacidad de reacción para que la formación de formadores no sufra importantes desfases de tiempo, por lo que es un tema prioritario para evitar la pérdida de oportunidades relevantes a nivel de país, como está ocurriendo en buena parte de los países de América Latina en la actualidad.

Hasta el año 2016, operaron en el país quince instituciones formadoras de docentes (Escuelas Normales) sin constituir un sistema, resultando una formación docente fragmentada no solo en el aspecto institucional sino, también, en el modelo pedagógico. La normativa de la Ley Fundamental de Educación exige nivel de licenciatura a quienes ingresen al servicio docente a partir del año 2018, las antiguas Escuelas Normales han dejado de formar docentes en el nivel medio y la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM) ha pasado a formar docentes para los niveles de Educación Pre Básica, Básica y Media, en el caso de la última la formación docente se concentra en los departamentos de educación Técnica Industrial, Matemáticas, Comercial, Salud y Nutrición, es importante que se dinamice la oferta de manera prospectiva, acorde a las demandas sectoriales.

Además de la Ley Fundamental de Educación, se han desarrollado otras normativas, como el Reglamento de Formación Inicial de Docentes, (2014) y el Reglamento de Evaluación Docente (2014). Este último define de forma breve y genérica lo que son los estándares de desempeño docente y la SEDUC ha venido aplicando desde 2016 evaluaciones de desempeño docente. La carrera docente en el sistema de educación formal (niveles prebásicos, básico y media) está regulado por el Estatuto del Docente Hondureño y los docentes de BTP deben reunir el perfil establecido en el Manual de Clasificación de Puestos y Salarios, siendo nombrados mediante concurso de selección. La Ley de Evaluación, Certificación, Acreditación de la Calidad y Equidad

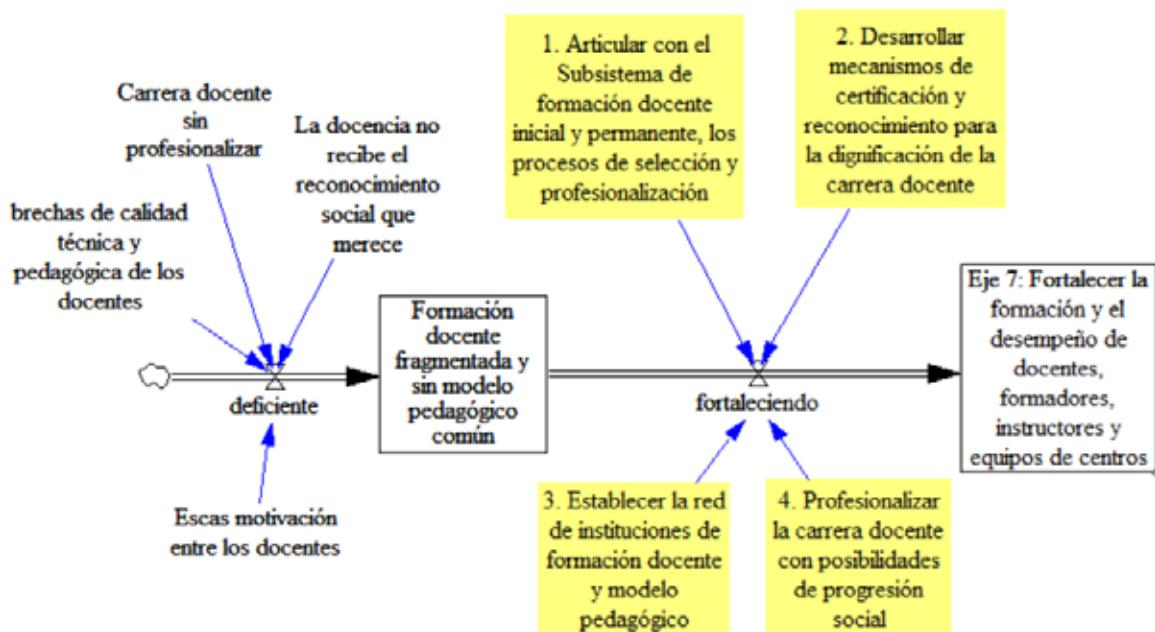
de la Educación regula la certificación de competencias a docentes que no cumplen el perfil del Manual y además pueden someterse a cursos de profesionalización docente, lo que conlleva a tomar decisiones para invertir en la formación docente para atender de manera oportuna a las necesidades identificadas.

Por su parte, el INFOP dispone de un programa para la formación inicial de sus docentes y está impulsando una escuela de formación inicial especializada y permanente para instructores de la formación técnica profesional. La UNAH cuenta con un proceso de ingreso a la profesión académica a través de criterios de grados, titulaciones y pertinencia académica en cada departamento. Además, se cuenta con el Programa de Desarrollo Profesional Docente, con un subcomponente específico para los profesores en educación y formación técnica superior. En el caso de la UPNFM, realiza la formación docente en las áreas de Mecánica Industrial, Electricidad, Electrónica, Madera, Informática, Salud y Nutrición, Contaduría y Finanzas, actualmente se encuentra desarrollando otras áreas para satisfacer la demanda del mundo educativo.

Existe un consenso en que es necesaria la mejora de la calidad de los docentes, formadores e instructores de la EFTP y la profesionalización de la carrera docente, dentro de un dispositivo que refleje la articulación del propio SEFTP y que establezca unos mínimos comunes para la preparación inicial (competencias docentes genéricas en todos los niveles y otras específicas por nivel), la actualización permanente, la evaluación docente y también la certificación de los que ejercen sin formación inicial, que deben tener la oportunidad de reconocer sus competencias. En este último caso y en el plano de la educación no formal, el desafío es más complejo, debido a que hoy trabaja una gran cantidad de educadores que no han recibido una formación especializada y que, gradualmente deberán pasar por procesos de certificación de sus capacidades pedagógicas, teniendo como horizonte la profesionalización de este segmento.

Además, se detecta la necesidad de impulsar la valoración social de la profesión docente para frenar la creciente caída en el ingreso en las instituciones de formación y aumentar la motivación de los docentes mediante planes de reconocimiento e incentivos.

#### Ilustración 40: Diagnóstico de la formación docente fragmentada y propuesta de cambio



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM, Teoría de cambio de la PPEFTP aprobada.

## Fragmentación en el reconocimiento, validación y certificación de competencias

Este efecto solamente contempla este problema de fragmentación de los dispositivos de reconocimiento, validación y certificación de competencias laborales. Según la CAF en el año 2014, en ningún país se podía observar la generalización de sistemas maduros de certificación de competencias laborales, siendo los grados de avance tanto en la definición como en la implementación de dichos sistemas muy variados dentro de la región. Por otro lado, existe evidencia de que los sistemas de certificación de competencias laborales que funcionan mejor son aquellos que tienen un alto involucramiento del sector empresarial (UCA, 2011).

El Marco Nacional de Cualificaciones de 2018, en su capítulo IX, indica que es necesaria la institucionalización de una política pública inclusiva de reconocimiento, validación y certificación de todas las formas de aprendizajes para el acceso y movilidad a lo largo y ancho de la vida.

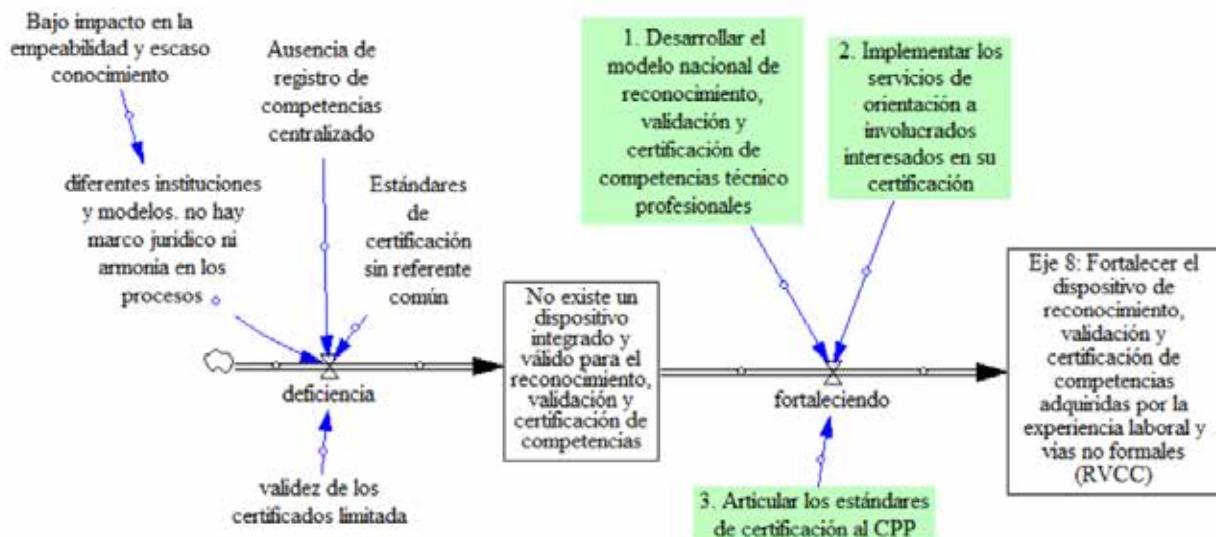
Hasta ahora, varias son las instituciones con experiencia en el reconocimiento, validación y certificación de competencias (RVCC) de experiencia laboral:

- INFOP, desde 2001, disponen de procedimientos compartidos con la Red de Institutos de Formación Profesional (REDIFP). La meta anual es de 2.000 personas atendidas por el RVCC, con un acumulado de 10.000 trabajadores en los últimos 5 años.
- El Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos (CADERH) cuenta con más de 30 años de experiencia en RVCC y procedimiento estandarizado. En los últimos años, han certificado aproximadamente a 5.000 personas.
- La Comisión Nacional para el Desarrollo de la Educación Alternativa No Formal (CONEANFO) también ha llevado adelante experiencias a través de la Norma Técnica de Certificación de Personas por Competencias de la CONEANFO.

Existe la percepción de que el reconocimiento no ha alcanzado aún el impacto esperado y que en general los empleadores desconocen su valor. La validez de los certificados emitidos es limitada y es evidente la necesidad de un marco jurídico y de una armonización de los procesos. Parece necesario involucrar en mayor medida a los servicios de información y orientación laboral y al sector empresarial. Existe consenso en que la UTC pueda tener un rol de coordinación, diseño de instrumentos, acreditación de centros y registro centralizado de las competencias obtenidas mediante el proceso de RVCC y que los estándares de certificación estén ligados al CPP.

Hay una mirada hacia el exterior, en busca de referentes internacionales como Chile, México o Colombia con el fin de ampliar la movilidad de los trabajadores mediante una certificación reconocida más allá de las fronteras. La idea de llegar a acuerdos de homologación binacionales o plurinacionales de los sistemas nacionales de certificación de competencias laborales, que les permita valorizar internacionalmente sus competencias laborales está sobre la mesa.

## Ilustración 41: Diagnóstico de la certificación de competencias laborales y propuesta de cambio



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM, Teoría de cambio de la PPEFTP aprobada.

### Falta de conocimiento, valoración y culminación de la EFTP

En este gran efecto negativo se han identificado dos problemas en el SEFTP relacionados con un modelo de orientación desarticulado y sin un marco conceptual claro y comunicación fragmentada y estancada que no cuenta con una visión de conjunto, acorde a la gobernanza fragmentada y poco participativa.

En lo que se refiere al problema de la desarticulación existente en el modelo de orientación vocacional y profesional desarticulado y sin un marco conceptual claro, se puede señalar que actualmente se presta el servicio de orientación, tanto en el ámbito educativo como en el laboral.

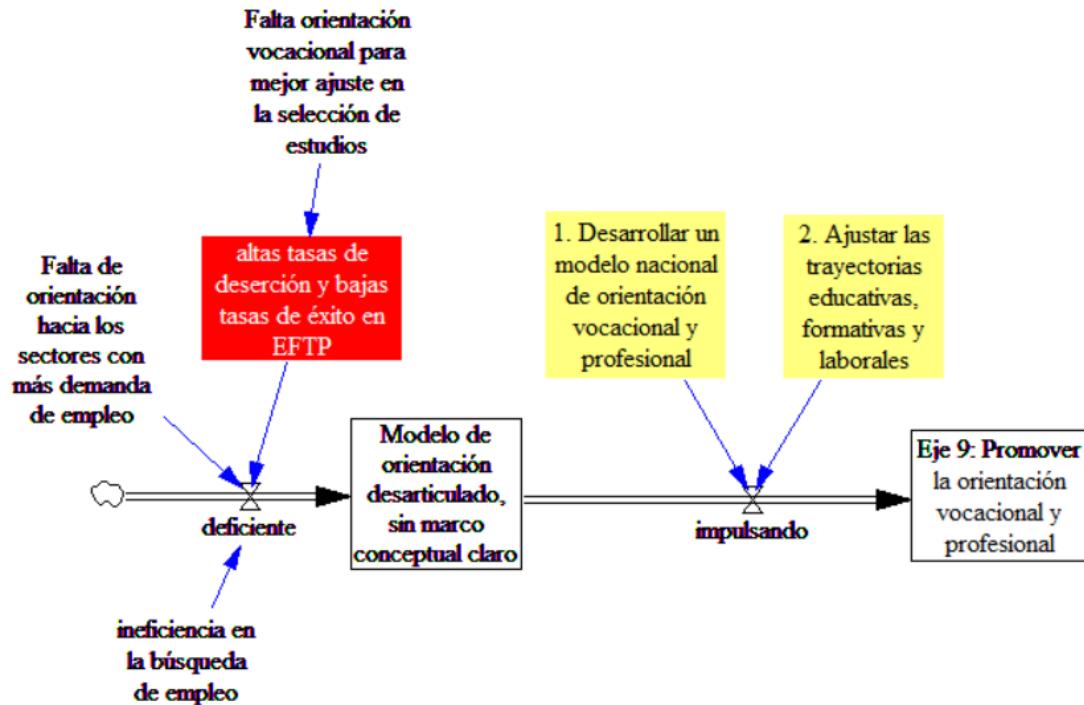
En el ámbito educativo, la SEDUC y las universidades ofrecen orientación vocacional a sus educandos; en el ámbito de la formación no formal, el INFOP ofrece también este servicio a través de su Departamento de Orientación. El Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET), dependiente de la Secretaría de Desarrollo Económico, la Comisión Nacional para el Desarrollo de la Educación No Formal (CONEANFO) y el Instituto Nacional de la Juventud (INJ) son otras instituciones que ofrecen servicios de orientación.

En el ámbito laboral, corresponde a los Servicios Integrales de Empleo de Honduras (Si Empleo) Departamento de Servicios de Empleo, Dirección General de Empleo de la SETRASS, ubicados en puntos estratégicos del país. En cuanto a las cifras, entre 2016 y 2019, 116.686 personas están registradas en la plataforma Empléate, de las cuales el 45,4 % son mujeres. Los buscadores de empleo son mayoritariamente jóvenes desempleados entre 28 y 29 años, lo que significa que el desempleo se concentra fuertemente en este segmento de la población.

Parece evidente la necesidad de integrar la orientación que se presta en el ámbito educativo y la que se presta en el ámbito laboral, según un enfoque de orientación permanente a la persona como derecho, a lo largo de toda su vida y de manera articulada independientemente de su edad, nivel educativo y condición laboral en que se encuentre. Para ello es necesario establecer un sistema integrado desde la administración educativa y laboral, utilizando las estructuras existentes y adaptándolas a la naturaleza integral del servicio.

La revisión del marco conceptual de la orientación es fundamental, considerando que la orientación profesional es una dimensión de la orientación educativa, parece importante ampliar la conceptualización e integrar la orientación vocacional.

**Ilustración 42: Diagnóstico de la orientación vocacional y profesional y propuesta de cambio**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM, Teoría de cambio de la PPEFTP aprobada.

Actualmente la comunicación de los servicios de EFTP se produce de manera fragmentada por parte de las instituciones. La disponibilidad de una estrategia de comunicación de la EFTP será muy beneficiosa para la proyección de una imagen corporativa consistente y la comunicación de los servicios de forma articulada con las instituciones responsables.

La UNAH dispone de una política de comunicación enmarcada en un Plan Organizacional de Desarrollo que proyecta la identidad institucional y dispone de la Dirección General de Comunicación Estratégica DIRCOM, unidad que define y ejecuta la política de comunicación corporativa.

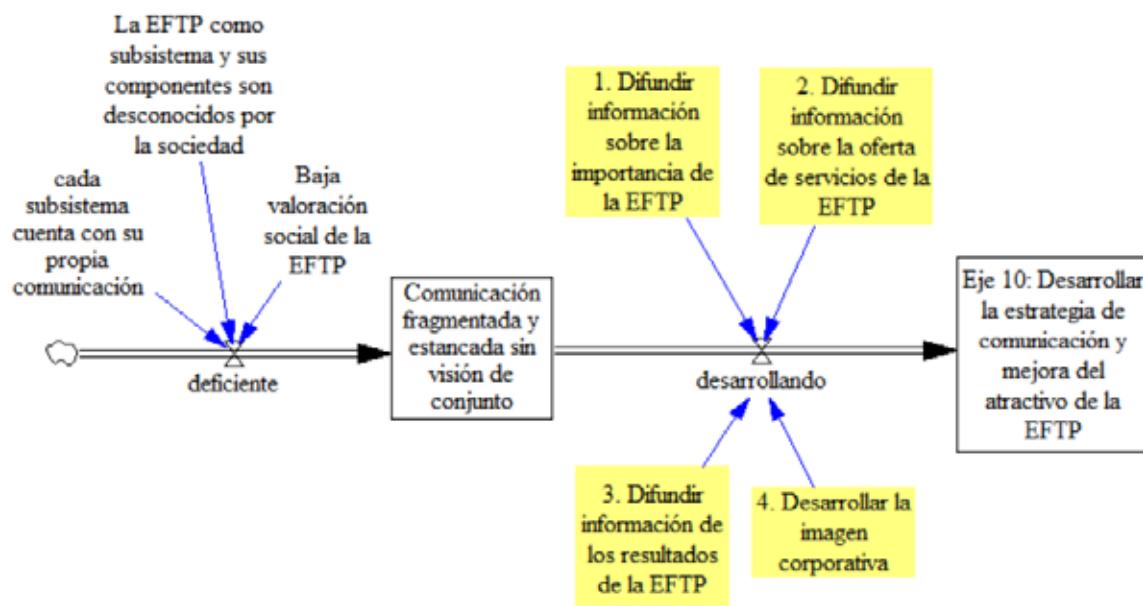
La SEDUC dispone en su organigrama de la unidad de apoyo de Comunicación y Prensa, dependiente directo del Despacho Ministerial, encargada del Protocolo de Comunicación para fortalecer la imagen institucional y el posicionamiento de su cultura organizacional; diseñar y ejecutar la estrategia de comunicación; elaborar y ejecutar el programa anual de publicaciones informativas; coordinar la labor desarrollada por la oficina de transparencia; analizar y evaluar la información difundida por los medios de comunicación en relación con la educación.

El INFOP dispone en su organigrama de la Unidad de Relaciones Públicas y la UPNFM el área de Protocolo y Ceremonial.

La SETRASS dispone en su organigrama de la Unidad de Comunicación Institucional.

Por otra parte, mejorar la valoración social de la EFTP es un proceso complejo que requiere de un cambio cultural profundo. Gran parte de este se producirá como efecto de la mejora de la calidad de los servicios que el SEFTP ofrece a la sociedad, pero también es necesaria la concurrencia de una estrategia comunicativa enfocada en mejorar su percepción, aumentar el atractivo de la oferta formativa y, en definitiva, incrementar el número de beneficiarios. Con el apoyo del Proyecto FOPRONH de la Cooperación Alemana, se ha realizado un primer esfuerzo en diseñar y poner en funcionamiento el Portal del SEFTP, así como un manual de marca del Subsistema.

**Ilustración 43: Diagnóstico de la estrategia de comunicación de la EFTP y propuesta de cambio**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM, Teoría de cambio de la PPEFTP aprobada.

### Deficiente innovación y promoción de emprendimientos y débiles procesos de inclusión social e igualdad de género

En el país no existe una estrategia específica definida para el fomento de la innovación en el ámbito de la EFTP ni mecanismos reales que sean operativos si bien ha habido diversas experiencias en sus diferentes niveles, algunas de ellas auspiciadas por la cooperación internacional.

Dentro del contexto actual de ciencia y tecnología en Honduras, es el Instituto Hondureño de Ciencia, Tecnología e Innovación, IHCIETI, quien lidera la materia y pretende ser el punto focal que facilite y promueve la interacción y la colaboración entre el gobierno, la academia y la industria, y el acercamiento de instituciones e individuos que producen y difunden ciencia y tecnología, con usuarios y socios cooperantes potenciales. Así la vinculación de EFTP con ese Instituto podría dinamizar y fortalecer este eje de innovación.

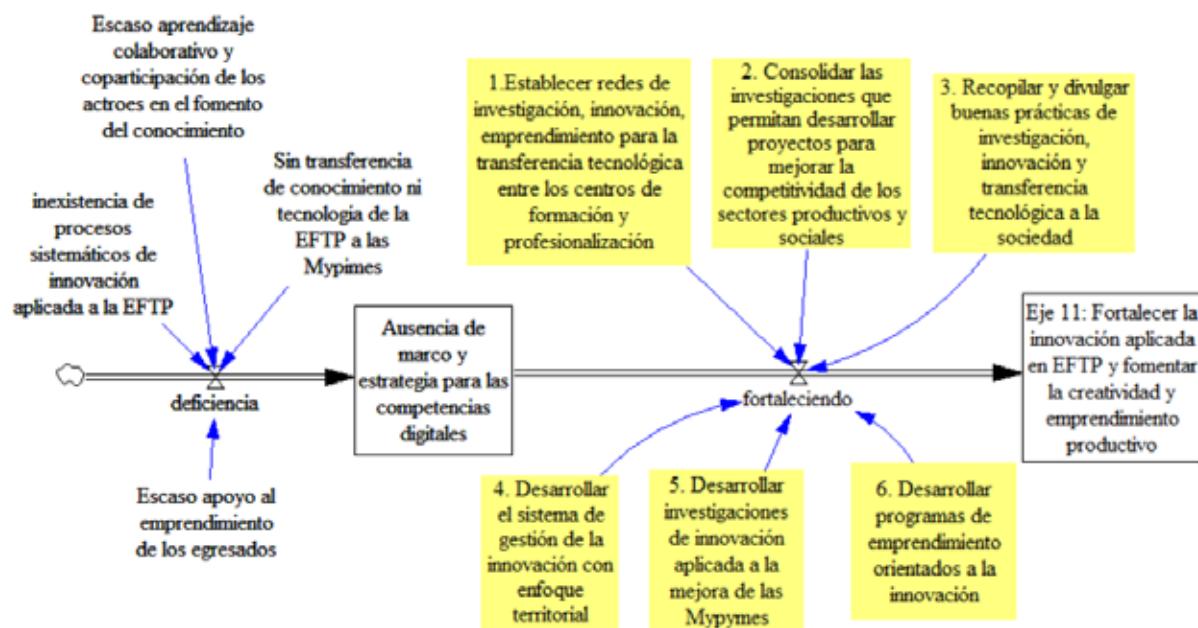
Por otra parte, en el ámbito universitario, existe el Sistema de Investigación Científica y Tecnológica en la Educación Superior de Honduras (SISES 2016) y el Reglamento del Sistema de Educación Técnica y Tecnológica SISEA, que contempla las funciones de innovación.

En relación con el nivel de digitalización del país, según el Índice de Adelanto Tecnológico del Programa de las Naciones Unidas, Honduras ocupa la posición 61 de 72 estudiados, muy cerca de los llamados países marginados. De acuerdo con la Agenda Digital Honduras 2014-2018, el porcentaje de población hondureña con acceso a Internet está muy debajo comparado con países como Costa Rica y El Salvador. Además, la brecha digital entre el área urbana y rural es significativa con una gran diferencia en el número de hogares que posee una computadora entre una y otra por lo que el riesgo de generar exclusión tecnológica es un factor para considerar para la definición de estrategias para la oferta educativa en línea.

Cabe señalar que el Plan Estratégico del Sector Educación 2018-2030 identifica entre los retos del sistema educativo hondureño: potenciar el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación, adaptar las modalidades pedagógicas a los nuevos espacios de aprendizaje, ampliar la cobertura de acceso a internet e infraestructura complementaria, así como en la enseñanza de la asignatura de informática y fortalecer la formación especializada puesta al servicio del sistema productivo y social, además de la investigación básica y aplicada indicando qué parte importante de la transformación del sistema educativo descansa en la innovación, la ciencia, la tecnología, el emprendimiento, la formación permanente, la escuela abierta y la información.

En relación con el emprendimiento *Honduras cuenta con una Mesa Técnica de emprendimiento y una Estrategia de fomento al emprendimiento* que fue coordinada por la Secretaría de Desarrollo Económico, con una serie de ejes entre los que se encuentra la educación y también la sostenibilidad. Por otra parte, el Gobierno ha lanzado recientemente un programa de “Alianzas Estratégicas a favor del Emprendimiento Femenino en Honduras” patrocinada por el Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE). Asimismo, se desarrolla el programa SENPRENDE, como una Secretaría de Estado quienes han firmado un convenio marco con el INFOP y SETRASS para implementar los Servicios Integrales de Empleo.

#### Ilustración 44: Diagnóstico del déficit de innovación y estrategias para las competencias digitales y propuesta de cambio



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM, Teoría de cambio de la PPEFTP aprobada.

En Honduras, donde la pobreza alcanza a más del 60 % de los hogares, el reto de la equidad y la inclusión es sumamente complejo y tiene que ver con diversas políticas públicas, sectores e instituciones. El colectivo pobre y con necesidad de ser apoyado es la mayoría de la población y la cobertura de los servicios de EFTP es limitada, por lo que la demanda de servicios y de apoyos supera con mucho la capacidad de la oferta.

Los retos que la EFTP enfrenta para contribuir con la cohesión social tienen que ver no solo con la pobreza y la falta de cobertura, también con las desigualdades de género, la violencia, las minorías, las personas con discapacidad, los migrantes retornados y todas aquellas situaciones sociales de especial dificultad.

En cuestión de género, si bien el país ha realizado avances notables persisten brechas que tienden a estancarse. La violencia machista y los estereotipos de género conllevan que las mujeres tengan mayor riesgo de ser víctimas de la violencia y con menores posibilidades de ejercer sus derechos.

Por otra parte, la situación en las instituciones educativas y formativas está seriamente afectada por la existencia de pandillas, el crimen organizado, la delincuencia común, lo cual hace que las cifras de violencia alcancen cifras alarmantes. A pesar de la disponibilidad de protocolos y reglamentos, los responsables de centros, los docentes e instructores se encuentran diariamente con sucesos de acoso y violencia, con desconocimiento o falta de capacidades para actuar. Estas situaciones inducen al ausentismo y la deserción escolar.

En relación con las poblaciones étnicas y afrohondureñas es una realidad que presentan menores tasas a la cobertura nacional en el sistema educativo y que las brechas de acceso son mayores sobre todo en educación media.

Se suma a este panorama, los efectos de una población migrante retornada que busca entre otras soluciones, obtener alguna formación para poder insertarse en el mundo de trabajo.

No obstante, todas las instituciones de EFTP desarrollan estrategias en el ámbito de la inclusión y la convivencia en cada uno de los componentes, pero no se cuenta con un espacio para alinear planes e intervenciones y donde compartir información, pues el tema se maneja a nivel interno de cada una. Además, se pone de manifiesto una carencia importante de registros e información que permitan el manejo público de este asunto de forma certera.

En el caso de la UNAH el modelo educativo incluye grupos minoritarios y tiene un programa específico para alumnado con discapacidad “Programa de Servicios a Educandos con Necesidades Especiales” (PROSENE). La UNAH cuenta con el Instituto Universitario en Democracia, Paz y Seguridad (IUDPAS), con el auspicio de la Agencia Española de Cooperación, que incluye una Unidad de género, además de un Comisionado de DDHH, encargado de ventilar toda situación o problemas de relacionamiento entre educandos y, docentes.

La SEDUC ha aprobado a finales del 2019 la Política de Educación Inclusiva que incluye medidas para personas con discapacidad, necesidades educativas individuales y talentos excepcionales, niñas, niños y adolescentes en condición de vulnerabilidad, mujeres en condición de vulnerabilidad, población LGBTI+, pueblos indígenas y afro hondureños, población de migrantes/desplazados, personas privadas de libertad.

Además, cuenta con la Estrategia Nacional de Prevención y Seguridad Escolar 2019-2022 y su correspondiente Plan de Implementación. De especial interés en este asunto, por la información que aporta, es la investigación llevada a cabo en 2015 sobre comportamiento, género, violencia y acoso en los centros educativos con resultados preocupantes.

Por su parte el INFOP aplica mecanismos para mantener a los aprendices vulnerables, ya sea por razones de economía o discapacidad, pues en caso contrario se ha demostrado que el abandono es elevado. Según registros de esta institución el 96 % de los aprendices proviene de familias con menos de un salario mínimo

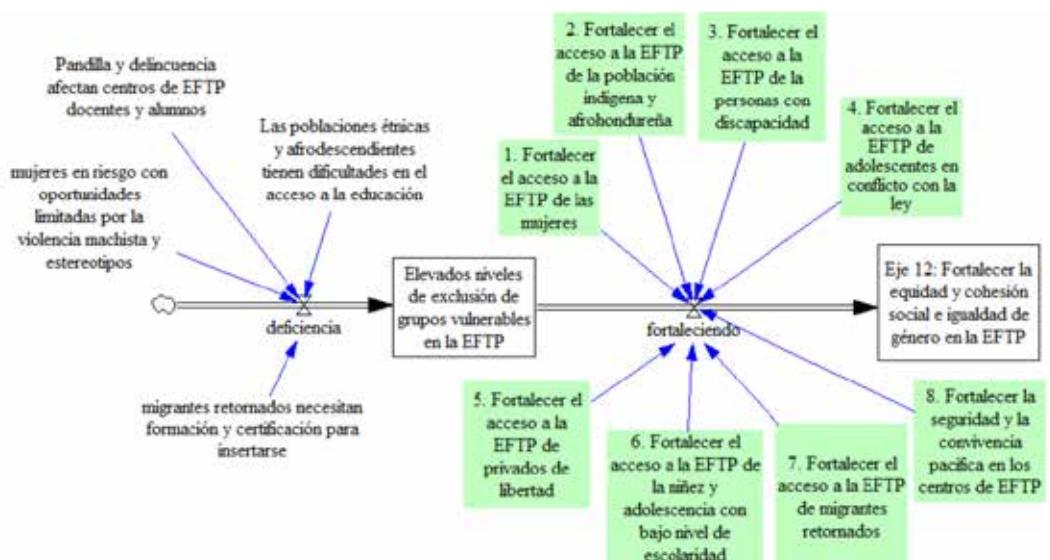
de ingresos mensual, verdaderamente pobres, de escasos recursos. En relación con el acoso o violencia el INFOP cuenta con un dispositivo para crear una comisión ad hoc cuando surgen casos, además de un reglamento interno que regula el comportamiento entre aprendices y la relación instructores y aprendices. En caso de menores de edad, hay un protocolo especial para trabajar con los padres de familia.

Ya en relación con las políticas nacionales que impactan especialmente en este tema, casi todas referenciadas en la parte inicial de este documento, cabe destacar:

- El Plan de Gobierno para Refundar Honduras 2022-2026.
- EL Plan de Refundación del Sistema Educativo (PRESENA) en proceso de socialización.
- La Política Nacional de la Mujer, II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022 y la Ley Equidad de Género. La institución responsable de estas políticas es el Instituto Nacional de la Mujer (INAM).
- La Política de Educación Inclusiva Honduras 2019, ya mencionada.
- La Política Nacional de Prevención de Violencia Hacia la Niñez y Juventud en Honduras. En concreto esta política prevé:
  - institucionalizar los protocolos de actuación y derivación de delitos.
  - Institucionalizar protocolo de Convivencia en centros educativos para el abordaje de la prevención de violencia.
- La Política Pública para el ejercicio de los derechos y la inclusión social de la población de Honduras.
- La Política de Protección Social.
- La Política de Migración.

Estas políticas contemplan mecanismos de articulación, no obstante, se detecta la necesidad de una coordinación más eficaz y concreta entre las instituciones responsables, en particular la SPE. En lo referido a EFTP se haría efectiva a través del Consejo Nacional de Educación y en concreto en el marco de la Política de Educación Inclusiva. Esta coordinación facilitará compartir información, hacer diagnósticos, unificar criterios, establecer lineamientos y desarrollar estrategias y protocolos para la mejora de la convivencia, la inclusión y la igualdad de género en la EFTP y sus instituciones.

#### Ilustración 45: Diagnóstico de elevados niveles de exclusión de grupos vulnerables en la EFTP y propuesta de cambio



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Mauricio Alzérreca, INE - EPHPM, Teoría de cambio de la PPEFTP aprobada.

## 12. PPEFTP Multisectorial: Articulación con otras políticas públicas.

### Prioridad de la PPEFTP

La aplicación de la PPEFTP es una prioridad para el país debido a los importantes efectos transformadores que puede provocar, no solo en el sistema educativo y de formación técnica profesional, sino también en todas las demás políticas y ámbitos de actividad estrechamente relacionados con ella.

La implementación de la PPEFTP en Honduras tendrá un impacto positivo en el desarrollo social y económico del país. Los retos decisivos que hay que afrontar en los próximos años requieren inequívocamente del apoyo a la formación de un capital humano fuerte, priorizando a la población más vulnerable que no ha logrado completar la educación básica y media, a través de la cualificación necesaria para mejorar sus oportunidades de empleabilidad, emprendimiento y aumentar sus ingresos monetarios.

Entre los efectos previsibles que justifican la prioridad buscada para la aplicación de este PPEFTP, destacan, entre otros, los siguientes:

- Se propone una transformación fundamental de los actuales esquemas de educación y formación técnica profesional, aproximándonos a dar respuestas a una interpretación de una realidad crítica representada por limitaciones de la oferta de capital humano, así como por la productividad laboral condicionada por otros factores asociados a las empresas.
- Se propone una nueva oferta formativa capaz de atraer el interés tanto de los jóvenes y sus familias, como de los trabajadores. La complementariedad y las sinergias que puedan establecerse entre la formación profesional impartida por las instituciones educativas y la promovida por las instituciones laborales permitirán la armonización y la generación de beneficios para ambas.
- En términos de desarrollo productivo, contar con una fuerza de trabajo bien formada y capacitada, pondrá a las empresas hondureñas en condiciones más favorables de competitividad. En definitiva, las enseñanzas en la EFTP ampliarán y mejorarán la empleabilidad de sus egresados mediante la mejora de sus capacidades y competencias profesionales y, en general mejorarán las condiciones del mundo laboral. Para ello será necesario ajustar la oferta y la demanda de cualificaciones, lo que requerirá anticiparse a las necesidades demandadas por las empresas.
- El SEFTP en Honduras necesita, además, reforzar los mecanismos de relación y contacto entre la Escuela y la Empresa, lo que sin duda redundará en beneficio de ambas.
- Además, la articulación de esta PPEFTP y las demás políticas públicas actualmente en desarrollo contribuirá a la corrección estructural de desigualdades sociales, favoreciendo la inclusión de amplios sectores de la población con énfasis en atención a mujeres, jóvenes que no concluyeron la educación básica y media, a los pueblos indígenas y afrohondureños, a las personas con discapacidad, adolescentes en conflicto con la ley y personas privadas de libertad.

El poder transformador que representa la PPEFTP para el país en todos sus ámbitos y niveles justifica la prioridad que debe darse a esta Política Pública Multisectorial, para lo cual es necesario contar con un marco legal para el funcionamiento del SEFTP con una visión holística, que incluya la educación básica, media (bachiller técnico humanístico) y, superior terciaria no universitaria, configurando el conjunto de acuerdo con unos perfiles profesionales y unos currículos basados en resultados de aprendizaje y según los niveles y descriptores del Marco Nacional de Cualificaciones, a fin de asegurar la calidad de dicha educación y formación y su transparencia.

La Política debe reorientar los itinerarios educativos y formativos articulando entre formación general y profesional, así como entre formación profesional formal y no formal, además de promover la certificación y reconocimiento de los conocimientos adquiridos por vías no formales que faciliten la inserción laboral de las personas y potencien el aprendizaje a lo largo de la vida.

La formación y actualización continua de docentes y formadores debe ser también un pilar fundamental de esta PPEFTP. Asimismo, es importante establecer un marco jurídico para la gobernanza del SEFTP basado en la corresponsabilidad y gestión compartida de los actores, asegurando la articulación y vinculación con otras políticas públicas. Por ello, esta política debe estimular la responsabilidad del sector empresarial como actor clave para la consulta de necesidades formativas de la EFTP y como proveedor no solo de oportunidades de empleabilidad, sino también de experiencias formativas prácticas que generen competencias que fortalezcan el acceso y permanencia en el empleo.

Es imperativo destacar que el Estado como garante de una educación y formación de calidad, debe asegurar fuentes de financiamiento para mejorar la infraestructura, equipamiento y fortalecimiento de la formación específica del personal de las instituciones oferentes de EFTP, tanto en el componente formal como no formal.

La integración de la PPEFTP con otras políticas públicas permitirá fortalecer los procesos de inclusión social y laboral de la población más vulnerable como son las mujeres, personas con discapacidad, población indígena y afrohondureña, jóvenes con bajo nivel educativo, adolescentes en conflicto con la ley y personas privadas de libertad.

## Visión de País 2010 - 2038

La Política pública de EFTP se encuentra alineada con dos de los cuatro objetivos nacionales de la Visión de País, se trata del primero y el tercero:

- **Objetivo 1.** “Una Honduras sin pobreza extrema, educada y sana, con sistemas consolidadas de previsión social”.

Meta. 1.3 Elevar la escolaridad promedio a 9 años

En el desarrollo de este objetivo se prevé que en 2038 todos los hondureños, sobre todo los de menos ingresos, tendrán acceso igualitario a servicios, entre otros de calidad en materia de educación y formación profesional.

- **Objetivo 3.** “Una Honduras productiva, generadora de oportunidades y empleos dignos, que aprovecha de manera sostenible sus recursos y reduce al mínimo la vulnerabilidad ambiental”.

Meta. 3.1 reducir la tasa de desempleo abierto al 2 % y la tasa de subempleo invisible al 5 % de la población ocupada.

Este objetivo contempla igualmente para 2038, el crecimiento económico y social el país, basado en un nuevo perfil cultural del hondureño promedio, caracterizado por el emprendedurismo, la productividad y la calidad productiva.

## Plan de Gobierno para Refundar el País

En el contexto de la refundación del país, la PPEFTP se encuentra alineada de la siguiente manera:

- **Democracia participativa:** El objetivo estratégico 1.4. Promover la participación ciudadana y poder popular ubicada en el primer eje estratégico de fortalecer la gobernanza del SEFTP, contribuirá a este principio de democracia participativa tanto en el diseño como en la gestión y evaluación de políticas, programas y proyectos de la EFTP.
- **Aumentar los años de escolaridad:** A partir de la oferta de programas de EFTP se ampliará el promedio de años de escolaridad de las personas en Honduras, lo que contribuirá a la reducción de la tasa de analfabetismo.
- **Seguridad ciudadana:** Los programas de EFTP permitirán que los jóvenes que no lograron culminar la educación básica y media, que no tienen una formación de competencias y habilidades para el aprendizaje a lo largo de la vida, puedan acceder a estos cursos, mitigando el riesgo de unirse al crimen organizado, contribuyendo de esta manera a la disminución de la inseguridad ciudadana.
- **Equidad de género:** Se plantea priorizar la atención de mujeres en los programas de EFTP que permita promover su participación en el mundo laboral. Actualmente esta participación es de más baja de los países de América Latina llegando a 38 %.
- **Diversificar la matriz productiva con actividades de mayor valor agregado:** La PPEFTP contribuirá definitivamente a este objetivo de diversificar la matriz productiva a partir de la cualificación de mano de obra intermedia que les permita responder a los requerimientos de nuevas empresas.
- **El empleo pleno:** Esta política pública permitirá generar mayores oportunidades de empleabilidad, así como mayor cantidad de emprendimientos productivos, para lograr un empleo pleno que significa también la reducción de la subocupación.
- **Desarrollo industrial:** La política económica se abocará a apoyar y modernizar el sector de manufactura y el sector agroindustrial promoviendo la transformación de materias primas para generar mayor valor unitario y agregado. Ello implicará hacer mayor esfuerzo en crear un clima propicio a la inversión, tanto desde el punto de vista macroeconómico como de seguridad jurídica y física. Desde la PPEFTP se trabajará en la formación de mano de obra calificada para que pueda atender estas exigencias de desarrollo industrial en los sectores productivos priorizados.
- Diseñar políticas sectoriales y geográficamente diferenciadas, integrando sectorialmente y/o territorialmente distintos mecanismos de creación de empleo, lo que se constituirá un insumo fundamental para la priorización de acciones en la gestión de la PPEFTP.
- **Turismo:** Honduras cuenta con una mayor diversidad de recursos que cualquier otro país de la región y un enorme catálogo de lugares, actividades y atractivos para atraer el turismo externo e interno.

## Plan de Refundación del Sistema Educativo Nacional 2023 - 2030 (PRESENA)

El Plan de Refundación del Sistema Educativo Nacional (PRESENA) es un instrumento para el sistema educativo en su conjunto y facilitará la interacción coherente entre las diversas instituciones, para que sus roles y funciones contribuyan al éxito de la Refundación. Por otra parte, el plan tiene en cuenta la interacción entre el sistema educativo y el resto del sistema social nacional e internacional. El PRESENA representa una oportunidad histórica para transformar la educación hondureña y romper con el ciclo perverso de reproducción de la desigualdad, incremento de las oportunidades de acceder, permanecer y completar las trayectorias educativas de los excluidos y las excluidas.

## **Política de Educación Inclusiva**

El objeto de la Política de Educación Inclusiva, cuya responsabilidad en la elaboración fue asumida por el CONED, es asegurar que el Sistema Nacional de Educación alcance a todas las personas de los grupos en condición de vulnerabilidad, con calidad, equidad, pertinencia y eficacia, a lo largo del ciclo de vida, eliminando las barreras que los excluyen del Derecho a la Educación.

Los componentes que define la Política de Educación Inclusiva son:

- a) Derecho a la Educación Inclusiva con énfasis a los grupos en condición de vulnerabilidad.
- b) Sostenibilidad de la educación inclusiva considerando a todos los grupos en condición de vulnerabilidad.
- c) Permanencia en el sistema nacional de educación de las personas en condición de vulnerabilidad.

## **Política de Empleo Decente con Empresas Sostenibles 2023 – 2030**

### *Política Nacional de Empleo*

La Política Nacional de Empleo de Honduras (PNEH) tiene como objetivo incrementar las capacidades productivas de los hondureños, especialmente las de los jóvenes, para acceder a oportunidades y empleos productivos, en condiciones de seguridad, equidad y dignidad, por medio de un conjunto de intervenciones económicas y sociales que fomenten el crecimiento económico sostenido e inclusivo, reduciendo la pobreza y las desigualdades, estableciendo las condiciones adecuadas para la generación de empleo en el sector privado. La Política se estructura con base a los siguientes ejes estratégicos:

- a) Competitividad.
- b) Generación de empleo.
- c) Desarrollo del capital humano. En este eje se establece el lineamiento del fomento a la empleabilidad, mediante el encuentro entre la oferta y la demanda.
- d) Promoción de un entorno propicio para la creación y desarrollo de empresas.

En lo relacionado con los grupos prioritarios, realiza énfasis en las juventudes y las mujeres, colectivos que presentan mayor déficit de trabajo decente.

Como desarrollo de esta política cabe destacar el Marco de Acción Conjunta de la Política Nacional de Empleo de Honduras (PNEH): “Empleo digno, productivo, inclusivo y sostenible” fruto del diálogo social alcanzado en el seno del CES, con el consenso de una serie de acciones para la generación de empleo en Honduras y en concreto todas aquellas que despliegan el eje de Desarrollo de capital humano y que encontrarán su engarce en esta política de EFTP.

El gobierno de Honduras definió como una de sus prioridades la refundación de la política de empleo la que se encuentra en proceso de aprobación por parte de la SPE y la SEFIN.

Política Nacional de Juventud Decreto ejecutivo No. PCM-051-2010, de 14 de febrero de 2011

Como política social para el grupo poblacional de 12 a 30 años, se orienta al logro de las metas de la Estrategia de Reducción de la Pobreza (ERP) y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) adoptados por el país. Concibe a los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo nacional con plena participación en los niveles locales, municipales y nacionales. Esta política contempla dentro del lineamiento 2 “Una educación de calidad” que busca el acceso universal a la sociedad del conocimiento, alfabetización digital y comunicación multilingüe expandiendo las oportunidades de acceso al progreso científico y proveyendo a los jóvenes mejores recursos para la vida laboral y potenciando sus habilidades para la vida. Y el lineamiento 4 planteado en esta política es “Trabajo

digno y desarrollo” mediante el cual se promueven el apoyo a programas y proyectos orientados a la empleabilidad y emprendimiento juvenil y favorecer la conexión entre oportunidades laborales y el sistema educativo.

### **Política de Protección Social**

El objetivo de la Política es generar gradual y progresivamente condiciones sociales que contribuyan al bienestar personal y colectivo, así como a la potenciación de las habilidades y capacidades para el ejercicio pleno de los derechos de las personas en situación de pobreza, pobreza extrema, vulnerabilidad, exclusión y riesgo social, a fin de crear y ampliar sus oportunidades de generación de bienestar y riqueza familiar y colectiva logrando su inclusión activa en la sociedad.

La Política de Protección Social se aborda desde una visión integral que contempla la articulación de tres componentes básicos: a) Prevención; b) Protección; c) Oportunidades y competencias, mediante la vinculación a oportunidades de empleo y emprendimiento. En ambos casos, las intervenciones incluyen la formación para el trabajo y la capacitación.

### **Política Nacional de la Mujer 2010 - 2022**

La Política Nacional de la Mujer y el II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022 (II PIEGH), contiene las principales necesidades y demandas de las mujeres como titulares de derechos, para reforzar los logros y avanzar en forma sostenida hacia la igualdad plena entre hombres y mujeres. El II Plan se articula en torno a 6 ejes, estando el eje 4 dedicado a la “Promoción, protección y garantía del derecho a la educación, los derechos culturales e interculturalidad y el derecho a la información”.

### **Política Pública para el ejercicio de los derechos y la inclusión social**

Esta Política Pública propone garantizar a todas las personas con discapacidad, el goce pleno de sus derechos humanos, facilitando las condiciones para su ejercicio y exigibilidad, a la vez que propiciando las transformaciones sociales necesarias para lograr el respeto a su dignidad inherente, y el acceso a las oportunidades sociales, en condiciones de igualdad, respeto por la diferencia, plena inclusión y ausencia de discriminación.

La Política se articula alrededor de nueve ejes, siendo el cuarto de ellos el relativo a la “Garantía del acceso a la educación”, que se relaciona con la necesidad de garantizar, que el derecho a la educación de las personas con discapacidad se ejerza en ambientes educativos incluyentes, donde se respete el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y se facilite el acceso, permanencia y promoción, con calidad, de los niños/as, jóvenes y adultos con discapacidad, en los programas de educación formal y no formal, desde la etapa inicial hasta la educación superior.

### **Política de prevención de la violencia hacia la niñez y juventud**

El objetivo de esta Política es disminuir los factores que hacen vulnerables y victimizan a niños, niñas y adolescentes. La política busca fortalecer las capacidades y acciones del Estado en colaboración con la sociedad civil para prevenir adecuadamente los factores de riesgo que generan la violencia y su vinculación a los delitos y conflictos, atendiendo a la niñez y juventud en situación de conflicto social, vulnerabilidad y víctimas de la violencia mediante estrategias y acciones coherentes y articuladas, involucrando a todos los sectores de la sociedad hondureña con la finalidad de prevenir y atender los problemas derivados de la violencia e impulsar una cultura ciudadana.

La educación es un elemento fundamental de los lineamientos de la Política como factor generador de oportunidades laborales y para la vida.

## 13. PROPUESTA ESTRATÉGICA DE LA PPEFTP

### Visión y misión del SEFTP de Honduras

#### **Misión**

Dotar de empleabilidad a la población activa hondureña, ocupada y desempleada, especialmente a los jóvenes, para facilitar su acceso, permanencia y mejora en el empleo desde un enfoque de aprendizaje a lo largo de la vida y procurar a los sectores productivos de suficientes profesionales competentes para responder a sus objetivos a través de una EFTP articulada sobre el Marco Nacional de Cualificaciones cuyos servicios están alineados con las estrategias de desarrollo productivo del país y aportan valor agregado a la sociedad.

#### **Visión**

Honduras dispone de un sistema nacional de EFTP innovador, sostenible, flexible e inclusivo, articulado sobre el Marco Nacional de Cualificaciones, cuyos servicios aportan valor agregado a la sociedad procurando a los individuos las competencias necesarias para el acceso, permanencia y mejora en el empleo desde un enfoque de aprendizaje a lo largo de la vida y que se soporta en la observación permanente del mundo laboral, en la corresponsabilidad de todos los actores y en una sólida base legal.

### **Valores e Hipótesis**

#### **Valores**

- La cooperación y corresponsabilidad entre actores.
- La cobertura suficiente, tanto en cantidad como calidad, de modo que todos los individuos encuentren una alternativa para mejorar sus competencias profesionales.
- La articulación entre ofertas formativas que permite los itinerarios formativos y el reconocimiento de la formación.
- La flexibilidad y agilidad en los procesos de gestión del sistema.
- La red de centros formativos como núcleos del sistema con autonomía suficiente, catalizadores de procesos de innovación y dinamizadores de redes de colaboración con el entorno.
- La orientación profesional centrada en la persona que prevenga la desaparición y el fracaso en los procesos formativos.
- El atractivo de la EFTP que atraiga la atención y sea interesante para educandos y sectores.
- La innovación y digitalización.

#### **Hipótesis que sustentan la teoría del cambio de la política de EFTP**

- El país mantiene la EFTP entre sus prioridades ligadas al desarrollo productivo y al sistema de empleo.
- Existe voluntad por parte de los actores públicos y privados de participar conjuntamente en el SEFTP.

- Las empresas confían en el nuevo SEFTP y en las instituciones que lo gerencian.
- Se proveen recursos de forma sostenida que garantizan el funcionamiento con calidad del SEFTP.
- Las autoridades toman las decisiones para el desarrollo eficaz y oportuno que requieren las actividades del SEFTP.
- Se ponen en marcha la Unidad Técnica de Cualificaciones del SEFTP y se dota de recursos suficientes.
- Los gestores de los servicios centrales y territoriales de las administraciones laboral y educativa se capacitan en el nuevo modelo de EFTP y lo consideran relevante.
- El Sistema Nacional de Empleo SENAEH y el SEFTP funcionan de forma coordinada.
- Los beneficiarios encuentran que la oferta formativa del SEFTP es pertinente para fortalecer sus niveles de empleabilidad.
- Las prioridades en el ámbito de la EFTP se mantienen después de los cambios que se produzcan en los equipos de gobierno tras procesos electorales.
- Se cuenta con los mecanismos e instrumentos de trabajo a distancia y gestión compartida para lograr el cambio en el caso de que la pandemia se mantenga en el tiempo.
- La cooperación internacional realiza un apoyo coordinado al desarrollo del SEFT.

## Ámbitos de acción y ejes estratégicos

Los ámbitos de acción y ejes estratégicos de la PPEFTP son los siguientes:

- 1** Fortalecer la gestión del SEFTP y de sus centros de formación
  - 1.1.** Eje 1: Fortalecer la gobernanza del Subsistema de Educación y Formación Técnica Profesional (SEFTP)
  - 1.2.** Eje 2: Desarrollar el sistema de calidad de la Educación y Formación Técnica Profesional
- 2** Identificar las competencias laborales demandadas
  - 2.1.** Eje 3: Observación, mapeo y prospectiva de las demandas del mundo de trabajo y las necesidades de cualificación y competencias
  - 2.2.** Eje 4: Implementar el Marco Nacional de Cualificaciones
- 3** Desarrollar la oferta de EFTP suficiente con triple pertinencia: demanda de empresas, expectativas de individuos y desarrollo productivo
  - 3.1.** Eje 5: Desarrollar el modelo curricular de la EFTP
  - 3.2.** Eje 6: Promover nuevas modalidades de EFTP y vías flexibles de aprendizaje (dual, a distancia y otras)
  - 3.3.** Eje 7: Fortalecer la formación y el desempeño de docentes, formadores, instructores y equipos de los centros
- 4** Certificar las competencias laborales
  - 4.1.** Eje 8: Fortalecer el dispositivo de reconocimiento, validación y certificación de competencias adquiridas por la experiencia laboral y vías no formales
- 5** Promover el conocimiento, valoración y culminación con éxito de la EFTP
  - 5.1.** Eje 9: Promover la orientación vocacional y profesional
  - 5.2.** Eje 10: Desarrollar la estrategia de comunicación y mejora del atractivo de la EFTP
- 6** Transversales
  - 6.1.** Eje 11: Fortalecer la innovación aplicada en EFTP y fomentar la creatividad y emprendimiento productivo
  - 6.2.** Eje 12: Fortalecer la equidad y cohesión social e igualdad de género en la EFTP

A continuación, se presenta la matriz con la misión, visión, ámbitos de acción, ejes estratégicos y objetivos específicos:

**Tabla 12: Matriz de la Misión, Visión, Ámbitos de Acción, Ejes Estratégicos y Objetivos específicos**

POLÍTICA PÚBLICA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE HONDURAS						
MISIÓN						
Dotar de empleabilidad a la población activa hondureña, ocupada y desempleada, especialmente a los jóvenes y procurar a los						
VISIÓN						
Honduras dispone de un sistema nacional de EFTP innovador, sostenible, flexible e inclusivo, articulado sobre el Marco Nacional para el acceso, permanencia y mejora en el empleo desde un enfoque de aprendizaje a lo largo de la vida y que se soporta						
ÁMBITOS						
EJES TRANSVERSALES		Fortalecer la gestión del SEFTP y de sus centros de formación			Identificar las competencias laborales demandadas	
EJES ESTRÁTÉGICOS						
Fortalecer la innovación aplicada en EFTP y fomentar la creatividad y emprendimiento productivo	Fortalecer la equidad y cohesión social e igualdad de género en la EFTP	Fortalecer la gobernanza del Subsistema de Educación y Formación Técnica Profesional (SEFTP)	Desarrollar el sistema de calidad de la Educación y Formación Técnica Profesional	Observación, mapeo y prospectiva de las demandas del mundo de trabajo y las necesidades de cualificación y competencias	Implementar el Marco Nacional de Cualificaciones	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS						
Establecer redes de investigación, innovación, emprendimiento para la transferencia tecnológica entre los centros de formación y profesionalización	Fortalecer el acceso a la EFTP de las mujeres en condición de vulnerabilidad	Fortalecer la gestión institucional y la coordinación de la estructura del SEFTP	Establecer los principales estándares e indicadores de calidad del Subsistema para la acreditación de los centros de formación	Identificar las necesidades de cualificación de competencias laborales en función a las demandas del mundo de trabajo (observación y mapeo)	Elaborar y actualizar Catálogo de Perfiles Profesionales (CPP) para todas las familias profesionales y niveles de competencias de manera participativa	
Consolidar las investigaciones que permitan desarrollar en proyectos para mejorar la competitividad de los sectores productivos y sociales	Fortalecer el acceso a la EFTP de la población indígena y afrodescendiente	Fortalecer la gestión descentralizada del SEFTP	Establecer los estándares e indicadores de calidad del subsistema de certificación de competencias laborales	Realizar estudios de prospectiva de las demandas del mundo de trabajo y necesidades de cualificación de competencias	Normar la movilidad entre los distintos niveles formativos (la facilitación corresponde al Eje 6-5)	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS						
Recopilar y divulgar buenas prácticas (BP) de investigación, innovación y transferencia tecnológica a la sociedad.	Fortalecer el acceso a la EFTP de personas con discapacidad	Establecer un marco normativo claro para una gobernanza consistente	Mejorar las infraestructuras, equipamiento tecnológico y los recursos de los centros de formación			
Desarrollar el sistema de gestión de la innovación con enfoque territorial	Fortalecer el acceso a la EFTP de adolescentes en conflicto con la ley	Promover la participación ciudadana y poder popular	Fortalecer la gestión de los centros de EFTP			
Desarrollar investigaciones de innovación aplicada a la mejora de la Mipymes	Fortalecer el acceso a la EFTP de privados de libertad	Gestionar financiamiento				
Desarrollar programas de emprendimiento orientados a la innovación	Fortalecer el acceso a la EFTP de niñez y adolescencia con bajo nivel de escolaridad					
	Fortalecer el acceso a la EFTP de migrantes retornados					
	Fortalecer la seguridad y con convivencia pacífica en los centros de EFTP					

**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento.

**POLÍTICA PÚBLICA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE HONDURAS**

**MISIÓN**

sectores productivos del país suficientes profesionales competentes para responder a sus objetivos con el nivel requerido

**VISIÓN**

de Cualificaciones, cuyos servicios aportan valor agregado a la sociedad procurando a los individuos las competencias necesarias en la observación permanente del mundo laboral, en la corresponsabilidad de todos los actores y en una sólida base legal

**ÁMBITOS**

Desarrollar la oferta de EFTP suficiente con triple pertinencia: demanda de empresas, expectativas individuales y desarrollo productivo	Certificar las competencias laborales	Promover el conocimiento, valoración y culminación con éxito la EFTP
---	---------------------------------------	--

Desarrollar el modelo curricular de la EFTP	Promover nuevas modalidades de EFTP y vías flexibles de aprendizaje (dual, a distancia y otras)	Fortalecer la formación y el desempeño de docentes, formadores, instructores y equipos de los centros.	Fortalecer el dispositivo de reconocimiento, validación y certificación de competencias adquiridas por la experiencia laboral y vías no formales (RVCC)	Promover la orientación vocacional y profesional	Desarrollar la estrategia de comunicación y mejora del atractivo de la EFTP
---	---	--	---	--	---

Definir y aprobar un modelo curricular de cada oferta formativa	Construir y normar el modelo de EFTP para modalidades alternativas y flexibles	Articular con el Subsistema de formación docente inicial y permanente, los procesos de selección y profesionalización que aseguren la calidad de la enseñanza.	Desarrollar un modelo nacional de reconocimiento, validación y certificación de competencias técnico profesionales adquiridas a través de la experiencia profesional, vías formales y no formales.	Desarrollar un modelo nacional de orientación vocacional y profesional	Difundir información sobre la importancia de la EFTP
Diseñar y Rediseñar las ofertas formativas en las instituciones, incorporando modalidades flexibles		Desarrollar mecanismos de certificación y reconocimiento para la dignificación de la carrera docente, conforme a un marco de perfil docente / formador / instructor requerido para cada componente del subsistema	Implementar los servicios de orientación a involucrados interesados en su certificación	Ajustar las trayectorias educativas, formativas y laborales	Difundir información sobre la oferta de servicios de la EFTP

Facilitar la movilidad entre los distintos niveles formativos, de acuerdo con los componentes del subsistema EFTP y MNC-EFTP		Establecer la red de instituciones de formación docente y modelo pedagógico	Articular los estándares de certificación al CPP		Difundir información de los resultados de la EFTP
		Profesionalizar la carrera docente con posibilidades de progresión social			Desarrollar la imagen corporativa

## Gestión estratégica – plan de ejecución

Para garantizar una gestión integral y eficaz de la PPEFTP se ha considerado necesario incorporar un marco metodológico de gestión estratégica para la creación de valor público que incluya la integración de las dimensiones política, operativa y sustantiva.

La gestión política implica asegurar la legitimidad y sostenibilidad financiera de la PPEFTP; la gestión operativa conlleva acciones que hagan viable la ejecución operativa de la PPEFTP, considerando criterios de calidad, eficiencia y eficacia la PPEFTP y; por último, la gestión sustantiva se refiere a creación de “valor público” expresado por los resultados que la PPEFTP alcanzará y que serán valorados por la sociedad.

La PPEFTP tiene previsto realizar actividades que permitan desarrollar una gestión estratégica integral que garantice la viabilidad técnica – operativa (Gestión operativa), asegure la legitimidad y sostenibilidad financiera (Gestión política) y, genere resultados relevantes y valorados por la sociedad, que a su vez contribuyan a la reducción de la pobreza y al desarrollo de Honduras.

En la siguiente ilustración se muestra la propuesta de implementación de la gestión estratégica de la PPEFTP:

**Ilustración 46: Gestión estratégica de la PPEFTP para la creación de valor público**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Mauricio Alzérreca

La ruta crítica de ejecución de la PPEFTP inicia con la creación de la Unidad Técnica de Cualificación (UTC), la cual se encargará de llevar a cabo los procesos que garanticen la gobernanza en el 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 llevará 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.

En una segunda fase, se pretende mejorar la entrega de productos y servicios a la sociedad, ofreciendo programas de EFTP pertinentes a las demandas del mundo laboral, a las expectativas individuales y a las necesidades del desarrollo productivo. Para lograrlo, se desarrollará un nuevo modelo curricular de EFTP, se implementarán nuevas modalidades flexibles de programas de EFTP y se mejorará la formación y el desempeño docente. Además, se elaborará un modelo de calidad para acreditar a los centros de EFTP, y se establecerá un dispositivo de reconocimiento, validación y certificación de competencias laborales adquiridas por la experiencia laboral y las vías no formales.

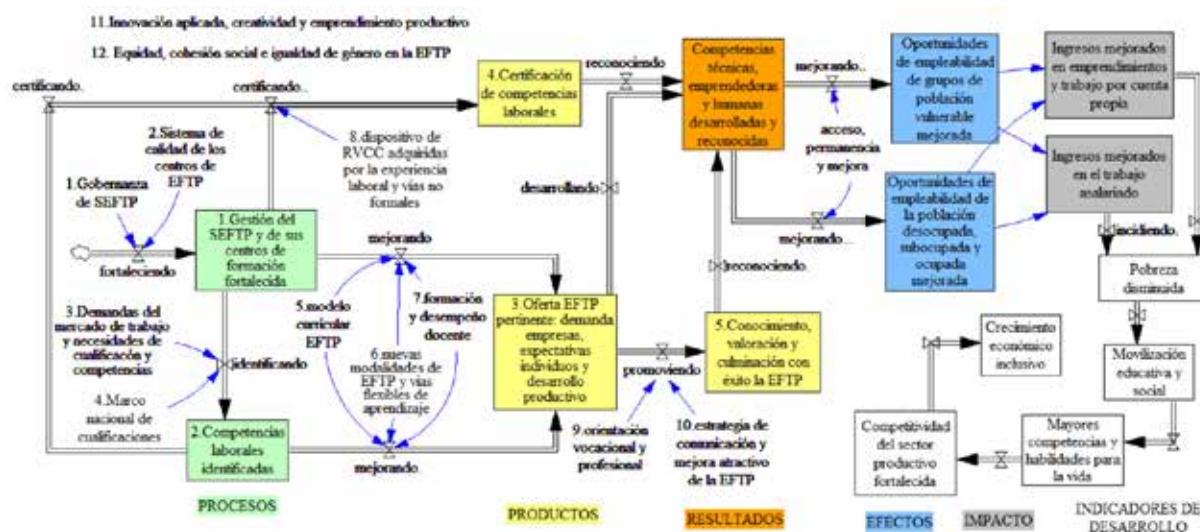
Todos estos procesos reforzarán los procesos de comunicación para la promoción del conocimiento, valoración y finalización de la EFTP, mediante programas de orientación vocacional y profesional y estrategias de comunicación. Los indicadores de esta segunda fase se han clasificado como indicadores de producto.

Además, la PPEFTP propone la implementación de dos ejes transversales que se ejecutarán en la primera y segunda fases. Las intervenciones de los ejes transversales son las de innovación aplicada y creatividad (intervenciones de proceso), fomento del emprendimiento productivo (intervención de producto), y fortalecimiento de la equidad, cohesión social e igualdad de género en la EFTP (intervenciones de producto).

Se espera que, con todas estas intervenciones, la PPEFTP sea capaz de construir un SEFTP de excelencia, innovador, sostenible, flexible e inclusivo, que permita la adquisición y certificación de competencias técnicas, emprendedoras y humanas (indicadores de resultado), lo que aumentará las oportunidades de empleabilidad (indicadores de efecto) de las poblaciones vulnerables, así como de las desocupadas, subocupadas y ocupadas con niveles salariales insuficientes e inestables, que en su gran mayoría alcanzan a menos de un salario mínimo (indicadores de impacto).

La mejora de los ingresos mensuales, que como ya se ha mencionado no alcanzan el salario mínimo, conduciría a la consecución de indicadores de desarrollo representados por la reducción del número de hogares que viven en condiciones de pobreza, aumentando así la probabilidad de movilidad educativa y social.

#### Ilustración 47: Estrategia de ejecución de la PPEFTP



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Mauricio Alzérreca

## Priorización para la ejecución de la PPEFTP

La MTEFTP definió la priorización para la ejecución de los objetivos estratégicos a partir de 2024, según las siguientes etapas:

**Etapa cero de la priorización:** se incluye el año cero o año de alistamiento (2023), para preparar la etapa de arranque (2024) y las gestiones propias para lograr la ratificación de la PPEFTP. Esta etapa se encuentra en ejecución bajo la responsabilidad del equipo técnico para la construcción de la política, en el cual la ST-CONED ha incorporado un técnico asignado.

**Primera etapa de la priorización:** desde la aprobación de la PPEFTP estimada para el segundo semestre de 2023 se enfocará en avanzar en la gestión de la gobernanza para implementar la política y en factores claves como el fortalecimiento de la gobernanza; la identificación de necesidades de cualificaciones y el análisis de prospectivas para la formación; la actualización y poblamiento del MNC-EFTP; el desarrollo del modelo curricular para ofertas formativas y el diseño de ofertas formativas flexibles e innovadoras; el alistamiento para la certificación de competencias laborales; el diseño e implementación de un modelo nacional de orientación vocacional y profesional; la preparación e implementación de la estrategia de comunicaciones de la PPEFTP y la inclusión en la EFTP de grupos poblacionales vulnerables.

**Segunda etapa de la priorización:** a partir de 2025 se concentrará en definir los estándares e indicadores de calidad de los subsistemas para acreditar los centros de formación y de la certificación de competencias laborales; diseñar y mejorar ofertas formativas flexibles, incluyendo la normalización de EFTP para estas modalidades; difundir información sobre la importancia de la EFTP y de la oferta de sus servicios; el fortalecimiento de la innovación aplicada a la EFTP y el fomento de la creatividad y el emprendimiento productivo.

**Tercera etapa de la priorización:** desde 2026 se enfocará en normar y facilitar la movilidad entre distintos niveles formativos basándose en el MNC-EFTP; definir los mecanismos para la certificación de competencias en docentes y articular los estándares de certificación al catálogo de perfiles profesionales; actualizar las trayectorias educativas, educativas y laborales. En la Tabla 13 se presentan la fase de alistamiento para el arranque de la política en 2023 y las prioridades por ejes para el cuatrienio 2024 – 2027.

**Tabla 13: Mapeo de prioridades de la PPFTP**

Mapa de prioridades por ejes y objetivos estratégicos					
EJES	2023	2024	2025	2026	2027
1 - Gobernanza	Alistamiento OE1.1	OE1.1 a OE1.5 →			Desarrollo de intervenciones de la PPEFTP para alcanzar los objetivos estratégicos según lo priorizado
2 - Sistema de Calidad		OE 2.3, OE2.4 →	OE 2.1, OE2.2 →		
3- Observ, mapeo, prospec		OE 3.1, OE3.2 →			
4 - MNC-HN		OE4.1 →		OE4.2 →	
5 - Modelo curricular		OE5.1 →	OE5.2 →	OE5.3 →	
6 - Nuevas modalidades			OE6.1 →		
7 - Docentes, formadores, equipos		OE7.1, OE7.3, OE7.4 →		OE7.2 →	
8 - Certificación Competencias Laborales		OE8.1 →		OE8.2, OE8.3 →	
9 - Orientación voc y prof		OE9.1 →		OE9.2 →	
10 - Estrategia comunicación		OE10.3, OE10.4 →	OE10.1, OE10.2 →		
11- Innovación aplicada EFTP			OE11.1 a OE11.6 →		
12- Igualdad y cohesión social		OE12.1 a OE12.8 →			

**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento.

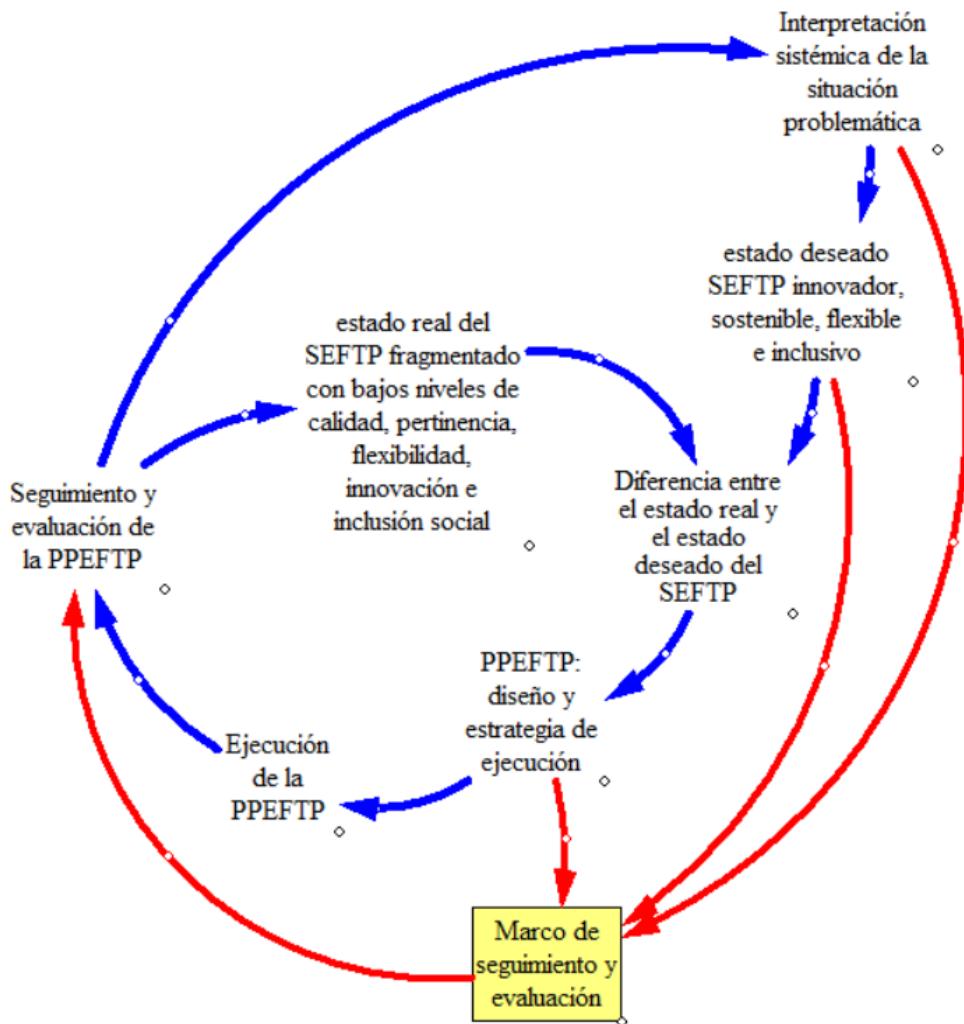
## 14. MARCO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para establecer el marco de seguimiento y evaluación, ha sido necesaria una interpretación sistémica de la situación problemática, que ha permitido determinar los indicadores de desarrollo, de impacto y de efectos. Aunque estos indicadores no dependen únicamente de la aplicación de la PPEFTP, esta a través de la articulación con otras políticas públicas, podría contribuir a la consecución de esos objetivos.

Otro factor esencial en el desarrollo del marco de seguimiento y evaluación ha sido establecer el diseño deseado del SEFTP, así como la estrategia de ejecución (modelo) de la PPEFTP que pretenden ajustar la diferencia entre el estado real y el estado deseado del SEFTP, que contribuya a la resolución de la situación problemática.

Además, el diseño y la estrategia de implementación de la PPEFTP guiará su ejecución, que será monitoreada y evaluada anualmente con base a este marco de seguimiento y evaluación. El seguimiento y evaluación de la ejecución de la PPEFTP proporcionará información valiosa sobre los cambios que se habrían producido en el estado real del SEFTP, permitiendo establecer un nuevo desajuste entre el estado real y el estado deseado de la PPEFTP. Este nuevo desajuste es una retroalimentación que permitiría ajustar el diseño y la estrategia de ejecución de la PPEFP para su aplicación en el año siguiente. Esta acción se repetirá anualmente hasta 2027.

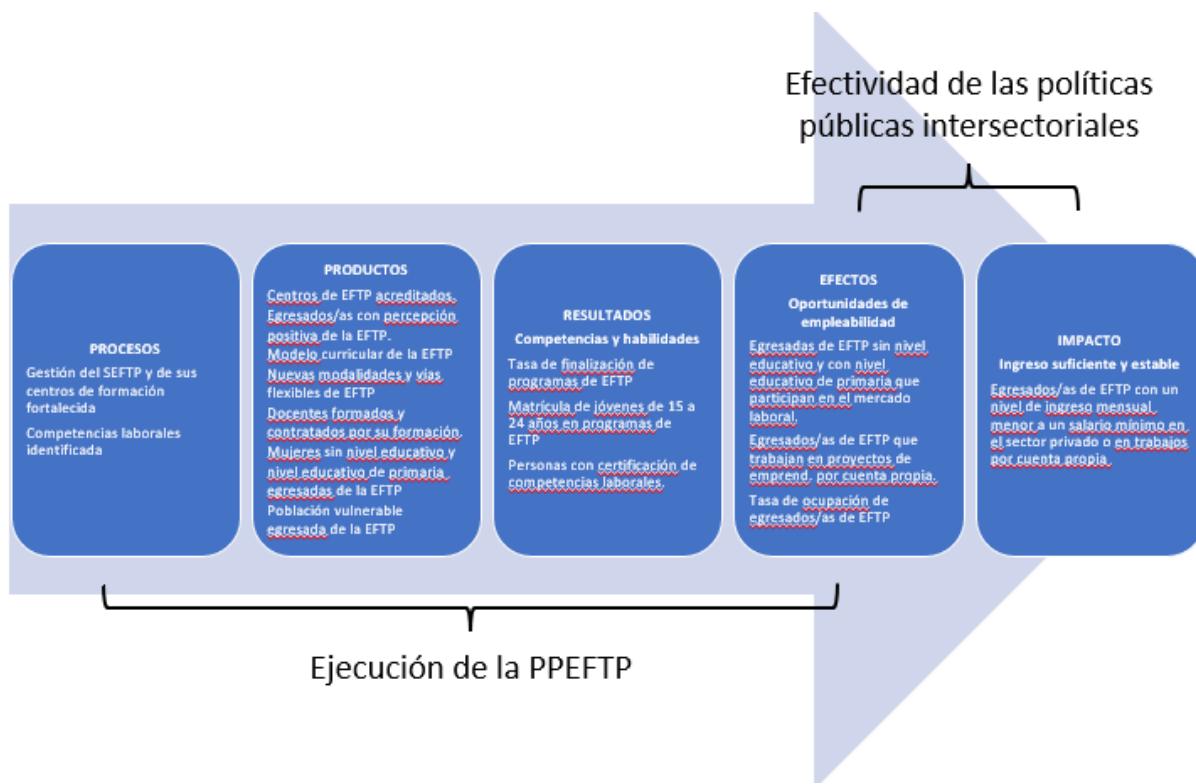
Ilustración 48: Marco de seguimiento y evaluación de la PPEFTP



Fuente: Elaboración propia de los autores del documento.

El modelo definido en la estrategia de ejecución de la PPEFTP responde al enfoque de gestión orientada a resultados, lo que permitió establecer cadenas de resultados con relaciones de causalidad de procesos (productos internos), productos externos, resultados, efectos e impactos, generando los criterios para la clasificación de indicadores de los ámbitos de acción, ejes y objetivos estratégicos de la PPEFTP.

**Ilustración 49: Cadena de resultados**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento.

Para la interpretación de la situación problemática que incide en la EFTP, se recopilaron, sistematizaron y analizaron fuentes secundarias de información cuantitativa y cualitativa del INE, así como de estudios realizados por instituciones involucradas y organismos de cooperación internacional.

La interpretación de la situación problemática se realizó sobre la base del enfoque sistémico estableciendo interrelaciones que existen entre variables del contexto y su impacto en el SEFTP. A partir de esta interpretación se lograron establecer los nudos críticos y los impactos a los cuales la PPEFTP debería contribuir a su solución. Asimismo, el procesamiento de la información del INE permitió determinar la evolución histórica de las variables que influyen en la PPEFTP estableciendo su comportamiento en el tiempo, lo que contribuyó al establecimiento de las metas anuales.

Es necesario resaltar que el proceso de construcción de los mecanismos y marco de seguimiento y evaluación de la PPEFTP se ha llevado a cabo siguiendo los siguientes pasos:

- Recopilación y sistematización de la información de las EPHPM del INE para el período 2015 – 2023 desagregada por sexo, dominio, edad, quintil de ingresos, nivel educativo, años de escolaridad promedio y categoría ocupacional.
- Procesamiento y análisis de la información e indicadores estadísticos de pobreza, trabajo infantil, embarazo adolescente, educación prebásica, educación básica, educación media, años de escolaridad promedio, oportunidades de empleabilidad e ingresos monetarios.
- Elaboración de un diagrama sistémico sobre la situación problemática de la EFTP con evidencia de indicadores estadísticos de Honduras y de la región.

- Identificación de la estrategia de intervención que fortalezca la pertinencia en la ejecución de la PPEFTP, estableciendo indicadores de proceso, de producto, de resultado, de efectos y de impacto.
- Establecer el proceso de construcción del SEFTP innovador, sostenible, flexible e inclusivo a partir del cual se lograron establecer el tipo de indicador (proceso, producto, resultado, efecto o impacto) para cada uno de los ejes.
- Elaboración del instrumento para el seguimiento y evaluación de la PPEFTP (matriz de indicadores).

Los instrumentos utilizados para la identificación de la situación problemática a partir del procesamiento y análisis de indicadores educativos fueron los siguientes: i) Diagramas de frecuencia; ii) Series de tiempo; iii) Diagramas de causa – efecto y; iv) Diagramas de dinámica de sistemas

Además, esta información permitió lograr una narrativa de la PPEFTP que permita incidir en la agenda política, promover la movilización social y espacios de participación ciudadana, acordar temas prioritarios, determinar los mecanismos y el marco de seguimiento y evaluación y fortalecer los procesos de rendición de cuentas y transparencia de la gestión.

A continuación, se presenta la matriz de indicadores de impacto, efecto y resultado para medir la eficacia de la PPEFTP. Los indicadores de procesos y productos se pueden apreciar en el Anexo 2, así como las fichas de indicadores en el Anexo 3.

**Tabla 14: Indicadores de impacto de la PPEFTP**

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador de impacto de la PPEFTP	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Impacto			Porcentaje de egresados/as de programas de EFTP con un nivel de ingreso mensual menor a un salario mínimo en el sector privado.	80,9 %	80,5 %	80,0 %	79,0 %	78,0 %	78,0 %	78,0 %	Línea de base: estadísticas de la EPHPM 2015-2023. La tasa de crecimiento anual promedio de personas que trabajan en el sector privado y perciben menos de un salario mínimo es de 2,88 %.
			Ingreso mensual de egresados/as de programas de EFTP con un nivel de ingreso mensual menor al salario mínimo nacional desagregado por ocupación principal.	65,1 %	62,8 %	60,6 %	58,5 %	56,4 %	56,4 %	56,4 %	Línea de base sobre la base de las estadísticas de la EPHPM 2015-2023. La tasa de crecimiento anual de personas que trabajan por cuenta propia y que ganan menos de un salario mínimo es de -7,26 %.
		<b>Ingresos insuficientes e inestables</b>	Porcentaje de egresados/as de programas de EFTP con un nivel de ingreso mensual menor a un salario mínimo en el trabajo por cuenta propia.								Línea de base sobre la base de las estadísticas de la EPHPM 2015-2023. La tasa de crecimiento anual de personas que trabajan por cuenta propia / Número de egresados/as de programas de EFTP en trabajos por cuenta propia.

*Fuente: Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Mauricio Alzérraca* Tabla 15: Indicadores de efectos de la PPEFTP

**Tabla 15: Indicadores de efectos de la PPEFTP**

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
<b>Tasa de participación en el mundo laboral de egresadas de EFTP por nivel educativo.</b>		Porcentaje de egresadas de programas de EFTP sin nivel educativo que participa en el mundo laboral.	21 %	22 %	24 %	27 %	31 %	31 %	Línea de base EPHPM 2015-2023. La tasa de crecimiento anual de la participación de mujeres en el mundo laboral sin nivel educativo es de -6,2 %		Número de egresadas de programas de EFTP sin nivel educativo que participa en el mundo laboral / Número de egresadas de programas de EFTP sin nivel educativo.
<b>Oportunidades de empleabilidad limitadas</b>		Porcentaje de egresadas con nivel educativo de primaria de programas de EFTP que participa en el mundo laboral.	33 %	35 %	38 %	43 %	50 %	50 %	Línea de base sobre la base de las estadísticas de la EPHPM 2015-2023. La tasa de crecimiento anual de mujeres que participan en el mundo laboral sin nivel educativo es de -2,0 %.		(Número de egresadas de programas de EFTP con educación primaria que participa en el mundo laboral / Número de egresadas de programas de EFTP con educación primaria.
<b>Efectos</b>		Desarrollo de emprendimientos por cuenta propia de egresados/as de programas de EFTP.	Incremento porcentual de egresados/as de programas de EFTP que desarrollan proyectos de emprendimiento por cuenta propia.	lb	5 %	10 %	15 %	15 %	Encuesta		Existen un contexto favorable para el acceso a mercado y para una mayor actividad económica que promueve mejores trabajos asalariados y trabajos por cuenta propia.
<b>Incremento en la actividad laboral (trabajo asalariado y cuenta propia) de los egresados/as de programas de EFTP.</b>			Incremento porcentual de ocupación de los egresados/as de programas de EFTP.	lb	5 %	10 %	12 %	12 %	Encuesta		[(Número de egresados/as de programas de EFTP que desarrollan proyectos de emprendimiento por cuenta propia en el año n) - 1]
<b>Incremento en la actividad laboral (trabajo asalariado y cuenta propia) de los egresados/as de programas de EFTP.</b>				lb	5 %	10 %	12 %	12 %	Encuesta		[(Número de egresados/as de programas de EFTP que están ocupados en el año n+1 / Número de egresados/as de programas de EFTP que están ocupados en el año n) - 1]

Elaboración: PPEFTP – Mauricio Alzérreca

Fuente: Elaboración propia de los autores del documento. Tabla 16: Indicadores de resultados de la PPEFTP

**Tabla 16: Indicadores de resultados de la PPEFTP**

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
		Jóvenes de 15 a 24 años que terminan los programas de EFTP.	Incremento porcentual de la tasa de finalización de programas de EFTP.	nd	lb	2 %	5 %	7 %	Registros administrativos y encuestas		([Número de egresados/ as de programas de EFTP n / Número de matriculados/as en programas de EFTP que están ocupados en el año n-x] - 1)
Resultados	<b>Jóvenes y adultos con competencias básicas y habilidades para la vida defiencientes.</b>	Jóvenes de 15 a 24 años que participan en programas de educación y formación técnica profesional.	Matrícula bruta de jóvenes de 15 a 24 años en programas de EFTP.		11,8 %	12,5 %	14,0 %	17,0 %	Línea de base: CAF. (2018) Educación Técnica y Formación Profesional en América Latina y el Caribe. Desafíos y Oportunidades. Registros administrativos.	Se ha logrado institucionalizar la gestión administrativa y pedagógica de los centros de EFTP.	(Jóvenes de 15 a 24 años matriculados en programas de EFTP / Población de jóvenes de 15 a 24 años)
			Incremento porcentual de personas con certificación de competencias laborales.	nd	lb	5 %	10 %	15 %	Registros administrativos - Informes		([Número de personas con certificación de competencias laborales en el año n+1 / Número de personas con certificación de competencias laborales en el año n] - 1)

*Fuente: Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Mauricio Alzérreca*

## 15. MARCO DE FINANCIAMIENTO DE LA PPEFTP

### Diagnóstico presupuestal para financiar la PPEFTP, el Marco Macro de Financiamiento Fiscal de Mediano Plazo (MMFMP)

El MMFMP es la herramienta de gestión de la autoridad fiscal de Honduras que da la orientación para la toma de decisiones estratégica de política fiscal. Busca asegurar la sostenibilidad de los recursos financieros del Estado y afianzar la credibilidad del país a nivel nacional e internacional. El MMFMP fija las metas fiscales para tener en cuenta entre 2023 y 2026 y el establecimiento de las previsiones de recursos fiscales que estarán vigentes en este período, en ello tendrá que enmarcarse la PPEFTP.

Otro aspecto importante que se considera en el MMFMP es la proyección del gasto corriente durante este período, dentro del cual se integran los proyectos de inversión social y generación de empleo con énfasis en los sectores de educación, salud, agrícola, recursos naturales y ambiente, energía, formación de jóvenes, acceso a créditos e infraestructura enmarcados en el *Plan de Gobierno para Refundar Honduras*.

De acuerdo con el MMFMP y sus proyecciones para 2024 se estima que el gasto corriente será de L. 170.044 millones, de los cuales L. 97.054 millones serán destinados para gastos de consumo y transferencias por L. 18.183 millones. El presupuesto de estos gastos tendrá que estar sustentado en los POA institucionales (el presupuesto anual es la expresión del POA) en términos de ingresos, gastos y financiamiento, como también de las prioridades del gobierno.<sup>24</sup>

### La importancia de la inversión pública en educación según el MMFMP

La inversión pública se define como *“Toda erogación de recursos de origen público que tiene como propósito aumentar la capacidad para producir bienes o servicios destinados a satisfacer las necesidades de la población, a mejorar su calidad de vida y a incrementar la productividad nacional”*.<sup>25</sup>

El MMFMP 2023-2026 también establece que el gobierno, para brindar oportunidades y ayudas sociales a la población más vulnerables, sin afectar la mejora en el gasto público, **creará espacios fiscales** para financiar los programas sociales y de inversión del Plan de Gobierno para refundar Honduras.

Dentro de las prioridades del gobierno se ha establecido que en el sector estratégico de “Desarrollo Económico” y el subsector “Crecimiento Económico y Empleo” una de las medidas de política se enfocará en: *Formular e implementar programas de capacitación y formación técnica en conjunto con las universidades y centros de formación profesional en las áreas de la comunicación, electrónica, telecomunicaciones, biotecnología, y diseño*. Dicha formulación e implementación de estos programas implica poner en marcha la PPEFTP.<sup>26</sup>

<sup>24</sup> Marco Macro Fiscal de Mediano Plazo (2024 – 2027). Comité Interinstitucional para la Elaboración e Implementación del MMFMP (SEFIN y BCH)

<sup>25</sup> Marco Macro Fiscal de Mediano Plazo (2023-2026)

<sup>26</sup> Plan de Gobierno para Refundar Honduras

En 2022 el Programa de Inversión Pública (PIP) se incrementó en L. 1,467.2 millones debido a una disponibilidad presupuestaria adicional proveniente del Banco Central de Honduras (BCH) para la incorporación de proyectos de inversión social y generación de empleo, especialmente en el sector social, salud, educación, agricultura, recursos naturales y ambiente, energía, formación de jóvenes, acceso a créditos e infraestructura según lo establecido en el Decreto Legislativo No. 30-2022. De estos fondos, al sector educación le correspondieron L. 553.56 millones de los cuales se ejecutaron en ese año L. 326.12 equivalentes al 61.1 %.<sup>27</sup>

Para el año 2023 en el PIP se priorizó la ejecución de proyectos de inversión social y generación de empleo, con énfasis en campos social, educación, salud, agricultura, recursos naturales y ambiente, energía, formación de jóvenes por medio del deporte y la cultura, acceso a créditos e infraestructura. Todo lo antes mencionado, está en línea con el Plan de Gobierno para la Refundación de la Patria con el objetivo de mejorar los niveles de desarrollo humano.

De acuerdo con el MMFMP, la inversión pública 2023-2027 se proyecta financiar a través de fuentes nacionales en un 70.3 % equivalente a L. 133,432.2 millones, y fuentes externas en un 29.7 % (L. 56,484.9 millones). De estas fuentes, se espera recibir donaciones externas por un valor aproximado de L. 467.9 millones, principalmente de organismos multilaterales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE), Unión Europea (UE), Banco Mundial (BM) y los organismos bilaterales representados por Japón, Italia, Corea, India, Alemania y el Gobierno de los Estados Unidos, entre otros gobiernos.

De acuerdo con el presupuesto plurianual de los PIP elaborado por la Secretaría de Finanzas (SEFIN), algunos proyectos vinculados con la EFTP cuentan con presupuestos asignados que se pueden vincular con la planificación estratégica de la PPEFTP. Estos son:

- Reconstrucción y rehabilitación de centros educativos: L298.7 millones (de este monto se tendrá que establecer cuánto se destinará para los centros educativos de la educación media).
- Mejora de la calidad educativa para el desarrollo de habilidades para el empleo, Proyecto Joven: L. 440.9 millones.
- Equipamiento de centros regionales y subregionales de INFOP e implementación de capacitaciones a instructores: L. 47.7 millones.
- Programa de mejoramiento integral de la infraestructura y formación educativa en Honduras: L. 297.1 millones (igualmente de este monto se tendrá que establecer cuánto está destinado a los centros educativos de la media).

En conclusión, puede apreciarse que el MMFMP y el Programa de Inversión Pública (PIP) respaldan la financiación pública de la PPEFTP para los próximos cuatro años, dando prioridad a iniciativas en la línea de *capacitación y formación técnica en conjunto con las universidades y centros de formación profesional*.

## Análisis de los POA de las instituciones y su contraste con la PPEFTP<sup>28</sup>

La asistencia técnica efectuó un análisis de los POA formulados por las entidades de la EFTP para identificar posibles programas, proyectos y productos de la vigencia 2023 y 2024 y contrastarlos con las intervenciones estratégicas planteadas en la PPEFTP. En términos generales se hallaron objetivos, productos y resultados proyectados por las instituciones que se pueden relacionar con los ejes estratégicos de la PPEFTP.

27 Plan de Inversión Pública del MMFMP (2023-2026)

28 La fuente de consulta utilizada para los POA de las instituciones fue el SIAFI de SEFIN en <https://www.sefin.gob.hn/presupuesto-2023/>

Según los POA 2023 hay ausencia de planificación estratégica en los campos de gobernanza para la EFTP; observación y análisis de prospectiva en la EFTP; poblamiento del MNC-EFTP; desarrollo de modelos curriculares para la EFTP; diseño de nuevas modalidades formativas y una mayor vinculación de todos los grupos poblacionales vulnerables.

En esta línea se necesitará que los POA 2024 concentren una mayor planificación estratégica de corto plazo para la implementación de la PPEFTP en su etapa inicial, siguiendo las prioridades que se han trazado desde la mesa técnica de la política. En el Anexo 4 se presenta el análisis de los POA 2023 y 2024 de las instituciones de la EFTP.

### **Análisis de los presupuestos públicos de las entidades de la EFTP de Honduras (2021-2023) <sup>29</sup>**

Según la última Encuesta de Hogares elaborada por el INE en marzo de 2023, el 6.7% de la población hondureña tenía estudios de educación superior. Casi 7 de cada 10 hondureñas/os cuentan con estudios de primaria. La realidad es que el país mantiene muy bajos niveles de inversión en educación, lo que se refleja en los presupuestos públicos de los últimos años.<sup>30</sup>

En el nivel de la educación media y la formación y capacitación técnica profesional los presupuestos públicos asignados en los últimos años reflejan montos inferiores que limitan la capacidad institucional para ofrecer programas de carreras técnicas y formación profesional que conlleven al desarrollo de la empleabilidad y productividad del país. ***Los recursos públicos presupuestados en los últimos años para la EFTP, representaron el 3 – 4 % del presupuesto nacional y el incremento en el último de lo presupuestado con respecto al año anterior fue del 2 %. Ver la Tabla 17.***

En un ejercicio realizado por la asistencia técnica se tomaron los presupuestos públicos nacionales de los últimos tres años (2021-2023) para identificar el monto de la inversión pública dirigida a acciones directas en los campos de la educación (nivel de la educación media), la formación y capacitación técnica profesional, incluyendo la formación para el emprendimiento y el desarrollo empresarial, los servicios de orientación, la formación de docentes y los procesos de investigación e innovación en estos sectores.

Este análisis incluyó la revisión de los presupuestos de las principales instituciones vinculadas directa e indirectamente con la EFTP (UNAH, INFOP, UPNFM, SEDUC, SETRASS, SEMUJER, SEMPRENDER, CEDET y IHCIATI) para los años 2021-2023. Como se aprecia en el siguiente cuadro, en una primera categoría están las institucionales de la EFTP (SEDUC, UNAH e INFOP) con mayores asignaciones presupuestales para atender la demanda de estudios en los campos de la educación media y la FTP. En una segunda categoría están las instituciones que prestan servicios de capacitación, asistencia técnica empresarial y orientación con montos más bajos (SETRASS, SEMUJER, SENPRENDER, CEDET y IHCIETI).

Cabe destacar que el presupuesto público asignado a la educación media en 2023 (L. 8,444 millones) equivalió a 16 veces el presupuesto que se asignó al programa de FTP del INFOP (L. 502 millones); por otro lado, el presupuesto asignado a la educación básica (L. 14.321 millones) en el mismo año equivalió a dos veces el presupuesto asignado al nivel de la educación media. Esto denota una gran brecha presupuestal que se hace evidente en la baja oferta educativa de la educación media para garantizar la continuidad de jóvenes en las rutas de la EFTP que se hace más compleja si se tiene en cuenta la baja asignación presupuestal asignada al INFOP. Así mismo, es evidente que la asignación presupuestal directa para los programas de grado y formación técnica de la UNAH en 2023 (L. 1,283 millones) representaron el 15 % de los recursos asignados en el mismo año a la educación media. Esto se traduce en el cuello de botella que tienen que enfrentar la juventud hondureña para transitar rutas educativas de la educación secundaria y media a la educación superior.

<sup>29</sup> La fuente de consulta utilizada para consultar los presupuestos de las instituciones y su respectivo análisis fue el SIAFI de SEFIN en <https://www.sefin.gob.hn/presupuesto-2023/>

<sup>30</sup> Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM) de Instituto Nacional de Estadística (INE). Marzo de 2023

**Tabla 17: Consolidación presupuestal de instituciones de la EFTP 2021-2023**

En millones de Lempiras				
INSTITUCIÓN	CLASIFICADOR DE PROGRAMAS/SUB-PROGRAMAS/ ACTIVIDADES EN EL PRESUPUESTO	2021	2022	2023
UNAH	A-002 Formación académica de grado y técnico	1,045	1,355	1,283
UPNFM	P-02 Formación docente en ciencia y tecnología	132	308	393
	P-03 Formación docente en ciencias de la educación			
INFOP	P-013 Formación profesional y capacitación técnica	597	549	502
SEDUC	P-022 - Educación alternativa de jóvenes y adultos	106	109	112
SEDUC	P-021 - Educación media	7,612	8,155	8,444
SEMUJER	P-011 - Atención integral para las mujeres en Honduras	83	117	149
SETRASS	P-015 - Gestión de políticas de empleo inclusión migración y formación profesional	4	5	6
SETRASS	P-016 - Gestión de los centros de empleo	20	21	23
SENPRENDE	P-003 - Asistencia técnica para el desarrollo empresarial asociativo del sector agroindustrial y mercantil incorporando la ciencia e innovación para su competitividad	21	19	22
IHCIETI	P-051 - Investigación científica y desarrollo tecnológico	8	9	5
CENET	A-011 - Formación en metodologías para el emprendimiento empresarial	17	17	17
<b>TOTAL, PRESUPUESTO ANUAL PARA EFTP</b>		<b>11,665</b>	<b>12,686</b>	<b>12,978</b>
<b>TOTAL, PRESUPUESTO GENERAL NACIONAL</b>		<b>288,871</b>	<b>308,234</b>	<b>392,520</b>
<b>PARTICIPACIÓN DEL PRESUPUESTO DE EFTP SOBRE EL PRESUPUESTO GENERAL NACIONAL</b>		4%	4%	3%

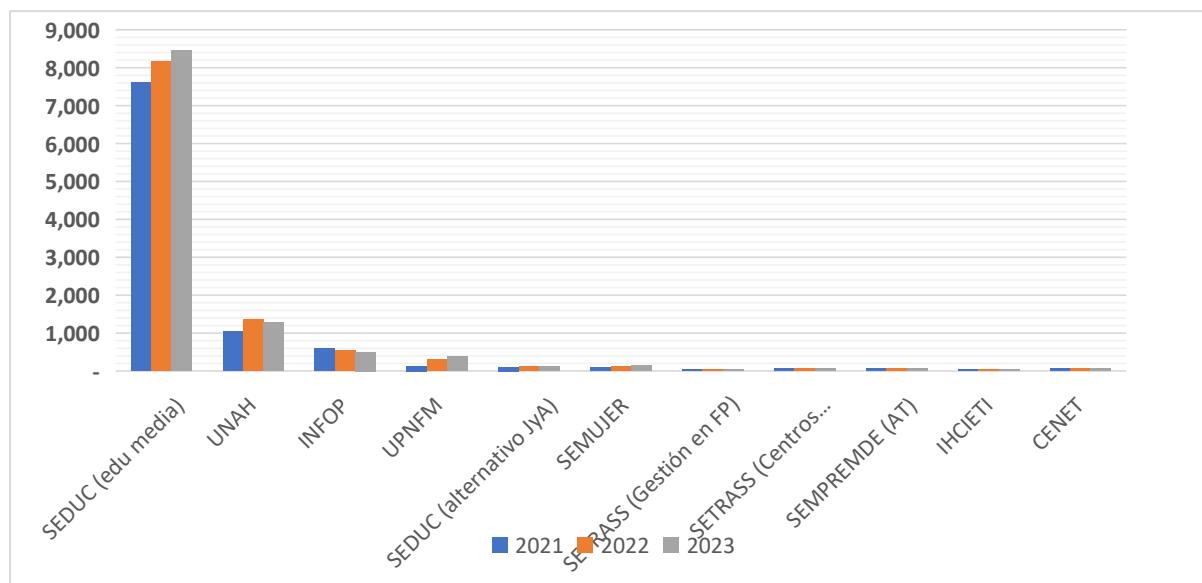
*Fuente:* Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Jaime Velilla

*Fuente:* Datos procesados según los presupuestos públicos aprobados para 2021 - 2023

Como se puede apreciar en la Ilustración 50, existen otras instituciones de la EFTP que forman parte vital en el subsistema de la EFTP y que también registran inversiones muy bajas para responder efectivamente a sus roles institucionales entre los que se destacan la orientación profesional para la EFTP, el fortalecimiento de docentes, la asistencia técnica para el emprendimiento y la investigación aplicada.

En total, a estas instituciones el presupuesto asignado en los últimos años, osciló entre los L. 390 millones en 2021 y L726 millones en 2023 (un incremento del 86 % jalónado por incremento el presupuesto de SEMUJER y UPNFM); sin embargo, estos presupuestos institucionales siguen siendo muy bajos si se comparan con las demandas de la población.

**Ilustración 50: Montos de presupuestos públicos de las instituciones de EFTP de Honduras 2020-2023**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Jaime Velilla

El presupuesto público asignado a la educación media en 2023 (L. 8,444 millones) equivalió a 16 veces el presupuesto público que se asignó al programa de FTP del INFOP (L. 502 millones); el presupuesto asignado a la educación básica (L. 14.321 millones) en el mismo año equivalió a dos veces el presupuesto asignado al nivel de la educación media. Esto denota una gran brecha presupuestal que se hace evidente en la baja oferta educativa de la educación media para garantizar la continuidad de jóvenes en las rutas de la EFTP.

La asignación presupuestal directa para los programas de grado y formación técnica de la UNAH en 2023 (L. 1,283 millones) representaron el 15 % de los recursos asignados en el mismo año a la educación media.

### **El presupuesto proyectado para la PPEFTP (2024-2027)**

La Asistencia Técnica y la Mesa Técnica de la EFTP trabajaron en la proyección de un presupuesto por resultados acogiéndose a la propuesta de la actualización de la PPEFTP presentada en el producto No. 1 de la Asistencia Técnica. Este presupuesto se ha basado en la planificación sustentada sobre los 12 ejes estratégicos de la política y sus respectivas intervenciones estratégicas para alcanzar los resultados propuestos en el cuatrienio (2024-2027), tal como lo solicita la SEFIN de Honduras.

El presupuesto se ha elaborado teniendo en cuenta los lineamientos que se solicitan para elaborar posteriormente el AIF. En este caso se han proyectado los gastos de capital y los gastos corrientes, dando por hecho que la PPEFTP no genera ingresos por la vía de impuestos, rentas obtenidas por inversiones públicas o empréstitos. Los ingresos para financiar la política se dan por la vía de recursos provenientes de fuentes de financiación (tesoro nacional, recursos propios de las instituciones y fuentes externas).

**Ilustración 51: Estructuras del presupuesto para el financiamiento de la PPEFTP según la SEFIN**

**Estructura de las fuentes de financiación del presupuesto**



**Estructura de los gastos o egresos del presupuesto**

Eje No.	Gastos de capital		Gastos Corrientes		
	Equipo informático	Muebles	Personal permanente	Servicios profesionales	Servicios comerciales
					Pasajes y viáticos

**Estructura base de la proyección del presupuesto por resultados**



*Fuente: Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Jaime Velilla*

A continuación, se describen las definiciones de estos conceptos según el **Manual de Clasificadores Presupuestarios** de la SEFIN. Sobre estos clasificadores o rubros presupuestarios se ha proyectado el presupuesto cuatrienal de la PPEFTP:

**Gastos corrientes:** abarca las asignaciones de personal permanente, servicios profesionales, servicios comerciales, pasajes y viáticos para la implementación de la PPEFTP.

**Gastos de Capital:** incluyen los gastos que se hacen en elementos esenciales para la operación como equipos informáticos, muebles y enseres que se han requerido para el desempeño del personal permanente asignado a la PPEFTP.

**Gastos corrientes:** asignaciones destinadas a financiar los gastos de funcionamiento de la PPEFTP.

**Personal permanente:** asignaciones por retribuciones y contribuciones patronales del personal que desempeña cargos de carácter permanente en las distintas instituciones del gobierno. Para la PPEFTP se contratará el siguiente personal (ver Ilustración 52) con dedicación en la implementación de la UTC y su plan de acción en sus etapas iniciales.

La dirección de la UTC tendrá a cargo el manejo de las relaciones estratégicas institucionales y el contacto directo con el Consejo Nacional de Educación Técnica Profesional.

Su equipo de apoyo técnico se integrará de:

- Responsable de los Comités Técnicos Sectoriales (CTS), Catálogo de Perfiles Profesionales (CPP) y MNC-EFTP.
- Responsable de certificación de competencias (centros de certificación).
- Responsable de investigación, innovación, evaluación y calidad (observación de cualificaciones; innovación; seguimiento, evaluación y calidad; formación de técnicos).
- Responsable de servicios técnicos y de soporte (legal, administración e informática).

**Servicios profesionales:** asignaciones por servicios profesionales prestados por empresas, profesionales y especialistas sin relación de dependencia con la institución. En el caso de la PPEFTP corresponderá al pago de honorarios de profesionales sin relación de dependencia y servicios de consultoría y asesoría relacionados con estudios, investigación, análisis prestados por empresas, fundaciones, ONG, etc. Incluye contratos de servicios profesionales prestados a título personal que no obligan a pagos con periodicidad mensual.

Se pueden sumar a esta partida los servicios de terceros contratados para la realización de estudios, investigaciones y otras actividades técnico-profesionales para facilitar el funcionamiento u operación de la institución o que forman parte de un proyecto de inversión.

Los servicios profesionales incluyen servicios de capacitación, servicios de informática, estudios, asesorías e investigaciones tales como: interpretaciones de asuntos técnicos, económicos y sociales; investigaciones sociales, estadísticas, científicas, técnicas y económicas.

**Servicios comerciales:** asignaciones por concepto de determinados servicios de carácter comercial que prestan instituciones públicas y privadas, tales como trabajos de ediciones y publicaciones y los servicios de impresión y reproducción; pago de eventos y reuniones en sus aspectos logísticos.

**Pasajes y viáticos:** asignaciones que se otorgan al personal que realiza actividades laborales fuera del lugar habitual de trabajo conforme a la normativa vigente. Incluye los gastos de pasaje pagados a los empleados y empresas prestadoras de servicios.

En la Ilustración 52 se presentan los clasificadores presupuestarios para proyectar el presupuesto de la PPEFTP.

**Ilustración 52: Estructura de gastos corrientes según la SEFIN**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Jaime Velilla

**Fuente:** Manual de Clasificadores Presupuestarios. SEFIN, 2018.

## Lineamientos para la elaboración del presupuesto de la PPEFTP

La Asistencia Técnica Internacional y la Mesa Técnica siguieron las siguientes recomendaciones y lineamientos que la SEFIN subraya para la formulación de los presupuestos públicos, etapa en la cual se planifican los gastos que se realizarán en función de las prioridades de la PPEFTP, los objetivos y metas, como también de las posibles fuentes de financiación disponibles para ello:

- **Eficiencia del gasto:** mejor utilización de los recursos para llevar adelante las prioridades de la PPEFTP.
- **Vinculación del presupuesto con la planificación operativa:** el presupuesto es la expresión de los enfoques estratégicos de la política y de su planificación operativa expresada en el POA con las actividades, metas y resultados a alcanzar y los recursos que se van a requerir.
- **Transparencia presupuestal:** basada en toda la apertura de la información para la elaboración, aprobación, ejecución y seguimiento sobre el presupuesto formulado.
- **Elaboración del Análisis de Impacto Fiscal:** basado en el análisis de los gastos de capital y el gasto corriente y de las fuentes de financiación para estimar el impacto en el presupuesto.
- **Presupuesto por resultados:** vinculado con la gestión por resultados, permite mejorar la calidad del gasto mediante la relación del presupuesto y los resultados alcanzados, apoyándose en un marco de prioridades y guardando los techos presupuestarios.
- **Presupuesto enfocado la implementación de los aspectos esenciales de la política:** asignación de recursos para implementar los ejes estratégicos que le darán eje 2 a la política; los ejes requeridos para la generación de valor público y para la gestión política. Sus recursos no están destinados para pago de cupos por derecho de formación profesional.

## Recursos financieros proyectados para el presupuesto de la PPEFTP 2024-2027

Siguiendo los lineamientos de SEFIN, los cálculos del presupuesto se hicieron con corte anual para el cuatrienio 2024 – 2027 a precios corrientes de 2023 y consultando con los gastos estándar que las instituciones rectoras tienen establecidos para el cubrimiento de los gastos de capital (equipos de cómputo, mobiliario invertido por una sola vez) y gastos corrientes (para pago de personal permanente; servicios de consultoría y asistencia técnica).

Su proyección ha sido elaborada bajo el enfoque por resultados para responder a los resultados propuestos en las *intervenciones estratégicas* propuestas en el marco de los *objetivos estratégicos* en cada uno de los *ejes* de la política. En la medida que la política se ejecute y pase por los filtros de seguimiento y monitoreo de los POA en los próximos años, es posible que se replanteen y se reprogramen los resultados de las intervenciones estratégicas, lo que conllevará a nuevas proyecciones presupuestales.

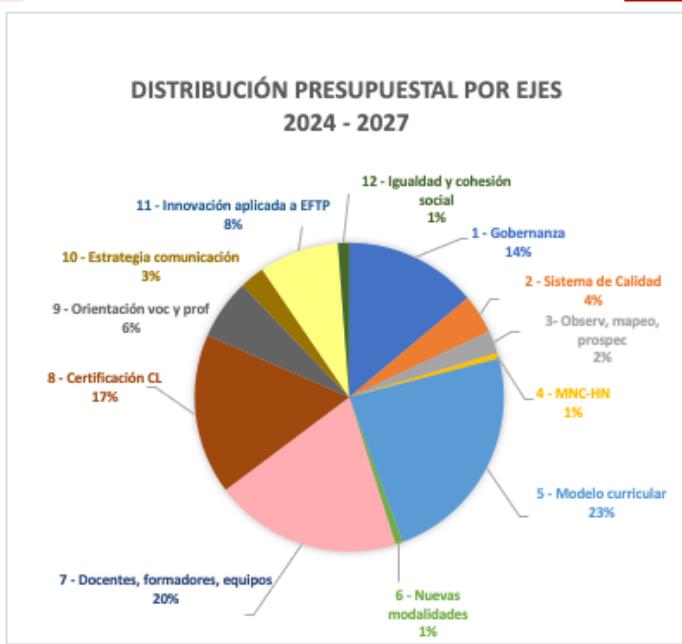
Para la proyección de los gastos sobre la ejecución de las intervenciones estratégicas se acudió a las reglamentaciones y políticas de costos de la administración central y de la ST-CONED. En este caso se consultaron los costos estándar que se han asignado a los diferentes rubros de gastos corrientes (personal permanente, servicios profesionales, gastos comerciales y pasajes y viáticos).

En la proyección del presupuesto se incluyó el año cero o año de alistamiento (2023), período en el cual se ha incluido un monto destinado para el cubrimiento de gastos de personal permanente durante un período de cuatro meses de este año para preparar la etapa de arranque (2024) en la implementación de la PPEFTP. Los recursos presupuestales para ejecutar en 2023 están disponibles en la ST-CONED por lo que no forman parte del presupuesto 2024-2027 a presentar ante la SEFIN.

Como se aprecia en la Tabla 18 y el respectivo gráfico, el presupuesto de la PPEFTP para el cuatrienio 2024-2027 asciende a L. 212.4 millones (aproximadamente USD 8.8 millones). Por ejes estratégicos, la mayor asignación presupuestal del cuatrienio corresponde al eje No. 5 “EJE 5 Modelo curricular EFTP” con el 23 % del total presupuestado. Le sigue el eje No. 7 “EJE 7 Fortalecer la formación y el desempeño de docentes, formadores, instructores y equipos de los centros” con una asignación del 20 % y posteriormente el eje No. 8 “Certificación de competencias laborales” con el 17 %. Estos ejes contienen acciones estratégicas vinculadas con programas piloto validadores de los componentes e instrumentos que se diseñen en el marco de la PPEFTP. La ejecución programática y presupuestal de la PPEFTP dependerá en buena medida de la efectividad que tenga en su ejecución el eje No. 1 de la gobernanza cuya participación presupuestaria es del 14 %.

**Tabla 18: Presupuestos anuales por ejes de la PPEFTP 2024 - 2027**

Ejes	Presupuestos anuales por ejes				Total/eje	%
	2024	2025	2026	2027		
1 - Gobernanza	10,062,500	7,892,250	5,739,000	5,827,750	29,521,500	14%
2 - Sistema de Calidad	2,044,000	2,782,000	1,949,000	1,949,000	8,724,000	4%
3- Observ, mapeo, prospec	2,088,000	980,000	980,000	980,000	5,028,000	2%
4 - MNC-HN	650,000	0	636,000	0	1,286,000	1%
5 - Modelo curricular	1,280,000	11,480,000	16,080,000	20,880,000	49,720,000	23%
6 - Nuevas modalidades	-	740,000	450,000	450,000	1,640,000	1%
7 - Docentes, formadores, equipos	11,715,000	9,735,000	10,435,000	9,735,000	41,620,000	20%
8 - Certificación CL	6,080,000	7,500,000	10,610,000	11,500,000	35,690,000	17%
9 - Orientación voc y prof	3,908,000	3,000,000	3,516,000	3,000,000	13,424,000	6%
10 - Estrategia comunicación	1,431,000	1,515,000	1,315,000	1,315,000	5,576,000	3%
11 - Innovación aplicada a EFTP	2,360,000	4,758,000	5,118,000	5,478,000	17,714,000	8%
12 - Igualdad y cohesión social	1,898,000	198,000	198,000	198,000	2,492,000	1%
<b>TOTALES</b>	<b>43,516,500</b>	<b>50,580,250</b>	<b>57,026,000</b>	<b>61,312,750</b>	<b>212,435,500</b>	<b>100%</b>
<b>% ejecución anual</b>	<b>20%</b>	<b>24%</b>	<b>27%</b>	<b>29%</b>	<b>8,851,479</b>	<b>USD</b>



*Fuente: Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Jaime Velilla*

## Las fuentes de financiación de la PPEFTP

Las fuentes de financiación para la PPEFTP se distinguen en tres segmentos de la siguiente manera:

- **Tesoro Nacional:** financiamiento que tiene origen en gravámenes impositivos fijados por el Estado Nacional, con el objeto de financiar sus gastos sin asignación predeterminada. Constituyen los recursos de la administración central originados en la recaudación tributaria, excedentes financieros del tesoro, saldos disponibles de años anteriores, los recursos no tributarios, los provenientes de la venta de acciones y participaciones, de activos y otros que ingresan al tesoro, que se caracterizan por ser de libre disponibilidad. Es importante tener presente que el **Apoyo Presupuestario** es el financiamiento por transferencia de recursos financieros de una entidad de financiación externa para el Tesoro Nacional de un país.
- **Recursos Propios:** ingresos recaudados por unidades del gobierno general y sus empresas para financiar acciones específicas de las mismas, provenientes de la venta de bienes o servicios de los entes, los ingresos de operación de los entes con fines empresariales, así como todos aquellos provenientes de la venta de activos, cobro de tasas, derechos, financiamiento que se origina como variaciones de los distintos tipos de activos financieros y saldos de caja de ingresos propios de las instituciones de la administración central y los disponibles de años anteriores.
- **Fondos externos:** Las fuentes externas de financiamiento proporcionan recursos que provienen de personas, empresas o instituciones ajenas al Sector Nacional. Tales como: gobiernos, organismos, entidades internacionales. Aquí pueden incluirse las **donaciones externas** que tienen su origen en donaciones monetarias o en especie provenientes de países u organismos internacionales, así como los saldos de caja de ingresos por donaciones externas para financiar gastos de operación o consumo. Incluyen las transferencias provenientes de personas o instituciones privadas del exterior.

Como se puede ver en la Tabla 19 y gráfico respectivo, se ha proyectado que **la fuente del Tesoro Nacional sea el origen del 71.6 % de los recursos financieros para ejecutar la PEFTP** por un monto de L. 152.1 millones para los próximos cuatro años. Los recursos provenientes de la **fuente de recursos propios (SEDUC - CONED)** corresponden al 2 % del total proyectado, equivalente a L. 4,2 millones. Se ha estimado gestionar recursos de fuentes externas por valor de L. 56 millones equivalente al 26.4 % del presupuesto general de la PPEFTP.

**Tabla 19: Fuentes de financiación por ejes de la PPEFTP 2024-2027**

Ejes	Distribución por fuentes de financiamiento 2024-2027			
	Tesoro Nacional	Recursos propios	Fondos externos	TOTAL
1 - Gobernanza	24,508,500	693,000	4,320,000	<b>29,521,500</b>
2 - Sistema de Calidad	8,028,000	696,000	-	<b>8,724,000</b>
3- Observ, mapeo, prospec	2,280,000	948,000	1,800,000	<b>5,028,000</b>
4 - MNC-HN	600,000	86,000	600,000	<b>1,286,000</b>
5 - Modelo curricular	45,120,000	200,000	4,400,000	<b>49,720,000</b>
6 - Nuevas modalidades	1,290,000	350,000	-	<b>1,640,000</b>
7 - Docentes, formadores, equipos	8,920,000	300,000	32,400,000	<b>41,620,000</b>
8 - Certificación CL	35,210,000	-	480,000	<b>35,690,000</b>
9 - Orientación voc y prof	1,305,000	119,000	12,000,000	<b>13,424,000</b>
10 - Estrategia comunicación	5,576,000	-	-	<b>5,576,000</b>
11 - Innovación aplicada a EFTP	17,270,000	444,000	-	<b>17,714,000</b>
12 - Igualdad y cohesión social	2,060,000	432,000	-	<b>2,492,000</b>
<b>TOTALES</b>	<b>132,167,500</b>	<b>4,268,000</b>	<b>56,000,000</b>	<b>212,435,500</b>
	71.6%	2.0%	26.4%	<b>8,851,479 USD</b>
USD	6,210,918	174,204	2,285,714	
EUR	5,686,379	158,492	2,082,676	



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Jaime Velilla

## Proyecciones de los recursos financieros para la PPEFTP según los clasificadores presupuestarios de SEFIN

El proyecto del presupuesto de la PPEFTP según los clasificadores presupuestales refleja una mayor proyección de recursos a ejecutar en el renglón de **Servicios Profesionales** por un valor de L. 148.9 millones, equivalentes al 70 % del presupuesto general para los próximos cuatro años, con destinación al pago de asistencias técnicas y asesorías especializadas para el diseño e implementación de los instrumentos del subsistema de la EFTP en todos sus ejes y la ejecución de programas o proyectos piloto para su validación, por lo cual demandarán mayores recursos financieros.

En cuanto a los servicios comerciales, los recursos proyectados se utilizarán para el pago de eventos de capacitación, jornadas de orientación vocacional y profesional, eventos académicos, reuniones de las organizaciones y comités de la EFTP por un valor de L. 45.1 millones que representan el 21.2 % del total proyectado. Ver Tabla 20.

**Tabla 20: Presupuesto por clasificadores presupuestales de la PPEFTP**

Ejes	Presupuestos por clasificadores presupuestarios y por ejes						Total	
	Gto K		Gto Cte					
	Eq informatic	Muebles	Pers perman	Serv prof	Serv cciales	Pasajes viat		
1 - Gobernanza	240,000	30,000	15,900,000	5,400,000	7,033,000	918,500	<b>29,521,500</b>	
2 - Sistema de Calidad	-	-	-	6,620,000	1,562,000	542,000	<b>8,724,000</b>	
3- Observ, mapeo, prospec	-	-	-	4,080,000	948,000	-	<b>5,028,000</b>	
4 - MNC-HN	-	-	-	1,200,000	86,000	-	<b>1,286,000</b>	
5 - Modelo curricular	-	-	-	49,320,000	400,000	-	<b>49,720,000</b>	
6 - Nuevas modalidades	-	-	-	240,000	1,100,000	300,000	<b>1,640,000</b>	
7 - Docentes, formadores, equipos	-	-	-	37,400,000	3,720,000	500,000	<b>41,620,000</b>	
8 - Certificación CL	-	-	-	32,690,000	3,000,000	-	<b>35,690,000</b>	
9 - Orientación voc y prof	-	-	-	1,305,000	12,119,000	-	<b>13,424,000</b>	
10 - Estrategia comunicación	-	-	-	-	5,576,000	-	<b>5,576,000</b>	
11 - Innovación aplicada a EFTP	-	-	-	10,320,000	7,394,000	-	<b>17,714,000</b>	
12 - Igualdad y cohesión social	-	-	-	420,000	2,072,000	-	<b>2,492,000</b>	
<b>TOTALES</b>	<b>240,000</b>	<b>30,000</b>	<b>15,900,000</b>	<b>148,995,000</b>	<b>45,010,000</b>	<b>2,260,500</b>	<b>212,435,500</b>	
%/total	0.1%	0.0%	7.5%	70.1%	21.2%	1.1%	100%	



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Jaime Velilla

## Panorama presupuestal de la PPEFTP (2024 – 2027)

El panorama presupuestal de la PPEFTP para el cuatrienio 2024 – 2027 consta de tres etapas. Una primera etapa (2024) donde se implementa la política con énfasis en su gobernanza; una segunda etapa en la que se desarrollan diversos instrumentos y programas de la política (2025-2026) y la tercera etapa (2027) correspondiente al final del cuatrienio, que coincide con el inicio de un nuevo gobierno.

### Presupuesto 2024 - La etapa crítica de la ejecución presupuestal de la PPEFTP

La primera etapa de ejecución presupuestal de la PPEFTP proyectada para el año 2024 consistirá en el desarrollo de las intervenciones estratégicas incluidas en los ejes que corresponden **al ámbito “Gestión del SEFTP y de sus centros de formación”** que contiene a los ejes de No. 1 de la gobernanza y el eje No. 2 del sistema de calidad y al **ámbito “Identificación de competencias laborales”** que aglutina al eje No 3. sobre la observación, mapeo y prospectiva de las demandas del mundo de trabajo y las necesidades de cualificación y competencias y el eje No. 4 para implementar el Marco Nacional de Cualificaciones.

En este sentido, el desarrollo de las intervenciones estratégicas en estos ejes será crítica y de alta prioridad para construir la estructura del subsistema de EFTP y posteriormente avanzar en otros ámbitos a partir de 2025 (etapa de arranque en la implementación de la PPEFTP). Como se aprecia en el siguiente cuadro, para cada uno de estos ejes se proyecta avanzar significativamente en la ejecución presupuestaria asignada para 2024 (gobernanza 34 % del cuatrienio; sistema de calidad 23 %; observación y mapeo 42 %; MNC-EFTP 51 %).

Para el año 2024 se proyecta ejecutar el 20 % del presupuesto del cuatrienio (L. 43.5 millones), de los cuales el 63 % se financiarán con recursos del Tesoro Nacional; 33 % con recursos gestionados con la cooperación internacional y 4 % proveniente de recursos propios del CONED.

**Tabla 21: Fuentes de financiamiento por ejes de la PPEFTP 2024**

Ejes	Distribución por fuentes de financiamiento				
	2024				
	Tesoro Nacional	Recursos propios	Fondos externos	TOTAL 2024	% ejecución del cuatrienio
1 - Gobernanza	7,596,500	306,000	2,160,000	10,062,500	34%
2 - Sistema de Calidad	1,672,000	372,000	-	2,044,000	23%
3- Observ, mapeo, prospec	1,680,000	408,000	-	2,088,000	42%
4 - MNC-HN	600,000	50,000	-	650,000	51%
5 - Modelo curricular	480,000	200,000	600,000	1,280,000	3%
6 - Nuevas modalidades	-	-	-	-	0%
7 - Docentes, formadores, equipos	3,490,000	125,000	8,100,000	11,715,000	28%
8 - Certificación CL	5,600,000	-	480,000	6,080,000	17%
9 - Orientación voc y prof	825,000	83,000	3,000,000	3,908,000	29%
10 - Estrategia comunicación	1,431,000	-	-	1,431,000	26%
11 - Innovación aplicada a EFTP	2,360,000	-	-	2,360,000	13%
12 - Igualdad y cohesión social	1,880,000	18,000	-	1,898,000	76%
<b>TOTALES</b>	<b>27,614,500</b>	<b>1,562,000</b>	<b>14,340,000</b>	<b>43,516,500</b>	
	63%	4%	33%		20%
USD	1,127,122	63,755	585,306		
EUR	1,031,932	58,371	535,874		

*Fuente: Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Jaime Velilla*

## Presupuestos 2025-2026 - Las etapas del sentido de pertinencia de la formación, la certificación de competencias laborales y la orientación para tener una formación exitosa

A partir de 2025, la PPEFTP tendrá el reto de avanzar significativamente en otros ámbitos. En este caso, entre 2025 y 2026 las intervenciones estratégicas de los ejes vinculados con los ámbitos **“Oferta de EFTP suficiente con triple pertinencia: demanda de empresas, expectativas, individuos y desarrollo productivo - ejes No. 5 del modelo curricular, No. 6 modalidades flexibles y No. 7 formación de docentes y formadores”**; el ámbito de la **“certificación de competencias laborales – eje No. 8”** y el ámbito **“Conocimiento, valoración y culminación con éxito la EFTP - ejes No. 9 de orientación vocacional y profesional y No. 10 de la estrategia de comunicaciones de la PPEFTP”**, se prevé que tengan la mayor ejecución presupuestal del cuatrienio como se aprecia en la Tabla 22. Se estima que para estos dos años la PPEFTP ejecute el 51 % del presupuesto de la PPEFTP.

**Tabla 22: Fuentes de financiamiento por ejes de la PPEFTP 2025-2026**

Ejes	Distribución por fuentes de financiamiento					Distribución por fuentes de financiamiento				
	2025					2026				
	Tesoro Nacional	Recursos	Fondos	TOTAL	% ejecución del cuatrienio	Tesoro	Recursos propios	Fondos	TOTAL	% ejecución del cuatrienio
1 - Gobernanza	5,723,250	9,000	2,160,000	<b>7,892,250</b>	27%	5,550,000	189,000	-	<b>5,739,000</b>	19%
2 - Sistema de Calidad	2,612,000	170,000	-	<b>2,782,000</b>	32%	1,872,000	77,000	-	<b>1,949,000</b>	22%
3 - Observ, mapeo, prospec	200,000	180,000	600,000	<b>980,000</b>	19%	200,000	180,000	600,000	<b>980,000</b>	19%
4 - MNC-HN	-	-	-	-	0%	-	36,000	600,000	<b>636,000</b>	49%
5 - Modelo curricular	10,080,000	-	1,400,000	<b>11,480,000</b>	23%	14,880,000	-	1,200,000	<b>16,080,000</b>	32%
6 - Nuevas modalidades	590,000	150,000	-	<b>740,000</b>	45%	350,000	100,000	-	<b>450,000</b>	27%
7 - Docentes, formadores, equipos	1,610,000	25,000	8,100,000	<b>9,735,000</b>	23%	2,210,000	125,000	8,100,000	<b>10,435,000</b>	25%
8 - Certificación CL	7,500,000	-	-	<b>7,500,000</b>	21%	10,610,000	-	-	<b>10,610,000</b>	30%
9 - Orientación voc y prof	-	-	3,000,000	<b>3,000,000</b>	22%	480,000	36,000	3,000,000	<b>3,516,000</b>	26%
10 - Estrategia comunicación	1,515,000	-	-	<b>1,515,000</b>	27%	1,315,000	-	-	<b>1,315,000</b>	24%
11 - Innovación aplicada a FFTP	4,610,000	148,000	-	<b>4,758,000</b>	27%	4,970,000	148,000	-	<b>5,118,000</b>	29%
12 - Igualdad y cohesión social	180,000	18,000	-	<b>198,000</b>	8%	-	198,000	-	<b>198,000</b>	8%
<b>TOTALES</b>	<b>34,820,250</b>	<b>700,000</b>	<b>15,280,000</b>	<b>50,800,250</b>		<b>42,437,000</b>	<b>1,089,000</b>	<b>13,500,000</b>	<b>57,028,000</b>	
	68%	1%	30%	24%		74%	2%	24%	27%	
USD	1,413,071	28,571	622,857			1,732,122	44,449	551,020		
EUR	1,293,731	26,158	570,254			1,585,837	40,695	504,484		

**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Jaime Velilla

A partir de 2025 se ha propuesto que algunas intervenciones estratégicas de la política conduzcan a la ejecución de un conjunto de proyectos piloto que se enuncian a continuación (estos proyectos han sido incluidos en el presupuesto):

- IE 1.5.1- Rondas de financiamiento instaladas para la gestión de recursos de financiación.
- IE 5.2.1 - Programa piloto de oferta formativas flexible e innovadoras diseñado e implementado en instituciones (formación en empleos verdes, cuarta revolución industrial, sistema del cuidado, industrias creativas, energías renovables, economía circular, emprendimientos sociales).
- IE 7.1.3 – Programa integral de formación para los equipos técnicos, docentes e instructores para el acompañamiento, seguimiento y evaluación del desempeño docente.
- IE 8.1.2- Centro Evaluador de Competencias Laborales, con sus respectivas capacitaciones, manuales, asesoría técnica, certificación sistema reconocido a nivel internacional.
- IE 9.1.4- Jornadas nacionales de orientación vocacional y profesional.
- IE 11.5.2- Jornadas nacionales para la investigación aplicada en MIPYME.
- IE 11.6.1- Programa de impulso al emprendimiento innovador.

## Presupuesto 2027 - El final de la ejecución presupuestal cuatrienal de la PPEFTP

Se proyecta que para el 2027 se ejecute el 29 % del presupuesto de la PPEFTP. En este período se prevé que las intervenciones estratégicas vinculadas con los ejes del modelo curricular, certificación de competencias laborales e innovación aplicada a la EFTP ocupen la mayor proporción de la ejecución presupuestal del cuatrenio, como se aprecia en la Tabla 23.

**Tabla 23: Fuentes de financiamiento por ejes de la PPEFTP 2027**

Ejes	Distribución por fuentes de financiamiento 2027				
	Tesoro Nacional	Recursos propios	Fondos externos	TOTAL 2025	% ejecución del cuatrenio
1 - Gobernanza	5,638,750	189,000	-	5,827,750	20%
2 - Sistema de Calidad	1,872,000	77,000	-	1,949,000	22%
3- Observ, mapeo, prospec	200,000	180,000	600,000	980,000	19%
4 - MNC-HN	-	-	-	-	0%
5 - Modelo curricular	19,680,000	-	1,200,000	20,880,000	42%
6 - Nuevas modalidades	350,000	100,000	-	450,000	27%
7 - Docentes, formadores, equipos	1,610,000	25,000	8,100,000	9,735,000	23%
8 - Certificación CL	11,500,000	-	-	11,500,000	32%
9 - Orientación voc y prof	-	-	3,000,000	3,000,000	22%
10 - Estrategia comunicación	1,315,000	-	-	1,315,000	24%
11 - Innovación aplicada a EFTP	5,330,000	148,000	-	5,478,000	31%
12 - Igualdad y cohesión social	-	198,000	-	198,000	8%
<b>TOTALES</b>	<b>47,495,750</b>	<b>917,000</b>	<b>12,900,000</b>	<b>61,312,750</b>	
	77%	1%	21%	<b>29%</b>	
USD	1,938,602	37,429	526,531		
EUR	1,774,879	34,268	482,063		

Distribución por fuentes de financiamiento 2027				
Tesoro Nacional	Recursos propios	Fondos externos	TOTAL 2027	% ejecución del cuatrenio
5,638,750	189,000	-	5,827,750	20%
1,872,000	77,000	-	1,949,000	22%
200,000	180,000	600,000	980,000	19%
-	-	-	-	0%
19,680,000	-	1,200,000	20,880,000	42%
350,000	100,000	-	450,000	27%
1,610,000	25,000	8,100,000	9,735,000	23%
11,500,000	-	-	11,500,000	32%
-	-	3,000,000	3,000,000	22%
1,315,000	-	-	1,315,000	24%
5,330,000	148,000	-	5,478,000	31%
-	198,000	-	198,000	8%
<b>47,495,750</b>	<b>917,000</b>	<b>12,900,000</b>	<b>61,312,750</b>	
77%	1%	21%	<b>29%</b>	
1,938,602	37,429	526,531		
1,774,879	34,268	482,063		

**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Jaime Velilla

## Estrategia para el financiamiento de la PPEFTP y para cerrar brechas

La estrategia para el financiamiento de la PPEFTP parte de la disponibilidad de recursos que se tienen en cuentas del Tesoro Nacional o por negociaciones con fuentes externas y por otro lado los períodos donde hay incertidumbres para la financiación de la PPEFTP. Esto se puede apreciar en la Ilustración 53 y su línea de tiempo:

**Ilustración 53: Estrategia para el financiamiento de la PPEFTP**



**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Jaime Velilla

En 2023 la ST-CONED ha destinado recursos propios para contratar servicios profesionales que están trabajando sobre la fase de implementación de la política. Por otro lado, para el período fiscal 2024 la financiación del plan de acción de la PPEFTP se sustenta en los recursos que se encuentran actualmente disponibles bajo la clasificación **de apoyo presupuestario** en la fuente del tesoro nacional. Estos recursos solo se pueden solicitar hasta finales de 2024 ante la SEFIN por parte de SEDUC-CONED. Con estos recursos se puede financiar la fase de inicio de la PPEFTP durante 2023 - 2024; sin embargo, ello exige que la gobernanza de la política, en cabeza de la ST-CONED y la mesa técnica de la EFTP definan y ejecuten una estrategia para justificar y solicitar ante la SEFIN y otras autoridades nacionales la destinación de dichos recursos de apoyo presupuestario (aportados principalmente por la Unión Europea a través del Programa Euroempleo) para la implementación de la PPEFTP en 2024. Esto se sustentará en el Análisis de Impacto Fiscal.

A partir de 2025 en adelante, no existirán fondos disponibles por la vía del apoyo presupuestario y la fuente del tesoro nacional, lo que generaría una brecha de tres años para ejecutar la política, la cual se puede cerrar bajo el desarrollo de las siguientes estrategias:

**Estrategia de solicitud de recursos al Tesoro Nacional y la exploración de espacios fiscales y presupuestales:** para las vigencias 2025 a 2027, se aplicaría a recursos del Tesoro Nacional amparados en la aprobación de la política en 2024. Adicional a ello, se solicitarían espacios fiscales dentro de la institución (SEDUC – CONED) para que los recursos que se deriven de estos espacios se transfieran a la PPEFTP. A esto se sumaría la búsqueda de espacios presupuestarios en otras instituciones de la EFTP para que sean asignados a la política. Estas estrategias exigen contar con expertos en finanzas públicas cercanos a la ST-CONED.

**Estrategia de fuentes externas:** las fuentes externas de financiación (recursos no reembolsables para financiar asistencias técnicas y/o empréstitos internacionales) es otra de las opciones de la estrategia financiera de la política. Actualmente existen intenciones favorables para que en los próximos años (2024 – 2025) se sumen recursos de fuentes externas provenientes del BID, USAID, otros programas de la Unión Europea y ONG internacionales que buscan invertir junto con empresas privadas multinacionales en la formación de talento humano para sus líneas de negocios.

**Estrategia de rondas de financiación:** el eje No. 1 de la política propone que se abran anualmente rondas o mesas de financiación de la política para que sea presentada a fuentes de financiación nacional e internacional y se concreten compromisos sustentados en la PPEFTP, apoyándose en los siguientes argumentos para promover una formación innovadora, de calidad, pertinente e incluyente:

- Vincular el subsistema de la EFTP con sectores interesados en invertir en talento humano (no todos los sectores lo tienen como prioridad).
- Invertir con actores internacionales en formación de nuevos talentos humanos (p.e. en 4RI, industrias creativas, energías renovables, agro de alto valor, economía circular, turismo de la época, emprendimientos sociales, empleos verdes, sistema del cuidado).
- Búsqueda de recursos financieros alternativos (gestión financiera) para invertir en talento, por ejemplo, bonos sociales para la EFTP.
- Escalar la certificación de competencias laborales especialmente con migrantes retornados garantizando su inserción laboral y/o acceso a emprender.
- Impulsar emprendimientos que demanden talento especializado y semi especializado.
- Invertir en formación como una estrategia de “entornos protectores de jóvenes” en zonas afectadas por altos niveles violencias y desigualdades.
- Incentivos fiscales para actores privados y organizaciones de la sociedad civil que inviertan y faciliten una EFTP pertinente (programas de formación por impuestos).

### Las instituciones de la PPEFTP en la ejecución presupuestal 2024-2027

La PPEFTP se busca aprobar en el segundo semestre de 2023 por parte del Poder Ejecutivo y previo a ello será necesario llevar a cabo un conjunto de trámites administrativos que interrelacionan la PPEFTP actualizada para el período 2024-2027, incluyendo su presupuesto por resultados con los POA 2024 de las instituciones vinculadas con la política. A esto se sumarán los dictámenes por parte de la Secretaría de Planificación Estratégica y de la Dirección General de Presupuesto de la Secretaría de Finanzas.

En los siguientes apartados se presenta la matriz de las entidades que van a tener vínculos directos e indirectos con la ejecución presupuestal en las intervenciones estratégicas de la PPEFTP. Algunas de las intervenciones van a tener nuevos procesos y procedimientos a implementar (representados con ♦ N), sobre lo cual la UTC tendrá que coordinar y establecer corresponsabilidades con el resto de las instituciones de la EFTP.

Por su parte, el ejercicio que se hizo para identificar proyectos, productos y resultados en las instituciones de la EFTP mediante consultas a los POA 2023 permitió identificar intervenciones que están en desarrollo y que pueden sumar recursos técnicos y financieros en la implementación de las intervenciones estratégicas de la política (representados con ♦ P).

**Tabla 24: Entidades responsables en la financiación de la PPEFTP**

Responsabilidades institucionales en la ejecución presupuestal de la PPEFTP											
Eje 1 - Gobernanza EFTP	♦N	♦N									
Eje 2 - Sistema de calidad	♦N	♦N	♦N	♦N							
Eje 3 - Observación, mapeo, prospectiva	♦N	♦N	♦P	♦N		♦N	♦N	♦N	♦N	♦N	
Eje 4 - MNC-EFTP	♦N										
Eje 5 - Modelo curricular	♦N	♦P		♦P	♦P			♦N			
Eje 6 - Nuevas modalidades formativas	♦N										
Eje 7 - Docentes, formadores, equipos	♦N	♦N		♦P	♦P	♦P	♦P				
Eje 8 - Certificación competencias laborales	♦N				♦P			♦N			
Eje 9 - Orientación vocacional y profesional	♦N	♦N	♦P	♦N	♦N	♦N	♦N				
Eje 10 - Estrategia comunicación	♦N	♦N		♦N		♦N					
Eje 11 - Innovación aplicada EFTP	♦N								♦P		
Eje 12 - Igualdad y cohesión social	♦N	♦N						♦P			
CONED											
UNAH											
UPNFM											
INFOP											
CONENFO											
SEMUJER											
SENPRENDE											
IHCIELT											

(N): Institución no ha tenido trayectoria en la ejecución de esa intervención en su POA. (P): La institución ha tenido alguna experiencia en la ejecución de esa intervención.

Fuente: Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Jaime Vellia

## Bases para elaborar el análisis de impacto fiscal de la PPEFTP

Según la SEFIN el Análisis de Impacto Fiscal (AIF) “es una estimación escrita de los costos, ahorros, ganancias en ingresos o pérdidas de ingresos que podrían resultar de la implementación de un Proyecto de Ley del Poder Legislativo o Ejecutivo. Constituye una herramienta para ayudar a los diputados del Congreso y otros tomadores de decisiones a entender mejor el impacto que podría tener un Proyecto de Ley del Poder Legislativo o Ejecutivo sobre el presupuesto en su conjunto o individualmente de una institución específica. Además, sirve como guía para los ajustes presupuestarios que podrían requerirse en una institución en el caso de aprobarse el Proyecto de Ley del Poder Legislativo o Ejecutivo”.<sup>31</sup>

Los lineamientos que se plantean para elaborar el AIF según la SEFIN son los siguientes:

- **Comunicar con claridad los resultados del AIF** para que los tomadores de decisiones sobre la aprobación de la PPEFTP comprendan por qué cuesta dinero su ejecución y cómo se calculan sus costos.
- **Exponer y compartir las suposiciones** mediante narrativa explicar claramente lo que propone la política pública, cómo se ejecutaría la misma, así como cualquier otro costo clave relacionado con las suposiciones que sirvieron para realizar las proyecciones financieras.
- **Asumir la forma menos costosa** para ejecutar, de manera razonable, la política pública propuesta.
- **Ser objetivo y basarse en hechos concretos** para proporcionar la mejor estimación posible de los impactos sobre el gasto en la PPEFTP.
- **Redactar la narrativa del AIF para un público general** siendo lo más claro posible, evitando utilizar vocabulario técnico.
- **Expresar el impacto sobre el gasto en valores corrientes** para todo el período cubierto por el AIF.
- **Enfocarse en impactos fiscales directos**, las estimaciones deberían incluir los impactos directos, los impactos secundarios no se incluyen en el AIF.
- **Las estimaciones del AIF deben cubrir un período de cuatro años**, comenzando con la fecha de implementación de las intervenciones estratégicas de la PPEFTP.
- **Mantener disponibles los documentos de trabajo y datos** utilizados en la preparación del AIF por un período de por lo menos dos años con el fin de poder proporcionar información adicional a SEFIN y al poder ejecutivo.

---

<sup>31</sup> *Instrucciones para la elaboración de un Análisis de Impacto Fiscal (AIF). SEFIN, 2023.*

## ANEXOS

### ANEXO 1: Población total, población en edad de trabajar, fuerza de trabajo, ocupados, subocupados y desocupados

Variable	Total	Urbano	Rural
<b>Población Total</b>	<b>9.701.532</b>	<b>5.388.314</b>	<b>4.313.218</b>
Hombres	4.551.041	2.458.576	2.092.464
Mujeres	5.150.491	2.929.737	2.220.754
<b>Población en edad de trabajar</b>	<b>7.036.664</b>	<b>4.075.432</b>	<b>2.961.232</b>
Hombres	3.186.409	1.778.776	1.407.633
Mujeres	3.850.255	2.296.656	1.553.599
<b>Fuerza de Trabajo</b>	<b>3.835.319</b>	<b>2.255.949</b>	<b>1.579.369</b>
Hombres	2.370.238	1.260.267	1.109.971
Mujeres	1.465.080	995.682	469.399
<b>Fuerza de Trabajo Potencial</b>	<b>3.201.345</b>	<b>1.819.483</b>	<b>1.381.863</b>
Hombres	816.170	518.508	297.662
Mujeres	2.385.175	1.300.974	1.084.200
<b>Ocupados</b>	<b>3.553.334</b>	<b>2.050.963</b>	<b>1.502.371</b>
Hombres	2.245.062	1.172.420	1.072.641
Mujeres	1.308.273	878.543	429.730
<b>Subocupados por insuficiencia tiempo</b>	<b>357.311</b>	<b>181.572</b>	<b>175.739</b>
Hombres	202.976	78.900	124.076
Mujeres	154.335	102.672	51.663
<b>Subocupados por insuficiencia de ingresos</b>	<b>1.419.653</b>	<b>844.965</b>	<b>574.688</b>
Hombres	924.011	509.892	414.119
Mujeres	495.642	335.073	160.569
<b>Desocupados</b>	<b>281.984</b>	<b>204.986</b>	<b>76.998</b>
Hombres	125.177	87.847	37.330
Mujeres	156.808	117.139	39.669

**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Jaime Velilla

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística (INE). LXXVI Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, marzo 2023.

## Anexo 2: Indicadores de Procesos (productos internos) y productos externos

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Proceso	Débil capacidad de gestión del SEFTP y sus centros de formación	Gestión del SEFTP y de sus centros de formación fortalecida	Porcentaje de centros que aplican planes de mejora continua en las áreas administrativa institucional y pedagógica curricular	0 %	15 %	30 %	50 %	75 %	Informes de ejecución		Número de centros de EFTP que aplican planes de mejora continua / Total de centros de EFTP
Indicadores de Proceso	Gobernanza fragmentada	Fortalecer la gobernanza del Subsistema de educación y Formación Técnica Profesional (SEFTP)	Evaluaciones externas del subsistema de EFTP realizadas	0	0	1	1	1	Documentos de evaluación del SEFTP		Verificación de los documentos de evaluación externa
Indicadores de Proceso		Fortalecer la gestión institucional y la coordinación de la estructura del SEFTP	Mecanismo de monitoreo y evaluación para la PFTP diseñado y en implementación	0	1	1	1	1	Documento del sistema de seguimiento y evaluación desarrollado		Verificación del documento de seguimiento y evaluación
Indicadores de Proceso		Organización y articulación de las políticas y procesos de los entes rector es de la EFTP, con la nueva gobernanza del SEFTP.	Número de instituciones rectoras que incorporan la PFTP en su Planificación Estratégica	2	3	5	5	5	Informes de ejecución		Verificación de documentos de planes estratégicos
Indicadores de Proceso		Creación de la Comisión Nacional de EFTP y su reglamentación conforme a las prioridades de la política de EFTP	Comisión Nacional de EFTP creada	0	1	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación del acta de constitución de la Comisión Nacional de EFTP
Indicadores de Proceso	INFOP es a su vez administrador y proveedor de servicios, siendo auto-referente, con sistema de evaluación externa.	Creación de la Unidad Técnica de Cualificaciones y Profesionales con su respectivo manual de funcionamiento y otros protocolos del Subsistema de la EFTP	Número de manuales operativos de la UTC aprobados e implementados	0	1	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de manuales operativos de la UTC

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Proceso		Constitución, instalación y funcionamiento de los Comités Técnicos Sectoriales (CTS) en las diferentes actividades económicas, familias ocupacionales y el Catálogo de Perfiles Profesionales (CPP) como instancias técnicas de concertación nacional	Número de Comités Técnicos Sectoriales instalados y activos	0	5	10	15	18	Informes de ejecución		Verificación de las actas de los Comités Técnicos Sectoriales
Indicadores de Proceso			Articulación con los sectores productivos a fin de garantizar mecanismos de participación en el CCP a través de la constitución, operación y mantenimiento de Comités Técnicos Sectoriales	Número de representantes de los sectores productivos en los CTS	0	5	10	15	Informes de ejecución		Verificación de las actas de los Comités Técnicos Sectoriales
Indicadores de Proceso			Fortalecimiento de las capacidades del recurso humano de las instituciones y actores clave que conforman el SEFTP	Número de personas capacitadas sobre procedimientos y mecanismos de funcionamiento y articulación del SEFTP	0	30	70	110	160	Informes de ejecución	Verificación de informes de ejecución
Indicadores de Proceso			Establecimiento de los criterios y procedimientos para la elaboración de informes de seguimiento y evaluación	Número de informes de seguimiento de la Política de EFTP	0	1	1	1	1	Informes de ejecución	Verificación de informes de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Proceso	Implementación del sistema de información de la EFTP para la toma de decisiones por cada uno de los componentes del subsistema que permitan evaluar y dar seguimiento sistemático de la PEFTP	Plataforma con sistemas de información de procesos de evaluación y de toma de decisiones del SEFTP inexistente	Módulo para la política de EFTP creado en el SgPR	0	1	1	1	1	1	1	Verificación de informes de ejecución
Indicadores de Proceso	Seguimiento y evaluación a los informes contenidos de las autoevaluaciones y planes de mejora institucionales de los centros de formación inicial, permanente, dotando de los medios e instrumentos acorde al modelo de gestión de calidad	Número de informes contenidos de las autoevaluaciones y planes de mejora institucionales evaluados	Número de instituciones que cuentan con programas de seguimiento a egresados.	0	2	2	2	2	2	2	Verificación de informes de ejecución
Indicadores de Proceso	Definición e implementación de un programa de seguimiento a graduados y personas certificadas	Número de instituciones que cuentan con programas de seguimiento a egresados.	Número de instituciones que cuentan con programas de seguimiento a egresados.	0	3	3	3	3	3	3	Verificación de informes de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Proceso		<p>Alineación del funcionamiento de la Unidad de observación de cualificaciones con los Comités Técnicos Sectoriales y sus respectivos protocolos de coordinación para el mapeo territorial de cualificaciones y prospección de familias profesionales del CPP con el Sistema de Información de Empleo, productividad y Seguridad Social (SIEPSS-OML/STSS).</p>	<p>Unidad específica para la observación de las cualificaciones creada y operativa</p>	0	1	1	1	1	Informes de ejecución	Verificación de informes de ejecución	
Indicadores de Proceso				0	2	2	2	2	Informes de ejecución	Verificación de informes de ejecución	
Indicadores de Proceso			<p>Creación de los mecanismos que permitan a la UTC identificar permanentemente las necesidades de cualificación en los sectores productivos y mantener actualizado el CPP</p>						<p>Número de mecanismos de consulta creados en atención a las características de las distintas organizaciones / instituciones</p>	0	Verificación de informes de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Proceso	Toma de decisiones centralizada con un bajo nivel de presencia territorial	Fortalecer la gestión descentralizada del SEFTP	Número de planes de EFTP territoriales implementados	0	10	17	17	17	Informes de ejecución de los planes territoriales	Verificación de informes de ejecución	Verificación de informes de ejecución
Indicadores de Proceso		Definición de las estrategias de descentralización de la gestión de los órganos rectores del sistema y su relación con las mesas territoriales de empleo	Número de mecanismos de articulación y gestión territorial funcionando encaminados a la descentralización	0	15	17	17	17	Informes de ejecución	Verificación de informes de ejecución	Verificación de los planes territoriales
Indicadores de Proceso			Diseño e implementación de planes de EFTP territoriales que acerquen la oferta formativa a las regiones alienadas con sus estrategias de desarrollo productivo y social, implicando a las Cámaras de Comercio y otros actores territoriales e incrementando el número de beneficiarios								Verificación de los planes territoriales
Indicadores de Proceso			Establecer un marco normativo claro para una gobernanza consistente	Marco normativo y protocolos implementados	0	2	4	6	6	Informes de ejecución	Verificación de informes de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Proceso		Elaboración de los reglamentos, protocolos y otros mecanismos técnico - administrativos legales para el reconocimiento, evaluación y certificación de competencias laborales	Número de protocolos y otros mecanismos técnico - administrativos legales para el reconocimiento, evaluación y certificación de competencias laborales	0	2	4	2	2	Informes de ejecución		Verificación de informes de ejecución
Indicadores de Proceso		Elaboración de la normativa para la implementación del MNC-EFTP, CPP	Normativa para implementación del MNC-EFTP y el CCP elaborada	0	1	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de informes de ejecución
Indicadores de Proceso		Elaboración del marco normativo, para el estímulo vocacional, movilidad y trayectoria profesional	Marco normativo para el estímulo vocacional, movilidad y trayectoria profesional diseñado	0	1	1	0	0	Informes de ejecución		Verificación de informes de ejecución
Indicadores de Proceso	Gestión del subsistema de EFTP poco participativa	Promover la participación ciudadana y poder popular	Número de encuentros de rendición de cuentas y transparencia con los actores involucrados de la PPEFTP	0	2	2	2	2	Informes de ejecución		Verificación de informes de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Proceso	Capacitación a los distintos actores acerca de los mecanismos de participación	Número de capacitaciones para las organizaciones de trabajadores y empleadores para la participación en los mecanismos de consulta	0	5	10	15	18	Informes de ejecución		Verificación de informes de ejecución	
Indicadores de Proceso	Estimulación de la participación ciudadana y empresarial, en el desarrollo del modelo dual, con diferentes incentivos para el desarrollo de este	Número de programas de incentivos para la participación ciudadana y empresarial	0	1	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de informes de ejecución	
Indicadores de Proceso	Gestionar financiamiento	Porcentaje de recursos asignados a la PPEFTP en relación con los requeridos	nd	100 %	100 %	100 %	100 %	Presupuesto de las instituciones del SEFTP		Presupuesto asignado / Presupuesto requerido	
Indicadores de Proceso	Gestión de financiamiento para mejoramiento de la infraestructura y equipo conforme a los requerimientos del modelo de calidad * (1)	Número de proyectos para equipamiento de Centros de Educación y Formación Técnico Profesional gestionados	0	0	0	0	0	Proyectos de equipamiento		Verificación de proyectos de equipamiento	
Indicadores de Proceso	Modelo y marco común de garantía de calidad en los centros de formación inexistente	Desarrollar el sistema de calidad de la Educación y Formación Técnica Profesional	Modelo de garantía de calidad diseñado e implementado	0	0	0	1	1	Informes de ejecución	Verificación de informes de ejecución	

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Proceso	Cualificaciones opacas y sin referentes para su ordenación	Establecer los principales estándares e indicadores de calidad del Subsistema para la acreditación de los centros de formación	Estándares e indicadores de calidad del subsistema para la acreditación de los centros de formación diseñados	0	1	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de informes de ejecución
Indicadores de Proceso	Indicadores de Producto	Definición de los estándares e indicadores de calidad del SEFTP para lograr la acreditación de los centros de formación	Estándares e indicadores de calidad del SEFTP definidos	0	1	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de informes de ejecución
Indicadores de Proceso	Iniciativas dispersas de acreditación de calidad de los centros de EFTP	Establecer los estándares e indicadores de calidad del subsistema de acreditación de los centros de EFTP	Porcentaje de centros de EFTP acreditados	nd	5 %	15 %	30 %	50 %	Informes de ejecución		Número de centros de EFTP con acreditación / Número total de centros de EFTP
Indicadores de Proceso	Infraestructuras inadecuadas	Elaboración del diagnóstico, diseño, aprobación y oficialización del modelo de garantía de calidad	Modelo instrumentos, oficializado e implementados	0	1	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de informes de ejecución
Indicadores de Proceso		Mejorar las infraestructuras, equipamiento tecnológico y los recursos de los centros de formación	Número de Centros de Educación y Formación Técnico Profesional equipados	0	0	0	28	28	Informes de ejecución		Verificación de informes de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Proceso		Elaboración del <b>programa nacional</b> para el mejoramiento de infraestructuras, equipamientos y recursos en los centros EFTP	Programa nacional para el mejoramiento de infraestructuras, equipamientos y recursos en los centros de EFTP desarrollado	0	1	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de informes de ejecución
Indicadores de Proceso		Apoyo y seguimiento a las instituciones responsables en la ejecución del programa de mejoramiento de infraestructuras, equipamiento tecnológico y de los recursos de los Centros EFTP	Informes de seguimiento a las instituciones responsables de la ejecución del programa nacional de mejoramiento de infraestructuras, equipamientos y recursos en los centros de EFTP	0	0	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de informes de ejecución
Indicadores de Proceso		Débil capacidad de gestión administrativa y pedagógica en los centros de EFTP	Fortalecer la gestión de los centros de EFTP	Porcentaje de centros de EFTP con planes administrativos y pedagógicos desarrollados	nd	5 %	15 %	30 %	50 %	Informes de la implementación de planes administrativos y pedagógicos de los centros de EFTP	Verificación de informes de ejecución
Indicadores de Proceso		Identificación, registro y publicación de la oferta formativa del SEFTP	Número de programas de formación acreditados	2	0	0	0	2	Informes de acreditación de los programas de formación		Verificación de informes de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Proceso		Apoyo a los procesos de auto-evaluación y los sistemas internos de calidad en los centros de EFTP cuando cuenten con planes de mejora continua	Informes de los procesos de autoevaluación y de los sistemas internos de calidad en los centros de EFTP	0	0	1	1	1	Informes de los procesos de autoevaluación y de los sistemas internos de calidad en los centros de EFTP	Verificación de informes de ejecución	
Indicadores de Proceso		Acreditación de la oferta formativa	Informe de acreditación de la oferta formativa	0	0	1	1	1	Informe de acreditación de la oferta formativa	Verificación de informes de ejecución	
Indicadores de Proceso		Capacitación a equipos técnicos para una adecuada gestión de los centros de EFTP	Informes de capacitación a equipos técnicos para la adecuada gestión de los centros de EFTP	0	1	1	1	1	Informes de capacitación a equipos técnicos para la adecuada gestión de los centros de EFTP	Verificación de informes de ejecución	
Indicadores de Proceso		Capacidad para identificar competencias laborales identificadas	Porcentaje de carreras de formación técnica que responden a demandas del mundo laboral	nd	nd	nd	nd	nd	Informes de ejecución	Verificación de informes de ejecución	

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Proceso	Acciones fragmentadas en la observación, mapeo y prospectiva de las demandas de trabajo dependiente y trabajo por cuenta propia	Realizar la observación, mapeo y prospectiva de las demandas del mundo de trabajo y las necesidades de cualificación de competencias	Mapeo y prospectiva de las demandas del mundo de trabajo y necesidades de cualificación de competencias desarrollado	0	1	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de informes de ejecución
Indicadores de Proceso	Identificación de cualificación de competencias laborales deficiente	Identificar las necesidades de cualificación de competencias laborales en función a las demandas del mundo de trabajo (observación y mapeo)	Necesidades de cualificación de competencias laborales en función a las demandas del mundo de trabajo identificadas	0	1	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de informes de ejecución
Indicadores de Proceso			Creación y validación de los mecanismos que permitan a la UTC identificar permanentemente las necesidades de cualificación en los sectores productivos y mantener actualizado el CPP	0	0	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de informes de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Proceso	Identificación de necesidades de cualificación por sectores y difusión de resultados	Informes de identificación de necesidades de cualificación por sectores y difusión de resultados	0	0	1	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de informes de ejecución
Indicadores de Proceso	Estudios de prospectiva de las demandas del mundo de trabajo y necesidades de cualificación de competencias inexistentes	Estudios de prospectiva de las demandas del mundo de trabajo y necesidades de cualificación de competencias inexistentes	Estudios de prospectiva de las demandas del mundo de trabajo y necesidades de cualificación desarrollados	0	1	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de informes de ejecución
Indicadores de Proceso	Realización de un análisis de prospectiva de cualificaciones para el mundo laboral con la información captada de la evolución de los sistemas productivos		Realización de un análisis de prospectiva de cualificaciones para el mundo laboral con la información captada de la evolución de los sistemas productivos	0	0	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de informes de ejecución
Indicadores de Proceso	Transferencia de los resultados de prospectiva a las entidades de la EFTP y a centros de formación		Transferencia de los resultados de prospectiva a las entidades de la EFTP y a centros de formación	0	0	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de informes de ejecución
Indicadores de Proceso	Diferentes modelos de perfil profesional sin un referente que justifique la oferta formativa		Implementar el Marco Nacional de Cualificaciones	Catálogo de Perfiles de Profesionales aplicados	0	26	26	26	Informes de ejecución		Verificación de informes de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Proceso	Escasa capacidad para actualizar el Catálogo de Perfiles profesionales (CPP)	Elaborar y actualizar Catálogo de Perfiles Profesionales (CPP) para todas las familias profesionales y niveles de competencias de manera participativa	Catálogo de perfiles profesionales actualizado	0	0	1	0	0	Informes de ejecución		Verificación de informes de ejecución
Indicadores de Proceso		Oficialización del MNC-EFTP亨 y su metodología de implementación	Marco Nacional de cualificaciones oficiales actualizado	1	1	1	1	1	Documento de aprobación del MNC-EFTP亨		Verificación del documento de aprobación del MNC-EFTP亨
Indicadores de Proceso			Recolección, procesamiento y análisis de datos de las diferentes familias profesionales de los sectores, coordinados a nivel interinstitucional e intersectorial, con énfasis en la innovación y emprendimiento						Número de familias profesionales actualizadas conforme a las prioridades sectores socioeconómicos, con bases de datos	26	Verificación de informes de ejecución
Indicadores de Proceso			Aprobación y oficialización de la estructura del CPP						Número de documentos oficiales	0	Verificación de informes de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Proceso	No existe una normatividad que facilite la movilidad de trayectorias educativas entre los distintos niveles	Normar la movilidad entre los distintos niveles formativos	Movilidad entre niveles educativos regulada	0	1	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de informes de ejecución
Indicadores de Proceso		Diseño de trayectorias formativas acorde a los niveles del MNC-EFTP y CPP	Número de trayectorias formativas diseñadas	0	26	26	26	26	Informes de ejecución		Verificación de informes de ejecución
Indicadores de Producto		Escasa capacidad para generar una oferta de EFTP pertinente a la demanda de las competencias laborales demandadas en trabajos dependientes y en trabajos por cuenta propia	Oferta EFTP pertinente acorde a la demanda de sectores socioeconómico	nd	nd	nd	nd	nd	Encuesta		Número de egresados/as de programas de EFTP con percepción positiva de los servicios recibidos / Número total de egresados/as de programas de EFTP

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Producto	Diferentes modelos curriculares sin capitalización de la formación	Desarrollar el modelo curricular de la EFTP	Modelo curricular de la EFTP desarrollado	0	1	1	1	1	Documento del modelo curricular de la EFTP		Verificación del documento del modelo curricular de la EFTP
Indicadores de Producto	Modelos curriculares obsoletos y poco flexibles	Definir y aprobar un modelo curricular de cada oferta formativa	Modelos curriculares de cada oferta formativa desarrollados		nd	nd	nd	nd	Documentos de modelos curriculares de cada oferta desarrollados		Verificación de documentos del modelo curricular de la EFTP
Indicadores de Producto											Verificación de programas actualizados
Indicadores de Producto											Verificación de oferta de programas y modalidades flexibles

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Producto		Diseño de un programa de ofertas formativas innovadoras que faciliten la FTP de personas en el aula y en puestos de trabajo * (2)	Programa de ofertas formativas innovadoras diseñado	0	0	1	1	1	Informe de ejecución		Verificación de programa de ofertas formativas innovadoras
Indicadores de Producto		Facilitar la movilidad entre los distintos niveles formativos, de acuerdo con los componentes del subsistema EFTP y MNC-EFTP	Movilidad entre niveles educativos regulada en función a los componentes del subsistema de EFTP y del MNC-EFTP	0	1	1	1	1	Documento de regulación		Verificación del documento de regulación de la movilidad entre niveles educativos
Indicadores de Producto											Verificación de protocolos y/o mecanismos normativos de reconocimiento

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Producto	Modelos de oferta rígidos y no permeables entre niveles y modalidades	Promover nuevas modalidades de EFTP y vías flexibles de aprendizaje (dual, a distancia y otras)	Nuevas modalidades de EFTP y vías flexibles de aprendizaje ofrecidas	nd	nd	nd	nd	nd	Informe de ejecución	Verificación de informes de ejecución	
Indicadores de Producto	Falta de consenso, definición y reglamentación de un modelo de EFTP para modalidades alternativas y flexibles	Construir y normar el modelo de EFTP para modalidades alternativas y flexibles	Nuevas modalidades de EFTP y vías flexibles de aprendizaje diseñadas	nd	nd	nd	nd	nd	Documentos de nuevas modalidades de EFTP y vías flexibles	Verificación de documentos	
Indicadores de Producto											

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Producto	Desarrollo de pasantías en el ámbito laboral para adquirir experiencias de la EFTP dual, con participación de los CTS y mesas territoriales de empleo dirigido a formadores	Número de pasantías por programa para formados y formadores	0	0	50	50	50	50	Registros administrativos		Verificación de la información de los registros administrativos
Indicadores de Producto	Realización de un análisis de información de empresas por parte de los centros con el fin de captar plazas formativas y laborales en EFTP dual	Número de programas de inserción con énfasis en la formación técnica dual	0	0	3	6	9		Informe de ejecución		Verificación de ejecución de los programas de inserción con énfasis en la formación técnica dual
Indicadores de Producto	Formación docente fragmentada y sin un modelo pedagógico común	Fortalecer la formación y el desempeño de docentes, formadores, instructores y equipos de los centros							Informe de ejecución		Verificación de la información de los informes de ejecución
Indicadores de Producto	Funcionamiento de instituciones formadoras de docentes fragmentadas	Articular con el Subsistema de formación docente inicial y permanente, los procesos de selección y profesionalización que aseguren la calidad de la enseñanza							Informe de ejecución		Verificación de la información de los informes de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Producto		Definición de la metodología y programa de capacitación a formadores, docentes y gestores de los centros de formación en el sistema de calidad y mejora continua	Número de metodologías y programas de capacitación en el sistema de calidad y mejora continua definidos	0	0	2	2	2	Documentos de metodologías y programas de capacitación	Verificación de los documentos	
Indicadores de Producto		Diseño del marco de cualificaciones docente	Marco de cualificaciones EFTP-H	0	1	1	1	0	Documentos del MNC-EFTP-H	Verificación del documento	
Indicadores de Producto			Desarrollo de un programa integral de formación para los equipos técnicos, docentes e instructores para el acompañamiento, seguimiento y evaluación del desempeño docente * (3)	Número de docentes / formadores acompañados con asistencia técnica y metodológica	0	500	1000	2000	Informes de ejecución	Verificación de los informes de ejecución	
Indicadores de Producto			Desarrollo de un registro integral de información de docentes / instructores / formadores. (ubicación geográfica, especialidad, niveles entre otros)	Registro de información docente/instructores/formadores (ubicación geográfica, especialidad, niveles entre otros)	0	0	1	1	1	Registro administrativo	Verificación del registro administrativo

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Producto	Desarrollo de programas de formación docente inicial y permanente, que contemple: actualización técnica, pedagógica con metodologías de enseñanza aprendizaje basado en las tendencias tecnológicas, pasantías en las empresas, organizaciones y otras relacionadas	Número de docentes/formadores actualizados en el ámbito técnico disciplinar, pedagógico y tecnológico	0	1600	1600	1600	1600	1600	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto	Capacitación de equipos directivos en gestión institucional	Número de Equipos directivos formados en innovación, emprendimiento y gestión institucional	0	4	4	4	4	4	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto	Formación a docentes, instructores, gestores, supervisores y otros agentes de la comunidad educativa para desarrollar propuestas de atención a los colectivos vulnerables, la prevención de la violencia y el acoso y la igualdad de género	Formación a docentes, instructores, gestores, supervisores y otros agentes de la comunidad educativa para desarrollar propuestas de atención a los colectivos vulnerables, la prevención de la violencia y el acoso y la igualdad de género	nd	nd	nd	nd	nd	nd	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Producto	La docencia no recibe el reconocimiento social que merece	Desarrollar mecanismos de certificación y reconocimiento para la dignificación de la carrera docente, conforme a un marco de perfil docente / formador / instructor requerido para cada componente del subsistema	Mecanismos de certificación y reconocimiento para la dignificación de la carrera docente desarrollado	0	0	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto		Normalización de la carrera docente para su profesionalización	Carrera docente normalizada	0	0	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto		Formulación de procedimientos administrativos, técnicos y legales para la evaluación y certificación de las competencias docentes	Número de procedimientos e instrumentos diseñados	0	0	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto		Establecer la red de instituciones de formación docente y modelo pedagógico	Red de instituciones de formación docente y modelo pedagógico establecido	0	0	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto		Diseño del programa de la red de entidades de formación docentes con sus reglamentos	Programa de la red de entidades de formación docentes con sus reglamentos desarrollado	0	0	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Producto		Coordinación del trabajo con la red de entidades de formación docentes las estrategias adoptadas y su respectiva evaluación	Trabajo con la red de entidades de formación docentes las estrategias adoptadas y su respectiva evaluación coordinado	0	1	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto		Profesionalizar la carrera docente con posibilidades de progresión social	Carrera docente con posibilidades de progresión social	0	0	0	1	1	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto		Diseño de un marco de cualificaciones docentes para el estímulo vocacional, movilidad y trayectoria profesional	Marco de cualificaciones docentes para el estímulo vocacional, movilidad y trayectoria profesional desarrollado	0	0	0	1	1	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto		Normalización de la carrera docente para su profesionalización	Carrera docente para su profesionalización normalizada	0	0	0	1	1	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto		Procesos de reconocimiento, validación y certificación de competencias laborales	Número de trabajadores/as que cuentan con certificado de competencias laborales	0	0	0	500	500	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Producto	Inexistentes procesos institucionales de reconocimiento, validación y certificación de todas las formas de aprendizajes para el acceso y movilidad a lo largo y ancho de la vida	Fortalecer el dispositivo de reconocimiento, validación y certificación de competencias adquiridas por la experiencia laboral y vías no formales (RVCC)	Dispositivo de RVCC adquirida por la experiencia laboral y vías no formales implementado en todas las instituciones y centros de formación de EFTP	0	1	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto	Diferentes instituciones y modelos de RVC de competencias técnicas profesionales desarticuladas	Desarrollar un modelo nacional de reconocimiento, validación y certificación de competencias técnicas profesionales adquiridas a través de la experiencia profesional, vías formales y no formales	Modelo nacional de reconocimiento, validación y certificación de competencias técnicas profesionales adquiridas a través de la experiencia profesional, vías formales y no formales, desarrollado	0	0	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Producto	Elaboración de instrumentos y mecanismos de información acerca de las trayectorias profesionales y procedimientos administrativos para la evaluación, certificación, reconocimiento de competencias para los usuarios	Número de instrumentos y mecanismos gestionados	0	1	1	1	1	1	Informes de ejecución	Verificación de los informes de ejecución	
Indicadores de Producto	Organización y acreditación de un Centro Evaluador de Competencias Laborales, con sus respectivas capacitaciones, manuales, asesoría técnica, certificación Sistema reconocido a nivel internacional *(4)	Centro Evaluador de Competencias Laborales acreditado	0	1	1	1	1	1	Informes de ejecución	Verificación de los informes de ejecución	
Indicadores de Producto	No existen servicios de orientación para personas que pueden contar con una certificación de sus competencias laborales	Implementar los servicios de orientación a involucrados interesados en su certificación	Servicios de orientación a involucrados interesados en su certificación implementados	0	0	1	1	1	Informes de ejecución	Verificación de los informes de ejecución	

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Producto		Estimulación de las evaluaciones y certificaciones de las competencias laborales en la comunidad trabajadora	Número de personas certificadas e insertadas en el mundo laboral	0	0	0	1	1	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto		Articular los estándares de certificación al CPP	Estándares de certificación al CPP articulados	0	0	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto		Elaboración de un registro nacional de competencias articulado al observatorio prospectivo de mundo laboral	Sistema de registro nacional de competencias elaborado e implementado	0	1	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto		Interés y valoración social de este ámbito de formación y culminación de los cursos limitada	Conocimiento, valoración y culminación con éxito la EFTP								Número de egresados/as que valoran positivamente los programas de EFTP / Número total de egresados/as de programas de EFTP
Indicadores de Producto		Falta de orientación vocacional para mejorar el proceso de selección de estudios	Promover la orientación vocacional y profesional								Verificación del número de jóvenes de 15 a 24 años que participan en el programa de orientación vocacional y profesional

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Producto	Modelo de orientación y profesional y desarticulado y sin un marco conceptual claro	Desarrollar un modelo nacional de orientación vocacional y profesional	Desarrollar un modelo nacional de orientación vocacional y profesional	0	1	1	1	1	Documento del modelo nacional de orientación vocacional y profesional y desarrollado	Verificación del documento	
Indicadores de Producto			Elaboración del diagnóstico y propuesta de un Modelo Nacional de Orientación Vocacional y Profesional, contemplando la normativa institucional, metodología, alcance, trayectoria formativa y profesional	Propuesta de Modelo Nacional de Orientación y Profesional elaborada	0	1	1	0	0	Documento del Modelo Nacional de Orientación Vocacional y Profesional elaborado	Verificación del documento
Indicadores de Producto			Diseño de un plan de implementación y estrategias institucionales para la orientación vocacional y profesional e itinerarios de formación	Plan de Implementación para la Orientación Profesional elaborado	0	1	0	0	0	Documento del Plan de Implementación de la Orientación Profesional elaborado	Verificación del documento
Indicadores de Producto			Fortalecimiento y vinculación a los orientadores, por medio de redes y / comunidades de aprendizaje y colaboración, en todos los componentes del subsistema	Número de redes de aprendizaje y colaboración en todos los componentes del subsistema articuladas	0	1	1	1	1	Informe de ejecución	Verificación del informe de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Producto		Desarrollo de jornadas de orientación vocacional y profesional dirigidas a la población estudiantil, trabajadores/as, migrantes retornados, mujeres, personas desempleadas para encaminarlos por trayectorias de EFTP * (5)	Número de jornadas de orientación vocacional y profesional desarrolladas	nd	nd	nd	nd	nd	Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución
Indicadores de Producto	Trayectorias educativas, formativas y laborales desarticulada	Ajustar las trayectorias educativas, formativas y laborales	Trayectorias educativas, formativas y laborales ajustadas	nd	nd	nd	nd	nd	Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución
Indicadores de Producto		Definición de trayectorias educativas, formativas y laborales de acuerdo con el MNC-EFTP para facilitar el tránsito de la población por la EFTP a lo largo de la vida	Trayectorias educativas, formativas y laborales de acuerdo con el MNC-EFTP para facilitar el tránsito de la población por la EFTP a lo largo de la vida	nd	nd	nd	nd	nd	Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución
Comunicación de los servicios de EFTP fragmentada		Desarrollar la estrategia de comunicación y mejora del atractivo de la EFTP	Estrategia de comunicación implementada	0	1	1	1	1	Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución
Indicadores de Producto		Poca valoración social a programas de EFTP	Difundir información sobre la importancia de la EFTP	Información sobre la importancia de la EFTP difundida	0	1	1	1	1	Informe de ejecución	Verificación del informe de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Producto	Elaboración de la estrategia de promoción y difusión para resaltar la importancia de la EFTP ante las comunidades educativas, empresariales y la comunidad beneficiaria elaborada	Estrategia de promoción y difusión para resaltar la importancia de la EFTP ante las comunidades educativas, empresariales y la comunidad beneficiaria elaborada		0	1	1	1	1	Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución
Indicadores de Producto	Información sobre la oferta de servicios de la EFTP insuficiente	Difundir información sobre la oferta de servicios de la EFTP	Información sobre la oferta de servicios de la EFTP difundida	0	0	1	1	1	Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución
Indicadores de Producto	Desarrollo de acciones informativas, campañas de sensibilización, divulgación y comunicación del SEFTP para la mejora y atracción de la oferta formativa de EFTP dirigida a la orientación vocacional y profesional	Número de campañas de sensibilización, divulgación y comunicación del SEFTP realizadas	0	1	1	1	1	1	Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución
Indicadores de Producto	Difundir información de los resultados de la EFTP	Información de los resultados de la EFTP difundida	0	0	1	1	1	1	Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución
Indicadores de Producto	Elaboración de informes de gestión y resultados producto de la implementación de la política de EFTP	Informes de gestión y resultados producto de la implementación de la política de EFTP difundidos	0	0	1	1	1	1	Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indica-dores de Producto		Desarrollar la imagen corporativa	Desarrollar la imagen corporativa						Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución
Indica-dores de Producto		Elaboración de un diagnóstico de percepción social de la EFTP como línea base para proponer la estrategia nacional e imagen comunicacional	Número de informes de diagnósticos de percepción social de la estrategia comunicacional	0	1	1	1	1	Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución
Indica-dores de Producto		Diseño de manuales de marca (imagen) y uso de la comunicación del subsistema	Manual de marca y uso de la comunicación diseñado	0	1	0	0	1	Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución
Indica-dores de Producto		Elaboración de protocolos de comunicación interna y coordinación con áreas de comunicación de otros actores del SEFTP	Número de protocolos de comunicación interna elaborados	0	1	1	1	1	Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución
Indica-dores de Proceso		Ejes transversales							Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución
Indica-dores de Proceso		Inadecuada innovación y promoción de emprendimientos en los sectores productivos y sociales,	Procesos de innovación aplicada en EFTP y de fomento a la creatividad y emprendimiento productivo desarrollados	0	0	1	1	1	Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Proceso	Inexistentes redes de investigación, innovación, emprendimiento para la transferencia tecnológica entre los centros de formación y profesionalización	Establecer redes de investigación, innovación, emprendimiento para la transferencia tecnológica entre los Centros de formación y profesionalización	Redes de investigación, innovación, emprendimiento para la transferencia tecnológica entre los centros de formación y profesionalización establecidos	0	0	1	1	1	Informe de ejecución	Verificación del informe de ejecución	
	Indicadores de Proceso	Organización de equipos de investigación en redes para el fomento de la creatividad y el emprendimiento mediante: herramientas tecnológicas y análogas, recursos pedagógicos, equipamiento, materiales, capacitaciones, asistencia técnica y acompañamiento	Número de equipos de investigación en redes organizado	0	4	4	4	4	Informe de ejecución	Verificación del informe de ejecución	

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Proceso	Insuficientes investigaciones articuladas y promovidas para desarrollar proyectos para mejorar la competitividad de los sectores productivos y sociales	Consolidar las investigaciones que permitan desarrollar en proyectos para mejorar la competitividad de los sectores productivos y sociales	Investigaciones que permitan desarrollar en proyectos para mejorar la competitividad de los sectores productivos y sociales consolidados	0	0	1	1	1	Informe de ejecución	Verificación del informe de ejecución	
Indicadores de Proceso	Indicadores de Proceso	Articulación de las convocatorias nacionales de investigación, canalizando recursos financieros para el desarrollo de proyectos	Número de proyectos de investigación con presupuesto articulado y vinculado con sectores sociales y productivo	0	0	8	8	8	Informe de ejecución	Verificación del informe de ejecución	
Indicadores de Proceso	Indicadores de Proceso	Coordinación de la participación de las instituciones públicas que lideran la investigación, empresas, centros de educación y formación, en el desarrollo de los proyectos y transferencia tecnológica	Número de consorcios integrados de innovación establecidos	0	4	4	4	4	Informe de ejecución	Verificación del informe de ejecución	

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Proceso	Sistematización, documentación y divulgación de los proyectos de investigación	Número de proyectos divulgados	0	1	1	1	1	1	Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución
Indicadores de Proceso	Recopilar y divulgar buenas prácticas (BP) de investigación, innovación y transferencia tecnológica a la sociedad	Buenas prácticas (BP) de investigación, innovación y transferencia tecnológica a la sociedad difundidas	0	0	1	1	1	1	Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución
Indicadores de Proceso	Difusión de las BP identificadas durante la sistematización de la investigación para su efectiva transferencia	BP identificadas durante la sistematización de la investigación para su efectiva transferencia difundidas	0	0	1	1	1	1	Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución
Indicadores de Proceso	Desarrollar el sistema de gestión de la innovación con enfoque territorial	Sistema de gestión de la innovación con enfoque territorial desarrollado	0	0	1	1	1	1	Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución
Indicadores de Proceso	Definición de los mecanismos para implementar el sistema de gestión de la innovación con enfoque territorial	Mecanismos para implementar el sistema de gestión de la innovación con enfoque territorial definidos	0	0	1	1	1	1	Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución
Indicadores de Proceso	Desarrollar investigaciones de innovación aplicada a la mejora de las MiPyME desarrolladas	Investigaciones de innovación aplicada a la mejora de las MiPyME desarrolladas	0	0	1	1	1	1	Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Proceso	Definición de las líneas de investigación aplicada a desarrollar con sectores de la MiPyME	Líneas de investigación aplicada a desarrollar con sectores de la MiPyME definidas	0	0	1	1	1	1	Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución
Indicadores de Proceso	Desarrollo de jornadas nacionales para promover investigaciones de innovación aplicada que fomenten el desarrollo del talento humano para la productividad en MiPyME * (6)	Jornadas nacionales para promover investigaciones de innovación aplicada que fomenten el desarrollo del talento humano para la productividad en MiPyME desarrolladas	0	0	1	1	1	1	Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución
Indicadores de Proceso	Asignación de fondos para proyectos de investigación e innovación aplicada en sectores de MiPyME	Fondos para proyectos de investigación e innovación aplicada en sectores de MiPyME asignados	0	1	1	1	1	1	Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución
Indicadores de Proceso	Desarrollar programas de emprendimiento orientados a la innovación	Programas de emprendimiento orientados a la innovación desarrollados	0	0	1	1	1	1	Informe de ejecución		Verificación del informe de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indica-dores de Proceso	Procesos impulsores de emprendimientos orientados a la innovación frag-mentados	Coordinación del trabajo con los sectores impulsores de emprendimientos orientados a la innovación para desarrollar y mejorar programas de emprendimiento que fomenten la creación de puestos de trabajo productivos sustentados en una EFTP de calidad desarrollados	Trabajo con los sectores impulsores de emprendimientos orientados a la innovación para desarrollar y mejorar programas de emprendimiento que fomenten la creación de puestos de trabajo productivos sustentados en una EFTP de calidad desarrollados	0	1	1	1	1	Informe de ejecución	Verificación del informe de ejecución	
Indica-dores de Producto	Débiles procesos de inclusión social e igualdad de género	Fortalecer la equidad y cohesión social e igualdad de género en la EFTP	Porcentaje de mujeres sin nivel educativo egresadas de los programas de EFTP	nd	nd	nd	nd	nd	Registro administra-tivo	Número de mujeres sin nivel educativo egresadas de los programas de EFTP / Número total de egresadas/as de pro-gramas de EFTP	
Indica-dores de Producto	Escasa parti-cipación de las mujeres en el mundo de trabajo	Fortalecer el acceso a la EFTP de las mujeres en condición de vulnerabilidad	Porcentaje de mujeres que cuentan con un certificado de competencias laborales	nd	nd	nd	nd	nd	Registro administra-tivo	Número de mujeres sin nivel educativo con certificado de competencias labora-les / Total de trabaja-dores/as con certifica-do de competencias laborales	

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Producto	Indicadores de Producto	Coordinación de la cooperación entre entidades, instituciones públicas y privadas u otros actores claves, relacionados al ámbito de la convivencia, la inclusión, la seguridad y la igualdad de género en EFTP	Mecanismo de coordinación interinstitucional desarrollado	0	0	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto	Indicadores de Producto	Formación a docentes, instructores, gestores, supervisores y otros agentes de la comunidad educativa para desarrollar propuestas de atención a los colectivos vulnerables, la prevención de la violencia y el acoso y la igualdad de género	Número de propuestas de atención a los colectivos vulnerables, la prevención de la violencia y el acoso y la igualdad de género implementadas	0	0	2	2	2	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto	Indicadores de Producto	Escasa participación de la población indígena y afrohondureña en el mundo de trabajo	Porcentaje de trabajadores indígenas que cuentan con un certificado de competencias laborales	nd	nd	nd	nd	nd	Registro administrativo		Número de trabajadores indígenas con certificado de competencias laborales/ Total de trabajadores/ as con certificado de competencias laborales
Indicadores de Producto	Indicadores de Producto	Actualización y/o incorporación de normas, materiales y metodologías desde la perspectiva de la inclusión	Número de normas, materiales y metodologías, actualizadas	0	0	2	2	2	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Producto	Establecimiento de incentivos de participación igualitaria en los programas de formación de EFTP	Porcentaje de educandos matriculados en la EFTP con incentivos otorgados	0	10 %	10 %	10 %	10 %	Informes de ejecución			Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto	Escasa participación de las personas con discapacidad en el mundo de trabajo	Porcentaje de trabajadores con discapacidad que cuentan con un certificado de competencias laborales	nd	nd	nd	nd	nd	Registro administrativo			Número de trabajadores/as con discapacidad con certificado de competencias laborales / Total de trabajadores/as con certificado de competencias laborales
Indicadores de Producto	Actualización y/o incorporación de normas, materiales y metodologías desde la perspectiva de la inclusión de personas con discapacidad	Normas, materiales y metodologías desde la perspectiva de la inclusión de personas con discapacidad actualizada	0	0	1	1	1	Informes de ejecución			Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto	Establecimiento de incentivos de participación igualitaria de personas con discapacidad en los programas de formación de EFTP	Incentivos de participación igualitaria de personas con discapacidad en los programas de formación de EFTP establecidos	0	0	1	1	1	Informes de ejecución			Verificación de los informes de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Producto	Bajos niveles de rehabilización y participación en el mundo de trabajo de adolescentes en conflicto con la ley	Fortalecer el acceso a la EFTP de adolescentes en conflicto con la ley	Porcentaje de adolescentes en conflicto con la ley egresados/as de programas de EFTP	nd	nd	nd	nd	nd	Registro administrativo	Número de adolescentes en conflicto con la ley egresados/as de programas de EFTP / Número total de egresados/as de programas de EFTP	
Indicadores de Producto	Bajos niveles de rehabilización y participación en el mundo de trabajo de adolescentes en conflicto con la ley	Actualización y/o incorporación de normas, materiales y metodologías desde la perspectiva de la inclusión de adolescentes en conflicto con la ley	Normas, materiales y metodologías desde la perspectiva de la inclusión de adolescentes en conflicto con la ley actualizadas	0	1	1	1	1	Informes de ejecución	Verificación de los informes de ejecución	
Indicadores de Producto	Bajos niveles de rehabilización y participación en el mundo de trabajo de adolescentes en conflicto con la ley	Establecimiento de incentivos de participación igualitaria de adolescentes en conflicto con la ley en los programas de formación de EFTP establecidos	Incentivos de participación igualitaria de adolescentes en conflicto con la ley en los programas de formación de EFTP establecidos	0	1	1	1	1	Informes de ejecución	Verificación de los informes de ejecución	
Indicadores de Producto	Bajos niveles de rehabilización y participación en el mundo de trabajo de personas privadas de libertad	Fortalecer el acceso a la EFTP de privados de libertad	Porcentaje de personas privadas de libertad egresadas de programas de EFTP	nd	nd	nd	nd	nd	Registro administrativo	Número de personas privadas de libertad egresadas de programas de EFTP / Número total de personas egresadas de programas de EFTP	

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Producto		Actualización y/o incorporación de normas, materiales y metodologías desde la perspectiva de personas adultas privados de libertad	Normas, materiales y metodologías desde la perspectiva de personas adultas privados de libertad actualizados	0	1	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto		Establecimiento de incentivos de participación igualitaria de personas adultas privados de libertad en los programas de formación de EFTP	Incentivos de participación igualitaria de personas adultas privados de libertad en los programas de formación de EFTP establecidos	0	1	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto		Bajos de participación en el mundo de trabajo de jóvenes con bajo nivel de escolaridad	Porcentaje de jóvenes sin nivel educativo o nivel de educación primaria incompleta egresados/as de programas de EFTP	nd	nd	nd	nd	nd	Registro administrativo		Número de jóvenes sin nivel educativo o nivel de educación primaria incompleta egresados/as de programas de EFTP / Número total de personas egresadas de programas de EFTP
Indicadores de Producto		Actualización y/o incorporación de normas, materiales y metodologías desde la perspectiva de jóvenes con bajo nivel de escolaridad	Normas, materiales y metodologías desde la perspectiva de jóvenes con bajo nivel de escolaridad actualizadas	0	1	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Producto		Establecimiento de incentivos de participación igualitaria de jóvenes con bajo nivel de escolaridad en los programas de formación de EFTP	Incentivos de participación igualitaria de jóvenes con bajo nivel de escolaridad en los programas de formación de EFTP establecidos	0	1	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto		Insuficientes incentivos y programas de EFTP dirigidos a migrantes retornados	Porcentaje de emigrantes retornados egresados/as de programas de EFTP	nd	nd	nd	nd	nd	Registro administrativo		Número de migrantes retornados egresados/as de programas de EFTP / Número total de personas egresadas de programas de EFTP
Indicadores de Producto			Actualización y/o incorporación de normas, materiales y metodologías desde la perspectiva de migrantes retornados	Normas, materiales y metodologías desde la perspectiva de migrantes retornados actualizadas	0	1	1	1	1	Informes de ejecución	Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto			Establecimiento de incentivos de participación igualitaria de migrantes retornados en los programas de formación de EFTP establecidos	Incentivos de participación igualitaria de migrantes retornados en los programas de formación de EFTP establecidos	0	1	1	1	1	Informes de ejecución	Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto			Inseguridad y riesgo en la convivencia pacífica en los centros de EFTP	Número de centros de EFTP que cuentan con mayores niveles de seguridad	nd	nd	nd	nd	nd	Informes de ejecución	Verificación de los informes de ejecución

Tipo de indicador	Problema	Descripción	Indicador	LB	2024	2025	2026	2027	Medios de verificación	Supuesto	Método de cálculo
Indicadores de Producto		Desarrollo de un programa de Entornos Protectores para fortalecer la seguridad y convivencia pacífica en centros de EFTP	Programa de Entornos Protectores para fortalecer la seguridad y convivencia pacífica en centros de EFTP desarrollado	0	1	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución
Indicadores de Producto		Transferencia de la metodología del Programa de Entornos Protectores a centros de EFTP para fortalecer la seguridad y convivencia pacífica	Metodología del Programa de Entornos Protectores a centros de EFTP para fortalecer la seguridad y convivencia pacífica transferida	0	1	1	1	1	Informes de ejecución		Verificación de los informes de ejecución

**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Mauricio Alzérreca

### Anexo 3: Fichas Técnicas de Indicadores

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Ingreso mensual de egresados/as de programas de EFTP con un nivel de ingreso mensual menor al salario mínimo nacional desagregado por ocupación principal
Nombre del indicador	Porcentaje de egresados/as de programas de EFTP con un nivel de ingreso mensual menor a un salario mínimo en el sector privado
Tipo de indicador	Impacto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Porcentaje
Método de cálculo	Número de egresados/as de programas de EFTP con un nivel de ingreso mensual menor a un salario mínimo en el sector privado / Número de egresados/as de programas de EFTP en el sector privado
Desagregación	Dominio – sexo - nivel educativo – centro de educación y formación técnico profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Ingreso mensual de egresados/as de programas de EFTP con un nivel de ingreso mensual menor al salario mínimo nacional desagregado por ocupación principal
Nombre del indicador	Porcentaje de egresados/as de programas de EFTP con un nivel de ingreso mensual menor a un salario mínimo en el trabajo por cuenta propia
Tipo de indicador	Impacto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Porcentaje
Método de cálculo	Número de egresados/as de programas de EFTP con un nivel de ingreso mensual menor a un salario mínimo en trabajos por cuenta propia / Número de egresados/as de programas de EFTP en trabajos por cuenta propia
Desagregación	Dominio – sexo - nivel educativo – centro de educación y formación técnico profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Tasa de participación en el mundo laboral de egresados/as de programas de EFTP por nivel educativo
Nombre del indicador	Porcentaje de egresados/as de programas de EFTP sin nivel educativo que participa en el mundo laboral
Tipo de indicador	Efecto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Porcentaje
Método de cálculo	Número de egresados/as de programas de EFTP sin nivel educativo que participa en el mundo laboral / Número de egresados/as de programas de EFTP sin nivel educativo
Desagregación	Dominio – sexo - nivel educativo – centro de educación y formación técnico profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Tasa de participación en el mundo laboral de egresados/as de programas de EFTP por nivel educativo
Nombre del indicador	Porcentaje de egresados/as con nivel educativo de primaria de programas de EFTP que participa en el mundo laboral
Tipo de indicador	Efecto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Porcentaje
Método de cálculo	Número de egresados/as de programas de EFTP con educación primaria que participa en el mundo laboral / Número de egresados/as de programas de EFTP con educación primaria
Desagregación	Dominio – sexo - nivel educativo – centro de educación y formación técnico profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Desarrollo de emprendimientos por cuenta propia de egresados/as de programas de EFTP
Nombre del indicador	Incremento porcentual de egresados/as de programas de EFTP que desarrollan proyectos de emprendimiento por cuenta propia
Tipo de indicador	Efecto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Porcentaje
Método de cálculo	([Número de egresados/as de programas de EFTP que desarrollan proyectos de emprendimiento por cuenta propia en el año n+1 / Número de egresados/as de programas de EFTP que desarrollan proyectos de emprendimiento por cuenta propia en el año n] - 1)
Desagregación	Dominio – sexo - nivel educativo – centro de educación y formación técnico profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Incremento en la actividad laboral (trabajo asalariado y cuenta propia) de egresados/as de los programas de EFTP
Nombre del indicador	Incremento porcentual de la tasa de ocupación de los egresados/as de programas de EFTP
Tipo de indicador	Efecto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Porcentaje
Método de cálculo	([Número de egresados/as de programas de EFTP que están ocupados en el año n+1 / Número de egresados/as de programas de EFTP que están ocupados en el año n] - 1)
Desagregación	Dominio – sexo - nivel educativo – centro de educación y formación técnico profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Jóvenes de 15 a 24 años que terminan los programas de EFTP
Nombre del indicador	Incremento porcentual de la tasa de finalización de programas de EFTP
Tipo de indicador	Resultado
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Porcentaje
Método de cálculo	([Número de egresados/as de programas de EFTP n / Número de matriculados en programas de EFTP que están ocupados en el año n-x] - 1)
Desagregación	Dominio – sexo - nivel educativo – centro de educación y formación técnico profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Jóvenes de 15 a 24 años que participan en programas de educación y formación técnica profesional
Nombre del indicador	Matrícula bruta de jóvenes de 15 a 24 años en programas de educación y formación técnica profesional
Tipo de indicador	Resultado
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Porcentaje
Método de cálculo	(Jóvenes de 15 a 24 años matriculados en programas de EFTP / Población de jóvenes de 15 a 24 años)
Desagregación	Dominio – sexo - nivel educativo – centro de educación y formación técnico profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Certificación de competencias laborales
Nombre del indicador	Incremento porcentual de personas con certificación de competencias laborales
Tipo de indicador	Resultado
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Porcentaje
Método de cálculo	$([\text{Número de personas con certificación de competencias laborales en el año } n+1 / \text{Número de personas con certificación de competencias laborales en el año } n] - 1)$
Desagregación	Dominio – sexo - nivel educativo – centro de educación y formación técnico profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Establecer los estándares e indicadores de calidad del subsistema de acreditación de los centros de EFTP
Nombre del indicador	Porcentaje de centros de EFTP acreditados
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Porcentaje
Método de cálculo	Número de centros de EFTP con acreditación / Número total de centros de EFTP
Desagregación	Dominio – sexo - nivel educativo

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Establecer los estándares e indicadores de calidad del subsistema de acreditación de los centros de EFTP
Nombre del indicador	Porcentaje de centros de EFTP acreditados
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Porcentaje
Método de cálculo	Número de centros de EFTP con acreditación / Número total de centros de EFTP
Desagregación	Dominio – sexo - nivel educativo

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Establecer los estándares e indicadores de calidad del subsistema de acreditación de los centros de EFTP
Nombre del indicador	Porcentaje de centros de EFTP acreditados
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Porcentaje
Método de cálculo	Número de centros de EFTP con acreditación / Número total de centros de EFTP
Desagregación	Dominio – sexo - nivel educativo

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Oferta EFTP pertinente acorde a la demanda de sectores socioeconómico
Nombre del indicador	Porcentaje de egresados/as de programas de EFTP con percepción positiva de los servicios recibidos
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Porcentaje
Método de cálculo	Número de egresados/as de programas de EFTP con percepción positiva de los servicios recibidos / Número total de egresados/as de programas de EFTP
Desagregación	Dominio – sexo - nivel educativo – centros de educación y formación técnico profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Desarrollar el modelo curricular de la EFTP
Nombre del indicador	Modelo curricular de la EFTP desarrollado
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Documento
Método de cálculo	Verificación del documento del modelo curricular de la EFTP
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Definir y aprobar un modelo curricular de cada oferta formativa
Nombre del indicador	Modelos curriculares de cada oferta formativa desarrollados
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Documento del modelo curricular de la EFTP
Método de cálculo	Verificación del documento del modelo curricular de la EFTP
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Adecuación del modelo curricular y las capacidades técnicas pedagógicas de los centros para la innovación diseño y rediseño curricular, en correspondencia al CPP, MNC EFTP y demandas regionales de desarrollo, considerando la planificación, instrumentalización, capacitación
Nombre del indicador	Número de programas actualizados de acuerdo CPP, MNC y estudios del mundo del trabajo.
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informe de ejecución
Método de cálculo	Verificación de programas actualizados
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Diseñar y rediseñar las ofertas formativas en las instituciones, incorporando modalidades flexibles
Nombre del indicador	Diseño de oferta de programas y modalidades flexibles de EFTP desarrollado
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informe de ejecución
Método de cálculo	Verificación de oferta de programas y modalidades flexibles
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Diseño de un programa de ofertas formativas innovadoras que faciliten la FTP de personas en el aula y en puestos de trabajo
Nombre del indicador	Programa de ofertas formativas innovadoras diseñado
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informe de ejecución
Método de cálculo	Verificación de oferta de programas y modalidades flexibles
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Facilitar la movilidad entre los distintos niveles formativos, de acuerdo con los componentes del subsistema EFTP y MNC EFTP.
Nombre del indicador	Movilidad entre niveles educativos regulada en función a los componentes del subsistema de EFTP y del MNC-EFTP
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Documento de regulación
Método de cálculo	Verificación del documento de regulación de la movilidad entre niveles educativos
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Desarrollo de los instrumentos de reconocimiento, convalidación y homologación de la formación entre las cualificaciones (títulos, certificaciones, diplomas) de los distintos niveles, con su respectiva normativa entre los planes de desgaste, rediseños y nuevos diseños de oferta académica
Nombre del indicador	Número de protocolos y/o mecanismos normativos de reconocimiento
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informe de ejecución
Método de cálculo	Verificación de protocolos y/o mecanismos normativos de reconocimiento
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Promover nuevas modalidades de EFTP y vías flexibles de aprendizaje (dual, a distancia y otras)
Nombre del indicador	Nuevas modalidades de EFTP y vías flexibles de aprendizaje ofrecidas
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informe de ejecución
Método de cálculo	Verificación de informes de ejecución
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Construir y normar el modelo de EFTP para modalidades alternativas y flexibles
Nombre del indicador	Nuevas modalidades de EFTP y vías flexibles de aprendizaje diseñadas
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Documentos de nuevas modalidades de EFTP y vías flexibles
Método de cálculo	Verificación de documentos
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Armonización de los diseños de EFTP dual al Código de Trabajo y otras leyes relacionadas para desarrollar adecuadamente las relaciones de empleadores y aprendices (población joven y adulta) (recursos de aprendizaje compatible a la modalidad formativa desarrollada)
Nombre del indicador	Número de programas de EFTP dual armonizados al marco legal pertinente.
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de programas de EFTP dual armonizados al marco legal
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Desarrollo de pasantías en el ámbito laboral para adquirir experiencias de la EFTP dual con participación de los CTS y mesas territoriales de empleo dirigido a formadores
Nombre del indicador	Número de pasantías por programa para formados y formadores
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Registros administrativos
Método de cálculo	Verificación de la información de los registros administrativos
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Realización de un análisis de información de empresas por parte de los centros con el fin de captar plazas formativas y laborales en EFTP dual
Nombre del indicador	Número de programas de inserción con énfasis en la formación técnica dual
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informe de ejecución
Método de cálculo	Verificación de ejecución de los programas de inserción con énfasis en la formación técnica dual
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Fortalecer la formación y el desempeño de docentes, formadores, instructores y equipos de los centros
Nombre del indicador	Número de docentes, formadores y gestores capacitados en sistemas de calidad y mejora continua
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informe de ejecución
Método de cálculo	Verificación de la información de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Articular con el Subsistema de Formación Docente Inicial y Permanente, los procesos de selección y profesionalización que aseguren la calidad de la enseñanza
Nombre del indicador	Procesos de selección y profesionalización de docentes en función a la formación docente inicial y permanente
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informe de ejecución
Método de cálculo	Verificación de la información de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Definición de la metodología y programa de capacitación a formadores, docentes y gestores de los centros de formación en el sistema de calidad y mejora continua
Nombre del indicador	Número de metodologías y programas de capacitación en el sistema de calidad y mejora continua definidos
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Documentos de metodologías y programas de capacitación
Método de cálculo	Verificación de la información de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Diseño del marco de cualificaciones docente
Nombre del indicador	Marco de cualificaciones EFTPHE actualizado
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Documentos del MNC
Método de cálculo	Verificación del documento
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Desarrollo de un programa integral de formación para los equipos técnicos, docentes e instructores para el acompañamiento, seguimiento y evaluación del desempeño docente
Nombre del indicador	Número de docentes / formadores acompañados con asistencia técnica y metodológica.
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Desarrollo de un registro integral de información de docentes / instructores / formadores (ubicación geográfica, especialidad, niveles entre otros)
Nombre del indicador	Registro de información docente/instructores/formadores desarrollado
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Registro administrativo
Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Desarrollo de programas de formación docente inicial y permanente, que contemple: actualización técnica, pedagógica con metodologías de enseñanza aprendizaje basado en las tendencias tecnológicas, pasantías en las empresas, organizaciones y otras relacionadas
Nombre del indicador	Número de docentes/ formadores actualizados en el ámbito técnico disciplinar, pedagógico y tecnológico.
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución

Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Desarrollo de programas de formación docente inicial y permanente, que contemple: actualización técnica, pedagógica con metodologías de enseñanza aprendizaje basado en las tendencias tecnológicas, pasantías en las empresas
Nombre del indicador	Número de docentes/ formadores actualizados en el ámbito técnico disciplinar, pedagógico y tecnológico
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Capacitación de equipos directivos en gestión institucional
Nombre del indicador	Número de equipos directivos formados en innovación, emprendimiento y gestión institucional
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Formación a docentes, instructores, gestores, supervisores y otros agentes de la comunidad educativa para desarrollar propuestas de atención a los colectivos vulnerables, la prevención de la violencia y el acoso y la igualdad de género
Nombre del indicador	Formación a docentes, instructores, gestores, supervisores y otros agentes de la comunidad educativa para desarrollar propuestas de atención a los colectivos vulnerables, la prevención de la violencia y el acoso y la igualdad de género
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Desarrollar mecanismos de certificación y reconocimiento para la dignificación de la carrera docente, conforme a un marco de perfil docente / formador / instructor requerido para cada componente del subsistema
Nombre del indicador	Mecanismos de certificación y reconocimiento para la dignificación de la carrera docente desarrollado
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Normalización de la carrera docente para su profesionalización
Nombre del indicador	Carrera docente normalizada
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Formulación de procedimientos administrativos, técnicos y legales para la evaluación y certificación de las competencias docentes
Nombre del indicador	Número de procedimientos e instrumentos diseñados
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Establecer la red de instituciones de formación docente y modelo pedagógico
Nombre del indicador	Red de instituciones de formación docente y modelo pedagógico establecido
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Diseño del programa de la red de entidades de formación docentes con sus reglamentos
Nombre del indicador	Programa de la red de entidades de formación docentes con sus reglamentos desarrollado
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Coordinación del trabajo con la red de entidades de formación docentes las estrategias adoptadas y su respectiva evaluación
Nombre del indicador	Trabajo con la red de entidades de formación docentes las estrategias adoptadas y su respectiva evaluación coordinado
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Profesionalizar la carrera docente con posibilidades de progresión social
Nombre del indicador	Carrera docente con posibilidades de progresión social
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Diseño de un marco de cualificaciones docentes para el estímulo vocacional, movilidad y trayectoria profesional
Nombre del indicador	Marco de cualificaciones docentes para el estímulo vocacional, movilidad y trayectoria profesional desarrollado
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Normalización de la carrera docente para su profesionalización
Nombre del indicador	Carrera docente para su profesionalización normalizada
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Procesos de reconocimiento, validación y certificación de competencias laborales desarticulada
Nombre del indicador	Certificación de competencias laborales
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Fortalecer el dispositivo de reconocimiento, validación y certificación de competencias adquiridas por la experiencia laboral y vías no formales (RVCC)
Nombre del indicador	Dispositivo de RVCC adquirida por la experiencia laboral y vías no formales implementado en todas las instituciones y centros de formación de EFTP
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Desarrollar un modelo nacional de reconocimiento, validación y certificación de competencias técnico profesionales adquiridas a través de la experiencia profesional, vías formales y no formales
Nombre del indicador	Modelo nacional de reconocimiento, validación y certificación de competencias técnico profesionales adquiridas a través de la experiencia profesional, vías formales y no formales, desarrollado
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Elaboración de instrumentos y mecanismos de información acerca de las trayectorias profesionales y procedimientos administrativos para la evaluación, certificación, reconocimiento de competencias para los usuarios
Nombre del indicador	Número de instrumentos y mecanismos gestionados
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Organización y acreditación de un Centro Evaluador de Competencias Laborales, con sus respectivas capacitaciones, manuales, asesoría técnica, certificación sistema reconocido a nivel internacional
Nombre del indicador	Dispositivo de RVCC adquirida por la experiencia laboral y vías no formales implementado en todas las instituciones y centros de formación de EFTP
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Implementar los servicios de orientación a involucrados interesados en su certificación
Nombre del indicador	Servicios de orientación a involucrados interesados en su certificación implementados
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Estimulación de las evaluaciones y certificaciones de las competencias laborales en la comunidad trabajadora
Nombre del indicador	Número de personas certificadas e insertadas en el mundo laboral
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Personas certificadas
Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Articular los estándares de certificación al CPP
Nombre del indicador	Estándares de certificación al CPP articulados
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Elaboración de un registro nacional de competencias articulado al observatorio prospectivo de mercado laboral
Nombre del indicador	Sistema de registro nacional de competencias elaborado e implementado
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de los informes de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Conocimiento, valoración y culminación con éxito la EFTP
Nombre del indicador	Porcentaje de egresados/as que valoran los programas de EFTP
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Encuesta
Método de cálculo	Número de egresados/as que valoran positivamente los programas de EFTP / Número total de egresados/as de programas de EFTP
Desagregación	Nacional – Dominio - Sexo - Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Promover la orientación vocacional y profesional
Nombre del indicador	Número de jóvenes de 15 a 24 años que participan en el programa de orientación vocacional y profesional
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Jóvenes
Método de cálculo	Registro administrativo
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Desarrollar un modelo nacional de orientación vocacional y profesional
Nombre del indicador	Desarrollar un modelo nacional de orientación vocacional y profesional
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Documento del modelo nacional de orientación vocacional y profesional elaborado
Método de cálculo	Verificación del documento
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Diseño de un plan de implementación y estrategias institucionales para la orientación vocacional y profesional e itinerarios de formación
Nombre del indicador	Plan de implementación para la vocación profesional elaborado
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Documento del plan de implementación de la vocación profesional elaborado
Método de cálculo	Verificación del documento
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Fortalecimiento y vinculación a los orientadores, por medio de redes y/o comunidades de aprendizaje y colaboración, en todos los componentes del subsistema
Nombre del indicador	Número de redes de aprendizaje y colaboración en todos los componentes del subsistema articuladas
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Redes de Aprendizaje
Método de cálculo	Informe de ejecución
Desagregación	Nacional – Centro de Educación y Formación Técnica Profesional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Desarrollo de jornadas de orientación vocacional y profesional dirigidas a la población estudiantil, trabajadores/as, emigrantes retornados, mujeres, personas desempleadas para encaminarlos por trayectorias de EFTP
Nombre del indicador	Número de jornadas de orientación vocacional y profesional desarrolladas
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Jornadas de orientación
Método de cálculo	Verificación del informe de ejecución
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Ajustar las trayectorias educativas, formativas y laborales
Nombre del indicador	Trayectorias educativas, formativas y laborales ajustadas
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de informes de ejecución
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Definición de trayectorias educativas, formativas y laborales de acuerdo con el MNC-HN para facilitar el tránsito de la población por la EFTP a lo largo de la vida
Nombre del indicador	Trayectorias educativas, formativas y laborales de acuerdo con el MNC-HN para facilitar el tránsito de la población por la EFTP a lo largo de la vida
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Documento
Método de cálculo	Informe de ejecución
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Desarrollar la estrategia de comunicación y mejora del atractivo de la EFTP
Nombre del indicador	Estrategia de comunicación implementada
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación del informe de ejecución
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Difundir información sobre la importancia de la EFTP
Nombre del indicador	Información sobre la importancia de la EFTP difundida
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación de informes de ejecución
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Elaboración de la estrategia de promoción y difusión para resaltar la importancia de la EFTP ante las comunidades educativas, empresariales y la comunidad beneficiaria
Nombre del indicador	Estrategia de promoción y difusión para resaltar la importancia de la EFTP ante las comunidades educativas, empresariales y la comunidad beneficiaria elaborada
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Documento
Método de cálculo	Informe de ejecución
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Difundir información sobre la oferta de servicios de la EFTP
Nombre del indicador	Información sobre la oferta de servicios de la EFTP difundida
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Informes de ejecución
Método de cálculo	Verificación del informe de ejecución
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Desarrollo de acciones informativas, campañas de sensibilización, divulgación y comunicación del SEFTP para la mejora y atracción de la oferta formativa de EFTP dirigida a la orientación vocacional y profesional
Nombre del indicador	Número de campañas de sensibilización, divulgación y comunicación del SEFTP realizadas
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Campañas
Método de cálculo	Verificación de informes de ejecución
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Elaboración de protocolos de comunicación interna y coordinación con áreas de comunicación de otros actores del SEFTP
Nombre del indicador	Número de protocolos de comunicación interna elaborados
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Protocolos
Método de cálculo	Informe de ejecución
Desagregación	Nacional

Política	Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional
Descripción	Transferencia de la metodología del Programa de Entornos Protectores a centros de EFTP para fortalecer la seguridad y convivencia pacífica
Nombre del indicador	Metodología del Programa de Entornos Protectores a centros de EFTP para fortalecer la seguridad y convivencia pacífica transferida
Tipo de indicador	Producto
Entidad Responsable	Unidad Técnica de Cualificación
Unidad de medida	Documento
Método de cálculo	Verificación del documento
Desagregación	Nacional

#### Anexo 4: Análisis POA 2023 – 2024 de las instituciones EFTP

##### POA 2023 CENET

ANÁLISIS DE PLANES OPERATIVOS INSTITUCIONALES EN LAS INSTITUCIONES DE LA EFTP					
INSTITUCIÓN	MISIÓN INSTITUCIONAL		OBJETIVO DE POA VINCULANTE CON LA PPEFTP	PRODUCTOS Y RESULTADOS VINCULANTES CON LA PPEFTP	EJES PPEFTP VINCULADOS CON POA
ESQUILA DE FORMACIÓN DE EMPRENDEDORES EMPRESARIALES CENET	Formamos personas jóvenes y adultas capaces de crear y desarrollar emprendimientos empresariales exitosos que contribuyen a la generación de empleos dignos y al desarrollo y crecimiento económico del país.	2023	<b>Objetivo 1</b> - Contribuir con el país en el aumento de la productividad, producción, riqueza, y generación de empleo, mediante el proceso de formación, capacitación, asesoría y acompañamiento al emprendedor empresarial.	<b>Producto 3</b> - Desarrollo de talleres de formación para el emprendimiento empresarial  <b>Resultado de producto 3:</b> 30 talleres año	<b>Eje 11</b> - Fortalecer la innovación aplicada en EFTP y fomentar la creatividad y emprendimiento productivo
INSTITUTO HONDUREÑO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - IHCIET	Somos una institución que rectora e impulsa el desarrollo científico y tecnológico del país, procurando que la ciencia sea un ejercicio emancipador, resguardando una conexión convergente entre investigación y aplicabilidad, garantizando que la ciencia e innovación se realicen de forma libre e incluyente, respetando el medio ambiente y orientadas a la refundación de la sociedad.		<b>Objetivo 1</b> - Democratizar la generación, gestión y transferencia de conocimiento, desarrollo tecnológico y de innovación, respetando el medio ambiente y orientado a la refundación de la sociedad.	<b>Producto 2</b> - Concursos Nacionales en Ciencia, Tecnología e Innovación (CTI) realizados.  <b>Resultado de producto 2:</b> 2 concursos /año	<b>Eje 11</b> - Fortalecer la innovación aplicada en EFTP y fomentar la creatividad y emprendimiento productivo

Fuente: Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Jaime Velilla, SEFIN (2023)

## POA 2023 - 2024 INFOP

ANÁLISIS DE PLANES OPERATIVOS INSTITUCIONALES EN LAS INSTITUCIONES DE LA EFTP					
INS-TITU-CIÓN	MISIÓN INSTITU-CIONAL		OBJETIVO DE POA VINCULAN-TE CON LA PPEFTP	PRODUCTOS Y RESULTADOS VINCULANTES CON LA PPEFTP	EJES PPEFTP VINCULADOS CON POA
INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL - INFOP	Somos la institución rectora que ofrece formación técnica profesional con calidad a la población económicamente activa, para contribuir a la inserción laboral y al desarrollo económico y social del país.	2023	<b>Objetivo 1</b> - Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades del mundo laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país.	<b>Producto 1:</b> Hombres y mujeres capacitados y certificados a través de cursos de formación alineados a la demanda de los sectores productivos  <b>Resultado de producto 1:</b> 232.154 capacitados  <b>Producto 2:</b> Número de Trabajadores certificados hombres y mujeres en competencias  <b>Resultado del producto 2:</b> participantes 2,250 personas	<b>Eje 8 -</b> Certificación de competencias laborales
		2024	<b>Objetivo 3.1</b> Mejorar la infraestructura actual de las instalaciones del INFOP a nivel nacional con el fin de contar con espacios adecuados que mejoren las condiciones pedagógicas para aprendices y colaboradores.	<b>Producto 3.1.1:</b> remodelación de talleres, construcción de aulas y centros de formación.  <b>Resultado del producto:</b> 15 proyectos en diversos sitios del país.	<b>Eje 1- Fortalecer la gobernanza del Subsistema de Educación y Formación Técnica Profesional (SEFTP)</b>
		2024	<b>Objetivo 1.1.</b> Vincular la oferta de formación técnica profesional de la población hondureña a las necesidades del mundo laboral y políticas nacionales y sectoriales de educación e inserción laboral para contribuir a la productividad y el desarrollo del país.	<b>Objetivo 1.1:</b> Establecer oficialmente documentos normativos nuevos o actualizados para la ejecución de la oferta de formación profesional enfocada en la demanda (normas de competencia, currículos u/o programas curriculares de competencia laborales y manuales).  <b>Resultado del producto:</b> 30 documentos	<b>EJE 5</b> Modelo curricular EFTP  <b>EJE 6</b> Nuevas modalidades
		2024	<b>Objetivo 3.1:</b> Realizar Monitoreo, estudio del mundo laboral y Prospección.	<b>Objetivo 1.2:</b> institucionalizar dos metodologías nuevas o actualizadas para la ejecución o certificación de la oferta institucional de servicios tercerizados que se aplican en los diferentes programas de formación profesional y según los acuerdos con la red de IFP.  <b>Resultado del producto:</b> 2 metodologías  <b>Objetivo 1.3:</b> Diseñar currículos para establecer carreras cortas como nueva oferta institucional y que incluyan los ejes transversales de la formación profesional según PESE (2018-2030).  <b>Resultado del producto:</b> 4 currículos	
		2024		<b>Objetivo 3.1:</b> Identificar las necesidades de Formación Técnica Profesional del mundo laboral.  <b>Resultado del producto:</b> Cuatro ejercicios de análisis de mundo laboral	<b>EJE 3</b> Observación mapeo y prospectiva

**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Jaime Velilla, SEFIN (2023), INFOP (2024)

## POA 2023 SEDUC

ANÁLISIS DE PLANES OPERATIVOS INSTITUCIONALES EN LAS INSTITUCIONES DE LA EFTP					
INSTITUCIÓN	MISIÓN INSTITUCIONAL		OBJETIVO DE POA VINCULANTE CON LA PPEFTP	PRODUCTOS Y RESULTADOS VINCULANTES CON LA PPEFTP	EJES PPEFTP VINCULADOS CON POA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN – SEDUC	Somos la institución del Estado que ejecuta la política educativa nacional; autoriza, organiza, dirige y supervisa los niveles de educación:  Prebásica, Básica, Media y Educación Superior no Universitaria del componente Formal del Sistema Nacional de Educación; asegurando el derecho a la educación de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos, a través, del acceso, permanencia y promoción inclusiva y equitativa de calidad, para formar ciudadanos que contribuyan al desarrollo de la economía social y solidaria, la identidad, el trabajo y la democracia participativa de Honduras.	2023	<b>Objetivo 1</b> – Incrementar el acceso inclusivo y equitativo a niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos en los centros educativos de los niveles de educación Prebásica, Básica, Media y Modalidades Educativas Alternativas para atenderlos con educación de calidad.	<p><b>Producto 3</b> – Centros educativos dotados de herramientas pedagógicas y material de oficina para su buen funcionamiento (Media Presencial).</p> <p>Resultado del producto 3: 322 centros educativos</p> <p><b>Producto 5</b> - Centros educativos dotados de herramientas pedagógicas y material de oficina para su buen funcionamiento (Media a distancia).</p> <p>Resultado del producto 5: 6 centros educativos</p>	<b>Eje 2</b> – Desarrollar el sistema de calidad de la Educación y Formación Técnica Profesional
			<b>Objetivo 2:</b> Mantener la permanencia de educandos (niñas, niños, adolescentes, jóvenes adultos) durante su trayectoria educativa por los niveles de Educación Prebásica, Básica, media y Modalidades Educativas Alternativas para promoverlos al nivel de Educación Superior o al mundo del trabajo y el emprendimiento.	<p><b>Producto 9:</b> Estudios de investigación educativa, realizados y presentados a los tomadores de decisiones</p> <p>Resultado del producto 9: 4 investigaciones</p> <p><b>Producto 10:</b> Docentes formados, sobre temas pertinentes y relevantes, relacionados con el CNB y sus diseños curriculares según necesidades reales de los niveles de Prebásica, Básica, Media y Modalidades Alternativas.</p> <p>Resultado del producto 10: 50 mil docentes</p> <p><b>Producto 15:</b> Jóvenes y adultos atendidos a través de modalidades alternativas Sistema de Educación Media a Distancia (SEMED).</p> <p>Resultado del producto 15: sin resultado</p>	<b>Eje 7</b> – Fortalecer la formación y el desempeño de docentes, formadores, instructores y equipos de los centros.  <b>Eje 11</b> - Fortalecer la innovación aplicada en EFTP y fomentar la creatividad y emprendimiento productivo

**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Jaime Velilla, SEFIN (2023)

## POA 2023 SETRASS

ANÁLISIS DE PLANES OPERATIVOS INSTITUCIONALES EN LAS INSTITUCIONES DE LA EFTP					
INSTITUCIÓN	MISIÓN INSTITUCIONAL		OBJETIVO DE POA VINCULANTE CON LA PPEFTP	PRODUCTOS Y RESULTADOS VINCULANTES CON LA PPEFTP	EJES PPEFTP VINCULADOS CON POA
SECRETARÍA DE TRABAJO – SETRASS	Somos una institución que desarrolla procesos de mejora continua; que rectora las políticas y estrategias del mundo laboral, los sistemas de previsión y seguridad social, que promueve una cultura de diálogo y concertación en las relaciones obrero-patronales, contribuyendo a la paz y desarrollo nacional.	2023	<b>Objetivo 11:</b> – Crear condiciones favorables para que la población acceda a las diferentes modalidades de oportunidades de empleo de calidad: promoviendo la inserción laboral digna de los hondureños en empresas productivas, competitivas y formales, inclusive de los minusválidos.	<b>Producto 1:</b> Proporcionar atenciones técnicas a personas en situación de desempleo y subempleo orientadas a favorecer su acceso a oportunidades de trabajo a través de la articulación de servicios que promueven su integración laboral y social basado en principios de equidad de género e inclusión social  <b>Resultado del producto 1:</b> 3.894 personas  <b>Producto 12:</b> Desarrollo de ensayos, metodologías y herramientas de trabajo sobre la interrelación: empleo y formación  <b>Resultado del producto 12:</b> 2 ensayos  <b>Producto 13:</b> Información e investigación sobre la situación del mundo laboral para incidir en los niveles de empleo.  <b>Resultado del producto 13:</b> 52 investigaciones	Eje 9 – Promover la orientación vocacional y profesional
			<b>Objetivo 12:</b> Mejorar la vinculación entre demanda y oferta laboral: promoviendo la inserción laboral digna de los hondureños en empresas productivas, competitivas y formales	<b>Producto 10:</b> Servicios brindados a personas asesoradas para su recorrido y seguimiento en su ruta de empleabilidad.  <b>Resultado del producto 10:</b> 26.768 personas  <b>Producto 14:</b> Personas derivadas a servicios complementarios para la mejora de su empleabilidad y/u oportunidades.  <b>Resultado del producto 14:</b> 6.290 personas  <b>Producto 15:</b> Personas derivadas a capacitación y/o formación.  <b>Resultado del producto 15:</b> 5.727 personas  <b>Producto 16:</b> Personas derivadas a acciones de emprendimiento. (  <b>Resultado del producto 16:</b> 563 personas  <b>Producto 18:</b> Mesas Territoriales de Empleo funcionando  <b>Resultado del producto 18:</b> 60 informes  <b>Producto 20:</b> Servicios brindados a mujeres intermediadas o asesoradas para su recorrido y seguimiento de su ruta de empleabilidad por el Programa Ciudad Mujer.  <b>Resultado del producto 20:</b> 1 informe	

**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Jaime Velilla, SEFIN (2023)

## POA 2023 - 2024 UNAH

ANÁLISIS DE PLANES OPERATIVOS INSTITUCIONALES EN LAS INSTITUCIONES DE LA EFTP				
INSTITUCIÓN	MISIÓN INSTITUCIONAL	OBJETIVO DE POA VINCULANTE CON LA PPEFTP	PRODUCTOS Y RESULTADOS VINCULANTES CON LA PPEFTP	EJES PPEFTP VINCULADOS CON POA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS - UNAH	<p>Somos una Universidad Estatal y Autónoma; responsable constitucionalmente de organizar, dirigir y desarrollar el tercer y cuarto nivel del sistema educativo nacional. Nuestro ámbito de producción y acción científica es universal, con un compromiso de contribuir a través de la formación de profesionales, integros e integrales y con un pensamiento crítico, la investigación y la vinculación Universidad-Sociedad al desarrollo humano sostenible del país y por medio de la ciencia y la cultura que generamos, contribuir a que toda Honduras participe de la universalidad y a que se desarrolle en condiciones de equidad y humanismo. Atendiendo la pertinencia académica para las diversas necesidades regionales y el ámbito nacional e internacional.</p>	<p><b>Objetivos institucionales en gestión académica:</b></p> <p><b>Objetivo 1:</b> Contar con una gestión académica de calidad y pertinente a la complejidad de la UNAH, ágil, moderna y flexible que permita un apoyo efectivo al desarrollo de las funciones fundamentales de la Universidad y del proceso educativo; por medio de la formulación y aplicación de un sistema automatizado de políticas, normas y procedimientos académicos; que orienta la planificación, organización, integración y control de los servicios de soporte a la docencia, investigación, vinculación universidad-sociedad, gestión del conocimiento, y la monitoria y evaluación de dichas funciones, con un enfoque de gestión basada en resultados y evaluación de alcances.</p> <p><b>Objetivos institucionales en gestión académica:</b></p> <p><b>Objetivo 2:</b> Impulsar un proceso de desarrollo curricular siguiendo los lineamientos del Modelo Educativo de la UNAH en consonancia con las nuevas tendencias y diversidad educativa (formal, no formal y continua); se diseñarán currículos innovadores (abiertos, flexibles e incluyentes) acordes a estándares internacionales y que contarán con referentes axiológicos que orienten la selección de contenidos y la coherencia entre estos.</p>	<p><b>Resultado:</b> Todas las unidades académicas de la UNAH deberán estar articuladas e integradas a un sistema de gestión que integra la planificación, monitoria, evaluación y control; basado en una estructura organizativa ágil y flexible y cumpliendo con las normas y estándares definidos.</p>	<p><b>Eje 2</b> - Desarrollar el sistema de calidad de la Educación y Formación Técnica Profesional</p> <p><b>Eje 7</b> - Fortalecer la formación y el desempeño de docentes, formadores, instructores y equipos de los centros.</p> <p><b>Eje 11</b> - Fortalecer la innovación aplicada en EFTP y fomentar la creatividad y emprendimiento productivo</p>

**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Jaime Velilla

Fuente: los siguientes puntos han sido extraídos del POA 2022 de la Dirección Académica de Formación Tecnológica. Se relacionan los ejes y resultados institucionales planteados en el POA que se vinculan con la PPEFTP.

## POA 2023 UPNFM

ANÁLISIS DE PLANES OPERATIVOS INSTITUCIONALES EN LAS INSTITUCIONES DE LA EFTP					
INSTITUCIÓN	MISIÓN INSTITUCIONAL		OBJETIVO DE POA VINCULANTE CON LA PPEFTP	PRODUCTOS Y RESULTADOS VINCULANTES CON LA PPEFTP	EJES PPEFTP VINCULADOS CON POA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL FRANCISCO MORAZÁN	Somos una institución de educación superior acreditada en la formación de profesionales con estándares de calidad, para contribuir en la transformación de la educación hondureña y en el desarrollo del país, al integrar las funciones de docencia con la investigación, extensión y vinculación con la sociedad.	2023	<p><b>Objetivo 2:</b> Desarrollar la investigación científica en distintos campos del conocimiento, en particular, lo relacionado al fenómeno educativo, mediante la difusión de resultados, transferencia de conocimiento, aplicación de ideas, estrategias, mecanismos e innovaciones que contribuyan a mejorar la calidad del sistema educativo nacional y al desarrollo del país.</p> <p><b>Objetivo 3:</b> Integrar la extensión universitaria y la vinculación social con la docencia y la investigación en el desarrollo de programas y proyectos que promuevan la transferencia de conocimiento; el desarrollo humano sostenible; el diálogo de saberes; la promoción del arte, el deporte, la salud, el desarrollo territorial; y la conservación del medio ambiente; mediante el intercambio con los diferentes actores sociales e instituciones a nivel nacional e internacional.</p>	<p><b>Producto 1:</b> Investigaciones Educativas realizadas de acuerdo con las líneas de investigación institucional</p> <p><b>Resultado del producto 1:</b> 18 investigaciones</p> <p><b>Producto 1:</b> Actividades de Extensión Universitaria y Vinculación con la sociedad, aprobadas y desarrollada</p> <p><b>Resultado del producto 1:</b> 64 actividades</p>	<p><b>Eje 7</b> - Fortalecer la formación y el desempeño de docentes, formadores, instructores y equipos de los centros.</p> <p><b>Eje 11</b> - Fortalecer la innovación aplicada en EFTP y fomentar la creatividad y emprendimiento productivo</p>

**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Jaime Velilla, SEFIN (2023)

## POA 2023 SEMUJER

ANÁLISIS DE PLANES OPERATIVOS INSTITUCIONALES EN LAS INSTITUCIONES DE LA EFTP					
INSTITUCIÓN	MISIÓN INSTITUCIONAL		OBJETIVO DE POA VINCULANTE CON LA PPEFTP	PRODUCTOS Y RESULTADOS VINCULANTES CON LA PPEFTP	EJES PPEFTP VINCULADOS CON POA
SECRETARÍA DEL DESPACHO DE ASUNTOS DE LAS MUJERES – SEMUJER	Somos la Secretaría de Estado rectora de las políticas nacionales y sectoriales de promoción de la justicia de género, la igualdad de derechos y oportunidades plenas para las mujeres en la vida política, cultural, económica, social y en el desarrollo sostenible de Honduras; para lo cual lideramos el diseño, dirección, coordinación, evaluación de las políticas, planes, programas y proyectos públicos en favor de la igualdad de derechos de las mujeres sin discriminación y en un ambiente libre de violencia.	2023	<b>Objetivo 1</b> – Promover la promulgación e implementación participativa de las Políticas Públicas en materia de género y derechos humanos de las mujeres, así como de los instrumentos y normativas internacionales en la materia, asegurando la aplicación de principios de inclusión, no discriminación, interseccionalidad y transversalización del enfoque de género en toda la administración pública del Estado de Honduras a fin de impulsar la igualdad formal, real y el desarrollo sostenible para todas las mujeres.	<b>Producto 5:</b> Asesoría técnica, coordinación entre el gobierno, sociedad civil, sector privado y cooperación internacional a través de comisiones interinstitucionales, comités, mesas técnicas de trabajo e instancias públicas representadas.  <b>Resultado de producto 5:</b> 83 asesorías	<b>Eje 12</b> – Fortalecer la equidad y cohesión social e igualdad de género en la EFTP

**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Jaime Velilla

Fuente: SEFIN (2023)

## POA 2023 CONEANFO

ANÁLISIS DE PLANES OPERATIVOS INSTITUCIONALES ENS INSTITUCIONES DE LA EFTP					
INSTITUCIÓN	MISIÓN INSTITUCIONAL		OBJETIVO DE POA VINCULANTE CON LA PPEFTP	PRODUCTOS Y RESULTADOS VINCULANTES CON LA PPEFTP	EJE DE PPEFTP VINCULADOS CON POA
CONEANFO	Orientar y coordinar la Educación Alternativa No Formal en el campo de sus competencias, ofreciendo oportunidades formativas integrales en respuesta a las necesidades particulares de la población excluida, en asocio con actores estratégicos en el marco del Plan de Desarrollo del País.	2023	<p><b>Objetivo 1</b> – Contribuir a la innovación en el desarrollo de procesos educativos en el ámbito no formal mediante la asesoría y acompañamiento en el diseño o adaptación y desarrollo de currículos en respuesta a las necesidades de la población.</p>	<p><b>Producto 5:</b> innovación en el diseño, validación, revisión, actualización o adecuación curricular sobre diferentes temas abordados desde la EANF en 10 departamentos del País (Lempira, Santa Bárbara, Cortés, Atlántida, Colón, Comayagua, El Paraíso, Francisco Morazán y dos departamentos más conforme a demanda), en el marco de la normativa de Diseño Curricular definido por la CONEANFO</p> <p><b>Resultado de producto 5:</b> 45 currículos</p>	EJE 5 Modelo curricular EFTP
			<p><b>Objetivo 6:</b> Contribuir a la mejora del Subsistema de Educación No Formal mediante la acreditación de procesos formativos por un ente autorizado y la certificación de aprendizajes, generando y resguardando las evidencias que respaldan la pertinencia, la participación, el aprendizaje y las competencias desarrolladas.</p>	<p><b>Producto:</b> constancias de participación participantes de otras instituciones que solicitan el servicio), en 10 departamentos del país (Lempira, Santa Bárbara, Cortés, Atlántida, Colón, Comayagua, El Paraíso, Francisco Morazán y dos departamentos más conforme a demanda).</p> <p><b>Resultado del producto:</b> 5773 participantes de procesos educativos (4273 participantes directos de la CONEANFO y 1500</p>	

**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Jaime Velilla

Fuente: SEFIN (2023)

## POA 2023 - 2024 SENPRENDE

ANÁLISIS DE PLANES OPERATIVOS INSTITUCIONALES EN LAS INSTITUCIONES DE LA EFTP					
INSTITUCIÓN	MISIÓN INSTITUCIONAL		OBJETIVO DE POA VINCULANTE CON LA PPEFTP	PRODUCTOS Y RESULTADOS VINCULANTES CON LA PPEFTP	EJE DE PPEFTP VINCULADOS CON POA
SENPRENDE	Refundar el Sector Social de la Economía (SSE) y la Micro, Pequeña y Mediaña Empresa (MIPYME) de Honduras mediante el diseño de una estructura empresarial solidaria y democrática, que impulse un desarrollo local y nacional equitativo que genere bienestar, empleo y riqueza.	2023	<b>Objetivo 1:</b> Prestar servicios de asesoría para la formalización, a Emprendedores, MiPyME y a Asociaciones del Sector Social de la Economía.	<b>Producto 8:</b> personas de asociaciones capacitadas en formalización en el sector social.  <b>Resultado de producto 8:</b> 1500 personas  <b>Producto 21:</b> personas capacitadas en formalización mercantil:  <b>Resultado de producto 21:</b> 1550 personas/mes	<b>Eje 11</b> - Fortalecer la innovación aplicada en EFTP y fomentar la creatividad y emprendimiento productivo
			<b>Objetivo 3:</b> Desarrollar MiPyME y SSE Resilientes y competitivos que se anticipen a los eventos negativos de orden climático, político, social, económico, sanitario y tecnológicos, asegurando su sostenibilidad	<b>Producto 17:</b> Capacitaciones brindadas a Empresas del Sector Social, Emprendimientos, Micro, Pequeña y Mediaña Empresa en Temas de Desarrollo Empresarial a través de los CDE-MiPyME y otros actores del ecosistema.  <b>Resultado de producto 17:</b> 800 capacitaciones/mes	<b>Eje 11</b> - Fortalecer la innovación aplicada en EFTP y fomentar la creatividad y emprendimiento productivo
		2024	<b>Objetivo 1 – Desarrollar la Micro, Pequeña y Mediaña Empresa (MiPyME) y el Sector Social de la Economía (SSE) resilientes y competitivos que se anticipen a los eventos negativos de orden climático, político, social, económico, sanitario y tecnológicos.</b>	<b>Producto 5:</b> Emprendimientos del sector social asistidos Técnicamente.  <b>Resultado de producto 5:</b> 4118 empresas asistidas	<b>Eje 11</b> - Fortalecer la innovación aplicada en EFTP y fomentar la creatividad y emprendimiento productivo  <b>IE 11.6.1</b> Trabajar juntamente con los sectores impulsores de emprendimientos orientados a la innovación para desarrollar y mejorar programas de emprendimiento que fomenten la creación de puestos de trabajo productivos sustentados en una EFTP de calidad

**Fuente:** Elaboración propia de los autores del documento. PPEFTP – Jaime Velilla, SENPRENDE.

## Anexo 5: Análisis de Impacto Fiscal

<b>Solicitud AIF No.</b>	<b>Pendiente de asignación</b>
<b>Proyecto de Ley/Propuesta</b>	<b>Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional (PPEFTP)</b>
<b>Institución Afectada</b>	<b>SEDUC - CONED</b>

### Parte 1: Resumen

Marque la casilla que aplican y siga las instrucciones correspondientes:

Impacto fiscal menos significativo, si el impacto fiscal es menos de L. 2,500,000 por año fiscal en el año actual o los años subsiguientes, llene solamente la Parte 1 (esta página) y Parte 2 A (breve descripción).

Si no hay impacto fiscal, es decir, si la implementación de las disposiciones de la propuesta no requeriría recursos adicionales de la institución, llene solamente la Parte 2. Una breve descripción para explicar por qué esto es el caso.

Impacto fiscal significativo, Si el impacto fiscal es más de L. 2,500,000 por año, llene todo el formulario de análisis de impacto fiscal, Partes 1-3. Se considera que todas las propuestas que crean nuevos impuestos o cuotas o que modifican impuestos o cuotas tienen un Impacto Fiscal Significativo y requieren completar todo el formulario de análisis de impacto fiscal, Partes 1-3.

### Impacto sobre los Ingresos (Monto en Lempiras)

Descripción	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Fondos del Tesoro Nacional	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Fondos Externos	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Recursos Propios	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Fondos Fiduciarios	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
<b>TOTAL</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>

**N.A.: No Aplica**

Esta tabla recoge el total de las ganancias y las pérdidas de ingresos para cada una de estas fuentes de financiamiento, no costos o ahorros.

**[NOTA: la PPEFTP no genera ingresos, por lo tanto, no tiene impacto sobre los ingresos.]**

### Impacto sobre los Gastos (Monto en Lempiras)

Descripción	2024	2025	2026	2027
Fondos del Tesoro Nacional	27,614,500	36,620,250	42,437,000	47,495,750
Fondos Externos	14,340,000	15,260,000	1,089,000	917,000
Recursos Propios	1,562,000	700,000	13,500,000	12,900,000
Fondos Fiduciarios				
<b>TOTAL</b>	<b>43,516,500</b>	<b>50,580,250</b>	<b>57,026,000</b>	<b>61,312,750</b>

Los resúmenes de ingresos y gastos que se presentan en esta página representan el impacto fiscal más probable. Los factores que tienen un impacto sobre la precisión de estas estimaciones, y rangos alternativos (si aplican) se explican en la Parte 2.

#### Espacio fiscal

##### Pregunta 1:

(Parte A) ¿Hay espacio fiscal dentro de la institución?

Para el año 2024 no es necesario aplicar a espacios fiscales dentro de la institución dado que se solicitarán fondos al tesoro nacional que corresponde a apoyo presupuestario como se explicará más adelante. A partir de 2025, sí se buscarán espacios fiscales en la institución para financiar la PPEFTP.

(Parte B) De ser afirmativa su respuesta, ¿puede reasignar fondos existentes dentro de su institución para implementar esta iniciativa y / o esta iniciativa genera ingresos suficientes para financiar esta iniciativa?

A partir de 2025 se tendrán que reasignar recursos de la institución.

Explicación: **No aplica**

##### Pregunta 2:

(Parte A) ¿Hay espacio fiscal dentro del gabinete?

Es posible que exista espacio fiscal en el Gabinete, pero no será utilizado en el período (2024); sin embargo, se sugiere que la institución afectada SEDUC – Secretaría Técnica del CONED mantengan una búsqueda permanente de espacios fiscales dentro del gabinete para 2025-2027.

(Parte B) De ser afirmativa su respuesta, ¿puede reasignar fondos existentes dentro de su gabinete para implementar esta iniciativa? Se pueden reasignar fondos

Explicación: **No aplica**

### Preparación, Revisión y Aprobación del AIF:

	Institución	Nombre	Teléfono	Correo Electrónico	Fecha
Preparado por:					
Revisión de SEFIN por:					
AIF Aprobado por:					

#### **Parte 2: Explicación narrativa**

**[NOTA:** El área disponible para la explicación puede ampliarse tanto como se requiera para presentar la explicación necesaria.]

El objetivo general de la PPEFTP consiste en “Dotar de empleabilidad a los jóvenes hondureños y a la población activa desempleada, así como mantener y mejorar las competencias de la población activa ocupada a través de la articulación de un Subsistema de Educación y Formación Técnico Profesional (SEFTP) de excelencia, innovador, sostenible, flexible e inclusivo que se base en la observación permanente del mundo laboral y en la corresponsabilidad de todos los actores que procure a los individuos la adquisición de las competencias técnicas, emprendedoras y humanas necesarias para el acceso, la permanencia y la mejora en el empleo o trabajo por emprendimiento, así como una orientación profesional de calidad que les permita tomar las mejores decisiones en su aprendizaje a lo largo de la vida”.

Para lograr este objetivo la política se apoya en 12 ejes:

Ejes
1 – Fortalecer la gobernanza del Subsistema de Educación y Formación Técnica Profesional
2 - Sistema de Calidad de la EFTP
3- Observación, mapeo, prospectiva para identificar necesidades de cualificación
4 – Marco Nacional de Cualificaciones de Honduras
5 - Modelo curricular de Educación y Formación Técnica Profesional (SEFTP)
6 - Nuevas modalidades formativas flexibles e innovadoras
7 – Fortalecimiento de docentes, formadores, equipos
8 - Certificación de competencias laborales en trabajadores informales y formales
9 - Orientación vocacional y profesional
10 - Estrategia de comunicación de la PPEFTP
11 - Innovación aplicada y apoyo al emprendimiento vinculados a la EFTP
12 - Igualdad y cohesión social

Estos ejes contienen unos objetivos y acciones estratégicas para desarrollar instrumentos y programas piloto de los ejes, para que la formación profesional sea de más calidad, pertinente e incluyente y atractiva a la ciudadanía

#### **A Descripción Sobre LO QUE HACE QUE LA Medida TENGA Impacto Fiscal**

Resumir e identificar la parte (s) del proyecto de ley/propuesta ejecutiva que tendría un impacto fiscal. Describa brevemente por sección, las disposiciones pertinentes del proyecto de ley/propuesta ejecutiva, que tienen un impacto sobre los ingresos o gastos sobre la institución correspondiente.

Si una propuesta no tiene impacto fiscal- la institución no necesita recursos adicionales para implementar las disposiciones del proyecto de ley/propuesta ejecutiva, por favor explicar el por qué aquí.

El impacto fiscal se producirá sobre la disponibilidad de recursos financieros que se encuentran clasificados como **APOYO PRESUPUESTARIO** provistos por el Programa EUROEMPLEO de la Unión Europea (UE). Se estima que para 2023 ingresen 6.5 millones de euros por esta vía al presupuesto general.

A partir de 2025, el impacto fiscal sería menor en la medida que se utilice el espacio fiscal de la institución o espacios presupuestarios de otras instituciones.

#### **B Vinculación con la Planificación de Mediano y Largo Plazo**

Realizar una explicación de la forma en la que las políticas públicas y proyectos de ley/propuestas ejecutivas se articulan

La PPEFTP se encuentra alineada con:<sup>32</sup>

- **Visión de País 2010 – 2038:** Objetivo 1. “Una Honduras sin pobreza extrema, educada y sana, con sistemas consolidadas de previsión social” y Objetivo 3. “Una Honduras productiva, generadora de oportunidades y empleos dignos, que aprovecha de manera sostenible sus recursos y reduce al mínimo la vulnerabilidad ambiental”.
- **Plan de Gobierno para Refundar el País:** que se alinea con aumentar los años de escolaridad, impulsar la equidad de género en la EFTP y el empleo, diversificar la matriz productiva con mayores actividades de valor agregado con el aporte de la EFTP y alcanzar el pleno empleo a través del emprendimiento y la MIPYME.
- **Plan de Refundación del Sistema Educativo Nacional 2023 - 2030 (PRESENA)** y su política de educación inclusiva
- **Política de Empleo Decente con Empresas Sostenibles 2023 – 2030** en cuyo objetivo estratégico “Desarrollo del capital humano” se establece el lineamiento del fomento a la empleabilidad, mediante el encuentro entre la oferta y la demanda.
- **Política de Protección Social** que contiene el componente “Oportunidades y competencias, mediante la vinculación a oportunidades de empleo y emprendimiento. En ambos casos, las intervenciones incluyen la formación para el trabajo y la capacitación”.

<sup>32</sup> Tomado del producto de la asistencia técnica “Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional PPEFTP”.

- **Política Pública para el ejercicio de los derechos y la inclusión social** en cuyo objetivo “Garantía del acceso a la educación”, que se relaciona con la necesidad de garantizar, que el derecho a la educación de las personas con discapacidad se ejerza en ambientes educativos incluyentes, respetando el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y se facilite el acceso, permanencia y promoción, con calidad, de los niños/as, jóvenes y adultos con discapacidad, en los programas de educación formal y no formal, desde la etapa inicial hasta la educación superior.
- **Política de prevención de la violencia hacia la niñez y juventud**, considerando la educación un elemento fundamental de los lineamientos de la PPEFTP como factor generador de oportunidades laborales y para la vida.

### **C Impacto Sobre el Ingreso**

Describa brevemente y cuantifique el impacto sobre el ingreso (positivo o negativo) del proyecto de ley/propuesta ejecutiva sobre la institución que corresponde, identificando las disposiciones sobre ingresos por sección y cuando sea apropiado, el detalle de las fuentes de ingresos. Describa brevemente los hechos que fundamentan los supuestos, y el método por medio del cual se deriva el impacto sobre el ingreso. Explique cómo los supuestos de la carga de trabajo se traducen en estimaciones. Hacer la distinción entre funciones que sólo se realizan una vez y funciones permanentes.

#### **NO APLICA**

##### **Preguntas Claves:**

1. ¿Se trata de un nuevo impuesto o cuota? En caso afirmativo, por favor proporcionar el número de sección de la ley y una breve descripción de la metodología utilizada para determinar la cantidad de ingresos generados.

#### **NO APLICA**

2. ¿Se trata de una modificación de un impuesto o cuota? En caso afirmativo, por favor proporcionar el número de sección de la ley y una breve descripción de la metodología utilizada para determinar el impacto en los ingresos.

#### **NO APLICA**

3. ¿Se trata de una transferencia de una fuente de ingresos a otra? En caso afirmativo, por favor proporcionar el número de sección de la ley que denota esta transferencia y una breve descripción de la metodología utilizada para determinar la asignación.

#### **NO APLICA**

### **D Impacto Sobre el Gasto**

Describa brevemente los gastos necesarios de la institución para implementar este proyecto de ley/propuesta ejecutiva (o ahorros resultantes de este proyecto de ley/propuesta ejecutiva) identificando por sección las disposiciones del proyecto de ley/propuesta ejecutiva que darían como resultado gastos (o ahorros).

La estructura de los gastos que se asumirán para la implementación de la PEFTP mediante la proyección de un presupuesto por resultados se presenta en la siguiente ilustración:

Eje No.	Gastos de capital		Gastos Corrientes			
	Equipo informático	Muebles	Personal permanente	Servicios profesionales	Servicios comerciales	Pasajes y viáticos
12 Ejes	42 objetivos estratégicos	95 intervenciones estratégicas		Resultados de IE	Presupuesto	

**Gastos corrientes:** abarca las asignaciones de personal permanente, servicios profesionales, servicios comerciales, pasajes y viáticos para la implementación de la PPEFTP.

**Gastos de Capital:** incluyen los gastos que se hacen en elementos esenciales para la operación como equipos informáticos, muebles y enseres que se van a requerido para el desempeño del personal permanente asignado a la PPEFTP.

**Gastos corrientes:** asignaciones destinadas a financiar los gastos de funcionamiento de la PPEFTP.

**Personal permanente:** para la PPEFTP se contratará el siguiente personal con dedicación en la implementación de la Unidad Técnica de Cualificaciones (UTC) y su plan de acción en sus etapas iniciales. La dirección de la UTC tendrá a cargo el manejo de las relaciones estratégicas institucionales y el contacto directo con el Consejo Nacional de Educación Técnica Profesional. Su equipo de apoyo técnico se integrará de:

- Responsable de los Comités Técnicos Sectoriales (CTS), Catálogo de Perfiles Profesionales (CPP) y MNC-EFTP
- Responsable de certificación de competencias (centros de certificación)
- Responsable de investigación, innovación, evaluación y calidad (observación de cualificaciones; innovación; seguimiento, evaluación y calidad; formación de técnicos)
- Responsable de servicios técnicos y de soporte (legal, administración e informática).

**Servicios profesionales:** en el caso de la PPEFTP corresponderá al pago de honorarios de profesionales sin relación de dependencia y servicios de consultoría y asesoría relacionados con estudios, investigación, análisis prestados por empresas, fundaciones, ONG, etc. Los servicios profesionales incluyen servicios de capacitación, servicios de informática, estudios, asesorías e investigaciones.

**Servicios comerciales:** corresponderá al pago de publicaciones, pago de eventos y reuniones en sus aspectos logísticos.

**Pasajes y viáticos:** pagos al personal que realizará actividades laborales fuera del lugar habitual de trabajo conforme a la normativa vigente.

## 1 ¿Cuántas personas/entidades estarían sujetos al programa?

- Estas son las entidades que se vinculan con la PPEFTP:
- Secretaría de Estado en el Despacho de Educación (SEDUC)
- Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)
- Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM)
- Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)
- Asociación Nacional de Universidades Privadas de Honduras (ANUPRIH)
- Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos (CADERH)
- Comisión Nacional Para el Desarrollo de la Educación Alternativa No Formal (CONEANFO)
- Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS)
- Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)
- Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET)
- Foro Nacional de Convergencia (FONAC)
- Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH)
- Colegio Profesional Unión Magisterial de Honduras (COPRUMH)
- Instituto Hondureño de Ciencia, Tecnología e Innovación (IHCIETI)
- Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Educación (ST-CONED)
- Mesa Técnica de Educación y Formación Técnica Profesional del Consejo Nacional de Educación (con participación de las anteriores instituciones)

## 2 ¿Cuál sería la demanda del programa? ¿Cambiaría la demanda con el tiempo? De ser así, ¿qué causaría el cambio? ¿El cambio aumentaría o disminuiría la demanda?

Con la implementación de la PPEFTP se busca que la formación para el trabajo y la vida en Honduras tenga una mayor pertinencia y calidad, que sea incluyente (llegue a más personas) y así se incremente la demanda en la población para acceder a estos servicios para desarrollar su empleabilidad, especialmente en población que se enfrenta cotidianamente a múltiples barreras al empleo de calidad.

Según el INE, en el año 2022, había 280 mil niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años que estaban trabajando, lo que constituye el 11 % de la población. Otro 16 %, que equivale a 398 mil de esa franja de edad que no estaba ni estudiando ni trabajando. Lo que busca la PPEFTP es que gran parte de esta población pueda acceder a los servicios de educación y formación técnica superior y cuente con mayores niveles de empleabilidad, tanto para acceder a un empleo, como para ir por la vía del emprendimiento.

## 3 ¿Cuántos puestos y qué tipos de posiciones se requerirían para ejecutar y operar el programa?

El equipo de la Unidad Técnica de Cualificaciones, que se ubicará en la Secretaría Técnica del CONED, estará conformado por 6 empleados (personal permanente) de la siguiente manera:

- Un (1) director
- Cuatro (4) responsables de áreas
- Un (1) asistente administrativo

Sin embargo, este equipo contará con el apoyo de técnicos de otras instituciones que actualmente forman parte de la mesa técnica de Educación y Formación Técnica Profesional y de equipos de asistencias técnicas nacionales e internacionales.

#### **4 ¿Habrá costos de inicio que se incurren solamente una vez?**

Si, esencialmente equipo de oficina y mobiliario y la contratación de algunas asistencias técnicas para elaborar reglamentos de las mesas técnicas sectoriales donde se definirán los perfiles profesionales, con asistencia de representantes del sector privado, centros de formación, organizaciones de trabajadores.

#### **5 ¿Habrá algún tiempo de desfase antes de que se sientan plenamente los efectos del programa?**

Los primeros 4 años de la PPEFTP será el tiempo proyectado donde se desarrollarán los instrumentos y componentes del subsistema de la Educación y Formación Técnica Profesional que hoy están en su mayoría por construirse tales como catálogos de perfiles profesionales, Marco Nacional de Cualificaciones, reglamentos de mesas técnicas sectoriales, modelos curriculares y diseños de ofertas formativas, estudios de necesidades presentes y futuras de cualificaciones, sistema de monitoreo y evaluación, modelo de orientación vocacional y profesional, certificación de competencias laborales. Se necesitará avanzar en el fortalecimiento de docentes y de los centros de formación. En paralelo en estos cuatro años se desarrollarán algunos proyectos piloto para validar la efectividad de estos instrumentos e ir vinculando la población a la demanda de servicios más pertinentes y modernos. El efecto del programa tendrá que evidenciarse a partir de 2027.

#### **6 ¿Podría la institución afectada ser capaz de absorber cualquier solicitud de carga de trabajo adicional y los gastos?**

Si puede, apoyándose en recursos propios y en espacios fiscales de SEDUC y otras instituciones de la PEFTP, como también desde la gestión financiera que se haga desde la UTC.

#### **7 ¿Habrá disposiciones para expandir, contraer o terminar el programa?**

No por el momento

#### **8 ¿Las disposiciones del Proyecto de Ley del Poder Legislativo o Ejecutivo incrementarán ingresos adicionales o ahorrarán recursos?**

No aplica a incrementar ingresos adicionales o ahorrar recursos.

#### **9 ¿Se verían los costos/ingresos afectados de manera uniforme en el tiempo? ¿Qué factores podrían cambiar los costos/ingresos año con año (por ejemplo, población que envejece, migración, incremento de la población de las prisiones, economías de escala, cambios en la tasa de natalidad, mayor competencia)?**

Por variables exógenas como las mencionadas en la pregunta no hay riesgos de incremento en costos para implementar la PEFTP; sin embargo, el proyecto puede ser muy sensible a incrementar en costos ante la alta demanda de asistencia técnica, la cual puede elevarse en costos si no existe una oferta nacional de expertos para cubrir las necesidades. Paralelamente, el proyecto para implementar la PEFTP también demanda significativos recursos para cubrir planes de capacitación y formación, jornadas técnicas y académicas, seminarios, etc., que pueden aumentar en el costo logístico en los próximos años.

**10** **¿Habrá otras razones además del crecimiento de la población que provocaría un incremento o una reducción de los ingresos/gastos de un programa?**

En la medida que más población abandona los estudios en cualquier nivel, mayor es el costo potencial que se acumula para formar y capacitar a estas personas para que tengan más oportunidades para desempeñarse en un empleo decente y de calidad. Es una deuda social que se acumula y que acrecienta el reto de la PEFTP.

**11** **¿Aumentarían o se reducirían ítems como transacciones de ventas, precios, y utilización como resultado del Proyecto de Ley del Poder Legislativo o Ejecutivo (efectos de elasticidad)?**

No aplica.

**12** **¿Cuántos contribuyentes, ventas, pólizas de seguro u otros ítems de datos se verían afectados por el impuesto, reducción de comisión, nueva exención, etc.?**

No aplica.

**13** **¿Cuál sería la elasticidad de la demanda del bien en cuestión con respecto al precio? ¿Aumentaría/ disminuiría la demanda significativamente del producto si el impuesto aplicado al mismo aumenta/ se reduce? Por ejemplo, un alza significativa en los impuestos al tabaco podría reducir su consumo, por lo que el incremento en los ingresos no sería el mismo porcentaje que el cambio en la tasa impositiva.**

No aplica.

**14** **¿Habrá un impacto sobre los requerimientos de fondos externos y fondos de contrapartida? Por ejemplo, ¿podría la ejecución del Proyecto de Ley del Poder Legislativo o Ejecutivo poner en peligro la elegibilidad para donaciones externas o préstamos o posiblemente mejorar la elegibilidad?**

No hay riesgos de ello.

Existe la oportunidad de financiar la PEFTP con fondos de AYUDA PRESUPUESTARIA que están consignados en cuentas del Tesoro Nacional provenientes del Programa EUROEMPLEO de la Unión Europea, incluyendo fondos que llegarían al tesoro nacional de este programa en los próximos dos años. En su objetivo estratégico No. 2 se dice:

“OE2. Mejorar la eficiencia del mundo laboral a través de la mejora de las habilidades de la fuerza laboral y el acceso a la formación digital para todos en el marco de la respuesta a la emergencia causada por la COVID- 19.”

Se necesita el respaldo a esta política por parte del ejecutivo y de la SEFIN, para que se autorice el acceso a estos fondos de apoyo presupuestario que han sido transferidos a través de la cooperación no reembolsable de la Unión Europea, justamente para contar con políticas públicas sólidas que promuevan la formación del talento humano y la promoción del empleo.

## Sección 1: Elementos del Costo

En la Sección 1 Identifique las cantidades bajo cada una de estas categorías, es decir, el número de empleados, tipos de puestos necesarios etc.

Elementos	Descripción de Inversión Capital Inicial
Costos de Inversión	No aplica
Bienes Capitalizables	Adquisición de equipo informático básico (5 computadoras) y mobiliario (5 estaciones de trabajo) para el desempeño de funciones por parte de los funcionarios que liderarán la implementación de la PPEFTP desde la Unidad Técnica de Cualificaciones que estará ubicada en las Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Educación.
	Descripción de Gastos Corrientes
Empleados	<p>El equipo de la Unidad Técnica de Cualificaciones estará conformado por 6 empleados (personal permanente) de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Un (1) director</li> <li>– Cuatro (4) responsables de áreas</li> <li>– Un (un) asistente administrativo</li> </ul> <p>Para un total de 5 empleados permanentes.</p>
Otros Gastos Operativos	<p>55 contrataciones de expertos para asistencias técnicas dirigidas a desarrollar instrumentos de la PPEFTP, concretamente vinculados con catálogos de perfiles profesionales, Marco Nacional de Cualificaciones, reglamentos de mesas técnicas sectoriales, modelos curriculares y diseños de ofertas formativas, estudios de necesidades presentes y futuras de cualificaciones, sistema de monitoreo y evaluación, modelo de orientación vocacional y profesional, certificación de competencias laborales, promoción de la innovación y el emprendimiento vinculado con formación técnica profesional, diseño e implementación de programas pilotos vinculados con la PPEFTP.</p> <p>Realización de 317 eventos con su logística durante el cuatrienio 2024-2027 que incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Mesas de trabajo de comisiones de la política y de la Unidad Técnica de Cualificaciones de la Educación y la Formación Técnica Profesional.</li> <li>– Rondas de financiación para acceder a nuevos recursos de financiación para la Educación y la Formación Técnica Profesional.</li> <li>– Mesas técnicas y de equipos de las entidades de educación y formación profesional.</li> <li>– Jornadas de capacitación, actualización y de desarrollo académico con directivos de centros de formación, docentes, formadores e instructores.</li> <li>– Talleres del Marco Nacional de Cualificaciones, modelos curriculares y nuevas ofertas formativas, fortalecimiento de centros de formación.</li> <li>– Jornadas para promover la certificación de competencias laborales.</li> <li>– Jornadas de capacitación flexible e innovadora para públicos en situación de vulnerabilidad.</li> <li>– Jornadas nacionales de orientación vocacional y profesional.</li> <li>– Jornadas de impulso al emprendimiento y la innovación</li> <li>– Jornadas para promover la formación profesional de población en situación de vulnerabilidad.</li> </ul> <p>49 paquetes de viajes y viáticos para el personal permanente y expertos de asistencia técnica</p>
Otros Gastos No Operativos	No Aplica
Otros Elementos	No Aplica

## Sección 2: Información del Costo

Identifique los costos asociados con todos los detalles que ha identificado en la Sección 1, es decir, cuál es el costo de los salarios de los empleados / puestos identificados. Esta hoja de trabajo incluye pestañas que se pueden utilizar para elaborar el detalle de estos elementos. Esta sección es un resumen de la información en estas pestañas.

Elemento	Total, Costo de 4 Años (Monto en L.)	Comentarios/Supuestos Principales
<b>Gastos de Capital</b>		
Costos de Inversión	0	
Bienes Capitalizables	0	
<b>Sub Total</b>	<b>0</b>	
<b>Gastos Corrientes</b>		
Servicios Personales	15,900,000	Personal permanente de la Unidad Técnica de Cualificaciones en la Secretaría Técnica del CONED
Servicios No Personales	196,265,500	Contratación de expertos para asistencias técnicas; capacitaciones, eventos, etc.
Materiales y Suministros		
Bienes Capitalizables	270.000	Adquisición de equipos informáticos y mobiliario para la Unidad Técnica de Cualificaciones en la Secretaría Técnica del CONED
Transferencias y Donaciones	0	
Activos Financieros	0	
Servicios de Deuda pública	0	
Otros Gastos	0	
<b>Sub Total</b>	<b>212,435,500</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>212.435.500</b>	

**Parte 3:** detalle de la fuente de financiamiento

**[NOTA 1:** Si el detalle de línea solicitado es demasiado difícil de obtener, las Secciones A, B y C pueden completarse a nivel de total únicamente.

**NOTA 2:** Si varias fuentes se afectan, llene la Parte 3 para cada fuente de financiamiento afectada.

**NOTA 3:** Para las secciones A, C y D (ingresos, gastos de capital y empleo), agregar líneas a las tablas según sea necesario cuando se proporcione el detalle completo.]

**A—Ingresos por Fuente (Monto en L.) No Aplica**

Fuente de ingreso	2024	2025	2026	2027
	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**B—Gastos Corrientes por Grupo (Monto en L.)**

Grupo	2024	2025	2026	2027
1. Servicios Personales	3,975,000	3,975,000	3,975,000	3,975,000
2. Servicios No Personales	39,271,500	46,605,250	53,051,000	57,337,750
3. Materiales y Suministros	0.00	0.00	0.00	0.00
4. Bienes Capitalizables	270.000	0.00	0.00	0.00
5. Transferencias y Donaciones	0.00	0.00	0.00	0.00
6. Activos Financieros	0.00	0.00	0.00	0.00
7. Servicios de Deuda pública	0.00	0.00	0.00	0.00
8. Otros Gastos	0.00	0.00	0.00	0.00
<b>Total</b>	<b>43,516,500</b>	<b>50,580,250</b>	<b>57,026,000</b>	<b>61,312,750</b>

**C—Gastos de Capital (Monto en L.)**

Indicar el impacto positivo o negativo sobre los proyectos existentes o gasto requerido en un proyecto nuevo.

Grupo	2024	2025	2026	2027
4. Bienes Capitalizables	270,000	0.00	0.00	0.00
5. Transferencias y Donaciones	0.00	0.00	0.00	0.00
<b>Total</b>	<b>270,000</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>

**D—Impactos en el empleo**

<b>Modalidad de la Plaza</b>	<b>Número de Puestos</b>			
	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
Contratación a tiempo definido (anual)	3,975,000	3,975,000	3,975,000	3,975,000
<b>Total, Empleo</b>	<b>3,975,000</b>	<b>3,975,000</b>	<b>3,975,000</b>	<b>3,975,000</b>

**I. GASTOS DE CAPITAL**

**NO APLICA**

**Año 1 a 4 – (2024 a 2027) NO APLICA**

<b>Elemento de Costo</b>	<b>Número de Unidades</b>	<b>Costo unitario</b>	<b>Total, Costo</b>	<b>Comentarios</b>
Construcción				
			0	
<b>Total, costo de inversión de construcción</b>			<b>0</b>	
Equipamiento				
			0	
Vehículos				
			0	
Equipo de Oficina				
			0	
<b>Total, costo de equipamiento</b>			<b>0</b>	
Otros Elementos				
			0	
<b>Total, costo de otros elementos</b>			<b>0</b>	
<b>TOTAL, COSTO DE GASTOS DE CAPITAL</b>			<b>0</b>	

## I. SERVICIOS PERSONALES

### Año 1 - 2024

Puesto	Número	Modalidad de la Plaza	Salario Mensual	Salario Anual	Décimo Cuarto Mes	Décimo Tercer Mes	Vacaciones	Aportes Patronales	Total (Año 1)
Coordinador UTC	1	Contrato por tiempo definido (anual)	80,000	960,000	40,000	40,000	0	10,000	1,050,000
Responsable de comités técnicos sectoriales, Marco Nacional de Cualificaciones y catálogos de perfiles laborales	1	Contrato por tiempo definido (anual)	45,500	546,000	27,000	27,000	0	10,000	600,000
Responsable de certificación de competencias	1	Contrato por tiempo definido (anual)	45,500	546,000	27,000	27,000	0	10,000	600,000
Responsable investigación e innovación	1	Contrato por tiempo definido (anual)	45,500	546,000	27,000	27,000	0	10,000	600,000
Responsable servicios técnicos y soporte	1	Contrato por tiempo definido (anual)	45,500	546,000	27,000	27,000	0	10,000	600,000
Apoyo administrativo	1	Contrato por tiempo definido (anual)	39,600	475,200	19,700	19,700	0	10,000	525,000
<b>SUMA TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>45,500</b>	<b>546,000</b>	<b>27,000</b>	<b>27,000</b>	<b>0</b>	<b>10,000</b>	<b>3,975,000</b>

**Año 2 - 2025**

Puesto	Número	Modalidad de la Plaza	Salario Mensual	Salario Anual	Décimo Cuarto Mes	Décimo Tercer Mes	Vacaciones	Aportes Patronales	Total (Año 1)
Coordinador UTC	1	Contrato por tiempo definido (anual)	80,000	960,000	40,000	40,000	0	10,000	1,050,000
Responsable de comités técnicos sectoriales, Marco Nacional de Cualificaciones y catálogos de perfiles laborales	1	Contrato por tiempo definido (anual)	45,500	546,000	27,000	27,000	0	10,000	600,000
Responsable de certificación de competencias	1	Contrato por tiempo definido (anual)	45,500	546,000	27,000	27,000	0	10,000	600,000
Responsable investigación e innovación	1	Contrato por tiempo definido (anual)	45,500	546,000	27,000	27,000	0	10,000	600,000
Responsable servicios técnicos y soporte	1	Contrato por tiempo definido (anual)	45,500	546,000	27,000	27,000	0	10,000	600,000
Apoyo administrativo	1	Contrato por tiempo definido (anual)	39,600	475,200	19,700	19,700	0	10,000	525,000
<b>SUMA TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>45,500</b>	<b>546,000</b>	<b>27,000</b>	<b>27,000</b>	<b>0</b>	<b>10,000</b>	<b>3,975,000</b>

**Año 3 – 2026**

<b>Puesto</b>	<b>Número</b>	<b>Modalidad de la Plaza</b>	<b>Salario Mensual</b>	<b>Salario Anual</b>	<b>Décimo Cuarto Mes</b>	<b>Décimo Tercer Mes</b>	<b>Vacaciones</b>	<b>Aportes Patronales</b>	<b>Total (Año 1)</b>
Coordinador UTC	1	Contrato por tiempo definido (anual)	80,000	960,000	40,000	40,000	0	10,000	1,050,000
Responsable de comités técnicos sectoriales, Marco Nacional de Cualificaciones y catálogos de perfiles laborales	1	Contrato por tiempo definido (anual)	45,500	546,000	27,000	27,000	0	10,000	600,000
Responsable de certificación de competencias	1	Contrato por tiempo definido (anual)	45,500	546,000	27,000	27,000	0	10,000	600,000
Responsable investigación e innovación	1	Contrato por tiempo definido (anual)	45,500	546,000	27,000	27,000	0	10,000	600,000
Responsable servicios técnicos y soporte	1	Contrato por tiempo definido (anual)	45,500	546,000	27,000	27,000	0	10,000	600,000
Apoyo administrativo	1	Contrato por tiempo definido (anual)	39,600	475,200	19,700	19,700	0	10,000	525,000
<b>SUMA TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>45,500</b>	<b>546,000</b>	<b>27,000</b>	<b>27,000</b>	<b>0</b>	<b>10,000</b>	<b>3,975,000</b>

**Año 4 - 2027**

<b>Puesto</b>	<b>Número</b>	<b>Modalidad de la Plaza</b>	<b>Salario Mensual</b>	<b>Salario Anual</b>	<b>Décimo Cuarto Mes</b>	<b>Décimo Tercer Mes</b>	<b>Vacaciones</b>	<b>Aportes Patronales</b>	<b>Total (Año 1)</b>
Coordinador UTC	1	Contrato por tiempo definido (anual)	80,000	960,000	40,000	40,000	0	10,000	1,050,000
Responsable de comités técnicos sectoriales, Marco Nacional de Cualificaciones y catálogos de perfiles laborales	1	Contrato por tiempo definido (anual)	45,500	546,000	27,000	27,000	0	10,000	600,000
Responsable de certificación de competencias	1	Contrato por tiempo definido (anual)	45,500	546,000	27,000	27,000	0	10,000	600,000
Responsable investigación e innovación	1	Contrato por tiempo definido (anual)	45,500	546,000	27,000	27,000	0	10,000	600,000
Responsable servicios técnicos y soporte	1	Contrato por tiempo definido (anual)	45,500	546,000	27,000	27,000	0	10,000	600,000
Apoyo administrativo	1	Contrato por tiempo definido (anual)	39,600	475,200	19,700	19,700	0	10,000	525,000
<b>SUMA TOTAL</b>	<b>6</b>		<b>45,500</b>	<b>546,000</b>	<b>27,000</b>	<b>27,000</b>	<b>0</b>	<b>10,000</b>	<b>3,975,000</b>

<b>RESUMEN DE COSTOS DE SERVICIOS PERSONALES</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
<b>3,975,000</b>	<b>3,975,000</b>	<b>3,975,000</b>	<b>3,975,000</b>	<b>3,975,000</b>

## II. SERVICIOS NO PERSONALES

Año 1 - 2024

Elemento de Costo	Número de Unidades	Costo unitario	Total, Costo	Comentarios
Contratos de asistencia técnica para desarrollar instrumentos y proyectos piloto de la PPEFTP	10	2,255,250	25,525,000	Una unidad puede incluir varios consultores
Eventos de capacitación, formación; jornadas de orientación, de innovación y emprendimiento; rondas de financiación	92	141,987	13,191,000	El costo unitario es un costo promedio por evento
Pasajes y Viáticos (paquete)	240	2,306	555,500	
<b>Total, costo de servicios no personales</b>			<b>39,271,500</b>	

Año 2 - 2025

Elemento de Costo	Número de Unidades	Costo unitario	Total, Costo	Comentarios
Contratos de asistencia técnica para desarrollar instrumentos y proyectos piloto de la PPEFTP	14	2,608,571	36,520,000	Una unidad puede incluir varios consultores
Eventos de capacitación, formación; jornadas de orientación, de innovación y emprendimiento; rondas de financiación	66	141,987	9,468,000	El costo unitario es un costo promedio por evento
Pasajes y Viáticos (paquete)	267	2,306	617,250	
<b>Total, costo de servicios no personales</b>			<b>46,605,250</b>	

**Año 3 - 2026**

Elemento de Costo	Número de Unidades	Costo unitario	Total, Costo	Comentarios
Contratos de asistencia técnica para desarrollar instrumentos y proyectos piloto de la PPEFTP	15	2,764,666	41,470,000	Una unidad puede incluir varios consultores
Eventos de capacitación, formación; jornadas de orientación, de innovación y emprendimiento; rondas de financiación	77	141,987	11,059,000	El costo unitario es un costo promedio por evento
Pasajes y Viáticos (paquete)	226	2,306	522,000	
<b>Total, costo de servicios no personales</b>			<b>53,051,000</b>	

**Año 4 - 2027**

Elemento de Costo	Número de Unidades	Costo unitario	Total, Costo	Comentarios
Contratos de asistencia técnica para desarrollar instrumentos y proyectos piloto de la PPEFTP	17	3,372,808	45,480,000	Una unidad puede incluir varios consultores
Eventos de capacitación, formación; jornadas de orientación, de innovación y emprendimiento; rondas de financiación (paquete)	80	141,987	11,292,000	El costo unitario es un costo promedio por evento
Pasajes y Viáticos	245	2,306	565,750	
<b>Total, costo de servicios no personales</b>			<b>57,337,750</b>	

RESUMEN DE COSTOS DE SERVICIOS NO PERSONALES	2024	2025	2026	2027
	<b>39,271,500</b>	<b>46,605,250</b>	<b>53,051,000</b>	<b>57,337,750</b>

**III. MATERIALES Y SUMINISTROS**

NO APLICA

**IV. BIENES CAPITALIZABLES**

NO APLICA

**V. TRANSFERENCIAS Y DONACIONES**

NO APLICA

**VI. ACTIVOS FINANCIEROS**

NO APLICA

**VII. OTROS GASTOS**

NO APLICA

**VIII. SERVICIOS DE LA DEUDA PÚBLICA**

NO APLICA

## BIBLIOGRAFÍA

Banco Mundial. (2022). Diagnóstico del Sector Privado de País. Creando Mercados en Honduras. Fomentar el Desarrollo del Sector Privado para una Economía Resiliente e Inclusiva.

- Banco Mundial. Honduras: Panorama General.
- CEPAL. (2019). Análisis estructural de la economía hondureña: el mercado laboral.
- CAF. (2018). Educación técnica y formación profesional en América Latina y el Caribe. Desafíos y Oportunidades.
- GIZ. (2022). Deconstruir para construir. La situación de derechos humanos en Honduras.
- Gobierno de Honduras. Secretaría de Planificación Estratégica. (2023). Guía para la Formulación de Políticas Públicas.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2023). Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples.
- OIM. (2021). Estudios sobre la Migración Laboral en Honduras. Migración
- PNUD. (2022). Estado de Derecho. Fundamento de la Transformación 2022 – 2030. Hacia una Agenda Ciudadana.
- UNESCO – SITEAL. (2019). Educación y Formación Técnica Profesional.
- USAID. (2021). Diagnóstico Institucional del Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP).
- USAID. (2021). Diagnóstico de Crecimiento Inclusivo en Honduras.



**HONDURAS**  
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

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