

NOTA CONCEPTUAL1. CATÁLOGO DE PERFILES PROFESIONALES

DESCRIPCIÓN DE LA TEMÁTICA	1
Qué es el Catálogo de Perfiles Profesionales (CPP)	2
Objetivo del CPP.....	2
Beneficios del Catálogo de Perfiles Profesionales (CPP)	3
MARCO NORMATIVO	4
TEMATICAS DEL EJE.....	6
GOBERNANZA.....	6
ESTRUCTURA.....	7
MODELO DE PERFIL Y METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN.....	8
REGISTRO EN EL CPP	8
PLANIFICACIÓN DEL CPP	8
FINANCIACIÓN	10
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4.....	10
REFERENCIAS.....	11

DESCRIPCIÓN DE LA TEMÁTICA

Los grandes desafíos que enfrentan las instituciones de educación formal, no formal e informal, apuntan hacia la necesidad de adecuarse a los requerimientos del entorno laboral y de asegurar mecanismos de actualización permanente de sus servicios, respondiendo a la dinámica socioeconómica del país. Los trayectos formales ya no son los únicos espacios de desarrollo de conocimientos, hoy se reconoce a todos los ámbitos de la vida como espacios educativos. “La tendencia es articular y vincular a la educación formal, no formal e informal -ámbitos comunitarios, entre otros- en un sistema integrado y coherente en una red de educación permanente que debe responder a las necesidades de capacitación de las personas a lo largo de su vida productiva, a los cambios en el trabajo y a la internacionalización de la cultura y la economía”

Es innegable el grado de desconexión entre la formación que ofrece el sistema educativo nacional y las competencias demandadas por el sector productivo. Es necesario proveer y actualizar las competencias de la población demandante, que consecuentemente se convierte en la masa crítica de la fuerza laboral. Por otra parte, la creciente migración intrarregional acrecienta la necesidad de crear un sistema de EFTP que supere los límites fronterizos para que las competencias educativas sean reconocidas también fuera del país, facilitando la inserción laboral de la población migrante, sin que este aspecto promueva la migración.

Con base a lo expuesto anteriormente se requiere considerar los siguientes aspectos:

- El desarrollo de la EFTP y de la formación continua;
- Asegurar la adecuada articulación y la actualización permanente de la EFTP;
- El acceso a la educación superior; la conclusión de los estudios en ese nivel la revisión de los contenidos y las prácticas en las carreras universitarias;
- El desarrollo de las actividades de investigación en el campo de la ciencia;
- La implementación del marco nacional de cualificaciones para que norme las competencias adquiridas.;
- Asegurar la movilidad educativa en forma vertical y horizontal en los componentes del sistema nacional de la EFTP;
- Desarrollar las competencias socioemocionales o habilidades blandas para una ciudadanía responsable, que privilegie el desarrollo de competencias claves como son la autonomía, la iniciativa, la capacidad para tomar decisiones, el trabajo en equipo, entre otras;
- Mecanismos adecuados que articulen esfuerzos y recursos para permitir el ordenamiento y la movilidad dentro del sistema EFTP;
- Facilitar el reconocimiento y validación de los aprendizajes entre las instituciones que ofrecen la EFTP, de forma articulada que asegure una adecuada y justa movilidad educativa e inserción laboral.

Qué es el Catálogo de Perfiles Profesionales (CPP)

El Catálogo de Perfiles Profesionales (CPP) es el instrumento articulador del Sistema Nacional de la EFTP(SEFTP) en sus diferentes componentes, niveles y modalidades de formación, vinculando las necesidades de los sectores productivos de talento humano cualificado. Relaciona y ordena los perfiles profesionales susceptibles de reconocimiento y certificación, que han sido definidos por las diferentes administraciones públicas junto con los sectores productivos. Los catálogos de perfiles profesionales o referentes de competencia constituyen uno de los instrumentos claves de regulación de todo sistema de educación y formación técnico profesional, siempre que el enfoque de las competencias impregne toda su estructura, superando la lógica de contenidos. Un catálogo de perfiles profesionales ha de ser dinámico ya que se basa en la movilización, por parte de un individuo, de una serie de capacidades para el desempeño profesional, capacidades que no son permanentes, sino sujetas a cambios en función del contexto económico y sociolaboral en el que se produce.

Objetivo del CPP

El objetivo final del Catálogo es sistematizar los perfiles profesionales, por Familias profesionales y por niveles de cualificación, para facilitar los procesos de adquisición de las competencias y su reconocimiento, así como para promover y desarrollar la integración de

ofertas formativas de calidad, adecuadas a las necesidades del país y operar como elemento armonizador de las políticas activas de empleo.

Beneficios del Catálogo de Perfiles Profesionales (CPP)

Para los individuos (estudiantes/trabajadores)

- Es una herramienta de decisión, al poder analizar la oferta formativa disponible y compararla con los perfiles profesionales y las competencias requeridas por el mercado laboral.
- Permite comparar ofertas formativas de distintas instituciones para identificar las más pertinentes en relación con sus condiciones personales y con los requerimientos del mercado laboral.
- Ofrece información/orientación profesional permitiendo conocer en profundidad el perfil profesional al que llegará el individuo al terminar su formación.
- Es un referente para el reconocimiento de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral y otros aprendizajes informales.
- Permite la construcción de itinerarios formativos adaptados a las condiciones de los individuos, fomentando así el aprendizaje a lo largo de la vida.

Para los centros educativos y centros de formación de la EFTP

- Es un referente para el diseño de oferta formativa, , así como también facilitador del desarrollo curricular basado en competencias.
- Permite la alineación de la oferta educativa y formativa con las necesidades y requerimientos del mercado laboral, asegurando una oferta pertinente.
- Facilita la actualización de los currículos existentes, así como la creación de nueva oferta formativa acorde a las necesidades sociales y del mercado laboral.
- Ofrece información sobre el contexto laboral que puede ser utilizada para crear, en los centros educativos y de formación contextos de aprendizaje similares al productivo.
- Permite a los centros de formación acreditarse para ofrecer la formación y para desarrollar procesos de reconocimiento de las competencias adquiridas a través de la experiencia profesional y otras vías de formación.

Para las empresas

- Orienta a las empresas en la búsqueda eficiente de capital humano, a partir de las competencias requeridas para el desempeño laboral, descritas en el perfil profesional.
- Facilita que las empresas apliquen procesos transparentes de evaluación del desempeño laboral de sus trabajadores.
- Ofrece transparencia y comparabilidad al mercado laboral, al presentar las cualificaciones ordenadas por Familias profesionales y por niveles de cualificación. .
- Es un referente para la negociación con los trabajadores.

Para el gobierno

- Promueve la articulación entre el sistema educativo nacional, el SEFTP y la oferta formativa de los distintos centros e instituciones.
- Facilita una oferta formativa pública y privada eficiente al evitar duplicidades.
- Asegura una política inclusiva de EFTP al tener en cuenta, a través de las distintas Familias profesionales (FP), niveles y su oferta formativa correspondiente, a todos los trabajadores, independientemente de su nivel y a todos los sectores de la economía.
- Favorece el reconocimiento de las cualificaciones a nivel internacional para facilitar la movilidad educativa y laboral.

MARCO NORMATIVO

Según la OIT/Cinterfor (2016) en la región, Latinoamericana y el Caribe están experimentando innovaciones para acercar la oferta y la demanda mediante alianzas estratégicas y articulaciones para aprender haciendo, las prácticas de inmersión en el empleo, borrando las fronteras entre las tradicionales ocupaciones y el desarrollo de competencias Transversales. También la OIT indica que colocar al individuo en el centro de las políticas educativas y de formación se expresa en un concepto amplio según el cual invertir en las personas no solo tiene que ver con mejorar la educación, es necesario hacerlo dentro de una dimensión humana de la productividad y la competitividad, y considerar igualmente la empresa y las cuestiones relacionadas con la gestión de los recursos humanos, el desarrollo de las cualificaciones y la participación integrada de los trabajadores en las empresas.

La Ley Fundamental de Educación (LFE) establece que el Consejo Nacional de Educación (CNE) tiene la responsabilidad de elaborar y dar seguimiento a la política educativa nacional; así como articular horizontal y verticalmente el Sistema Nacional de Educación en los componentes de educación formal, no formal e informal. Los resultados encontrados en el análisis, revelan que el Reglamento del CNE establece que tendrá una Secretaría Técnica, la que debe ser apoyada técnicamente y financieramente para que cumpla con las atribuciones asignadas que permitan la organización y el fortalecimiento del Sistema Nacional de Educación.

En el documento del Plan Estratégico del Sector Educación (PESE) indica que es un instrumento de política nacional de responsabilidad del gobierno, que proporciona una visión de las transformaciones que requiere el Sistema Nacional de Educación al 2030 y esboza un conjunto coherente de estrategias viables para alcanzar sus objetivos y superar las deficiencias que impiden una pertinente formación del ciudadano hondureño. establece metas alcanzables especialmente en lo que respecta a las posibilidades de la consecución de recursos financieros y técnicos. La adecuada orientación del Sistema Nacional de Educación en torno a estos principios, permitirá a su vez fortalecer y tender a asegurar la formación de ciudadanos con responsabilidad y autonomía, capaces de aprender a lo largo de su vida, y desarrollar con flexibilidad las competencias y habilidades necesarias para

enfrentar los desafíos que la sociedad del conocimiento le demandará al insertarse en la vida laboral y social.

El Marco Nacional de Cualificaciones para la Educación y Formación Técnica Profesional de Honduras (MNC – EFTPH), tiene como propósito promover la articulación entre los componentes educativos del Sistema para mejorar los itinerarios y programas de formación, incidiendo en la vida laboral de los estudiantes, desplegando mayores habilidades y aprendizajes durante su proceso formativo; asimismo contar con mecanismos eficientes que vinculen los sectores productivos con las instituciones de formación, favoreciendo además, la integración temprana de los estudiantes al mundo del trabajo. Su alcance radica en la flexibilización de los programas y la mejora de habilidades y destrezas, haciéndolas más pertinentes al contexto laboral; con el MNC se busca proveer definiciones claras y compartidas sobre la formación y el desarrollo del talento humano para potenciar los sectores productivos del país; y con su funcionamiento disminuir las brechas hoy existentes.

El MNC-HN define la estructura del Catálogo el cual permitirá el ordenamiento de los perfiles profesionales verticalmente en función de los nueve (9) niveles que orienta y motiva la promoción y la progresión educativa y profesional y que la ruta de aprendizaje a lo largo de la vida será aquella en la que el ciudadano hondureño puede recorrer, logrando las competencias y cualificación en cada nivel. Los niveles de cualificación técnica profesional están referenciados con la Clasificación Normalizada Internacional Educativa de la Unesco. El participante puede iniciar desde el primer nivel escalando ascendentemente, hasta lograr el desarrollo humano y profesional que desee, sin embargo, también se prevé que pueda insertarse en cualquier nivel de cualificación, dependiendo de su condición de ingreso si tiene saberes y experiencia previa, o bien, se moviliza de un componente de Educación Formal o No Formal. Los niveles Técnicos de cualificación sirven para ordenar y clasificar mejor la fuerza laboral y contribuyen a potenciar el talento humano, logrando mayor producción y productividad, consecuentemente se estimula la inversión en el país, ofertando técnicos con calidad de formación.

El eje No.4 Relacionado con el Desarrollo del Catálogo de perfiles profesionales como referente de las ofertas de formación formal, no formal e informal y de la acreditación de competencias, tiene como lineamiento estratégico dotar al país de un referente común de competencias como base para la armonización de ofertas formativas y el reconocimiento de la experiencia profesional.

Mediante la metodología de grupo focal se logró responder las preguntas orientadoras elaboradas por las consultoras internacionales y grupo técnico de la mesa del SEFTP, con la información recolectada podrán estructurar las propuestas con sus respectivas acciones para el establecimiento del CPP como referente nacional de competencias requeridas para el mercado laboral; para la creación de la UTC, la puesta en marcha de las CTS; el desarrollo del CPP, elaboración y validación de los perfiles profesionales del CPP y la definición de la formación asociada al CPP. Cabe mencionar que simultáneamente las consultoras internacionales con el apoyo de la cooperación desarrollan un piloto de construcción de

cuatro familias profesionales del CPP, con esta experiencia podrán fortalecer las propuestas para este eje.

TEMATICAS DEL EJE

El Catálogo de Perfiles Profesionales (CPP) constituye un instrumento técnico de incidencia en una política pública integrada, como referente nacional, común y único, que norma a todos a los actores a utilizarlo para establecer las pasarelas entre los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones. La propuesta de iniciar la construcción del Catálogo como elemento estructurante del Sistema, facilita que se comience a madurar la necesaria coordinación de la oferta de formación en la administración educativa y laboral. No se pretende comenzar desde la base, sino construir a partir de lo existente como los perfiles profesionales y normas de competencias ya definidas para el país o bien referentes internacionales, regionales; por lo que se sugiere una primera labor de recopilación, diagnóstico y armonización en la que participen todas las instituciones de EFTP para finalmente acordar:

- una estructura de Catálogo en su dimensión horizontal Familias profesionales y en su dimensión vertical (niveles del MNC).
- un modelo de perfil profesional a partir del cual todas las instituciones de la EFTP puedan construir su oferta formativa.

A continuación, se definen las temáticas analizadas en los grupos focales con los participantes de las instituciones vinculadas *con* el SEFTP:

GOBERNANZA

El Catálogo de Perfiles Profesionales de Honduras -CPP, referente nacional y común para las instituciones rectoras del Sistema de Educación y Formación Técnica Profesional es responsabilidad de **la Instancia XXX¹**, a través de la rectoría de **Unidad Técnica de Cualificaciones -UTC²** para coordinar con las instancias rectoras del sistema, con las instancias técnicas sectoriales, con otras instancias de observación del mercado laboral, entre otras relacionadas; para liderar, administrar, y dar seguimiento a la elaboración y actualización de perfiles profesionales, conforme a los lineamientos del Marco Nacional de Cualificaciones de Honduras-MNCH y velando por su correcta aplicación en la oferta formativa.

En la elaboración de los perfiles profesionales -PP, participan las **Comisiones Técnicas Sectoriales-CTS**, las cuales tienen voz y voto, con participación activa del sector empleador, trabajador organizado al igual que las instituciones formadoras, siendo el rol del sector empresarial primordial al ser responsable de orientar sobre las demandas actuales y futuras de formación y los perfiles profesionales necesarios para dar respuesta a sus necesidades, en relación a las competencias requeridas por el mundo del trabajo. Las **CTS**

¹ Los participantes indicaron que estaban de acuerdo que una institución fuera la responsable y coincidieron que podía ser la STSS esa entidad.

² Estrategia I: Creación de la Unidad Técnica de Cualificación, en el eje de gobernanza esta relacionadas con esta estrategia, dentro de las acciones es definir las funciones de la UTC relacionadas con el CPP. Una vez creada la unidad se tendrá que dotar de recursos para ponerla en funcionamiento.

contarán con representación de todos los sectores; productivo, trabajadores, gubernamental, sociedad civil; de la academia y formación profesional, haciendo uso de las **Mesas Sectoriales, Mesas Territoriales** o espacios de dialogo social existentes en los diferentes territorios para atender y establecer pertinentemente los perfiles para cada sector. Sus participantes contarán con el perfil adecuado y la acreditación oficial de la institución que representa.

La desarticulación de las cuatro (4) instituciones rectoras de la EFTP se mejorará con la implementación del MNC y el CPP administrado por la UTC, esta herramienta contribuye a la articulación coherente del sistema de EFTP para cada nivel de cualificación, así como también para la movilidad de los beneficiarios. Deberá implementarse una estrategia sostenible para asumir un ordenamiento, alternativas para salidas laborales que garanticen la movilidad. La aplicación del CPP en las ofertas formativas de las instituciones se asegurará, mediante un documento que legalice, norme y garantice el funcionamiento; definiendo una estrategia de sostenibilidad, procesos de difusión, aseguramiento de calidad, manejo de herramientas, calidad, suma de esfuerzos capacitación/ actualización docente, actualización currículos, dotar de recursos, relación empresa sector educativo plasmados en la formulación de la política pública y una vez aprobado por acuerdo del Poder Ejecutivo y convertirse en Decreto Ley, consecuentemente se generarían las Reglamentaciones y disposición de otros mecanismos normativos que aseguraran su funcionabilidad, siendo herramientas que facilitarían un sistema ordenado y articulado.

La UTC es la entidad responsable de administrar el CPP y de coordinar el proceso de aprobación de los perfiles profesionales, una vez que las CTS han actualizado y validado los perfiles, facilitará los procesos de aprobación legal cuando se requieran. El resto de las instituciones tienen un rol activo y participativo, en los asuntos que les corresponda opinar o bien priorizando las necesidades de actualización del CPP o de generar espacios para el estudio y mejoramiento del sistema EFTP mismo, todas deberán estar involucradas y empoderadas en el proceso, los espacios de cada institución no serán cedidos, su representatividad será legitimada al igual que su opinión en los asuntos relacionados al mejoramiento del CPP y del sistema EFTP.

MARCO NORMATIVO

El soporte legal del CPP será el Decreto de Ley de la política Pública del SEFTP; los acuerdos de creación de la Unidad Técnica y su Reglamento; así como los manuales y otras disposiciones. Situaciones que no se logren prever podrán ser concertadas en el ámbito de las Comisiones Técnicas Sectoriales -CTS. El marco legal de cada institución, no se verá afectadas en el sentido estricto legal, se requerirá que las instituciones actualicen sus Reglamentos, sobre todo los procedimientos administrativos y de tipo curricular. Se tendrá que revisar las competencias conferidas por la administración pública, la LFE, Estatutos, Leyes orgánicas, siempre sustentadas en la coordinación, ordenamiento, y beneficios.

ESTRUCTURA

Los perfiles profesionales se ordenarán verticalmente en orden ascendente; en forma progresiva hasta lograr la máxima cualificación. El sistema y los niveles de cualificación permitirán la movilidad educativa a fin de desarrollarse

profesionalmente en su ruta profesional, en todo lo que oferten los componentes de educación Formal y No Formal de la EFTP. El sistema actualmente, esta diferenciado y desarticulado dificultando la comparabilidad entre las ofertas, Las diferencias entre las instituciones educativas para la ordenación horizontal de los perfiles profesionales. en la línea profesionalizante u ocupacional, para garantizar la movilidad se definirán aspectos formativos comunes, las aplicaciones de la ciencia, es importante en algunos niveles para asegurar movilidad, y reconocer competencias. Se establecerán parámetros comunes para garantizar mecanismos de movilidad, debiendo contar con elementos comunes, bien delimitados, con una estructura común de familias profesionales.

MODELO DE PERFIL Y METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN

El modelo de perfil profesional será común o único, con estándares a cumplir por todas las instituciones para registrar sus cualificaciones en el CPP, que incluirá las familias ocupacionales por sectores productivos y orden de prioridad (sectores prioritarios de desarrollo), acompañado de un instructivo y/o manual. Los perfiles profesionales existentes serán armonizados con el nuevo modelo, cada Institución internamente, revisará, evaluará que se requiere compatibilizar con lo nuevo y/o actualizar. Este será un proceso que se ira adecuando y armonizando. Además, se requerirá un proceso de transición que implica procedimientos administrativos posteriores. Se asume una metodología común para elaborar los perfiles profesionales, utilizando la técnica de análisis funcional para la identificación de las competencias; se utilizará otras metodologías de trabajo vinculadas a este tipo de formación, así como técnicas participativas, que permitan la buena planificación, basada en confrontar la oferta y la demanda, dando oportunidad de asegurar la calidad de los procesos. Una de las funciones principales de la UTC, será liderar estos procesos, debiendo tener el control para garantizar la participación y ccoordinación de las Comisiones Técnicas Sectoriales –CTS y los Grupos de Trabajo de elaboración de cualificaciones. Asumiendo el rol de acompañamiento metodológico y capacitación a los integrantes.

REGISTRO EN EL CPP

El Registro en el CPP, contemplará que otras instituciones y organismos, tanto públicos como privados podrán registrar sus perfiles profesionales en el CPP, una vez que completen su registro legalmente y se ajusten al modelo y a los estándares de calidad establecidos. Al trabajar con perfiles profesionales comunes, los perfiles profesionales existentes deberán adaptarse. La normativa no permitirá que nadie quede fuera y se crearán mecanismos de aseguramiento de la calidad que permitirán garantizar la movilidad y confiabilidad. El reglamento de registro establecerá todo lo relacionado a los requisitos de inscripción, cumplimiento y legalidad.

PLANIFICACIÓN DEL CPP

La planificación y presupuesto asociado al CPP seguirá los mecanismos ya establecidos por la administración pública y siguiendo el orden de prioridad conforme a las áreas que impulsen el crecimiento económico, es decir sectores económicos priorizados. Articulando

con los instrumentos de planificación existe, entre ellos el PESE, Plan Honduras 2020, que ya cuenta con su presupuesto para ello. La planificación se realizará por áreas que demanda el mercado para asegurar la inserción laboral y que la formación sea pertinente a las necesidades de los sectores. Se asegurará el presupuesto para apoyar la gestión en todas las instituciones que forman parte del sistema, este debe quedar establecidos en los POAS y presupuesto de la república de las mismas. Todas las instituciones del sistema EFTP, deben tener dentro de su plan anual de trabajo estas actividades con presupuesto aprobado, la institución que asuma y lidere este proceso, a través de la unidad técnica preparará su presupuesto de acuerdo a las prioridades en que invertir los recursos, además del presupuesto que requerirá cada institución. Creada la Unidad Técnica – definirá roles y funciones. Lo importante es que disponga de los fondos necesarios, que las instituciones sigan sus mecanismos internos de presupuestarios e incorporen los fondos necesarios para estos procesos.

El CPP será construido conforme a los sectores priorizados de desarrollo establecidas en el país, para facilitar el proceso de diseño de las nuevas ofertas formativas de manera continua y sistemática, en orden y con eficiencia, poco a poco, no paralelo por razones técnicas y recursos. La prioridad será con base a los resultados de los diagnósticos de mercado y recurso humanos identificados.

El horizonte temporal para alcanzar un CPP que ofrezca suficiente cobertura de las familias en Honduras llevara tiempo, es un trabajo permanente en la UTC, según prioridades, para realizarse en todas las familias, validarse y aprobarse conllevará tiempo. En este plazo deberá tomarse el tiempo que implica el empoderamiento de la metodología; la aprobación de política pública que están programadas para este año, probable en un plazo de 2 años o al mediano plazo, según las necesidades identificadas. No se determinó exactamente el plazo y se analizó cualitativamente. Otro comentario surgido en la revisión de la ayuda memoria indicó que se puede dar a cada programa una fecha de vencimiento máximo 5 años para implementar una herramienta que provoca una revisión del contenido de manera obligatoria.

Para llevar adelante el desarrollo del CPP planificado es prioritario capacitar, reenfozar y formar a sus cuadros técnicos actuales y nuevos sobre el modelo y metodología; replicando estos procesos de formación a las Comisiones Técnicas Sectoriales. Se requiere de una capacitación permanente, esfuerzo sostenido para asegurar la calidad e instituciones fortalecidas, es necesario contar con manuales, software, recursos virtuales y una estrategia de cómo abordar el problema a través de las diferentes instituciones del SEFTP.

Se deben aprovechar los saberes de las instituciones, revisando en cada una de ellas las buenas prácticas y lecciones aprendidas en todas las áreas. Deberá utilizarse una plataforma que pueda contener toda la información y/o datos desarrollados, que sea de libre consulta para los actores del Sistema. La plataforma tecnológica deberá ser robusta, versátil con link para vincularse con todas las instituciones del sistema, La UTC administrará la plataforma, con accesos, de relación directa, independiente. Podrá articularse con sistemas o plataformas de otras instituciones entre ellas el SIEPSS del Sistema de Información integrado de empleo, productividad y Seguridad Social; la plataforma electrónica de Empleo y Oportunidades del SENAHEH entre otras.

FINANCIACIÓN

La financiación de la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones será asumida por el estado, como parte de su compromiso y responsabilidad en este proceso. Tomando en consideración el marco fiscal asignado para la implementación del PESE 2018.2028, Este deberá contemplar el presupuesto de la UTC, así como en el presupuesto de todas las instituciones del Sistema.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 4

4, Dotar al país de un referente común de competencias como base para la armonización de ofertas formativas y el reconocimiento de experiencia profesional. (Identificación de las competencias – CPP- catálogo de cualificaciones de los perfiles profesionales)

INTERVENCIONES ESTRATÉGICAS Y ACCIONES

4.1 Crear la UTC como referente nacional de competencias laborales requeridas por el mercado laboral

- 4.1.1 Construir la UTC y definir sus funciones en relación con el CPP
- 4.1.2 Dotar de recursos y poner en marcha la UTC

4.2 Constituir y poner en marcha los CTS

- 4.2.1 Definir las CTS y funciones en el marco del SEFTP
- 4.2.2 Definir las profesionales prioritarias
- 4.2.3 Planificar la elaboración del CPP en coordinación con los CTS y la UTC
- 4.2.4 Constituir los CTS según planificación del CPP

4.3 Establecer el CPP como referente nacional de competencias laborales requeridas por el mercado laboral

- 4.3.1 Acordar naturaleza nacional y común del CPP
- 4.3.2 Estructurar el CPP en niveles del MNC y familias profesionales
- 4.3.3 Establecer el modelo de perfil profesional
- 4.3.4 Establecer el marco normativo del CPP

4.4 Desarrollar el CPP, Diseñar y validar perfiles profesionales

- 4.4.1 Definir y aprobar la metodología de diseño de perfiles profesionales
- 4.4.2 Crear los grupos de trabajo de diseño de perfiles profesionales
- 4.4.3 Diseñar y validar los perfiles profesionales

4.5 Definir la formación asociada al CPP

- 4.5.1 Definir y aprobar el modelo de formación asociada a los PP y la metodología (eje 5)
- 4.5.2 Diseñar y validar las especificaciones mínimas asociada a los PP (eje 5)

REFERENCIAS

1. Secretaría General de Coordinación de Gobierno Directrices para la formulación y aprobación de políticas públicas, septiembre 2016
2. Instituto Nacional de Estadísticas, Clasificador Nacional de Ocupaciones, 2018
3. Instituto Nacional de Estadísticas, Clasificador Nacional de Actividades Económicas, 2018
4. Propuesta de Ejes Política Pública de EFTP, 2019
5. DES, SEDUC, UNAH, CONEANFO, CADERH, INFOP.OEI Marco Nacional de Cualificaciones para la educación y formación técnica profesional de Honduras (MNC-EFTPH). marzo 2018
6. Consejo Nacional de Educación, Plan Estratégico del Sector Educación -2018-2020, abril 2019
7. Ministerio de Educación y Ciencias de Madrid, España, Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, enero 2007
8. Informe final del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, Colombia; <http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1412244087-Informe%20Eurosocial%20SNCP%20COLOMBIA.pdf>
9. Informe final del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, Chile <http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1412243574-Informe%20SNCP%20Chile.pdf>
10. Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, INCUAL-España; file:///C:/Users/HP/Downloads/CNCP_Octubre_2016.pdf
11. Marco Nacional de Cualificaciones Profesionales, Republica Dominicana; [file:///C:/Users/HP/Downloads/Marco_Nacional_Cualificaciones_Bases_RepDominica%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Marco_Nacional_Cualificaciones_Bases_RepDominica%20(3).pdf)
12. ALZATE Julio. (2012). Marco Nacional de Cualificaciones. Análisis preliminar para su diseño y conceptualización en Colombia: una aproximación a la identificación de problemas y necesidades específicas. Departamento Nacional de Planeación. CPS N° 2120410. Bogotá, Colombia. x CONSEJO NACIONAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL. REPÚBLICA DE COLOMBIA. Departamento Nacional de Planeación. Documento del COMPES 3674. Cap.:
13. Lineamientos de política. x Ministerio de Educación Nacional-BID. (2010)
14. Bases para la construcción de un marco nacional de cualificaciones. Colombia. x OIT-Cinterfor. (<http://www.oitcinterfor.org>) x Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA (<http://www.sena.edu.co>)

Anexo 1. Formato Lineamiento estratégico, intervenciones y acciones del Eje 4: Desarrollo del catálogo de perfiles profesionales como referente de la FP formal y no formal y de la certificación de competencias

Lineamiento Estratégico	Intervenciones Estratégicas	Acciones	Consensos estratégicos y operativos	Temática relacionada
4. Dotar al país de un referente común de competencias como base para la armonización de ofertas formativas y el reconocimiento de experiencia profesional. (Identificación de las competencias - CPP- catálogo de cualificaciones de los perfiles profesionales	4.1 Crear la UTC como referente nacional de competencias laborales requeridas por el mercado laboral	Construir la UTC y definir sus funciones en relación con el CPP	Unidad de naturaleza técnica y permanente: <ul style="list-style-type: none"> • UTC rectora del CPP • Coordinación con instancias técnicas sectoriales • Coordinación con otras instancias de observación del mercado laboral 	Gobernanza, Marco Normativo - MNC-EFTPH
			Funciones de la UTC <ul style="list-style-type: none"> • se encarga de la gestión, planificación y registro de los perfiles profesionales del CPP • Observación y análisis de las cualificaciones • Diseño y actualización de perfiles profesionales del CPP 	
		Dotar de recursos y poner en marcha la UTC	Dotar de recursos a la UTC para llevar a cabo sus funciones en relación al CPP y observación del ML <ul style="list-style-type: none"> • Identificar y disponer de fuente de financiamiento clara y disponible para el funcionamiento de la UTC • Integrar con personal técnico de las instituciones y actores de la EFTP 	Planificación y Financiación ,
	4.2 Constituir y poner en marcha los CTS	Definir las CTS y funciones en el marco del SEFTP	<ul style="list-style-type: none"> • Constituir las instancias técnicas de concertación sectorial CTS de forma única y organizadas por familia profesional • CTS responsables de la elaboración y actualización del CPP bajo coordinación de la UTC • Integrar a los CTS con representantes de los trabajadores, sector productivo, sector formativo y la administración • Participación de los CTS en la detección de necesidades de formación y observación del ML • Responsabilizar a los CTS en la elaboración de los perfiles profesionales a través de grupos de trabajo técnico • Responsabilizar a los CTS en la validación de los perfiles profesionales • Asesor por parte de los CTS a la UTC para la actualización permanente del CPP 	Gobernanza, Normativo - MNC-EFTPH, Observación, mapeo del Mercado Laboral y prospección de necesidades, de formación,
		Definir las familias profesionales prioritarias	<ul style="list-style-type: none"> • Priorizar las familias y perfiles profesionales a atender • Priorizar las familias profesionales a atender • Identificar las familias profesionales con base a datos cualitativos y cuantitativos aportadas por estudios sectoriales 	Estructura del catálogo y Modelo del perfil y metodología de elaboración
		Planificar la elaboración del CPP en coordinación con la CTS-UTC	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar la elaboración del CPP al no poder acometerlo de mera absoluta • Diseñar los perfiles profesionales de cada familia profesional con base a las necesidades de cualificación del país 	Planificación del CPP
		Constituir los CTS según planificación del CPP	<ul style="list-style-type: none"> • Activar los CTS y grupos de trabajo para el diseño y/o actualización de los perfiles profesionales del CPP según la planificación • Al no estar conformada la UTC y la instancia rectora del Sistema, planificar las acciones con el equipo técnico asignado al CPP y gestionar aprobación con la Mesa Técnica de la EFTP del CNE 	Planificación del CPP, Observación, mapeo del Mercado Laboral y prospección de necesidades, de formación,
	4.3 Establecer el CPP como referente nacional de competencias laborales requeridas por el mercado laboral	Acordar naturaleza nacional y común del CPP	<ul style="list-style-type: none"> • CPP común y referente para; • Oferta formativa certificable • Base para la acreditación de los Centros que impartan la EFTP • Reconocimiento, evaluación y certificación • Todas las ofertas formativas deben permitir acreditar al menos una UC • Los instrumentos de evaluación y certificación se generan a partir de las UC 	Estructura del catálogo y Modelo del perfil y metodología de elaboración, Eje 5, Eje 7
		Estructurar el CPP en niveles del MNC y familias profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • El catalogo se estructura en los 8-9 niveles del MNC • Listado común de familias profesionales • Referentes para las familias profesionales sean el CNAE y CNOH y Familias profesionales se definen en taller 	

Lineamiento Estratégico	Intervenciones Estratégicas	Acciones	Consensos estratégicos y operativos	Temática relacionada
		Establecer el modelo de perfil profesional	<ul style="list-style-type: none"> El modelo de perfil profesional es común Participación activa de los sectores productivos y de los trabajadores en la elaboración de los perfiles El modelo de perfiles profesionales integrado por bloques de competencia Unidad de Cualificación es la unidad mínima certificable para el reconocimiento de competencia 	
		Establecer el marco normativo del CPP	<p>Dar soporte legal al CPP a través de una norma</p> <p>Soporte legal del CPP este junto con otros elementos del sistema EFTP</p>	
	4.4 Desarrollar el CPP, Diseñar y validar perfiles profesionales	Definir y aprobar la metodología de diseño de perfiles profesionales	<p>Definir la metodología común para la elaboración de los perfiles profesionales y adaptada al perfil profesional</p> <p>Aceptar en el registro del CPP propuestas y diseños de otras organizaciones productivas siempre y cuando cumplan con estándares establecidos</p>	
		Crear los grupos de trabajo de diseño de perfiles profesionales	Elaborar los perfiles profesionales con grupos de trabajo de expertos formativos y sectoriales y bajo la coordinación y dirección metodológica de la UTC	
		Diseñar y validar los perfiles profesionales	<p>Normar los perfiles profesionales por la instancia rectora del sistema y registrados en el CPP</p> <p>Revisar la NTCL y adaptarla al modelo de perfil consensuado</p> <p>Validar los perfiles profesionales metodológicamente por la UTC y técnica por el sector productivo correspondiente.</p> <p>Definir el periodo de validez de los PP de 5 años</p>	
	4.5 Definir la formación asociada al CPP	Definir y aprobar el modelo de formación asociada a los PP y la metodología	<p>Organizar la oferta formativa en EFTP en familias profesionales y los niveles del MNC</p> <p>Armonizar el modelo curricular a través de;</p> <ul style="list-style-type: none"> Definir criterios de acceso comunes a cada nivel Definir criterios de calidad comunes 	
		Diseñar y validar las especificaciones mínimas de formación asociada a los PP	<p>Desarrollar la oferta formativa final por parte de cada institución de la SFTP respetando especificaciones y realizando el desarrollo curricular adaptado al contexto</p> <p>Diseñar especificaciones mínimas comunes de la formación asociadas a cada perfil profesional</p> <p>Incluir en las especificaciones mínimas de formación asociada a cada UC:</p> <ul style="list-style-type: none"> Resultados de aprendizaje Orientación metodológica para el desarrollo de la formación por competencias Evidencias de conocimiento, desempeño y en su caso de producto. 	