



HONDURAS 2021

Política Pública de Educación y Formación Técnico Profesional de Honduras (EFTP)

PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS

Presentación de la Política de EFTP

Honduras ha asumido con decisión el reto de implantar en su territorio una EFTP eficiente y de calidad, lo que supone afrontar una serie de retos, a partir de la situación actual.

Las perspectivas de transformación que la sociedad hondureña requiere a corto y medio plazo exigen, entre otros factores de cambio, una respuesta adecuada por parte del Sistema Educativo Nacional, que habrá de proporcionar profesionales capacitados y dotados de las habilidades y conocimientos necesarios para protagonizar eficazmente ese proceso de cambio.

La implantación de una política de EFTP constituye una prioridad para el país por los importantes efectos transformadores que puede suponer.

Por su propia naturaleza y objetivos la Política de EFTP se alinea con los grandes esquemas de futuro con que se ha dotado el país, como son la Visión de País y el Plan de Nación, el Plan de Gobierno, el Plan Estratégico del sector educativo y las políticas sociales, de empleo y de desarrollo productivo.

La Política de EFTP de Honduras se ha diseñado teniendo en cuenta las recomendaciones y orientaciones de diversos organismos internacionales que son referentes en esta materia, entre los que destacan UNESCO, OIT, CAF, BID, CEDEFOP, OCDE y OEI.

La política facilita una articulación efectiva de los diferentes subsistemas de educación y formación técnica y profesional del país.

Objetivos de la política de EFTP

El objetivo general

“Dotar de empleabilidad a los jóvenes hondureños y a la población desempleada, así como mantener y mejorar las competencias de la fuerza laboral ocupada a través de la articulación de un Sistema Nacional de Educación y Formación Técnico- Profesional de excelencia, innovador, sostenible, flexible e inclusivo que se base en la observación permanente del mercado 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 así como una orientación profesional de calidad que les permita tomar las mejores decisiones en su aprendizaje a lo largo de la vida”.

Objetivos estratégicos

- a. Facilitar a toda la población el acceso a la EFTP, con especial atención a colectivos vulnerables y migrantes, e incrementar el número de beneficiarios.
- b. Disponer de una oferta de EFTP pertinente a las necesidades de cualificación y competencias de las empresas, a las expectativas de los individuos y la estrategia de desarrollo productivo del país.
- c. Asegurar la calidad de todos los procesos de EFTP, en especial de los centros proveedores, de los docentes y los programas de formación, todo ello en el contexto del Marco Nacional de Cualificaciones de Honduras (MNC-H).
- d. Incorporar la EFTP de forma decidida a la empresa, y sus asociaciones y cámaras de comercio, situándose esta como un agente central.
- e. Preparar a los individuos a través de los procesos formativos para aprovechar las oportunidades del cambio tecnológico y cerrar las brechas de productividad.

DIAGNÓSTICO DEL SECTOR Y DESTINATARIOS DE LA POLÍTICA

Situación actual de la EFTP

Honduras se enfrenta a grandes retos en el ámbito del empleo y la empleabilidad; y la política pública de EFTP, como política activa de empleo que es, viene a contribuir a los retos de desarrollo, crecimiento y calidad de la oferta laboral del país.

Problemática de EFTP

- Ausencia de una visión sistémica.
- Gobernanza fragmentada y poco participativa.
- Carencia de mecanismos estables de análisis y anticipación de las necesidades de cualificación.
- Débil vinculación de la oferta formativa con el mercado laboral.
- Ausencia de un marco común de calidad.
- Obsolescencia de infraestructuras.
- Sistema de títulos y certificaciones poco permeable sin posibilidad de capitalización de itinerario formativos.
- Ausencia de carrera docente y desmotivación de docentes y formadores.
- Currículos obsoletos.
- Metodologías de enseñanza-aprendizaje poco eficaces.
- Escaso desarrollo de la formación dual y la formación a distancia.
- Diferentes instituciones y modelos de certificación de competencias y con bajo impacto.
- Modelo de orientación desarticulado y con bajos índices de cobertura.
- Altas tasas de deserción y bajas tasas de éxito en EFTP.
- Baja valoración social de la EFTP.
- Desatención de colectivos vulnerables.
- Brecha digital en centros, docentes y beneficiarios.
- Insuficientes estrategias de fomento de la innovación y el emprendimiento.
- Problemas de convivencia en centros formativos.
- Carencia de sistema integrado de evaluación y gestión de información de EFTP parcelada.

Destinatarios de la nueva política de EFTP

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.

- Población escolar en período de formación.
- Jóvenes y adultos demandantes de empleo.
- Trabajadores ocupados.
- En general, población perteneciente a grupos vulnerables.



Se prevé una observación permanente del mercado laboral que identifique las necesidades de competencias y permita una continua adaptación de las ofertas formativas.

Colectivos especialmente importantes para la EFTP

- Los trabajadores más afectados por las circunstancias de pandemia.
- Los jóvenes, específicamente los ninis.
- Las mujeres y sobre todo 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 mercado 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.

MARCO INSTITUCIONAL DE LA POLÍTICA DE EFTP

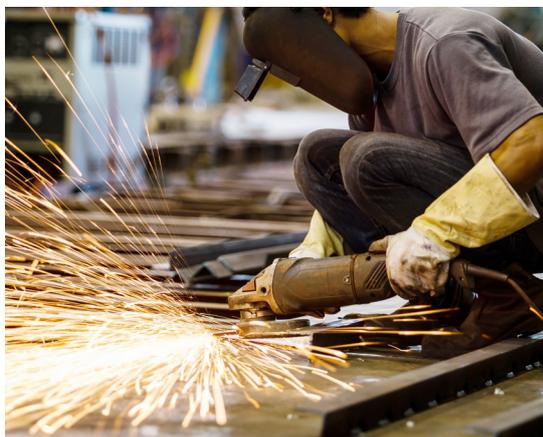
El Estado de Honduras dispone de un conjunto de instituciones para ejecutar políticas públicas relacionadas con la EFTP. La Ley Fundamental de Educación establece que el **Sistema Nacional de Educación y el Consejo Nacional de Educación-CNE** como órgano que tiene la responsabilidad de elaborar y dar seguimiento a la política educativa, así como articular horizontal y verticalmente el Sistema Nacional de Educación.

COMPONENTES DE LA EFTP

La Educación Formal se organiza en una secuencia regular de niveles con sujeción a pautas curriculares progresivas conducentes a grados y títulos y se organiza en Educación Pre-básica; 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.

La Educación Informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido. Estos aprendizajes se desarrollan a lo largo de la vida y son simultáneos con la Educación Formal y No Formal.



PRINCIPALES INSTITUCIONES

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 **Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)** es responsable y rectora del sistema formal y no formal para Educación Superior, y a ella le corresponde, a través del Consejo de Educación Superior, organizar, dirigir y desarrollar la Educación Superior y Profesional.

El **Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)**, es la institución autónoma de orden público con intermediación de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, responsable y rectora del sistema de formación técnica profesional con educación no formal.

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.

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.

Actores de la empresa privada y la sociedad civil en la política de EFTP

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

Como principales interlocutores se encuentran, en el ámbito de los empleadores, el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) y la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) y en el contexto de los trabajadores la Central General de Trabajadores (CGT), la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) y la Central de Trabajadores de Honduras (CTH).

PROPUESTA ESTRATÉGICA DE LA POLÍTICA

PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA DE EFTP

- Es un bien público: institucionalidad y buena gobernanza.
- Es un derecho humano y de mejora de la inclusión social.
- Está basada en la colaboración público privada.
- Es una herramienta de promoción de la igualdad de género.
- Es un vehículo para la empleabilidad, el desarrollo personal y la movilidad social.
- Es un pilar del desarrollo económico y sostenible.
- Es promotora del emprendimiento.
- Es palanca de innovación y transformación digital.
- Está en la base del aprendizaje a lo largo de la vida.

ELEMENTOS DEL SISTEMA DE EFTP BASADO EN COMPETENCIAS QUE PROPONE LA POLÍTICA

La política propone un sistema de EFTP como conjunto interrelacionado de procesos, instituciones e instrumentos y acciones dirigidos a conseguir el tratamiento coherente de los problemas de cualificación y formación técnico profesional de las personas y las organizaciones, vinculando el ámbito educativo y formativo con el mercado de trabajo y la sociedad.

Los principales componentes del Sistema de EFTP

1. Un Catálogo de Perfiles Profesionales (CPP) definido a partir de la observación y prospección del mercado laboral que permite la identificación y normalización de competencias.
2. Un conjunto de ofertas y programas de formación profesional formal y no formal -ubicados en el Marco Nacional de Cualificaciones -que permiten la adquisición de competencias.
3. Un dispositivo de Reconocimiento, validación y certificación de competencias (RVCC).
4. Un modelo de información y orientación vocacional y profesional.

COMPONENTES DEL EFTP

Conjunto de dispositivos, normas y procedimientos que permiten:

IDENTIFICAR LAS
COMPETENCIAS

Observación
de las
cualificaciones.
Catálogo
de Perfiles
Profesionales CPP

ADQUIRIR LAS
COMPETENCIAS

Formación
formal y no
formal

EVALUAR Y
RECONOCER LAS
COMPETENCIAS

Dispositivo de
reconocimiento,
evaluación y
certificación.
RVCC

OBTENER
INFORMACIÓN Y
ORIENTACIÓN

Orientación
vocacional y
profesional

MONITOREO, EVALUACIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

PROPUESTA ESTRATÉGICA DE POLÍTICA

EL CATÁLOGO DE PERFILES PROFESIONALES (CPP) COMO INSTRUMENTO VERTEBRADOR DE EFTP

El Catálogo de Perfiles Profesionales (CPP) es el instrumento vertebrador de un Sistema de cualificaciones.

El objetivo final del CPP es sistematizar los perfiles profesionales que demandan los sectores productivos y la sociedad ordenados por familias profesionales y por niveles de cualificación - de acuerdo con los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones Profesionales - 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 CPP se estructura verticalmente en 9 niveles de competencia y horizontalmente en 26 familias profesionales.

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	ELEL
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	Metalmecánica 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

EL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES DE HONDURAS

El Marco Nacional de las Cualificaciones (MNC-H), es uno de los proyectos prioritarios de la Política Pública de EFTP. El MNC-H es una estructura o escala de ordenación que tiene el objetivo de clasificar las cualificaciones (entendidas como certificados, títulos o diplomas con reconocimiento oficial del país) por niveles de cualificación caracterizados a través de descriptores, con fines de mejorar su transparencia, comparabilidad y transferibilidad.

Además de los niveles, el MNC-H establece:

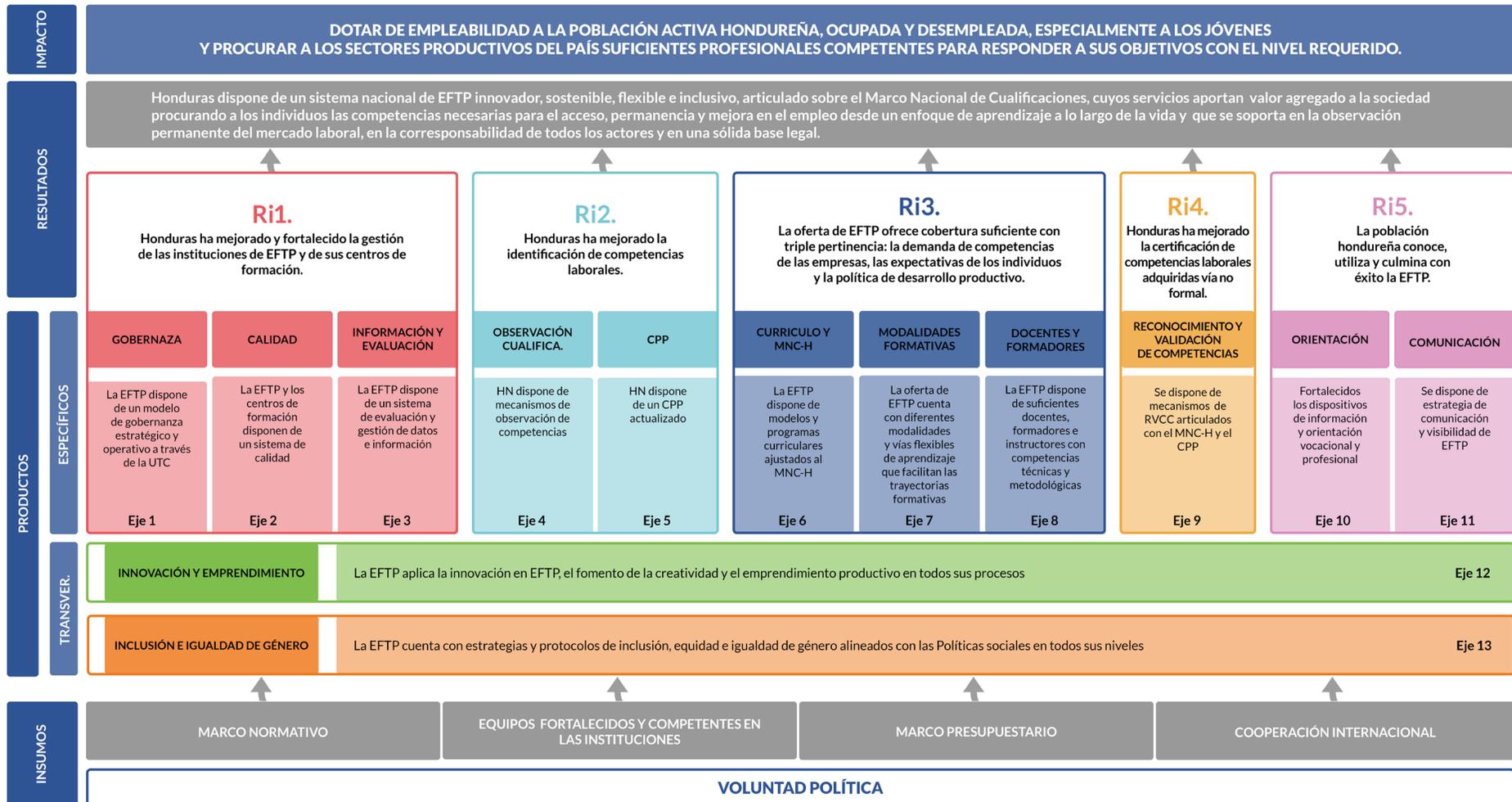
- Principios.
- Garantías de calidad.
- Mecanismos de transparencia.
- Mecanismos que permiten comparar cualificaciones de diferentes sistemas con referencias neutrales.

NIVEL	CUALIFICACIÓN	REFERENTE CINE
0	TÉCNICO (Auxiliar)	CINE 9
1	TÉCNICO I	CINE 1
2	TÉCNICO II (Calificado)	CINE 2 <i>Secundaria Baja</i>
3	TÉCNICO III Bachillerato TP	CINE 3 <i>Secundaria alta</i>
4	TÉCNICO IV	CINE 4 <i>Postsecundaria No terciaria</i>
5	TÉCNICO V A-551 Técnico Superior A-554 Tecnólogo	CINE 5 <i>Terciaria de Ciclo corto</i>
6	LICENCIATURA	CINE 6 <i>Terciaria</i>
7	MAESTRÍA	CINE 7 <i>Maestría / Especialización</i>
8	DOCTORADO	CINE 8 Doctorado

FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA DE LA POLÍTICA DE EFTP DESDE LA TEORÍA DEL CAMBIO

Se ha utilizado la teoría del cambio para tener una perspectiva amplia del cambio deseado y clarificar la relación entre los problemas de EFTP y el empleo.

Teoría del cambio SEFTP



VISIÓN, MISIÓN Y VALORES

MISIÓN

Dotar de empleabilidad a la fuerza laboral 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 está alineados con las estrategias de desarrollo productivo del país y aportan valor agregado a la sociedad.

VISIÓN

Ser un SEFTP integrado y sostenible, centrado en las personas que aporta valor a la sociedad hondureña y que ofrece, desde la corresponsabilidad de todos los actores, una respuesta formativa atractiva e innovadora, flexible e inclusiva a los individuos, en especial a los jóvenes y a los colectivos vulnerables, y que responde a las necesidades de competencias de las empresas y de los territorios y se soporta en una base legal sólida.

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 formativo 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 sea interesante para estudiantes y sectores.
- La innovación y digitalización.

EJES DE LA POLÍTICA DE EFTP

Eje 1

MEJORA DE LA GOBERNANZA
DE LA EFTP, FORTALECIMIENTO
DE LAS INSTITUCIONES Y
DESCENTRALIZACIÓN DE LA GESTIÓN

Objetivos estratégicos



OE1. Crear la Comisión Nacional de EFTP (CNEFTP) como mecanismo interinstitucional integrador de la EFTP.

OE2. Crear la Unidad Técnica del SEFTP que asiste y da soporte a la Comisión Nacional de EFTP.

OE3. Definir y poner en marcha las Comisiones Técnicas Sectoriales (CTS).

OE4. Descentralizar la gestión de la EFTP en los territorios.

La política prevé una gobernanza participativa e integradora basada en una Comisión Nacional de EFTP y soportada en una unidad técnica de cualificaciones.

Eje 2

DESARROLLO DEL SISTEMA
DE CALIDAD DE EFTP EN
COHERENCIA CON EL MNC-H Y DE
MODELO DE MEJORA CONTINUA

Objetivos estratégicos



OE2.1. Establecer, en el contexto del MNC-H, un marco común de garantía de calidad del SEFTP que abarque las instituciones coordinadoras y rectoras, los proveedores

de EFTP y la expedición de certificaciones y títulos, operado con el apoyo técnico de la Unidad Técnica de Cualificaciones UTC y respetando las especificidades de cada subsistema y las competencias de sus unidades rectoras.

OE2.2. Definir y operar un modelo de calidad y mejora continua de las instituciones y de los centros proveedores de EFTP dentro del MNC-H.

OE2.3. Establecer de manera unificada los principales estándares e indicadores de calidad para la acreditación de los centros de formación.

OE2.4. Establecer los estándares e indicadores de calidad de las cualificaciones (certificaciones y títulos) susceptibles de incorporarse al MNC-H.

OE2.5. Asegurar, desde las instituciones responsables del SEFTP, que los docentes y formadores, la oferta de cualificaciones (certificaciones y títulos) y los servicios que se ofrecen tienen la calidad suficiente tomando como referencia los estándares e indicadores de calidad del MNC-H y de los que surjan de la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo.

OE2.6. Asegurar la calidad y transparencia de cada una de las cualificaciones (certificaciones y títulos) que se incorpora al Sistema conforme al MNC-H.

OE2.7. Mejorar sustancialmente las infraestructuras, equipamiento tecnológico y los recursos de los centros de formación proveedores de EFTP.

OE2.8. Asegurar la calidad de todos los centros proveedores y erradicar la discriminación o estigmatización entre centros de formación.

Eje 3

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA EFTP. GESTIÓN DE INFORMACIÓN Y DATOS DEL SEFTP

Objetivos estratégicos



OE3.1. Evaluar de forma sistemática y objetiva la política de EFTP para determinar su eficiencia, eficacia, impacto y sostenibilidad y para realizar la rendición de cuentas.

OE3.2. Evaluar, en coordinación con el

SENAEH, el impacto de la EFTP en el acceso y mantenimiento del empleo y la mejora de la empleabilidad.

OE3.3. Realizar el seguimiento y monitoreo continuos de las actividades de la política de EFTP que proporcione información sobre su avance a las instituciones responsables de su gestión, ejecución y desarrollo y que permite realizar los ajustes pertinentes con el fin de su mejora.

OE3.4. Garantizar que la política consigue la inclusión de todos los colectivos en la EFTP y en especial de los colectivos vulnerables.

OE3.5. Asegurar la disponibilidad y comparabilidad de información y datos actualizados y suficientes que conformen un sistema de información sólido sobre la EFTP que posibilite realizar su evaluación y seguimiento como base para la toma de decisiones.

OE3.6. Asegurar la evaluación y seguimiento del desarrollo del MNC-H y su transparencia.

Eje 4

OBSERVACIÓN, MAPEO Y PROSPECTIVA DE LAS DEMANDAS DEL MERCADO DE TRABAJO Y LAS NECESIDADES DEL CUALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS

Objetivos estratégicos



OE 4.1 Disponer de un flujo constante de información sobre las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo de Honduras en cada una de las familias profesionales, con especial incidencia en aquellos sectores estratégicos que ofrezcan oportunidades de empleo y renovación del tejido productivo, que nutra la construcción y mantenimiento del CPP y que dé servicio al conjunto del SEFTP.

OE4.2. Crear, dotar de recursos y operar un observatorio o unidad de las cualificaciones, en el ámbito de la Unidad Técnica de Cualificaciones del SEFTP, que coordine lidere, en coordinación con las instituciones responsables del sistema, las actividades de observación de las cualificaciones, aplicando la innovación y la investigación al análisis y la prospección de las familias profesionales.

OE4.3. Operar los Comités Técnicos Sectoriales - CTS- como unidad básica en relación con la detección de necesidades de cualificación y la promoción de estudios sectoriales de la cada una de las familias profesionales que permitan orientar la oferta formativa.

OE4.4. Promover relaciones sólidas con fines de análisis de mercado laboral y prospectiva entre la CNEFTP y su unidad técnica (UTC) y con todos los agentes sociales y económico, que puedan aportar información a la observación de las cualificaciones.

Se prevé una observación del mercado laboral permanente y pertinente con los requerimientos de información del sistema.

Eje 5

DESARROLLO DEL CATÁLOGO DE PERFILES PROFESIONALES COMO REFERENTE DE LAS OFERTAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL FORMAL, NO FORMAL Y DE LA ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS

Objetivos estratégicos



OE5.1. Dotar al país de un referente común y nacional de competencias como base para la armonización de ofertas formativas y el reconocimiento de experiencia profesional.

OE5.2. Disponer de una estructura estable y operativa, responsable del desarrollo del CPP.

OE5.3. Disponer de un CPP con perfiles desarrollados en todas sus familias profesionales y niveles de competencia para fundamentar la oferta formativa de EFTP y los procesos de evaluación y certificación de competencias.

OE5.4. Asegurar la participación activa de los sectores productivos en el desarrollo del CPP.

El Catálogo de perfiles profesionales, estructurado en 9 niveles y 26 familias profesionales pretende ser referente nacional y común para la mayoría de las ofertas de EFTP, para la certificación de competencias y para la orientación vocacional y laboral.

Eje 6

REVISIÓN DEL MODELO CURRICULAR DE EFTP PARA SU ADECUACIÓN AL CPP Y AL MNC-H, ACTUALIZACIÓN Y CREACIÓN DE PROGRAMAS FORMATIVOS AJUSTADOS AL NUEVO MODELO CURRICULAR E INCREMENTO DE LA OFERTA FORMATIVA

Objetivos estratégicos



OE6.1. Definir y aprobar un modelo curricular de cada una de las ofertas formativas (títulos, certificados) del SEFTP que responda al CPP y la MNC-H para asegurar su calidad y facilitar la comparabilidad entre ellas.

OE6.2. Revisar y adaptar, en cada una de las distintas instituciones, todas las ofertas formativas actuales que se pretenda mantener para su adaptación al nuevo modelo curricular definido.

OE6.3. Diseñar nuevas ofertas formativas adecuadas a la demanda de los sectores productivos y adecuadas al nuevo modelo curricular de cada institución.

OE6.4. Establecer y aprobar la permeabilidad entre las distintas ofertas formativas (calificaciones) de diferentes niveles del MNC-H (verticalmente) como entre ofertas del mismo nivel de diferentes instituciones y aprobar la regulación de sus principios básicos.

Eje 7

IMPULSO DE NUEVAS MODALIDADES DE EFTP Y VÍAS FLEXIBLES DE APRENDIZAJE: FP DUAL Y EFTP A DISTANCIA

Objetivos estratégicos



OE7.1. Construir y normar el modelo de formación dual del país e impulsar su desarrollo con la participación de todos los agentes implicados como elemento de mejora de la empleabilidad especialmente de los jóvenes.

OE7.2. Definir un modelo de EFTP a distancia y flexibilizar la oferta para la adaptación a las necesidades de los diferentes públicos

beneficiarios, mejora de los itinerarios de aprendizaje y ampliación de la cobertura de la oferta formativa.

Eje 8

FORTALECIMIENTO DE DOCENTES, FORMADORES, INSTRUCTORES Y EQUIPOS DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN

Objetivos estratégicos



OE8.1. Impulsar y mejorar la estrategia y los procesos de reclutamiento de docentes, formadores e instructores de la EFTP de modo que se atraiga a la función de docencia a perfiles de alta cualificación.

OE8.2. Disponer de una red de instituciones de preparación y actualización técnica y metodológica de docentes, formadores e instructores de la EFTP con un marco institucional y curricular definido y aprobado.

OE8.3. Reconocer, evaluar y certificar a los docentes, formadores e instructores de EFTP conforme a un estándar de competencias genéricas y específicas para cada subsistema y nivel.

OE8.4. Aumentar la valorización social de la función docente.

OE8.5. Desarrollar y motivar a los de docentes, formadores e instructores de la EFTP.

Eje 9

FORTALECIMIENTO DEL DISPOSITIVO DE RECONOCIMIENTO, VALIDACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS ADQUIRIDAS POR LA EXPERIENCIA LABORAL Y VÍAS NO FORMALES (RVCC)

Objetivos estratégicos



OE9.1. Definir, aprobar y operar un modelo nacional común de reconocimiento, validación y certificación de competencias adquiridas a través de la experiencia profesional y vías no formales, actualizado, integrado en el SEFTP, vinculado al MNC-H y asociado al CPP.

OE9.2. Crear el registro común centralizado de competencias asociado al CPP que integre las competencias adquiridas por las personas

independientemente de la vía como fueron adquiridas.

OE9.3. Asociar el modelo nacional de RVCC a un ente internacional de interés común que facilite el reconocimiento mutuo del proceso y de los certificados de competencias obtenidos entre los países afiliados.

OE9.4. Incrementar el número de beneficiarios que acceden a los procesos de RVCC.

Eje 10

IMPULSO DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y PROFESIONAL

Objetivos estratégicos



OE10.1. Establecer el marco normativo que reconozca la orientación como un bien público y el derecho de los ciudadanos a acceder al servicio en cualquier momento de su vida.

OE10.2. Definir el marco institucional y conceptual de la orientación vocacional y profesional, vinculado al SENAEH y al SEFTP, a su MNC-H y a su CPP.

OE10.3. Integrar la orientación vocacional y profesional en un dispositivo participado por las instituciones educativas, formativas y laborales y asegurar su interoperabilidad.

OE10.4. Apoyar las transiciones educativas, formativas y laborales del alumnado y beneficiarios de la EFTP a lo largo de su vida.

OE10.5. Formar, fortalecer y vincular a los orientadores.

OE10.6. Disminuir drásticamente la deserción e incrementar las tasas de permanencia y éxito en EFTP.

Eje 11

ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN Y MEJORA DEL ATRACTIVO DE EFTP

Objetivos estratégicos



OE11.1. Definir y aprobar un marco institucional para la comunicación del SEFTP que gestione su imagen y coordine las acciones

OE11.2. Definir y desarrollar la estrategia comunicacional del SEFTP enfocado en la mejora de la percepción social de la EFTP.

Eje 12

INNOVACIÓN APLICADA, FOMENTO DE LA CREATIVIDAD, EL EMPRENDIMIENTO PRODUCTIVO Y LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EFTP

Objetivos estratégicos



OE12.1. Definir una estrategia de innovación específica para la EFTP coordinada por la Comisión Nacional de EFTP y que responda a las estrategias nacionales de innovación con enfoque territorial.

OE12.2. Alinear la oferta y prioridades de la EFTP con el desarrollo de sectores estratégicos para el país.

OE12.3. Promover un modelo de centro de EFTP basado en la especialización, en línea con los sectores estratégicos y referenciado a las familias profesionales del CPP.

OE12.4. Crear entornos colaborativos de trabajo y comunidades de aprendizaje entre los centros de EFTP, las empresas, las entidades de formación superior y otras instituciones y agentes clave para el fomento de la innovación e investigación, el intercambio de conocimiento y la transferencia tecnológica.

OE12.5. Desarrollar investigación e innovación aplicada en la EFTP, junto con los centros de formación superior y las empresas, enfocada principalmente a la micro y pequeña empresa para mejorar sus productos, procesos y competitividad.

OE12.6. Comunicar y visibilizar los resultados, hallazgos-historias de éxitos y buenas prácticas derivadas de la innovación y transferencia de conocimientos en la EFTP.

OE12.7. Transferir y poner a disposición de las empresas, en especial de las pequeñas, las capacidades, la tecnología y el conocimiento de los centros de EFTP.

OE12.8. Reforzar la creatividad, el pensamiento crítico, la resolución de problemas y el emprendimiento productivo en la EFTP.

OE12.9. Fomentar la innovación curricular y el desarrollo de nuevas metodologías de enseñanza aprendizaje en un entorno 4.0

OE12.10. Instaurar el sistema de gestión de innovación en las entidades rectoras e instituciones de EFTP y en los centros de formación de EFTP y del sistema.

OE12.11. Transformar digitalmente de los centros de formación de EFTP.

OE12.12. Desarrollar la responsabilidad

social y la sostenibilidad en todos los procesos de las instituciones de EFTP y de los centros de formación.

OE12.13. Impulsar proyectos de creación de empresas para egresados de EFTP.

OE12.14. Potenciar la internacionalización y la movilidad de alumnos y docentes de EFTP.

Eje 13

EQUIDAD Y COHESIÓN SOCIAL E IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EFTP

Objetivos estratégicos



OE13.1. Garantizar a todos los individuos la igualdad de acceso a la EFTP, la inclusión y el trato digno y equitativo con especial atención a los grupos desfavorecidos y vulnerables.

OE 13.2. Asegurar que los centros de EFTP sean espacios seguros y libres de violencia.

OE 13.3. Prevenir toda forma de acoso y ciberacoso en la EFTP.

OE 13.4. Mantener un clima de altas expectativas en el desarrollo de la FP.

OE 13.5. Asegurar la igualdad de género en todos los procesos de EFTP.

MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE EFTP

El logro de los resultados establecidos en esta política implica la coordinación permanente de las instituciones y agentes implicados.

Cada uno de los resultados de los ejes estratégicos cuenta con sus correspondientes indicadores que recogen también aquellos indicadores de resultado o impacto contenidos en los instrumentos de planificación global ya aprobados y vigentes en el país, en concreto Plan de Nación, el Plan Estratégico de Gobierno, Plan Estratégico del Sector Educación 2018-2030, la Política de empleo y la AN-ODS.

La política se ha construido en el marco de un amplio diálogo con todas las instituciones y actores implicados, con la participación de al menos un centenar de personas a través de grupos focales, talleres y consultas. Incorpora un plan de acción con más de 250 intervenciones estratégicas para sus 13 ejes de actuación.