

Modelo Asociativo de Formación Profesional Dual en Honduras



RECOMENDACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS
DE FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL



Modelo Asociativo de Formación Profesional Dual en Honduras



Autor

Jorge Ramírez Osorio

Equipo Coordinador, OEI Honduras

Carmen Largaespada Fredersdorff,
Directora Oficina OEI Honduras
Fabrizio Hernández Sierra,
Coordinador de programas y proyectos,
Oficina OEI Honduras

Equipo Coordinador, OEI Secretaría General

Tamara Díaz Fouz,
Directora General de Educación
y Formación Profesional,
Secretaría General, OEI
Miriam Preckler Galguera,
Responsable de Formación Técnico
Profesional, Secretaría General, OEI

En colaboración con

Daniela Navarro Ortega

Diseño y maquetación

Mónica Vega Bule

Corrección de textos

Ana Hernández Pereira

ISBN: 978-84-86025-39-7

Publicado: abril, 2024

Contacto

Dirección General de Educación y Formación
Técnico Profesional, Secretaría General OEI.

educación@oei.int

Este documento se ha elaborado con la asistencia financiera de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID), en el marco del proyecto denominado: *Promoción de la formación profesional dual para incrementar y mejorar el acceso al empleo digno y cualificado de los jóvenes de la región (Formación Profesional Dual para Argentina, Bolivia, Costa Rica y Honduras)*. Las opiniones expresadas en el mismo no reflejan necesariamente la opinión oficial de la AECID.



1 Introducción

Pag. 6

2 Contextualización

Pag. 8

3 Síntesis del análisis diagnóstico

Pag. 14

4 Modelo de Educación y Formación Dual en Honduras consensado con actores clave

Pag. 34

Contenido

- 2.1. Marco Normativo
 - 2.1.1. La Política Pública de Educación y Formación Técnica Profesional (PPEFTP) de Honduras.
- 2.2. Ámbitos de acción y ejes estratégicos de la PPEFTP
- 3.1. Resultados de entrevistas a actores clave
 - 3.1.1. Conclusiones del análisis diagnóstico mediante entrevistas
- 3.2. Resultados del análisis diagnóstico mediante talleres de las mesas de trabajo
 - 3.2.1. Caracterización de las mesas con actores clave
 - 3.2.2. Caracterización de las instituciones participantes
 - 3.2.3. Análisis diagnóstico mediante talleres con mesa de actores del sector educativo y empresarial.
 - 3.2.3.1. Acuerdos con el sector de educación.
 - 3.2.3.2. Acuerdos con el sector empresarial.
 - 3.2.3.3. Resultados finales y acuerdos con el sector de educación y empresarial.
 - 3.2.4. Análisis DAFO con mesa de actores del sector educativo y empresarial.
 - 3.2.5. Conclusiones del trabajo con las mesas de actores clave del sector educativo y empresarial.
- 4.1. Gobernanza del Modelo de Educación y Formación Dual en Honduras
- 4.2. Funciones de la UTC con respecto a la educación y formación dual
- 4.3. Educación Formal
- 4.4. Educación Superior
- 4.5. Educación No Formal

5 Etapas del Proceso

Pag. 38

- 5.1. Etapa Normativa
- 5.2. Etapa de Negociación y Establecimiento de Alianzas Estratégicas
 - 5.2.1. El contrato de aprendizaje
 - 5.2.2. Elementos contractuales
- 5.3. La Etapa de Desarrollo del Currículo
 - 5.3.1. El Diseño Curricular
 - 5.3.2. Planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje
 - 5.3.3. Implementación del currículo
 - 5.3.4. El seguimiento
 - 5.3.5. Evaluación
 - 5.3.6. La certificación.
 - 5.3.7. Actores que intervienen en la etapa de desarrollo del currículo en la educación y formación dual
 - 5.3.8. Papel del coordinador/a de la formación dual en el centro
 - 5.3.9. Papel que desempeñan los instructores guías y los docentes
 - 5.3.9. Papel que desempeñan las empresas
 - 5.3.10. Papel del supervisor/a de la empresa
 - 5.3.12. Papel de los/as participantes aprendices
 - 5.3.13. Derechos de los/as participantes aprendices
 - 5.3.14. Las obligaciones de los/as participantes aprendices

6 Aplicación del modelo en la Educación Formal

Pag. 60

7 Aplicación del modelo en la Educación No Formal

Pag. 62

8 Aplicación del modelo de Educación y Formación Dual en la Educación Formal Superior

Pag. 64

Referencias

Pag. 66

1

Introducción

El presente informe contiene la descripción del modelo asociativo de Formación Profesional Dual en Honduras.



Se distribuye de la siguiente forma:



En el primer bloque,

se describe el sistema de Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP) contextualizado, incluyendo el marco normativo en el que se describen los soportes que norman el sistema en el país.



En el segundo bloque,

se muestra la síntesis del análisis diagnóstico realizado con los actores clave mediante entrevistas estructuradas mesas de trabajo.



En el tercer bloque,

se profundiza en la descripción del diseño del modelo de formación profesional dual, consensuado con los actores clave, incluyendo las recomendaciones para su aplicación en Honduras.

”

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 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 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. (CONED, 2021, p. 7)





2

Contextualización



2.1. Marco Normativo

En Honduras, existen leyes que regularizan el sistema educativo y que son necesarias para articular el marco institucional que existe para la Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP) en el país, como elemento fundamental de una política nacional, así, como también, un marco jurídico que estimule la responsabilidad empresarial, tanto para dar respuesta a las consultas de necesidades de formación de EFTP, como en cuanto proveedores de oportunidades, no solo de empleabilidad, sino de experiencias formativas prácticas

y estrechamente vinculadas a la actividad empresarial.

En esta línea, es relevante que existan las facultades legales para que, desde la institucionalidad, se pueda promover, organizar y coordinar las ofertas educativas y formativas, a fin de volverlas funcionales y enmarcadas en la ley para su operatividad, en beneficio de los diversos segmentos sociales. A continuación, y para efectos de lograr su cohesión, se destacan las políticas y normativas más importantes para este estudio.



2.2.1.

La Política Pública de Educación y Formación Técnico Profesional (PPEFTP) de Honduras

La Política Pública de Educación y Formación Técnico Profesional (PPEFTP) de Honduras tiene como objetivo:

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 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 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. (CONED, 2021, p. 7)

La política se dirige a la población que se encuentra en las siguientes situaciones:



Población escolar en período de formación.



Jóvenes y adultos/as demandantes de empleo.



Trabajadores/as ocupados/as.



Población perteneciente a grupos vulnerables.

Para cada uno de estos segmentos, la política considera que se deberán brindar servicios formativos de forma flexible que respondan a sus diferentes perfiles y, reconoce, la necesidad de que la EFTP pueda contar con una nueva oferta formativa que atraiga el interés de los usuarios. También, hace mención a la importancia de establecer sinergias entre las instituciones educativas y las entidades laborales.

Además, la política establece que se deben reorientar las trayectorias educativo-formativas articulando la formación general y profesional y, dentro de esta última, integrar la formación profesional formal y no formal. Al mismo tiempo, “se deben reconocer mediante procesos de evaluación y certificación y acreditación los aprendizajes o competencias que se logren con educación informal durante toda la vida una vez evaluado y certificado” (CONED, 2021, p. 88).

Los principios orientadores de la PPEFTP

Los principios orientadores de la PPEFTP son los siguientes:

- Participación ciudadana y poder popular.
- Justicia social, económica, diversidad e inclusión social.
- Interculturalidad.
- Ambiente.
- Un derecho humano que permite la mejora de la inclusión social.
- Un espacio de colaboración público-privada.
- Una herramienta de promoción de la igualdad de género.
- Un vehículo para la empleabilidad, el desarrollo personal y la movilidad social.
- Un pilar del desarrollo económico y sostenible.
- Promotora del emprendimiento.
- Un espacio de innovación y transformación digital.
- Una base del aprendizaje a lo largo de la vida.
- La EFTP es un bien público: institucionalidad y buena gobernanza. (CONED, 2021, p. 53)

El Marco de Cualificaciones

El subsistema de EFTP se fundamenta en el desarrollo de competencias y actualmente su ámbito de acción se centra en el fortalecimiento de la gestión del subsistema; la identificación de competencias laborales demandadas; el desarrollo productivo; la certificación de competencias; promover el conocimiento, valoración y culminación con éxito de la EFTP fortaleciendo la innovación, la creatividad y el emprendimiento productivo, así como la equidad y cohesión social e igualdad de género aplicada a la EFTP. La política reconoce la importancia de organizar el funcionamiento de la EFTP bajo un Marco de Cualificaciones, siendo este uno de los proyectos prioritarios de la misma. (CONED, 2021, p. 59)

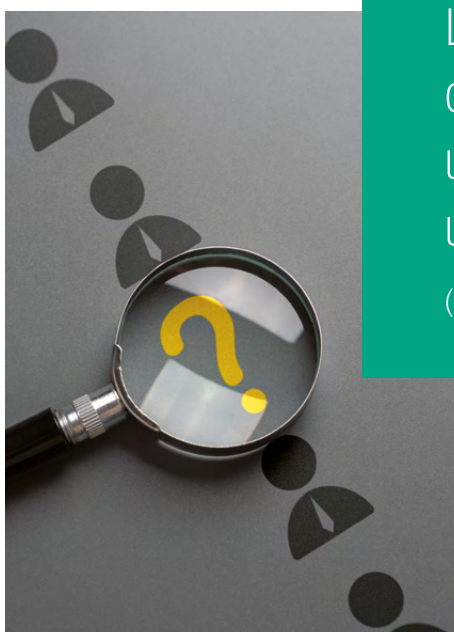
El Marco de Cualificaciones es entendido como “una estructura o escala de ordenación que tiene el objetivo de clasificar las cualificaciones (certificados, títulos o diplomas con reconocimiento oficial) por niveles de cualificación caracterizados con unos descriptores, con fines de mejorar su transparencia, comparabilidad y la transferibilidad” (CONED, 2021, p. 60).

Es importante considerar que el Marco de Cualificaciones de Honduras se propuso en el año 2018, con el cometido de “promover la articulación entre los componentes educativos de la EFTP para mejorar los programas de formación, así como los itinerarios formativos y laborales (CONED, 2021, p. 62).



La política reconoce la importancia de organizar el funcionamiento de la EFTP bajo un Marco de Cualificaciones, siendo este uno de los proyectos prioritarios de la misma.

(CONED, 2021, p. 59)



2.2. Ámbitos de acción y ejes estratégicos de la PPEFTP



Los ámbitos de acción y ejes estratégicos, que orientan la aplicación de la PPEFTP, sientan las bases del diseño de la política pública de EFTP que “recoge y promueve un total de 12 ejes estratégicos o líneas de acción y otras medidas que, en su conjunto, contribuyen a dar respuesta al gran objetivo” (CONED, 2021, p. 65).

A continuación, se muestra su descripción en la Tabla 1.

Tabla 1 Ámbitos de acción y ejes estratégicos de la PPEFTP

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

Nota: Política Pública EFTP (2021).

A continuación, se presenta la Tabla 2 que contiene la descripción de las instituciones que participan en los sectores de educación formal y no formal, y el nivel de gestión y de rectoría que les otorgan las leyes de Honduras.

Tabla 2 *Instituciones participantes de la EFTP en Honduras*

Instituciones	Descripción
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN (SEDUC)	Rectora del sistema educativo formal, de manera consensuada y en el marco de las leyes vigentes y de los acuerdos establecidos en el Consejo Nacional de Educación.
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS (UNAH)	Rectora del sistema educativo formal, de manera consensuada y en el marco de las leyes vigentes y de los acuerdos establecidos en el Consejo Nacional de Educación. Además, es rectora del sistema formal y no formal para Educación Superior (Ley Orgánica de la UNAH).
CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN (CONED)	Debe diseñar y dar seguimiento a la política educativa y articular el Sistema Nacional de Educación. Cabe señalar que, según el Decreto Ejecutivo No. PCM-006-2020 (de 7 de agosto de 2020) uno de los Subsistemas de Educación es el de la Educación y Formación Técnico Profesional.
INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL (INFOP)	Institución pública, adscrita a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, responsable y rectora del sistema de educación no formal y estructurada.
COMISIÓN NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN ALTERNATIVA NO FORMAL (CONEANFO)	Rectora de la educación alternativa no formal, es responsable y rectora de la educación alternativa no formal y no estructurada. Aborda los procesos de educación inicial, alfabetización y educación para la satisfacción de necesidades básicas en el marco de la Ley para el desarrollo de la Educación Alternativa No Formal.
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL FRANCISCO MORAZÁN (UPNFM)	Referente del país en materia de formación docente.
CENTRO NACIONAL DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO (CENET)	Pertenece a la Secretaría de Desarrollo Económico y se centra en el emprendimiento y contribuye al ámbito de la EFTP.
SECRETARÍA NACIONAL DE TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN (SENACIT)	Contribuye al ámbito de la EFTP, apoyando la consolidación de un Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, a través de actividades que promueven la armonización de la relación gobierno-academia-sector privado, entre otras acciones.
OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL	Pertenece a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. Es una unidad técnica de investigación, análisis, recopilación y procesamiento de la información estadística sobre el mercado laboral.

Nota: Elaboración propia (2024).



3

Síntesis
del análisis
diagnóstico

3.1. Resultados de entrevistas a actores clave

La etapa de análisis diagnóstico se realizó mediante entrevistas estructuradas, en base a una pauta de preguntas referidas a los elementos primordiales que debían considerarse en el diseño de un modelo de educación y formación dual contextual. En total, se entrevistó a 16 personas que brindaron la información de la Tabla 3.

Tabla 3 Comentarios más significativos de las entrevistas con actores clave

Elemento en consulta	Comentarios más relevantes	Autor del comentario
Respecto la demanda de capacitaciones.	Necesidad de colaboración para la realización de diagnósticos permanentemente para obtener información de la demanda del talento humano versus la oferta del empleo.	Gabriel Molina, gerente de empresas sostenibles (COHEP).
Algunas barreras y facilitadores para la inclusión laboral.	Improvisación en la enseñanza, en tanto se manejan más sobre la enseñanza que respecto al aprendizaje, lo que ocasiona que el joven no se sienta participante sino un/a alumno/a más del sistema tradicional.	Nicole Marrder, empresaria hotelera y directiva de la Cámara Nacional de Turismo de Honduras (CANATURH).
	Existencia de un bajo nivel de educación en matemáticas básicas, español básico y alfabetización digital básica, lo que ocasiona dificultades en la capacidad de análisis en la aplicación de la lógica matemática ante la resolución de problemas, que origina desmotivación en los/as jóvenes.	Hansen Gundhild, asesora técnica del proyecto FOPRONH GIZ.
	A los/as jóvenes no les atrae la oferta formativa vigente de los subsistemas de educación respecto a los oficios que representan las necesidades para el país.	Karen Elvir, asesora técnica del proyecto FOPRONH GIZ.
	Existencia de prejuicios sociales respecto a las carreras técnicas entre las familias, prefiriendo que los/as hijos/as estudien carreras profesionales.	Iris Gabriela Gonzales, secretaria académica carreras técnicas (CEUTEC).

Para mejorar los vínculos entre los centros de formación y las empresas.

Desvinculación entre los centros de formación y las necesidades de la empresa. Así, muchas empresas no sabrían lo que quieren y en qué van a invertir en los próximos cinco años. Para ello, necesitan apoyo para la realización de estudios de prospección, con miras a saber qué tipo de colaboradores/as necesitaran en función de los adelantos tecnológicos.

El vínculo más efectivo entre la empresa y el centro es un currículo pertinente según las necesidades del sector productivo.

Gabriel Molina,

gerente de empresas sostenibles (COHEP).

Nicole Marrder,

empresaria hotelera y directiva de la Cámara Nacional de Turismo de Honduras (CANATURH).

Debilidades de la EFTP.

Mayor contacto con las empresas para familiarizarse con las nuevas tecnologías y hacer innovación curricular para estar al día.

Contextualizar la forma de entrega del dual tomando las buenas prácticas de otros países, adecuando la mentalidad de nuestros empresarios.

Rony Zelaya,

jefe de centro fijo Miraflores (INFOP).

Marco legal y elementos contractuales.

Creación de una política pública especial para la formación dual. Esta nueva política debe servir para orientar al sector productivo para trabajar con la formación dual.

Garantizar el aprendizaje, un maestro que enseñe a los/as jóvenes en la empresa, un currículo y un contrato que proteja a la empresa para evitar litigios de pago de prestaciones por haber correspondido socialmente, entre otros.

Contemplar el periodo de tiempo y convenios con los padres/madres en el caso de menores de edad y los/as estudiantes, considerando normas a cumplir en la empresa, las instalaciones donde aprenderá, etc.

Raúl López,

director de carreras tecnológicas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH).

La duración de un programa de formación dual.

Preparar al joven sobre aspectos del mundo del trabajo para evitar un impacto negativo sobre lo que encontrará en la empresa.

Realizar un proyecto experimental que sea apadrinado por el COHEP, en el sector industrial y agroindustrial, y que designe a funcionarios/as de las cámaras para que coordinen la ejecución de un proyecto piloto que se desarrolle de manera paulatina.

Ingrid Vásquez,

asesora del despacho del ministro de Educación.

Los/as aprendices de la formación dual podrían permanecer un año en una empresa y luego rotar en otras empresas, en función de la duración de cada ocupación, según el currículo.

Nicole Marrder,

empresaria hotelera y directiva de la Cámara Nacional de Turismo de Honduras (CANATURH).

La duración de un programa de formación dual.

Preparar al joven sobre aspectos del mundo del trabajo para evitar un impacto negativo sobre lo que encontrará en la empresa.

Realizar un proyecto experimental que sea apadrinado por el COHEP, en el sector industrial y agroindustrial, y que designe a funcionarios/as de las cámaras para que coordinen la ejecución de un proyecto piloto que se desarrolle de manera paulatina.

Los/as aprendices de la formación dual podrían permanecer un año en una empresa y luego rotar en otras empresas, en función de la duración de cada ocupación, según el currículo.

Ingrid Vásquez,

asesora del despacho del ministro de Educación.

Nicole Marrder,

empresaria hotelera y directiva de la Cámara Nacional de Turismo de Honduras (CANATURH).

La remuneración del aprendiz.

Es un elemento de éxito asociado la formación técnica. No debe verse como un sacrificio de los/as jóvenes para aprender, debiendo ser entendido como un derecho, ya que el fin supremo es el ser humano.

Alexis Ordoñez,

secretario ejecutivo del Consejo Nacional de Educación.

Elementos vinculados con la seguridad social.

Promover el trabajo decente, respecto a las medidas de seguridad.

Gabriela Arteaga,

coordinadora académica carreras técnicas (CEUTEC).

Financiamiento de las iniciativas de formación dual.

En primera instancia el financiamiento debe ser desde la misma empresa, para evitar la creencia de la máxima ganancia con el menor esfuerzo, viéndolo como una inversión.

El Estado debe invertir mucho más en educación, principalmente en educación para el trabajo y en áreas que estimulen la permanencia en la formación profesional.

Alexis Ordoñez,

secretario ejecutivo del Consejo Nacional de Educación.

Requisitos de los centros.

Formatos e instrumentos, perfiles ocupaciones, diseños curriculares, adaptaciones curriculares y capacitaciones para el uso de la metodología dual.

Gabriela Argueta,

coordinadora de programa (CEUTEC).

Funciones a cumplir por los centros de formación.

Desarrollar pilotajes con aliados estratégicos, incluyendo a la SEDUC y a patrocinadores que cuenten con equipo actualizados.

El centro debe ser responsable de la formación, el currículo y mantener a los/as instructores/as actualizados/as.

Julio Tinoco,

Secretario académico de carreras técnicas (UNPFM).

Mecanismos de seguimiento.

Mediante coordinador del sistema dual que brinde seguimiento.

Rony Zelaya,

jefe de centro fijo Miraflores (INFOP).

Sobre el plan de trabajo.

Cronograma de actividades que estipule el momento en que los/as jóvenes entren a la formación dual, cursando un 20% de la formación técnica o habilidades duras, para luego pasar a la formación dual.

Gloria Veliz,

asesora fortalecimiento institucional (SETRASS).

Elementos a considerar sobre la certificación de competencias laborales.

Debemos cambiar la idea del significado de las ocupaciones, para calificarlas profesionalmente. Trabajar con una licencia de trabajo, respaldada por una norma de trabajo que de fe de sus competencias.

Molina Gabriel,

Gerente de empres sostenible COHEP

El saber lo certifican los centros y el hacer y el ser las empresas, para poder así certificar en base a estándares las competencias de dominio.

Karla Ruiz,

gerente general (CCIT).

Nota. Política Pública EFTP (2021).

3.1.1. Conclusiones del análisis diagnóstico mediante entrevistas

Mediante el diagnóstico desarrollado con los actores clave se ha concluido, principalmente:

- Existe voluntad explícita de los actores nacionales para desarrollar una experiencia piloto bajo el modelo de formación dual.
- El Estado debe asumir la responsabilidad en la estructura presupuestaria en lo que concierne a los centros de formación.
- Las empresas deben contemplar la remuneración de los/as aprendices y el cumplimiento de las medidas de seguridad.
- Los/as aprendices participantes deberían aprender mediante el hacer y la participación en los procesos productivos.
- La evaluación de los aprendizajes corresponde a los centros educativos y a las empresas.
- La certificación de las competencias debe ser realizada por la empresa, según los estándares definidos.
- Se deben cambiar, en la sociedad, los conceptos de la importancia que juegan los oficios en función del profesionalismo con que se forme a los aprendices.
- Se deben buscar estrategias que vinculen más a los centros de formación y a las empresas.
- Existe apertura para participar en mesas de trabajo y talleres para la construcción y validación del diseño del modelo de educación y formación dual para Honduras.

3.2. Resultados del análisis diagnóstico mediante talleres de las mesas de trabajo

El objetivo principal de las mesas de trabajo se centra en revisar y validar la forma y contenido del modelo de formación profesional dual construido y planteado cooperativamente para su implementación en los sectores de educación formal y no formal en Honduras.

3.2.1. Caracterización de las mesas con actores clave

La identificación de los actores clave se realizó buscando la representatividad de las instituciones en materia de formación para el empleo en los diversos niveles de la educación formal y no formal, así como también de aquellos actores vinculados con el fomento de la empleabilidad, considerando a los/as generadores/as de oportunidades de empleo. Entre los actores del sector educación se identifican:

- Consejo Nacional de Educación (CONED).
 - Educación técnica formal: secretaría de Educación (SEDUC).
 - Educación formal en carreras tecnológicas de nivel superior: la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM) y del sector privado el Centro Universitario Tecnológico Centroamericano (CEUTEC).
 - Educación no formal: el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), la Comisión Nacional de Educación Alternativa y no formal (CONEANFO) y el Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos (CADERH).
- Por otro lado, entre los actores que se dedican al sector empresarial y la empleabilidad se contemplaron:
- Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP).
 - Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa (CCIT).
 - Cámara Nacional de Turismo de Honduras (CANATURH).
 - Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS).
 - Secretaría Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SENACIT).

3.2.2. Caracterización de las instituciones participantes

Caracterización de las instituciones participantes

En la Tabla 4 se describen las instituciones participantes identificadas atendiendo los siguientes criterios.

Tabla 4 Criterios para seleccionar actores clave

N.	
1	Instituciones pública o privadas que realizan EFTP formal y no formal.
2	Instituciones y gremios que mantienen relación institucional entre sí y que fomentan la empleabilidad.
3	Instituciones que supervisan el cumplimiento de las leyes laborales.
4	Personas con amplia experiencia en el tema de la formación dual.
5	Empresas públicas y privadas que han trabajado o trabajen con aprendices en formación dual.
6	Cooperantes que conocen la formación dual y con voluntad de aportar ideas para el diseño del modelo.
7	Instituciones que por ley rectoran acciones de EFTP en el sector de educación formal y no formal en los niveles de educación técnica y formación profesional.
8	Instituciones de educación superior que desarrollan carreras tecnológicas y rectoras de la educación superior.
9	Gremios empresariales que lideran el sector empresarial en Honduras en los sectores de comercio y servicio, industrial, producción textil y turismo.
10	Instituciones que regulan a nivel general por parte del estado la educación en general y que dan seguimiento a la aplicación de la política educativa de la EFTP.

Nota: Elaboración propia (2024).



”

El objetivo principal de las mesas de trabajo se centra en revisar y validar la forma y contenido del modelo de formación profesional dual

En la Tabla 5 se muestran las personas que representaron a las instituciones y gremiales empresariales.

Tabla 5 *Representantes de las instituciones claves participantes en el proyecto*

N.	Institución	Cargo que desempeña	Rol
1	CONED	Secretario ejecutivo.	Dirige y administra las planificaciones de políticas y planes de mediano y largo plazo en materia educativa.
2	CNE	Encargado del seguimiento de la EFTP.	Brinda seguimiento al desarrollo de acciones de EFTP en las instituciones a nivel nacional.
3	UNAH	Director del Departamento de carreras tecnológicas.	Gestiona técnica y administrativamente el desarrollo del currículo universitario de carreras tecnológicas superior a nivel nacional.
4	SEDUC	Asistente técnico en educación técnica. Asesora del despacho del ministro.	Asesora técnica en el despacho del ministro y asistente técnica de la educación técnica a nivel nacional.
5	UPNFM	Secretario académico de carreras técnicas.	Avala los trámites curriculares al interior y el exterior de las carreras técnicas en la universidad y con otras universidades.
6	CONEANFO	Jefe regional Talleres Escuela.	Dirige y administra la docencia y las acciones formativas en Gracias Lempira.
7	INFOP	Jefe del centro fijo de Tegucigalpa.	Dirige y controla las operaciones del centro de formación industrial de Tegucigalpa.
8	INFOP	Instructor guía de formación dual.	Enseña a los aprendices y coordina con las empresas del sector construcciones metálicas que trabajan con la modalidad formación dual.
9	INFOP	Instructor guía de formación dual.	Enseña a los aprendices y coordina con las empresas que trabajan la mecánica industrial con la formación dual.
10	INFOP	Instructor guía de formación dual.	Enseña a los aprendices y coordina con las empresas que trabajan la mecánica automotriz con la formación dual.
11	INFOP	Instructor guía de formación dual.	Enseña a los aprendices y coordina con las empresas que trabajan las construcciones metálicas con la formación dual.
12	Ex INFOP	Experto en formación profesional, ex jefe de división técnica docente del INFOP.	Ex funcionario con más de 45 años de trabajo en INFOP y comprobada experiencia en formación dual.

13	CADERH	Especialista en diseño curricular.	Asesor que da seguimiento al desarrollo de los programas curriculares del sector de educación no formal.
14	FOPRONH	Especialista en educación para el trabajo en proyecto GIZ.	Asesora a instituciones de educación formal y no formal beneficiarias del proyecto.
15	FOPRONH	Directora proyecto FOPRONH GIZ.	Dirige las acciones administrativas y técnicas del proyecto. Con amplia experiencia en formación dual.
16	FOPRONH	Especialista en educación para el trabajo en proyecto GIZ.	Asesora a instituciones de educación formal y no formal beneficiarias del proyecto.
17	CEUTEC	Coordinadora de programas educativos.	Coordina el desarrollo curricular de la Universidad Técnica Centroamericana.
18	COHEP	Gerente de empresas auto sostenibles.	Coordina a nivel interempresarial la formulación y desarrollo de proyectos productivos.
19	CCIT	Gerente de Cámara de Comercio e Industria.	Planifica, organiza dirige y controla la gestión administrativa y de capacitación para los afiliados a la cámara de comercio e industria de Tegucigalpa.
20	CANATURH	Directiva de Cámara de Turismo.	Toma decisiones a nivel de alta dirección en las actividades de la Cámara de Turismo de Honduras.
21	SEDUC	Asistente Técnico Educación Media.	Coordina asistencia técnica sector industrial.
22	SEDUC	Asistente Técnico Educación Media.	Coordina asistencia técnica sector agroindustrial.
23	CADERH	Directora ejecutiva.	Dirige la administración general de la institución.
24	CGT	Junta directiva.	Asesora en general la organización.
25	CANATURH	Asistente de la dirección.	Asiste en funciones diversas a la dirección.
26	CONED	Coordinador UTC, CONED.	Coordina las acciones del CONED y las mesas técnicas de EFTP.
27	UPNFM	Docente de la carrera técnica industrial.	Docente de la carrera técnica industrial.
28	UPNFM	Docente de la carrera técnica industrial.	Docente de la carrera técnica industrial.
29	SETRASS	Coordinadora.	
30	SENACIT	Coordinador unidad de innovación.	Coordina actividades de investigación.

Nota: Elaboración propia (2024).

3.2.3.

Análisis diagnóstico mediante talleres con mesa de actores del sector educativo y empresarial



3.2.3.1.

Acuerdos con el sector de educación

Los acuerdos alcanzados en el análisis fueron los siguientes:

- Ampliar y aclarar la información de la propuesta, respecto a los aspectos jurídicos sobre acreditación de centros universitarios.
- Detallar de forma más específica la distribución del tiempo en la empresa y en los centros formativos de educación superior.
- Incluir las dos carreras universitarias que mayor probabilidad tienden a ser candidatas a funcionar con la modalidad dual.
- Ampliar más la información sobre el supervisor de la empresa y el monitor.
- Incluir información sobre el diseño curricular y la planificación de la enseñanza en la etapa tercera sobre desarrollo del currículo.
- Ampliar la información sobre distribución del tiempo de rotación de los participantes en las empresas en el caso de la formación dual en educación no formal.
- Ampliar la información sobre la aplicación de una prueba piloto en algunos centros educativos que imparten bachilleratos técnicos profesionales para validar el modelo.
- Ampliar más información sobre la evaluación y certificación de las competencias.
- Cambio del nombre de la segunda etapa Acuerdos y Convenios, ahora denominada: Negociación y establecimiento de alianzas estratégicas.

3.2.3.3.

Resultados finales y acuerdos con el sector educación y empresarial

A continuación, se presentan los principales resultados y acuerdos alcanzados sobre la socialización de los ajustes al modelo de formación dual:

- Ampliar la socialización del modelo a otros actores de la educación y del sector empresarial, para detectar el grado de compromiso para trabajar con la modalidad de educación y formación dual y sus implicaciones.
- Antes de iniciar la implementación del modelo, se recomienda hacerlo mediante una experiencia piloto para validar los componentes del mismo y las reacciones de los sectores educativos y sector productivo.
- Se debe asegurar que en la financiación de las experiencias piloto se hayan estimado los presupuestos correspondientes, dado que las instituciones públicas no cuentan con suficientes fondos.
- Sensibilizar a los empresarios sobre las ventajas de trabajar con la modalidad e indagar los costes versus el beneficio para las empresas, las instituciones educativas y los participantes en los programas educativos.
- Trabajar desde el inicio con el CONED y la UTC para aprovechar su poder de convocatoria y lo estipulado en la Política Pública de EFTP.
- Se logró motivar a los participantes para que estos a su vez repliquen lo positivo que se enmarca en el modelo ante sus superiores, para abrir las instituciones a trabajar en equipo con la implementación del modelo.



Se logró motivar a los participantes para que estos a su vez repliquen lo positivo que se enmarca en el modelo ante sus superiores, para abrir las instituciones a trabajar en equipo con la implementación del modelo



3.2.4. Análisis DAFO con mesa de actores del sector educativo y empresarial

En la Tabla 6, a través del análisis DAFO con mesas de trabajo, se muestran las conclusiones derivadas de la investigación.

Tabla 6

Fortalezas y debilidades al interior del modelo que los actores detectaron

Fortalezas	Debilidades
<p>¿Qué valores de la EFTP se identifican como relevantes en el modelo para su réplica en otros modelos educativos?</p> <ol style="list-style-type: none"> Describe la vinculación entre la EFTP y el sistema educativo. En educación no formal ya existe un modelo, solo falta definir las reglas. Responde a una necesidad real. Describe las reglamentaciones institucionales. El factor estructural y metodológico apunta a una mejor adaptación en la educación. Contiene factores estructurales y metodológicos. Cada nivel o componente de la educación se define por separado. Todo se basa en normativa legal de la educación. La construcción se hizo con un equipo interinstitucional. El modelo es robusto y completo. Puede ser interesante para los participantes. Puede acelerar los procesos de certificación de las ocupaciones 	<p>¿Qué elementos contiene el modelo presentado que constituyen una debilidad para su implementación? (Estructurales, metodológicos, políticos-institucionales, gremiales, etc.).</p> <ol style="list-style-type: none"> Se debe ampliar la participación del sector privado en el estudio. Poco compromiso e interés de las empresas en participar en el modelo. Describir sobre la capacitación del tutor de la empresa. Apropiarse de metodologías pertinentes. Revisar si el tiempo de práctica en la empresa se ajusta con el periodo académico. El artículo 173 del Código de Trabajo no está reglamentado, lo que limita a las empresas para recibir aprendices. La formación dual requiere una gran financiación; falta describir cómo se costearía. Las leyes y reglamentos institucionales son poco flexibles.

¿Qué valores de la EFTP se identifican como relevantes en el modelo para su réplica en otros modelos educativos?

1. Es amplio y abarca todas las instituciones educativas.
2. El modelo respalda una política de EFTP.
3. Cada institución debe definir según su estructura y metodología.
4. La vinculación entre la academia y el trabajo.
5. El manejo se hace participativo, armonizado y coordinado para el trabajo, con un equipo interinstitucional.
6. La PPEFTP contempla las estructuras que desarrollan las diferentes opciones de educación alternativa.
7. Ya existe experiencia previa con modelos aplicados.
8. Existe apoyo gubernamental.
9. Se considera la vinculación de los actores clave para hacerla funcional.
10. Se debe definir la gobernanza en cada institución.
11. Responde a necesidades reales.
12. Crear una mesa técnica de enlace entre los interesados.
13. Se considera la institucionalidad y el marco legal.
14. Considerar a la mesa EFTP ya existente.
15. Usar la instancia de gobernanza definida desde la PPEFTP.
16. El modelo está concatenado con las leyes y normas.

¿Qué aspectos se pueden mejorar en futuros proyectos similar al presente?

1. Involucrar ampliamente a sectores beneficiarios.
2. Integrar más instituciones de cooperación.
3. Contar con fondos disponibles para realizar las pruebas pilotos.
4. Trabajar con el CONED desde el inicio, para mejorar la participación.
5. Dar más énfasis a la participación de las empresas.
6. Escuchar qué necesita cada interesado.
7. Incorporar actores de niveles de decisión.
8. La línea de trabajo para evaluar el modelo se puede hacer por bloques, y por sectores: público o privado.
9. Realizar procesos de sensibilización en las empresas.
10. Socializar más amplio al interior de las instituciones.
11. Antes de comenzar el proyecto hacer una consulta de factibilidad y compromiso institucional.



¿Qué elementos aparecen descritos en el modelo pueden contribuir a que sea funcional?

1. Oportunidad para los jóvenes de conocer el mundo real del trabajo.
2. Participación de los gremios.
3. Los roles de los centros de formación, empresas, el tutor y el aprendiz.
4. El periodo e alternancia de 12 meses en el centro de formación.
5. Opción de acceder a nuevas tecnologías, equipamiento, herramientas, etc.
6. La combinación entre el sector privado y el público.
7. La inclusión de todos los actores.
8. La construcción del modelo se hace con participación sectorial y desde lo que ya existe.

—
—
—
—
—
—
—
—

Nota: Elaboración propia (2024).



Tabla 7

Oportunidades y amenazas al exterior del modelo que los actores detectaron

Oportunidades	Amenazas
<p>¿Cómo podría aportar la implementación del modelo al desarrollo socioeconómico del país?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acerca al joven al mundo del trabajo. 2. Forma jóvenes competentes y certificados en los puestos de trabajo. 3. Mayores oportunidades para los jóvenes y adultos con la implementación del sistema dual. 4. Apertura de puestos de trabajo con mano de obra calificada. 5. Contribuir a la dinámica económica con acceso al empleo. 6. Investigación de necesidades de fuerza laboral calificada para diseñar oferta educativa con la formación dual. 7. Mano de obra lista y calificada que responde directamente a la demanda. 8. Estandarización de la industria. 9. Mano de obra especializada en rubros que requiere el país. 10. Aumento de la producción y productividad. 11. Aumento del ingreso. 12. Respuesta a las necesidades de la empresa, con formación pertinente de mano de obra. 13. Abrir ocupaciones en función de las necesidades específicas, según prospección. 14. Mejorar acceso a la educación. 15. La educación es un pilar fundamental para el desarrollo del país. 16. Eleva el nivel de formación de las personas, incrementando la productividad. 17. Educación activa, productiva y vinculante. 	<p>¿Qué elementos del contexto nacional pueden dificultar el funcionamiento del modelo?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cambios de gobierno y equipos técnicos. 2. Oposición al modelo por sectores políticos. 3. Temor a implementar nuevos modelos. 4. Falta de compromiso institucional. 5. Voluntad política y aceptación al cambio de instituciones de gobierno que podría tardar demasiado tiempo. 6. No crear políticas de gobierno que incentiven la implementación del modelo. 7. Estancamiento productivo del país. 8. Problemática política que debilite la implementación. 9. Falta de motivación por parte de los centros de enseñanza. 10. Inexistencia de voluntad política para asignar recursos. 11. Falta de formación de los docentes en el uso del modelo. 12. Falta de voluntad política para diseñar mecanismos que vuelvan atractivo participar. <p>¿Qué desventajas tiene el modelo respecto a otras modalidades educativas y posicionadas en el sector educativo?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Más amplio, mayor trabajo de planificación. 2. Poca socialización y conocimiento de la modalidad. 3. En el sector de la Educación Formal es poco flexible frente a los cambios. 4. Se requiere un reglamento para asegurar los recursos que faciliten condiciones a los participantes.

18. Realización profesional.
19. Mayor aprendizaje y oportunidad de empleo seguro.
20. Participar en actividades productivas en la empresa.
21. Acercamiento a las últimas tecnologías.
22. Fortalecer la empleabilidad y acceso a más oportunidades.
23. Mejorar el currículo y oportunidad de empleo.
24. Facilidad para incorporarse al campo laboral.
25. Formación con patrocinios.
26. Experiencia y aprendizaje simultáneamente.
27. Mayores oportunidades para jóvenes y adultos.

¿Qué ventajas pueden encontrar los centros de formación en la implementación del modelo?

1. Abarca más sectores de desarrollo mediante la capacitación.
2. Mayor acercamiento a las empresas para detectar las necesidades y establecer estrategias conjuntas.
3. Dotar a la sociedad de graduados mejor formados.
4. Mejorar la calidad de respuesta al sector empresarial y aumentar el prestigio.
5. Ampliar la oportunidad de prácticas laborales.
6. Implementar los procesos educativos.
7. Mejorar la vinculación con el mundo del trabajo.
8. Ajusta y valida los programas educativos.
9. Los centros se vuelven más dinámicos ofreciendo mayores ofertas educativas.

5. No está asegurado el patrocinio de los participantes.
6. El costo para el participante y para la empresa.
7. Disponibilidad del sector empresarial.
8. Que las empresas no paguen un estipendio para gastos de movilización y alimentación.
9. No se visualiza la sostenibilidad económica sin la ayuda de los proyectos de cooperación.
10. Para algunos educadores es más cómodo quedarse solo en el aula.
11. Poco presupuesto del Estado
12. Definir tránsito entre sistemas de educación.
13. Requiere participación múltiple entre instructores, monitores y tutores para la formación

¿Qué elementos del contexto nacional podrían afectar a la sostenibilidad del modelo?

1. Una recesión económica afectaría a la sostenibilidad del modelo.
2. No tener una política aprobada a tiempo, una vez que haya cambio de gobierno, puede evitar el avance.
3. No existe un análisis costo-beneficio que motive a continuar.
4. El acceso a las nuevas tecnologías por recursos económicos.
5. Desinterés de las autoridades educativas.
6. Implementar los procesos educativos.
7. Problemas para identificar y seleccionar empresas con amplia relación a la especialidad de estudio en gestión.
8. Que la economía no crezca lo suficiente y los desastres naturales.
9. Falta de empresas con capacidades múltiples para desarrollar todas las competencias técnicas prácticas.
10. El seguimiento del programa por parte de las autoridades.
La inestabilidad política.

3.2.5.

Conclusiones del trabajo con las mesas de actores clave del sector educativo y empresarial.



Valor en importancia de la formación dual para el país

- Existen oportunidades de vincular la academia y el trabajo, aprovechando el apoyo gubernamental por parte del CONED. Los centros se vuelven más dinámicos ofreciendo mayores ofertas educativas.
- Existe optimismo para acceder a nuevas tecnologías, equipamiento, herramientas y apertura de puestos de trabajo con mano de obra cualificada. Es una oportunidad para los empresarios y para el sector educativo poder hacer sinergia y contribuir a la dinámica económica, mediante acceso al empleo, ya que se puede obtener mano de obra cualificada, en el corto plazo, que responda directamente a la oferta de empleo. Lo anterior, conlleva un aumento de la producción y productividad, aumentando los ingresos para más personas.
- Al elevar el nivel de formación de las personas se incrementa la productividad, mejorando la calidad de respuesta al sector empresarial y aumentando el prestigio.

En el artículo 173 del Código de Trabajo no está reglamentada la contratación de aprendices y eso limita a las empresas para recibirlos.





Nudos críticos

- En el artículo 173 del Código de Trabajo no está reglamentada la contratación de aprendices y eso limita a las empresas para recibirlos.
- Antes de comenzar el proyecto, es necesario hacer una consulta de factibilidad y compromiso institucional, ya que hay inexistencia de voluntad política para asignar recursos.
- El sector de educación formal es poco flexible frente a los cambios. Para algunos educadores sería más cómodo quedarse solo en el aula.
- Se requieren reglamentos para asegurar los recursos para facilitar condiciones a los participantes, ya que no está asegurado el patrocinio de estos.
- No se visualiza la sostenibilidad económica sin la ayuda de los proyectos de cooperación. La modalidad conlleva costos para el participante y para la empresa, existiendo poco presupuesto por parte del Estado.
- Una recesión económica afectaría la sostenibilidad del modelo.
- El acceso a nuevas tecnologías es un problema, ya que no hay recursos económicos para los centros de educación.
- Existe inseguridad ciudadana y un alto precio de transporte, con poco apoyo económico.
- Problemas para identificar y seleccionar empresas con amplia relación a la especialidad de estudio en gestión.
- La economía puede no crecer lo suficiente y los desastres naturales son cíclicos.
- Falta de empresas con capacidades múltiples para desarrollar todas las competencias técnicas prácticas que requieren los/as aprendices en el marco de la formación dual.
- Es necesario fortalecer el seguimiento a los programas formativos por parte de las instituciones.
- La inestabilidad política puede ser un problema para la continuidad de los programas educativos, según experiencias anteriores.



Acuerdos alcanzados

- El modelo puede contribuir a acelerar los procesos de certificación y eso puede ayudar a motivar la asignación de recursos para su implementación.
- Dado que ya existen experiencias en la educación no formal (caso de INFOP), en la implementación de la complementación dual, se puede validar el funcionamiento del modelo en cuanto a aspectos de financiamiento metodológico y administrativo y para el aprendizaje dual como experiencia piloto.



Limitaciones y Prospectiva

Limitaciones

- **Incentivos:** es necesario fortalecer el vínculo entre las instituciones públicas y las empresas, particularmente con el COFEP, y así promover incentivos para que las empresas se sumen a la formación dual, brindando una remuneración a los/as aprendices.
- **Mecanismos de gobernanza:** la cultura organizacional de las instituciones tiende a ser cerrada. Para implementar un modelo como el propuesto podrían enfrentarse dificultades para la coordinación interinstitucional.
- **Requisitos contractuales:** el artículo 173 del Código de Trabajo necesita ser revisado para que los empresarios tengan clara la remuneración de los/as participantes en la modalidad de formación dual, evitando deserciones o desmotivación en el estudio.
- **Diseño curricular:** no existe suficiente oferta curricular que responda a las necesidades de la formación dual, en tanto en la actualidad únicamente existe un currículo estandarizado para programas de estudio en base a competencias, y otros en forma convencional.
- **Roles y funciones en los procesos de formación, evaluación y certificación.** Estos tres temas requieren atención, siendo necesario reflexionar en torno a cuál debe ser el organismo que realice la evaluación y cuál debiese hacerse cargo de la certificación, entendiendo que actualmente es un mismo ente quien evalúa y certifica.
- **Seguimiento y monitoreo:** es necesario organizar logísticamente la evaluación y el monitoreo, así como también incorporar tecnología que permita agilizar dichos procesos.



Sensibilización hacia las empresas

- Orientarse a que la modalidad contribuya a mejorar la calidad de respuesta al sector empresarial, además del compromiso y del dinamismo de los centros educativos, ofreciendo mayores ofertas educativas y entregando a la sociedad graduados mejor formados, debido al mayor acercamiento con las empresas para detectar las necesidades y el establecimiento de estrategias conjuntas.
- Dado que ya existen experiencias en la educación no formal (caso de INFOP) en la implementación de la complementación dual, se puede validar el funcionamiento del modelo en cuanto a aspectos de financiamiento metodológico y administrativo, a través de una experiencia piloto.

Acuerdos



- La Unidad Técnica de Cualificación (UTC) del CONED se mantendrá atenta y a la orden de la OEI para coordinar acciones en lo que corresponda.
- La Cámara Nacional de Turismo de Honduras (CANATURH) se pone a disposición de la OEI para coordinar con sus empresas afiliadas el desarrollo de una prueba piloto con la modalidad de formación dual, apoyándose con el INFOP u otra organización de formación.
- El INFOP se propone desarrollar una prueba piloto con aprendizaje dual en la ocupación de automotriz.

Prospectiva



- Ampliar la socialización del modelo de formación dual ante grupos focales de empresarios/as, docentes de la educación formal técnica, autoridades de la SEDUC, de la UNAH y del INFOP.
- Revisar las ocupaciones con un currículo que sea fácil de adecuar para una experiencia piloto con la modalidad dual.
- Realizar adecuaciones del currículo seleccionado.
- Verificar si existe estructura presupuestaria para llevar a cabo la experiencia piloto.
- Verificar si existe personal técnico disponible para conducir la modalidad y coordinar con la empresa.
- Preparar documentación contractual para ser tratada con las empresas.
- Hacer promoción con las empresas para la apertura de la modalidad en la experiencia piloto.
- Realizar el proceso de promoción, selección y matrícula de los aspirantes a participar en la experiencia piloto.
- Capacitar o actualizar en métodos y técnicas de enseñanza a los instructores guías de los centros y monitores de las empresas.



4

Modelo de
Educación y
Formación Dual
en Honduras
consensuado con
actores clave

El modelo de educación y formación dual se ha diseñado como un modelo que certifica el éxito de un proceso educativo/formativo y las competencias adquiridas. Se plantea como la formación en la empresa y en los centros de formación técnica de los/as estudiantes de la Educación Formal, de los Bachilleratos Técnicos Profesionales, de la Educación No Formal –a través de formación técnica en carreras ocupacionales de los sectores económicos de Honduras como el Agropecuario, el Agrícola, el de Industria, el de Comercio y el de los Servicios Agroindustria– y a nivel de estudios superiores mediante carreras tecnológicas, definidas según la capacidad de atención y necesidades regionales.

Para el diseño del modelo se consultaron fuentes secundarias y experiencias de otros países que han implementado la formación dual. Asimismo, se revisaron normativas relacionadas con el empleo y las prevenciones de seguridad de los/as adolescentes para resguardo físico y emocional. Un referente importante de consulta fue la nueva Política Pública de EFTP que contempla en sus ejes estratégicos la modalidad de formación dual. También, se consultaron recomendaciones y lineamientos sobre formación profesional de la CINTERFOR quienes manejan ampliamente fuentes técnicas, metodológicas y políticas de formación profesional que son muy orientadoras. Junto con lo anterior, en el país, se contó con personal representativo en materia de educación y fomento de la empleabilidad, quienes participaron en diagnósticos y mesas de trabajo, en talleres de revisión y validación, proporcionando información muy valiosa. Finalmente, se contó con la UTC y la Mesa Técnica EFTP, que operan bajo la coordinación del CONED.

4.1. Gobernanza del modelo de Educación y Formación Dual en Honduras

El acuerdo PCM-006-2020, faculta al Consejo Nacional de Educación (CONED) a crear los subsistemas de educación orientados a articular los componentes del Sistema Nacional de Educación, entre ellos, el Subsistema de Educación y Formación Técnica Profesional, siendo el CONED el ente de coordinación conjunta con las instituciones rectoras para proceder con las acciones pertinentes a efecto de la implementación de los subsistemas.

Bajo ese mandato, se construyó el subsistema y la política pública de Educación y Formación Técnico Profesional, que establece la gobernanza del subsistema a través una Comisión Nacional de EFTP, como mecanismo interinstitucional integrador de la EFTP, en la Secretaría Técnica del CONED y su brazo técnico, que

asiste y da soporte a la Comisión, denominado **Unidad Técnica de Cualificaciones** (UTC), encargada de llevar a cabo los procesos que garanticen la gobernanza en el subsistema, para la implementación de sus seis ámbitos y 12 ejes de acción.

En la implementación del subsistema y la política de EFTP, la UTC instalará y pondrá en marcha las **Comisiones Técnicas Sectoriales** (CTS) y los mecanismos de descentralización de la gestión de la EFTP, auxiliándose de aquellos espacios de diálogo social instalados en los diferentes territorios.

Propósito de la UTC en relación a los nuevos modos, modalidades y vías flexibles de aprendizaje de educación y formación dual

La UTC es un equipo de trabajo interinstitucional que sirve como enlace entre las instituciones que desarrollan la formación técnica profesional y el sector productivo. Para fines de la educación y formación dual, la UTC sería la instancia que articula las acciones administrativas de ambos sectores para el logro de objetivos mediante el seguimiento y asesoría que impulse la participación de los centros educativos, las empresas y la oferta de carreras técnicas.

4.2. Funciones de la UTC con respecto a la Educación y Formación Dual

Las funciones de la UTC en el marco de la formación dual se centrarían en activar los Comités Técnicos Sectoriales para “evaluar las ofertas formativas flexibles que requieren desarrollarse e implementarse según las demandas de los sectores, logrando la delegación de responsabilidades a cada institución participante en el modelo, para conformar equipos técnicos de formación dual en cada una de estas” (CONED, 2021, p. 75).

En el ámbito de acción de la PPEFTP –que consiste en la identificación de las competencias laborales demandas y en su eje estratégico 3:

Observación, mapeo y prospectiva de las demandas del mercado de trabajo y las necesidades de cualificación y competencias–, se describe que la UTC contará “con un mecanismo para la investigación, análisis, evolución, prospección e innovación de las cualificaciones técnico profesionales, articulado con una red de las instituciones que conforman el subsistema y vinculado al Observatorio del Mercado Laboral (CONED, 2021, p. 76).

Sus actividades principales, serían:

- Apoyar y gestionar a los equipos técnicos para este fin.
- Asesorar en la promoción a las instituciones involucradas en la formación dual, para que se convierta en una modalidad que sea reconocida como una estrategia educativa a nivel de educación técnica profesional.
- Asesorar a las autoridades de los centros educativos en la implementación de la formación dual.
- Proponer espacios de diálogo entre los gremios empresariales y las instituciones educativas.
- Identificar y proponer, dentro de la formación dual, medidas y acciones afirmativas dirigidas a garantizar la participación equitativa entre hombres y mujeres, así como la inclusión de las poblaciones, los pueblos y las personas en situación de vulnerabilidad, además de las excluidas del sistema educativo formal.
- Impulsar la oferta de carreras y el número de centros educativos, empresas o centros de formación para la empleabilidad, que participan en la formación dual.

4.3. Educación Formal

Los niveles de gobernanza, según el modelo propuesto, son:

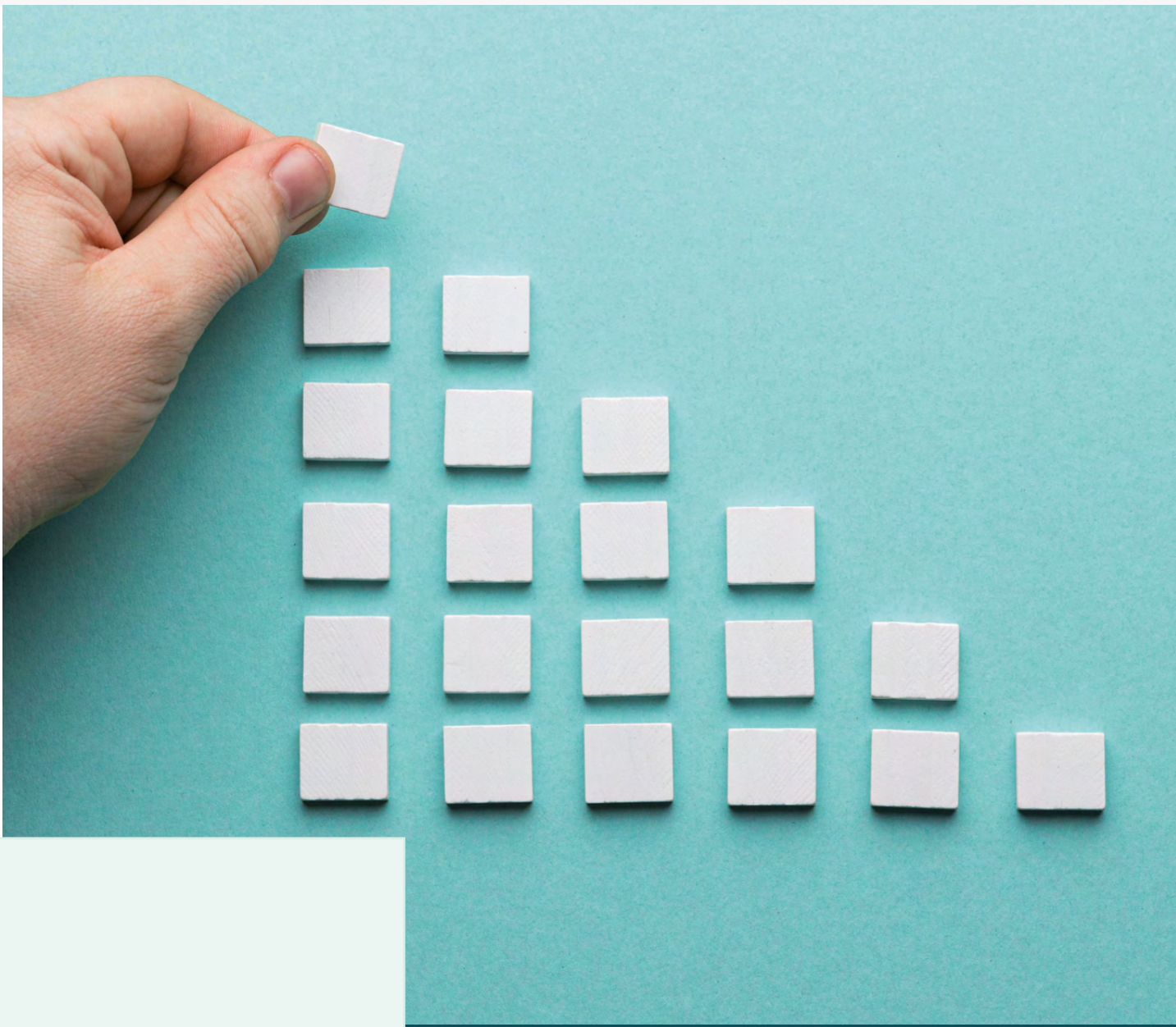
La Constitución de la República (Decreto Ley 262-2011, 2011), establece que es la Secretaría de Educación quien ejerce rectoría sobre los centros de educación pública y técnica en general. Por lo tanto, la SEDUC es la que coordinaría las acciones educativas de la formación dual con asesoría de la Mesa EFTP.

4.4. Educación Superior

La Constitución de la República (Decreto Ley 142-89, 1989), dicta que es a la UNAH a quien corresponde la exclusividad de organizar, dirigir y desarrollar la educación superior y profesional. Por lo tanto, es dicha institución quien debe desarrollar –de manera autónoma y con exclusividad–, la educación superior en Honduras y coordinar el desarrollo y supervisión del modelo de la formación dual a nivel superior en Honduras.

4.5. Educación No Formal

Según la ley de creación del INFOP (Decreto Ley 10, 1972), a esta institución, corresponderá dirigir, controlar, supervisar y evaluar las actividades encaminadas a la formación profesional, a nivel nacional. Por lo tanto, es el INFOP, el encargado de coordinar, –con apoyo de la mesa técnica EFTP–, las acciones de formación dual en Honduras.



5

Etapas del
Proceso

El modelo de educación y formación dual se ha organizado en tres etapas, para distinguir las acciones con mejor claridad, así como sus componentes y su coherencia con los diversos actores institucionales para efectos de llevar a cabo medidas de gobernanza, que permitan su sostenibilidad. Las etapas son las siguientes:

- ✓ Etapa normativa.
- ✓ Etapa de negociación y establecimiento de alianzas estratégicas.
- ✓ Etapa de desarrollo del currículo.

5.1. Etapa Normativa

Figura 1 Síntesis etapa normativa



Nota: Elaboración propia (2024).

En la Figura 1 se sintetiza la etapa normativa, comenzando con la detección de demandas de necesidad de personal cualificado profesionalmente solicitadas por el sector productivo; por las innovaciones tecnológicas del mundo laboral; por las solicitudes de los gobiernos locales según las cadenas de producción; según las cadenas de valor que surgen en la dinámica productiva y comercial; en los ámbitos locales y regionales y por el surgimiento de nuevas ocupaciones, según los avances tecnológicos.

La institución más indicada para ser la fuente de investigación y de retroalimentación para las instituciones involucradas es la Secretaría Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación (SENACIT). Ante las demandas detectadas, debe surgir una respuesta de los órganos institucionales de formación, dedicados a la investigación de necesidades de formación y al diseño de curricular, recibiendo las solicitudes de demandas de personal cualificado para integrarse a las ofertas de empleabilidad existentes.

Las unidades de investigación o diseño curricular institucionales revisarían la existencia de programas curriculares que puedan ser adaptados o adecuados; en caso de no existir, se organizarían equipos técnicos de trabajo en talleres de prospección para identificar nuevas ocupaciones que, a través de la formación profesional, den respuesta a la demanda detectada y, de acuerdo con ello, elaboren las normas de competencia laboral, los programas curriculares y los recursos didácticos respectivos. Las unidades de investigación y currículo de las instituciones involucradas, deben mantener lazos de comunicación con la SENACIT para el manejo de información efectiva.

De acuerdo a lo anterior, se seleccionarían los centros de formación aptos para implementar la formación dual, tomando como referencia lo establecido en la norma NT27 de Acreditación de Centros de Formación Profesional, válido para los dos subsistemas: Formal y No Formal.

En el marco de las instituciones o centros de formación de la educación no formal, corresponde al INFOP la acreditación de los centros aptos para desarrollar acciones formativas bajo modalidad dual.



Por su parte, en el contexto de las instituciones de educación formal de la educación pública, corresponde a la Secretaría de Educación, mediante el departamento de currículo y evaluación, acreditar a los centros educativos que realicen formación dual.

Las carreras de técnicas y tecnológicas de educación superior son competencia de la UNAH, a través de los mecanismos con que cuenta la educación superior, para acreditar a los centros universitarios aptos para realizar la formación dual, a través de los mecanismos con que cuenta este nivel educativo.

Una vez organizada la normativa curricular se capacitarían/actualizarían a los/as docentes, instructores/as, tutores/as y monitores/as de empresas que se incorporan, para la formación dual.



Figura 2 Síntesis etapa de negociación y establecimiento de alianza estratégicas



Nota: Elaboración propia (2024).

5.2. Etapa de Negociación y Establecimiento de Alianzas Estratégicas

En la Figura 2 se sintetiza la etapa, comenzando con la planificación y desarrollo de estrategias de vinculación entre el sector educativo y el sector productivo, como puede ser el patrocinio de empresas a centros de formación para el fomento del empleo; la colaboración para la estructuración de estándares de competencias para conformar programas curriculares; la innovación de procesos para mejorar la productividad; el apoyo a la formación dual como modalidad educativa recibiendo jóvenes de ambos sexos en las empresas, etc.

Parte de la estrategia consiste en crear un ambiente de credibilidad de la modalidad dual, de tal forma que las empresas busquen acceso a información sobre las condiciones bajo las que se da la formación en la empresa. Para ello, se recomienda crear una página web con el respectivo enlace para inscribir a las empresas en el proceso de inserción de jóvenes aspirantes a formar parte de la planta de personal con miras a formación profesional, bajo la cultura del trabajo en la empresa interesada.



Esta página informativa, puede ser instalada en la unidad de orientación profesional de los centros de formación, en donde también se pueden atender las solicitudes por otros medios de comunicación, incluyendo la atención presencial.

En la misma oficina, se puede brindar información sobre los elementos contractuales de los contratos de aprendizaje que deben contener toda la información personal o institucional de los suscriptores, enfatizando que no se trata de un contrato de trabajo para evitar ser sujeto de litigios.

5.2.1. El contrato de aprendizaje

Según el Código de Trabajo (artículo 173 y siguientes), el contrato de aprendizaje es aquel en que el empresario se obliga a enseñar prácticamente a su trabajador, un oficio, arte o industria, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, por tiempo determinado, mediante una retribución, que puede ser inferior al salario mínimo.

La recomendación 208 de la OIT sobre los aprendizajes de calidad, describe que debería entenderse por “aprendizaje”. En este sentido, se refiere a una forma de educación y de formación que se rige por un contrato de aprendizaje, que permite a un aprendiz adquirir las competencias requeridas para ejercer una ocupación mediante una formación estructurada con una remuneración u otra compensación financiera, en el trabajo y fuera del trabajo, y que conduce a la obtención de una cualificación reconocida.

Son aprendices, los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que este les enseñe de forma práctica un oficio, arte o industria, sea directamente, o por medio de un tercero y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

Los/as aprendices reciben una remuneración que les permitirá sufragar los gastos de transporte y alimentación mientras dura su formación en la empresa. No se trata de un salario y se debe incluir a los/as aprendices en el régimen del seguro social para atención en caso de accidentes laborales. En el contrato a firmar, se deben establecer los derechos y obligaciones que los/as jóvenes deben respetar y aquellos que deben ser respetados por la empresa.

Por otro lado, habrá que contemplar que en el Código de la Niñez y Adolescencia (Decreto Ley 73-96, 1996) se establece que, por medio del contrato de aprendizaje, un niño se obliga a trabajar para un patrono por un salario determinado, a cambio de que el segundo le provea de la formación técnica-profesional que requiera para aprender un oficio, arte o industria.

La enseñanza –en el marco del modelo de educación y formación dual–, se impartiría conforme a programas aprobados por el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), que vigilará la forma en que se imparte, además de adoptar las medidas correctivas adecuadas (similar situación ocurriría con la SEDUC y la UNAH, a quienes las leyes les da la atribución correspondiente).

5.2.2.

Elementos contractuales

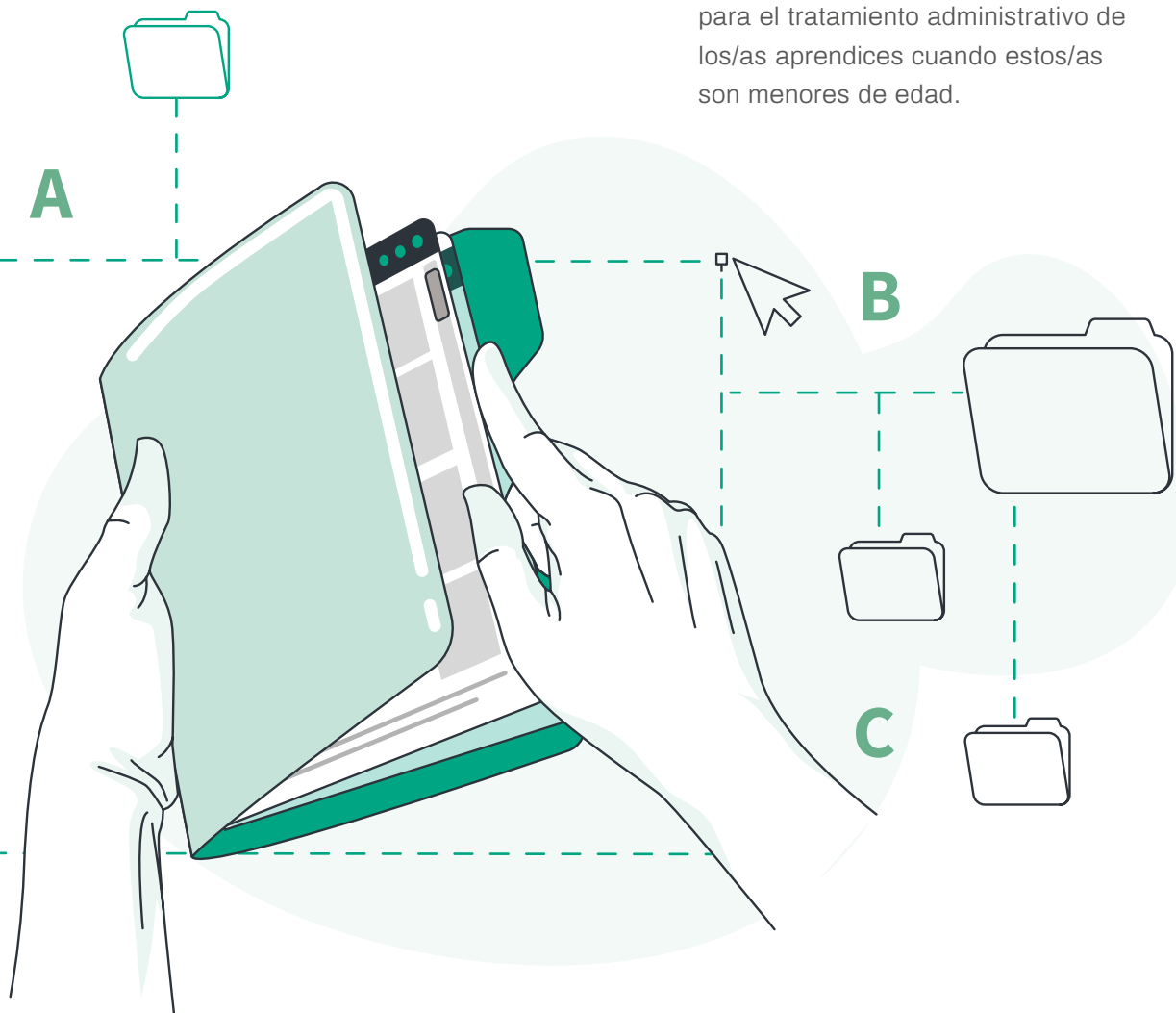
A criterio de los actores clave de las instituciones –para la implementación de la educación y formación dual–, se pueden utilizar diferentes figuras legales como: convenios, cartas de entendimiento, memorándum de entendimiento, carta de patrocinio y otros que se consideren en las normativas institucionales nacionales. Según los actores clave en los comentarios que se vertieron en los talleres de diagnósticos, la supervisión del cumplimiento de la firma de estas figuras contractuales será responsabilidad de los directores de los centros de formación, con acompañamiento de la mesa técnica.

La recomendación R208 de la OIT orienta a los Miembros, que deberían, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, establecer estándares ocupacionales o generales para los aprendizajes de calidad, según proceda, mediante la adopción de medidas, entre otras cosas en lo que respecta a:

- A. La edad mínima de admisión, de conformidad con el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).
- B. La seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).
- C. Las cualificaciones educacionales, el nivel de instrucción o los conocimientos previos, si se requieren para la admisión.
- D. Las responsabilidades de los aprendices, los empleadores, las instituciones de educación y de formación, y los intermediarios.
- E. La supervisión de los aprendices por personal cualificado y la naturaleza de esta supervisión.
- F. El equilibrio adecuado entre aprendices y trabajadores en el lugar de trabajo, a fin de asegurar el éxito de los programas de aprendizaje y una supervisión adecuada, teniendo presente la necesidad de evitar el reemplazo de trabajadores y de promover los aprendizajes en las microempresas y en las pequeñas y medianas empresas.
- G. La duración mínima y máxima prevista del aprendizaje.
- H. La medida en que la duración prevista del aprendizaje podría acortarse en función de los conocimientos previos o de los progresos realizados durante el aprendizaje.
- I. Los resultados de aprendizaje y los planes de formación en función de las competencias ocupacionales pertinentes, las necesidades educativas y formativas de los aprendices y las necesidades del mercado de trabajo.
- J. El equilibrio adecuado entre formación fuera del trabajo y formación en el trabajo.
- K. El acceso a la orientación vocacional y el asesoramiento para el desarrollo profesional, así como a otros servicios de apoyo, según proceda, antes, durante y después del aprendizaje.
- L. Las cualificaciones y la experiencia requeridas de los docentes, instructores, formadores internos y otros expertos involucrados en los aprendizajes.
- M. El equilibrio adecuado entre aprendices y docentes, teniendo en cuenta la necesidad de proporcionar una educación y una formación de calidad.
- N. Los procedimientos de evaluación y certificación de las competencias adquiridas.
- O-. La calificación obtenida una vez se haya completado satisfactoriamente el aprendizaje.

En el proceso de negociación se debe considerar entre otros, aspectos como los siguientes:

- Autorización por escrita y firmada por los padres, madres, tutor legal o el/la mismo/a aprendiz, al momento de gestionar y realizar su práctica profesional u otra actividad, de conformidad con las leyes nacionales y convenios internacionales.
- Definir bien las obligaciones, responsabilidades, derechos, beneficios del aprendiz, el centro de educación y la empresa.
- Previo a la etapa de negociación, cada institución formadora internamente revisará y establecerá las áreas específicas potenciales para realizar el sistema dual.
- Evaluar el avance alcanzado por los/as participantes antes de iniciar la formación dual.
- Asegurarse el cumplimiento de los beneficios sociales (médico, contra accidentes, social, transporte, etc.).
- Revisar Ley del IHSS sobre afiliaciones voluntarias.
- Aprovechar la experiencia del INFOP para el tratamiento administrativo de los/as aprendices cuando estos/as son menores de edad.





El segundo convenio a firmar por los padres o el/la participante, se refiere a la matrícula en el plan de estudio, en la que además de contener los requisitos legales establecidos por el centro de formación, se reconocen los derechos y obligaciones de los/as participantes con el centro.

En el contrato de aprendizaje a firmar con los padres de familia o los/as participantes en su defecto, se establece que la responsabilidad por la manutención y cumplimiento de sus deberes recae principalmente en los padres de familia; no obstante, la formación en su generalidad, a pesar de su presencia en las empresas, siempre recae en los centros de formación.

Por lo que respecta a los gastos de transporte y alimentación, estos deberían correr por cuenta de la empresa, según la partida presupuestaria de la empresa patrocinadora.

Una vez llegado a los contratos legales suscritos, se procedería a iniciar el proceso de enseñanza aprendizaje, según las condiciones metodológicas descritas en el currículo y en la administración docente de cada centro educativo.

La supervisión de la firma de los convenios entre padres/madres o los participantes (en caso de mayoría de edad), los centros de formación y las empresas, son verificados por los/as directores/as de los centros de formación y la mesa técnica u otras instancias institucionales propias de la estructura organizacional de las instituciones que participan en la implementación de la modalidad, para garantizar que las acciones formativas están siendo cubiertas de legalidad y protección a los/as aprendices.

En esta etapa se deben considerar los siguientes aspectos:

- Autorización por escrito y firmada por el/a participante o uno de los padres o tutor/a legal, al momento de gestionar y realizar su educación o formación técnica-práctica, de conformidad con las leyes nacionales y convenios internacionales.
- Definir bien las obligaciones, responsabilidades, derechos y beneficios del aprendiz, el centro de educación y la empresa.
- Previo a la etapa de negociación, cada institución formadora internamente revisará y establecerá las áreas específicas potenciales para realizar el sistema dual.
- Evaluar el avance alcanzado por los/as participantes, antes de iniciar la educación y formación dual.
- Asegurarse el cumplimiento de los beneficios sociales (médico, contra accidentes, social, transporte, etc.).

Elementos de la etapa según modelo

En las entrevistas de diagnóstico, los actores clave consideran que la Educación y Formación Dual es una modalidad opcional, que se implementa en aquellos casos en los que se cumplan los requerimientos y exista interés y compromiso de las empresas.

Requisitos para las empresas

Los actores clave del sector empresarial entrevistados sostienen que las empresas a participar del modelo serían todas, sin exclusión, desde las mipymes hasta las grandes empresas, franquicias, maquilas, etc. (García, 2022).

Por tanto, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Conocer la modalidad dual.
- Aceptar en los formatos establecidos a los/as aprendices para la inscripción en los registros del centro educativo.
- Disponer de ambientes de aprendizaje adecuados.
- Capacitar en la planificación y en los métodos de enseñanza a los/as monitores/as de la empresa.
- Celebrar acuerdos o convenios de aprendizaje con los/as jóvenes, desde el inicio hasta finalizar el programa (sin existir relación laboral entre las partes).
- Acordar la asignación de un estipendio (sin ser este comparativo con un salario), que permita a los/as participantes sufragar los gastos de transporte y alimentación en su estadía en la empresa y, así, garantizar el proceso de aprendizaje.
- Adherir a los/as participantes al régimen del seguro social para la prevención de riesgos que puedan ocurrir en la empresa.

Requisitos para las empresas

Los actores clave del sector educación, confirmaron en los talleres, que los centros de formación que desarrollen acciones de educación y formación profesional, deben cumplir con la Norma de Acreditación de Centros de Formación Profesional NTD-27, cuyo objetivo es regular los procesos y procedimientos para acreditar y certificar la calidad de la formación y capacitación que desarrollan los centros de formación profesional que operan en el país, tanto de manera independiente, como al interior de las instituciones del Estado, organizaciones nacionales e internacionales y empresas productivas, aplicando procesos de educación no formal.

La acreditación de los centros de formación bajo la modalidad dual, es competencia exclusiva de la UNAH, a través de los mecanismos con que cuente el Consejo de Educación Superior (Acuerdo 3197-298-2016, 2016).

Una persona que desee estudiar bajo la modalidad de formación dual, solicita su matrícula en un centro de formación que la imparta. Si cumple los requisitos y si aún hay cupo, podrá iniciar su formación.

”

Los centros de formación trabajan estrechamente con las empresas, en beneficio de ambos y de los/as aprendices. Deben conocer las necesidades de cualificación de las empresas y su entorno, ya que esto ayuda al centro educativo a definir la oferta formativa que debe ofrecer bajo esta fórmula.

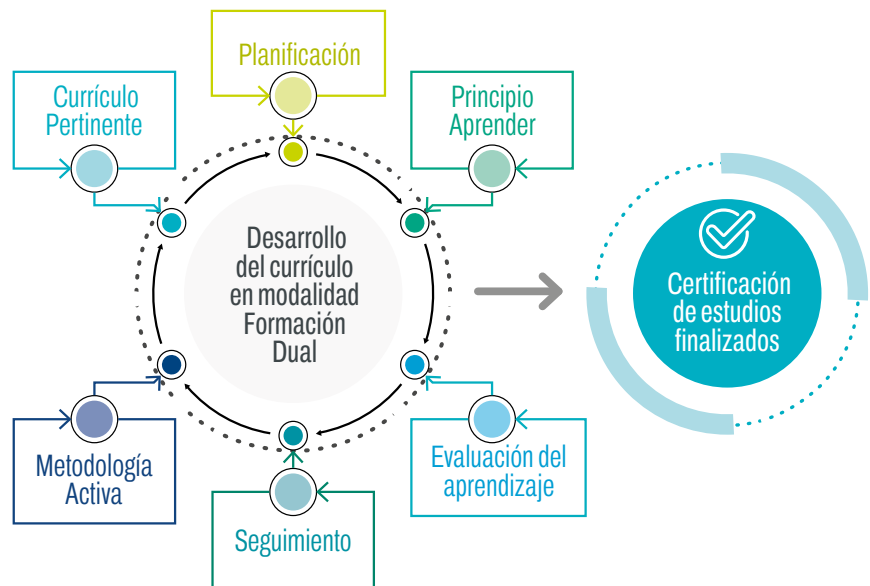
Cabe señalar, que la UNAH cuenta con un reglamento de procedimientos para la presentación, aprobación, firma, registro y gestión de convenios a suscribirse entre esta y otras instituciones (Acuerdo 341-2008, 2008).



5.3. La Etapa de Desarrollo del Currículo

Nota: Elaboración propia (2024).

Figura 3 Síntesis de desarrollo del currículo



En la Figura 3, se analiza la etapa en la que se desarrollan los componentes del currículo, comenzando por el diseño curricular por competencias; la planeación del proceso de enseñanza-aprendizaje; la implementación del currículo diseñado; el seguimiento; y la evaluación y la certificación de las competencias desarrolladas por los/as aprendices participantes en el proceso formativo.

5.3.1.

El Diseño Curricular

La R208 de la OIT indica, que un “programa de reaprendizaje”, es un programa diseñado para ayudar a los aspirantes a aprendices a desarrollar sus competencias, con el fin de mejorar su preparación para integrarse en el lugar de trabajo o cumplir los requisitos formales de acceso a un aprendizaje.

Los programas curriculares comprenden el desglose de los conocimientos teóricos que deben saberse, las habilidades y destrezas que deben evidenciarse, las aptitudes que deben demostrarse y los valores que deben manifestarse. Además, contienen los insumos que se utilizan y toda la información necesaria para que, en la fase de implementación del mismo, se logren desarrollar en los/as participantes, porque son de importancia en el desempeño efectivo de sus competencias. Se constituye en diseño curricular cuando es aceptada como tal, es decir, como un referente o estándar para la capacitación en una determinada ocupación.

Es en esta etapa, en la que se da la formación a los/as jóvenes de manera alterna en el centro de formación y en la empresa, además de relacionar los diversos actores y elementos que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje.



El proceso de diseño de un programa relacionado con la Norma Técnica de Competencia Laboral, no es lineal ni puede resumirse en una fórmula matemática, pero sí es imprescindible “como punto de partida del proceso de elaboración de materiales formativos basados en competencias, señalar que se deberá contar con las competencias previamente identificadas, de lo contrario será necesario llevar adelante el proceso de definición de las mismas” (RDIFP, 2009, p. 17).

Los participantes de diagnóstico, –realizado con actores clave de las empresas y del sector educación–, coincidieron que tal como en la empresa se estructuran las competencias del trabajador/a, esas mismas competencias debiesen estructurarse en el currículo de la educación para el trabajo, considerando los estándares establecidos en el ámbito productivo, acercando la educación y formación técnica a las exigencias del ámbito laboral. En ese contexto, recae la responsabilidad de coordinación de las adecuaciones y desarrollo del currículo en el personal docente, en las áreas técnicas de los centros de formación y en el personal técnico de las unidades de diseño curricular de las instituciones participantes en la implementación del modelo.

Es por ello, que en un currículo se distinguen:

Unidades de competencia laboral; elementos de competencia; criterios de desempeño; campo de aplicación; que son parte de las normas de competencia, y luego son traducidos en unidades modulares de competencia; unidades de competencia; objetivos generales y específicos; contenidos cognitivos; contenidos procedimentales y contenidos socio afectivos relacionados con las competencias laborales; criterios de desempeño relacionados con evidencias de evaluación, etc. (RDIFP, 2009, p. 20)

La primera fase del diseño curricular por competencias es el proceso de identificación del perfil profesional, el cual requiere una exhaustiva indagación en la literatura y en el campo laboral, considerando las demandas específicas del sector. Se elabora con base en información relevante del mundo exterior, de manera que el perfil profesional sea la expresión integrada de las competencias profesionales que la carrera desplegará en quien la curse. Finalmente, lo que se obtiene de esta estructuración curricular, son los diversos perfiles profesionales. (RDIFP, 2009, p. 27)

5.3.2. La planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje

Para planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje es importante temporizar la planificación y saber lo que se debe enfatizar en cada momento.

“A pesar de existir planificación de largo, medio y corto plazo, ahora se describen los componentes de la planificación de corto plazo o de sesiones de aprendizaje” (Gutierrez, 2013, p. 8).

Las sesiones de aprendizaje, organizan secuencial y temporalmente las actividades que se desarrollan en el día (de 90 a 120 minutos, aproximadamente). Para ello, se utiliza el formato de plan de clase o de sesión, que se muestra en la Figura 4. Sirve para evitar la improvisación y dar cumplimiento, según lo establece el currículo, a medio plazo. El uso del plan de sesión se realizaría en el día de alternancia que el aprendiz asiste al centro de formación.

5.3.3. La implementación del currículo

Esta etapa se enmarca por lo didáctico, señalando “el proceso de enseñanza-aprendizaje en el cual se desarrolla lo planeado en el diseño curricular en unidades de competencia, saberes, módulos, contenidos de aprendizaje, metodología y secuenciación de las acciones de enseñanza-aprendizaje o didáctica del currículo” (Vargas, 2008, p. 35).

Los actores clave de educación y gremios empresariales, –según las experiencias de otros países–, sostuvieron en las entrevistas que el currículo se desarrolla en dos momentos. El primero, ocurre en el centro de formación desarrollando la teoría mediante las explicaciones, demostraciones, ensayos, ejercicios de tecnología aplicada, laboratorios, etc., utilizando métodos de enseñanza activa y principios psicopedagógicos que mantengan la motivación de los/as participantes. Según Parra (2023),

Figura 4 Plan de sesión

Tema	Actividades	Actividades	Duración	Recursos
Objetivos:	Inicio			
Fecha:	Desarrollo			
	Aplicación práctica			
Docente/Instructor guía:	Evaluación			

Nota: Elaboración propia (2024).

es propicio desarrollar diversos métodos activos, que promuevan la participación de los/as aprendices, convirtiendo la jornada en el centro en una jornada de aprendizaje lúdica. Un método recomendado es el aprendizaje por proyectos, que ayuda a fomentar el trabajo en equipo, la creatividad y la resolución de problemas, aspectos que pueden contribuir a la realización de las tareas que le sean asignadas en la empresa.

El segundo momento, se da en la empresa, y es en el cual los/as participantes desarrollan las actividades prácticas descritas en el plan de trabajo, que son coherentes con las del rubro al que se dedica la empresa, y es supervisado por el tutor/a o monitor/a asignado/a. En este momento, también son oportunas las explicaciones y demostraciones del tutor/a o monitor/a de la empresa.

Cabe destacar, que debe ser prioridad, el énfasis en las medidas de seguridad e higiene, de tal forma que lleguen a ser parte de su formación personal y trascienda en su vida en general.

5.3.4.

El seguimiento

Este componente es importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que tiene que ver con el seguimiento del progreso que los/as jóvenes están teniendo desde el momento de inicio de la educación y formación dual hasta el final de la misma.

En el seguimiento intervienen docentes, instructores/as, tutores/as y, como personal de apoyo, el coordinador/a de la formación dual del centro, quien tiene que coordinarse

mediante comunicación de doble vía con los/as integrantes de la mesa técnica EFTP y otras autoridades del centro y de la empresa para, de esta manera, retroalimentar el proceso de enseñanza aprendizaje y el avance y progreso educativo de los/as jóvenes aprendices.

En este momento, es ideal realizar un registro de controles y bitácoras para poder llevar un récord de lo acontecido en diversas fechas, con lo que se evitaría la subjetividad en la rendición de cuentas de los/as aprendices y los/as evaluadores, cuando corresponda emitir juicios de valor.

5.3.5.

Evaluación

La R208 de la OIT recomienda establecer un marco que regule los aprendizajes de calidad, así como contextos o sistemas de cualificaciones que faciliten el reconocimiento de las competencias adquiridas mediante los aprendizajes. Las organizaciones representativas de empleadores/as y de trabajadores/as deberían participar en el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de los marcos, sistemas, políticas y programas para aprendizajes de calidad.

La evaluación de los aprendizajes constituye el proceso a través del cual se observa, se recoge información relevante sobre el aprendizaje de los participantes y se analiza con la finalidad de emitir juicios de valor y tomar las decisiones para optimizarlo.

Según establece Sigüenza (2018):

Los resultados de un proceso de aprendizaje constituyen el qué evaluar (aspectos a evaluar y ponderar). Pueden ser especificados y de hecho figuran en la norma reguladora del Título. Asimismo, se establecen formas de desempeño de tareas concretas y de resolución de problemas. Pero esto no significa que la competencia del individuo sea equiparable a los resultados del aprendizaje que se establecen en un proceso formativo. (p. 48)

En definitiva, se trata de determinar si los aprendices pueden desempeñar su trabajo de forma satisfactoria; es decir, si ha conseguido la competencia asociada al perfil profesional de manera suficiente, y de obtener la información necesaria para orientar el aprendizaje de los participantes en este sentido.

Según el diagnóstico con los actores clave mediante entrevistas con representantes de las gremiales empresariales, los instructores guías y docentes desarrollan el proceso de evaluación en el contexto del centro y usan la información que el/la tutor/a de la empresa le proporcione sobre el comportamiento de los/as aprendices en situaciones reales de trabajo, para tomar las decisiones oportunas. Pero, también, podrá hacerlo personalmente, aplicando los instrumentos que, con tal fin, se hayan diseñado.

Cuando el tutor del centro de trabajo deba aplicar determinados instrumentos de evaluación, lo hará con el rigor suficiente, conociendo las características del instrumento, el tipo de situación en el que

se debe emplear y la forma de sistematizar la información que proporciona. Por ejemplo, si ha de utilizar una escala de desempeño, deberá saber cuál es la situación adecuada para emplear dicha escala, cuáles son los principales indicadores de desempeño contemplados en la misma y cuál es el umbral de desempeño que se considera necesario alcanzar para considerar al individuo competente. Así, podrá proporcionar una información válida y fiable al profesorado del centro.

5.3.6. La certificación

La certificación, es el proceso que da fe sobre el dominio de las competencias laborales según lo descrito en el diseño curricular y se consideran como acreditación de estudios finalizados (Vargas, 2012). Esta se otorga después de haber cumplido el proceso completo según el plan de estudios y, se reconoce, como la certificación con éxito del proceso educativo/formativo y las competencias adquiridas. El certificado de estudios finalizado, convierte a los/as aprendices en aptos para ser clasificados en el nivel correspondiente según el marco de cualificación profesional.

No obstante, existe una etapa de superación profesional posterior a la formación recibida y luego de un tiempo mínimo de laborar, que los/las aprendices tienen opción a la certificación como obreros calificados, según la clasificación de ocupaciones relacionadas con las ramas profesionales atinentes con el desarrollo de carrera que el/ la aprendiz decidió tomar (CONOCER, 2022).

Esto significa que los/as aprendices pueden, a título personal, certificarse en su carrera profesional debido a que la vida le brinda nuevas oportunidades de movilidad hacia otros niveles profesionales lo que lo convierte más competitivo, o bien, existe la otra condicionante y es que las empresas requieren contrataciones de personal certificado debido a exigencias de competitividad, según las exigencias productivas a niveles empresariales.

5.3.7.

Actores que intervienen en la etapa de desarrollo del currículo en la Educación y Formación Dual

En el modelo de educación y formación dual intervienen personas y espacios que bien combinados contribuyen a desarrollar el currículo y sus componentes orientados a dar los mejores resultados en términos educativos ligados directamente con el trabajo.



Papel que desempeñan los centros de formación

Para García (2022), los centros de formación “son los espacios pedagógicos donde el participante se forma con esta modalidad y asiste para estudiar una carrera sobre la cual tiene vocación, y que previamente fue promocionada para atraer la atención de los participantes de una localidad geográfica” (p. 28).

Los centros pueden ser públicos o privados y son uno de los lugares junto con la empresa donde el/la aprendiz se forma en esta modalidad.

En el contexto de la modalidad dual, el centro se acerca estrechamente con las empresas y mantiene vínculos cordiales para generar confianza y mantener una oferta de aceptación de personas para ser integrados como aprendices en las empresas de su región, todo en beneficio de los alumnos/as aprendices.

Al centro le conviene conocer la demanda de necesidades de cualificaciones de las empresas de su entorno, eso le ayuda para definir la oferta formativa que debe ofrecer bajo la modalidad dual.

Existe la posibilidad incluso de hacer adecuaciones curriculares, que luego si fuesen aprobadas por las autoridades educativas, podría ser parte de una nueva oferta formativa de estudios.

5.3.8.

Papel del coordinador/a de la formación dual en el centro

Según las experiencias llevadas a cabo en la formación dual por parte del personal técnico de INFOP, una vez que el centro de formación ha tomado la decisión de ofrecer parte de su oferta formativa bajo esta modalidad, se tendría que designar a uno de los/as docentes o instructores/as como coordinador/a del programa. De entre sus funciones, será el responsable de:

- Programar, junto con un homólogo de la empresa llamado supervisor monitor/a, la formación que se impartirá en la modalidad de educación y formación dual.
- Realizará el seguimiento de la formación en el centro.
- Organizará, con los/as instructores guías del centro de formación, el seguimiento a la formación técnica-práctica en la empresa. El objetivo de esta coordinación es asegurarse que el/la aprendiz reciba todos los contenidos establecidos en el currículo.

Según García (2022), “la empresa es el otro espacio en el que se forma el/la aprendiz, durante la formación dual con alternancia” (p. 28)



5.3.9.

Papel que desempeñan las empresas

Según García (2022), “la empresa es el otro espacio en el que se forma el/la aprendiz, durante la formación dual con alternancia” (p. 28).

En ese contexto, en el marco del modelo, las empresas serían las encargadas de:

- Planificar con el centro de formación los contenidos de la formación que el/la aprendiz tiene que realizar en el centro de trabajo.
- Participar en la selección de los/las aprendices, según criterios justos y transparentes.
- Asignar un estipendio de manera justa a los/as aprendices, para los gastos de movilización y alimentación mientras asiste a la empresa en calidad de aprendiz.
- Inscribir a los/las aprendices en la planilla de cotización al régimen del Instituto de Seguridad Social, para prevenir atenciones de emergencia como consecuencia de accidentes en el puesto de trabajo.
- Escoger a las personas más adecuadas de su planta de colaboradores para convertirse en tutores/as de empresa, formarlos oportunamente y dotarlos de los recursos necesarios para el buen desarrollo de sus funciones.
- Capacitar en riesgos laborales a los/as aprendices.



- Contribuir con la formación de los/as aprendices, en función de su perfil profesional.
- Respetar los derechos de los/las aprendices
- Colaborar con el centro de formación y valorar conjuntamente con éste los puntos fuertes y los elementos de mejora.

5.3.10.

Papel que desempeñan los instructores guías y los docentes

Por su parte, los instructores guía y los docentes tendrían como misión:

- Planificar las sesiones de instrucción que se desarrollan en el centro de formación.
- Desarrollar las exposiciones y demostraciones de los temas técnicos dirigidos a los aprendices de la educación y formación dual.
- Evaluar el aprendizaje de los aprendices.
- Brindar seguimiento al avance que tienen los aprendices.
- Supervisar el avance que tienen los aprendices en su estadía en las empresas.

- Mantener comunicación permanente con los tutores/as de las empresas (García, 2022, p. 29).

5.3.11.

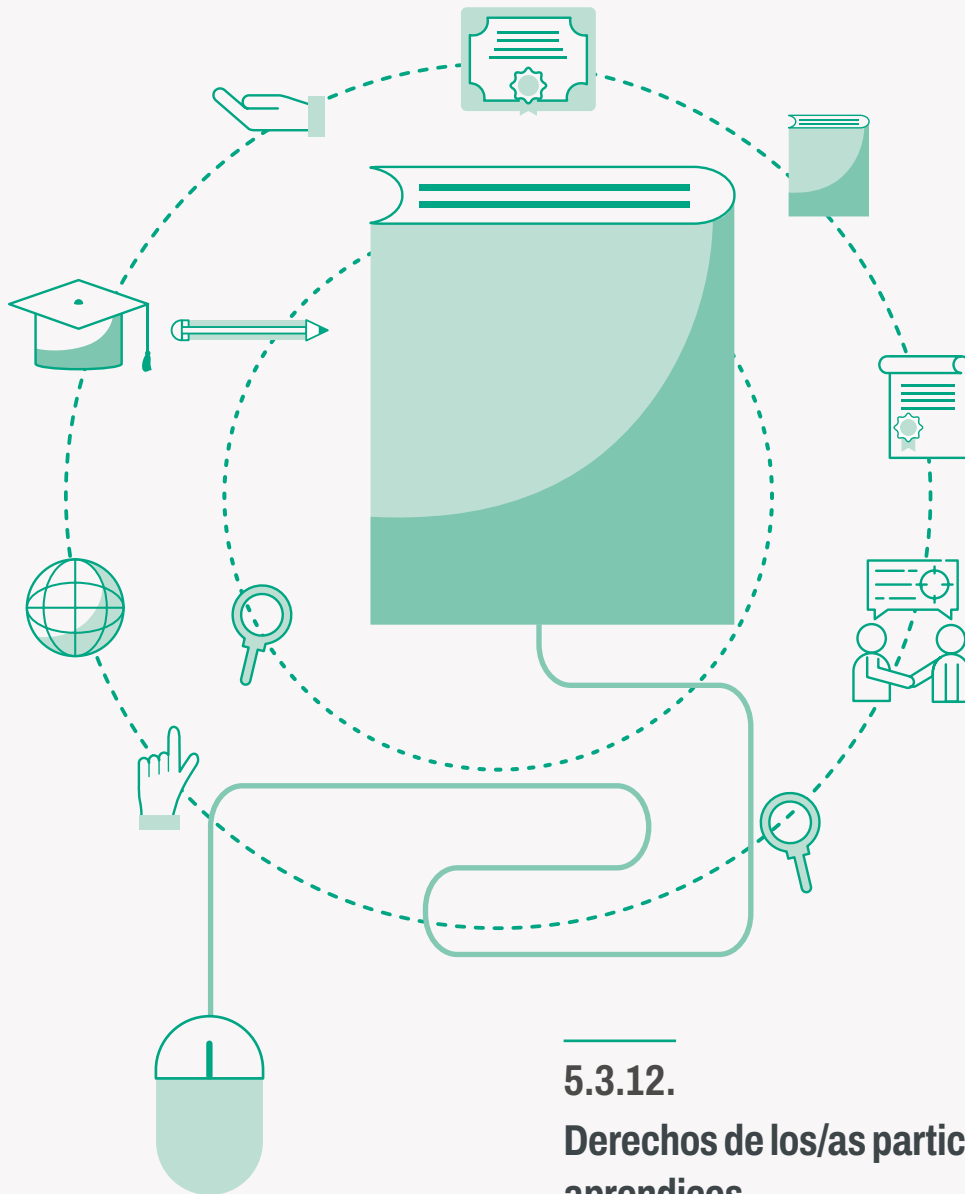
Papel del supervisor/a de la empresa

García (2022), establece que “el supervisor/a de la empresa es el trabajador/a que la empresa involucrada en el proyecto de formación dual elige para coordinar y participar en la formación del/la aprendiz y mantener el contacto con el centro educativo que actúa como contraparte” (p. 29).

Las funciones que debería cumplir en el marco del modelo son:

- Programar y planificar las tareas que se asignan a los aprendices.
- Coordinar con los centros de formación el seguimiento y evaluación de los aprendices.
- Detectar y valorar las necesidades de reforzamiento de contenidos a los jóvenes.
- Informar y comunicar el avance o dificultades del aprendiz en la empresa.
- Ayudar, aconsejar y orientar a los aprendices que son recibidos en la empresa.





Papel del monitor/a

García (2022), considera que “el monitor/a es el trabajador/a experto/a y responsable de la formación directa de todas o parte de las actividades del programa formativo, debiendo recibir capacitación en métodos y técnicas de enseñanza, a fin de lograr óptimos resultados” (p. 29).

5.3.12.

Derechos de los/as participantes aprendices

Los/as aprendices son los/as protagonistas principales en la modalidad de educación y formación dual. Ellos/as tienen una doble exigencia; la educativa del centro de formación y la laboral (también formativa), en la empresa. Por ello, deben tener la edad de 14 años en adelante, según la ratificación del C138 de la OIT, sobre la edad mínima de trabajo.

La formación dual permite además a los/as aprendices poder aplicar de forma práctica y en un entorno real su aprendizaje. Acorta el tiempo de adaptación al mundo laboral invertido y, generalmente, es útil para ganar confianza en uno mismo, ya que allí puede sentirse reconocido, productivo y valioso.

La formación dual permite además a los/as aprendices poder aplicar de forma práctica y en un entorno real su aprendizaje. Acorta el tiempo de adaptación al mundo laboral invertido y, generalmente, es útil para ganar confianza en uno mismo, ya que allí puede sentirse reconocido, productivo y valioso.

”

5.3.13.

Derechos de los/as participantes aprendices

En el marco del modelo propuesto para Honduras, los/as aprendices tienen derechos que deben cumplir para su protección, así como obligaciones que ellos/as deben también cumplir como parte de su formación integral. Son las siguientes:

- Contar con un seguro de accidentes y responsabilidad civil y que, en el acuerdo suscrito, se cotice por cuenta de ellos la seguridad social.
- Recibir formación sobre riesgos laborales, conocer su plan formativo en la empresa y cómo serán evaluados/as.
- Contar con un tutor/a y/o monitor/a de empresa y mantener contacto con el/la instructor guía o docente del centro de formación.
- Ser formados/as en relación con su perfil profesional y respetar la jornada de trabajo establecido.

- Dar su valoración respecto de la formación que reciben en la empresa.
- Portar indumentaria de trabajo, de manera obligatoria, proporcionada por el aprendiz o por la empresa (García, 2022, p. 29).

5.3.14.

Las obligaciones de los/as participantes aprendices

Entre las obligaciones de los/as aprendices se encontrarían:

- Completar la documentación necesaria.
- Cumplir con las tareas fijadas.
- Mantener contacto con su centro de formación.
- Ser puntuales y cumplir con la jornada de trabajo establecida.
- Respetar a sus superiores.
- Cumplir con las normas de la empresa y las de seguridad e higiene.
- Mantener confidencialidad, respecto de datos y tecnologías o conocimientos propios de la empresa (García, 2022, p. 29).

6

Aplicación del modelo en la Educación Formal¹



La aplicación del modelo de educación y formación dual en el subsistema de educación formal, se podría orientar -como experiencia piloto- al programa de formación de bachilleres técnicos profesionales, mediante un plan de formación según las áreas técnicas susceptibles de atención, así como las condiciones administrativas del centro educativo. Para ello, se trabajaría bajo el régimen de alternancia de aprendizaje entre el centro educativo y el lugar de trabajo en la empresa.

El programa empieza a desarrollarse en una etapa inicial de permanencia en el centro de estudios que comprendería 24 meses y luego trasciende a la segunda etapa de otros 12 meses de asistencia en forma alterna, entre la empresa y el centro educativo. El tiempo de permanencia total puede variar según la complejidad del currículo y la naturaleza de la carrera y otras condiciones propias de los centros educativos.

¹ En consenso con personal de la SEDUC.

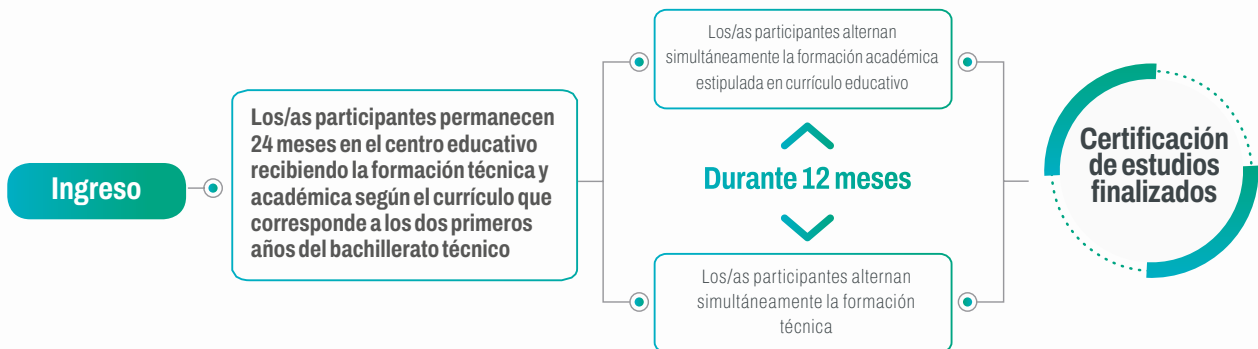
Según la metodología dual, el/la aprendiz realiza en la empresa actividades o tareas que corresponden al giro de la misma, pero que estén comprendidas en el currículo establecido; logrando con ello la aplicación del principio de “aprender haciendo” en el ambiente real de la carrera técnica. Para ello, se elabora un plan de trabajo entre un/a tutor/a de la empresa, encargado del seguimiento del aprendizaje del/la joven, y con el que se llevara un registro y un control del avance del aprendizaje adquirido.

La aplicación del modelo se recomienda sea con instituciones educativas que, dadas su intención de formar jóvenes bajo la modalidad de educación y formación dual, lo hagan a voluntad del personal docente y según las características propias de la región de ubicación del centro y la zona de influencia de sectores productivos en los que pueda haber movilidad para el empleo.

La carga académica de los/as docentes se debe considerar para evitar desmotivación del personal, la existencia de experiencia en el dominio de las competencias por parte de los docentes respecto a los requisitos exigidos por las empresas también debe ser considerado y, finalmente, se recomienda comenzar a trabajar con la modalidad con una experiencia piloto en una o dos ocupaciones para valorar las buenas prácticas y decidir la conveniencia y futura generalización con otras carreras ocupacionales.

Opcionalmente en la propuesta para la EFTP formación de Aprendizaje Dual, de los centros educativos de educación formal, estos también pueden realizar su formación aplicando el programa dual dentro del INFOP, y las competencias y habilidades desarrolladas sean reconocidas y se les facilite su movilidad educativa según el marco de cualificaciones, tal y como se expresa en la Figura 5.

Figura 5 Proceso simplificado del modelo de Educación y Formación Dual para Bachilleratos Técnico Profesionales en la Educación Formal



Nota: Elaboración propia (2024).

7

Aplicación del modelo en la Educación No Formal²

En el caso de la Educación No Formal, la aplicación del modelo de formación dual sería similar a la educación formal, con la variante que se orienta a dos segmentos de población estudiantil, los/as jóvenes de aprendizaje dual y los/as jóvenes de complementación dual.

Según el jefe de centro fijo del INFOP de Tegucigalpa y los técnicos que le acompañaron en los diagnósticos, en el caso del primer segmento de aprendizaje dual, se dirige a los/as jóvenes comprendidos en las edades entre los 15 a los 21 años y son aceptados todos/as los/as jóvenes sin exclusión: social, racial, sexo, o preferencia alguna.

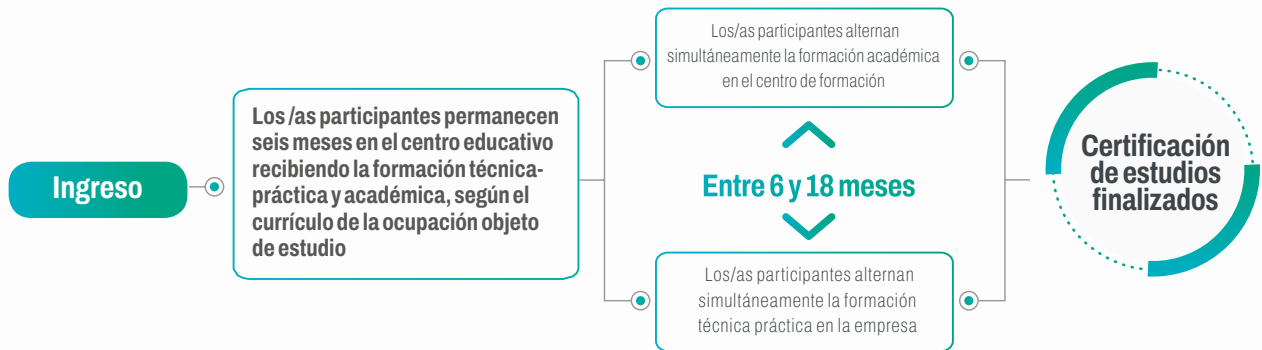


En el marco del modelo, la alternancia de su permanencia se propone sea de la siguiente forma:

- Una primera etapa en la cual los/as jóvenes permanecen seis meses en el centro de formación recibiendo, de forma continua, la formación modular con contenidos y competencias blandas, preparándolos para su próximo acceso al mundo del trabajo en el corto plazo; asistiendo todos los días de cada semana al centro.
- Una segunda etapa, en la cual funciona la formación alterna que puede variar entre 6 a 18 meses en el centro de formación y simultáneamente en la empresa, dependiendo la complejidad de la ocupación. Durante ese tiempo, los/as jóvenes asisten un día al centro y cuatro días a la empresa, aprendiendo los contenidos técnicos y prácticos descritos en el currículo.
- Una tercera etapa, en la que los/as jóvenes rotan en diversas empresas que complementan las competencias que no hubiesen podido practicar en la primera empresa donde fueron asignados. Durante este tiempo, los jóvenes asisten tres días a la empresa y dos días al centro. El periodo de esta última etapa está comprendido en los mismos 6 a 18 meses, en función de la complejidad de la ocupación. Se describe la aplicación del modelo en la Figura 6.

² En consenso con personal de la SEDUC.

Figura 6 Proceso simplificado del modelo de Educación y Formación Dual para el Aprendizaje dual en la Educación No Formal.

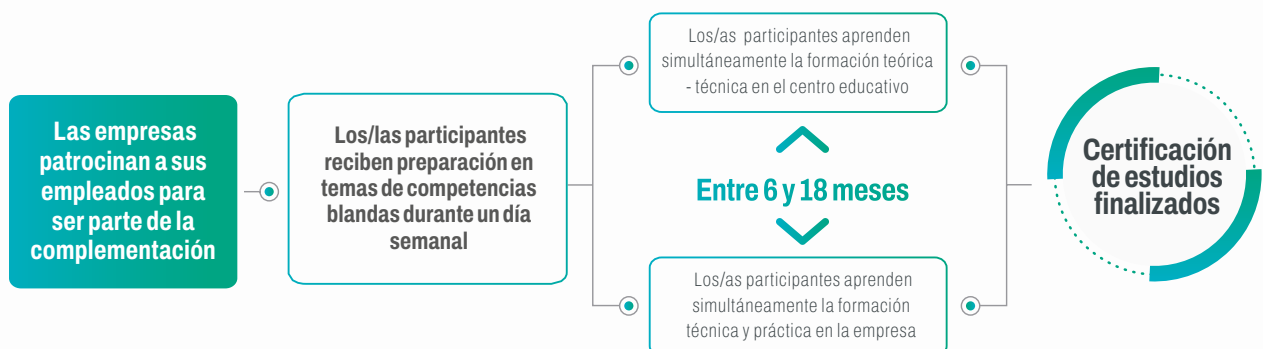


Nota: Elaboración propia (2024).

En el caso de la complementación dual, los técnicos del INFOP contestaron en entrevistas que esta se refiere a jóvenes adultos/as que ya laboran en una empresa, pero que requieren un perfeccionamiento técnico y que deben responder a exigencias normativas de certificación de competencias laborales.

La complementación dual tendría una duración que puede variar, según la complejidad del estudio de la ocupación. Además, su alternancia sería de un día en el centro de formación y cuatro días en la empresa, para una duración total que puede variar entre 6 y 18 meses, según aparece en la Figura 7.

Figura 7 Proceso simplificado del modelo de Educación y Formación Dual para la modalidad de complementación dual en la Educación No Formal



Nota: Elaboración propia (2024).

8

Aplicación del modelo de Educación y Formación Dual en la Educación Formal Superior

Sistema de Educación Superior

El personal técnico de la UNAH comenta en las entrevistas que el plan de estudios del técnico superior tendría una duración mínima de 2,700 horas y máxima de 3,375 horas, equivalente a 60-75 créditos académicos, considerando, horas presenciales en el aula de clase y horas de trabajo práctico, las que se desarrollarían en taller, laboratorio o prácticas en el sector laboral pertinente.

El plan de estudios del tecnólogo tendría una duración mínima de 3,600 horas y máxima de 5,400 horas pedagógicas lo cual es equivalente a 80-120 créditos académicos, considerando horas presenciales en el aula de clase y horas de trabajo práctico, las que se desarrollarían en taller, laboratorio o prácticas en el sector laboral pertinente.



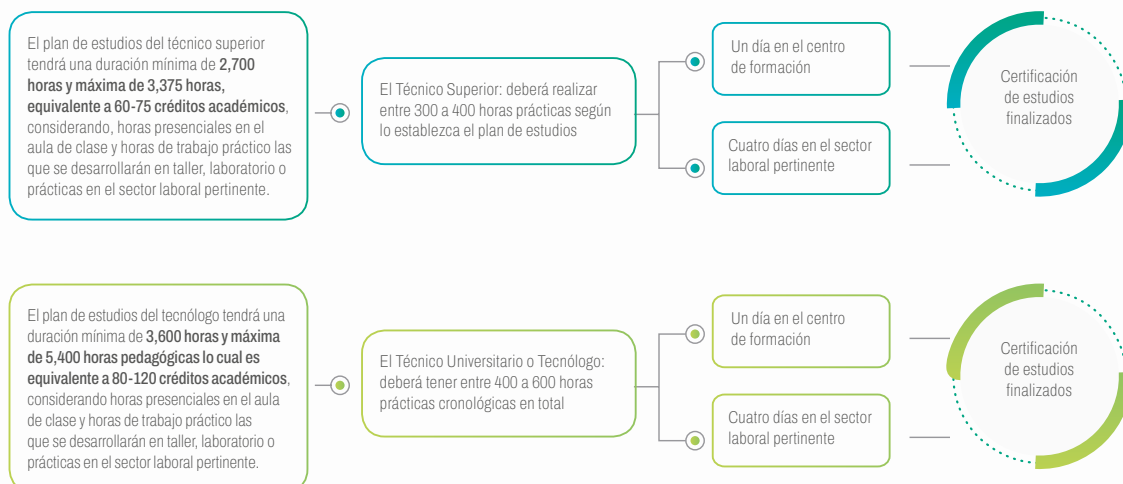
Para la aplicación del modelo de formación dual en el marco de la educación superior, es importante considerar el **Reglamento del Sistema de Educación Técnica y Tecnológica en el Nivel de Educación Superior de Honduras**, (Acuerdo 3197-298-2016, 2016), considerando particularmente los siguientes artículos:

- **ARTÍCULO 31.** Las Instituciones de Educación Superior presentarán ante el Consejo de Educación Superior (CES), la solicitud de creación y funcionamiento de carreras del nivel de técnico superior o de tecnólogo.
- **ARTÍCULO 66.** La duración de la Práctica Profesional. Se expresará en horas pedagógicas y estará determinada en cada carrera y en su respectivo plan de estudios:

- A. El Técnico Superior: deberá realizar entre 300 a 400 horas según lo establezca el plan de estudios.
- B. El Técnico Universitario o Tecnólogo: deberá tener entre 400 a 600 horas cronológicas en total.
- C. Excepcionalmente, esta duración podrá ser mayor sólo cuando así lo establezca el plan de estudios respectivo.
- D. Estas prácticas podrán parcializarse en el transcurso del desarrollo de la carrera y cada una deberá tener una duración mínima de 100 horas cronológicas aplicándose.

Las carreras técnicas y tecnológicas tienen una duración aproximada de entre dos y tres años más la práctica profesional supervisada, que dura entre 300 a 600 horas de acuerdo al Reglamento de Educación y Formación Técnica Profesional, Técnico Superior y Tecnológicas.

Figura 8 El proceso simplificado del modelo de Educación y Formación Dual para las carreras de Técnico Superior y Tecnológicas



Nota. En las estimaciones de los tiempos antes descritos se han contemplado las carreras técnicas según sus planes de estudios en esos rangos de tiempo, lo que implica que al incorporarse otras carreras se tendrían que considerar las siguientes observaciones:

1. Excepcionalmente, estas duraciones podrán ser mayor solo cuando así lo establezca el plan de estudios respectivo.
2. Estas prácticas podrán parcializarse en el transcurso del desarrollo de la carrera y cada una deberá tener una duración mínima de 100 horas cronológicas aplicándose el mismo procedimiento de evaluación cada vez.

Referencias

- Acuerdo 341-2008. (2008). La Gaceta. Recuperado el 7 de diciembre de 2023. <https://sg.unah.edu.hn/assets/SG/convenios/Reglamento-Convenios-UNAH.pdf>
- Acuerdo 3197-298-2016. (12 de febrero de 2016). Reglamento de Sistema de Educación Técnica y Tecnológica en el nivel de Educación Superior de Honduras. Recuperado el 7 de diciembre de 2023. [C:/Users/Dell%205310/Downloads/Reglamento-de-la-Educacion-a-Distancia-en-el-Nivel-de-Educacion-Superior-de-Honduras%20\(2\).pdf](C:/Users/Dell%205310/Downloads/Reglamento-de-la-Educacion-a-Distancia-en-el-Nivel-de-Educacion-Superior-de-Honduras%20(2).pdf)
- CONED (2021). Política Pública. Recuperado el 15 de noviembre de 2023. <https://daft.unah.edu.hn/dmsdocument/11885-version-final-de-la-pp-eftp-integracion-plan-de-accion-noviembre-2021-1-2-pdf>
- CONED (2021). Política Pública EFTP. Recuperado el 15 de noviembre de 2023. <https://daft.unah.edu.hn/dmsdocument/11885-version-final-de-la-pp-eftp-integracion-plan-de-accion-noviembre-2021-1-2-pdf>
- CONED (2021). Política Pública EFTP. Recuperado el 15 de noviembre de 2023. <https://daft.unah.edu.hn/dmsdocument/11885-version-final-de-la-pp-eftp-integracion-plan-de-accion-noviembre-2021-1-2-pdf>
- CONED (2021). Política Pública EFTP. Recuperado el 15 de noviembre de 2023. <https://daft.unah.edu.hn/dmsdocument/11885-version-final-de-la-pp-eftp-integracion-plan-de-accion-noviembre-2021-1-2-pdf>
- CONED (2021). Política Pública EFTP. Recuperado el 15 de noviembre de 2023. <https://daft.unah.edu.hn/dmsdocument/11885-version-final-de-la-pp-eftp-integracion-plan-de-accion-noviembre-2021-1-2-pdf>
- CONOCER (2022). Estudio de la importancia e Impacto de la Certificación de Competencias Laborales. Recuperado el 16 de noviembre de 2023. <https://conocer.gob.mx/wp-content/uploads/Estudio-de-la-importancia-e-impacto-de-la-certificacio%C3%81n-de-competencias-laborales.pdf>
- CONED (2021). Política Pública EFTP. Recuperado el 15 de noviembre de 2023. <https://daft.unah.edu.hn/dmsdocument/11885-version-final-de-la-pp-eftp-integracion-plan-de-accion-noviembre-2021-1-2-pdf>
- Decreto Ley 10 (1972). Ley de Creación del INFOP. Recuperado el 17 de noviembre de 2023. <https://www.ahm-honduras.com/Leyes/LEY-DEL-INFOP-1972.pdf>

- Decreto Ley 142-89. (1989). Ley de Educación Superior. Recuperado el 17 de noviembre de 2023. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/ley-de-educacion-superior.pdf
- Decreto Ley 262-2011 (2011). Ley fundamental de Educación. La Gaceta. Recuperado el 17 de noviembre de 2023. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10623.pdf>
- Decreto Ley 73-96 (1996). Código de la Niñez y la Adolescencia. La Gaceta. Obtenido de <https://www.se.gob.hn/media/files/leyes/LI.pdf>
- García, C. (2022). Estrategia Nacional Fomento Formación Dual en las empresas del País. Recuperado el 7 de diciembre de 2023. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Estrategia+de+Formacio%CC%81n+-Dual++en+Colombia+%281%29.pdf/6395843e-87ad-fad9-44e3-b157ec-970dea?t=1657197237532>
- García, C. (2022). Estrategia Nacional Fomento Formación Dual en las empresas del País. Recuperado el 16 de noviembre de 2023. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Estrategia+de+Formacio%CC%81n+-Dual++en+Colombia+%281%29.pdf/6395843e-87ad-fad9-44e3-b157ec-970dea?t=1657197237532>
- Gutiérrez, A. (2013). Planeación diaria de la clase de educación superior. Atenas 3(23) Recuperado el 5 de diciembre de 2023. <https://www.redalyc.org/pdf/4780/478048959001.pdf>
- Parra, D. (2003). Manual de Estrategias de Enseñanza Aprendizaje. Medellín: Pregón Ltda. Recuperado el 7 de diciembre de 2023. <https://www.uaem.mx/sites/default/files/facultad-de-medicina/descargas/manual-de-estrategias-de-ense%C3%B1anza-aprendizaje.pdf>
- RDIFP (septiembre de 2009). Metodología para el diseño curricular. Grupo Print Center. Recuperado el 7 de diciembre de 2023. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/wcms_207740_.pdf
- Sigüenza, A. (2018). La evaluación de la competencia profesional en programas de Formación Profesional dual. Cargraf. Recuperado el 7 de diciembre de 2023. [C:/Users/Dell%205310/Downloads/Evaluacion%20competencia%20profesional%20FP%20Dual-publicaciones%20BANKIA%20\(2\).pdf](C:/Users/Dell%205310/Downloads/Evaluacion%20competencia%20profesional%20FP%20Dual-publicaciones%20BANKIA%20(2).pdf)
- Vargas, F. (2012). Competencias laborales y dialogo social. Recuperado el 17 de noviembre de 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_181025.pdf
- Vargas, M. (2008). Diseño Curricular por Competencias. ©Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Ingeniería. Recuperado el 7 de diciembre de 2023. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/182548/libro_diseno_curricular_por_competencias_anfei.pdf

C/ Bravo Murillo 38
28015 Madrid, España
Tel.: +34 91 594 43 82
oei@oei.int

oei.int

in Organización de Estados Iberoamericanos
f Páginaoei
X @EspacioOEI
@ @Espacio_OEI