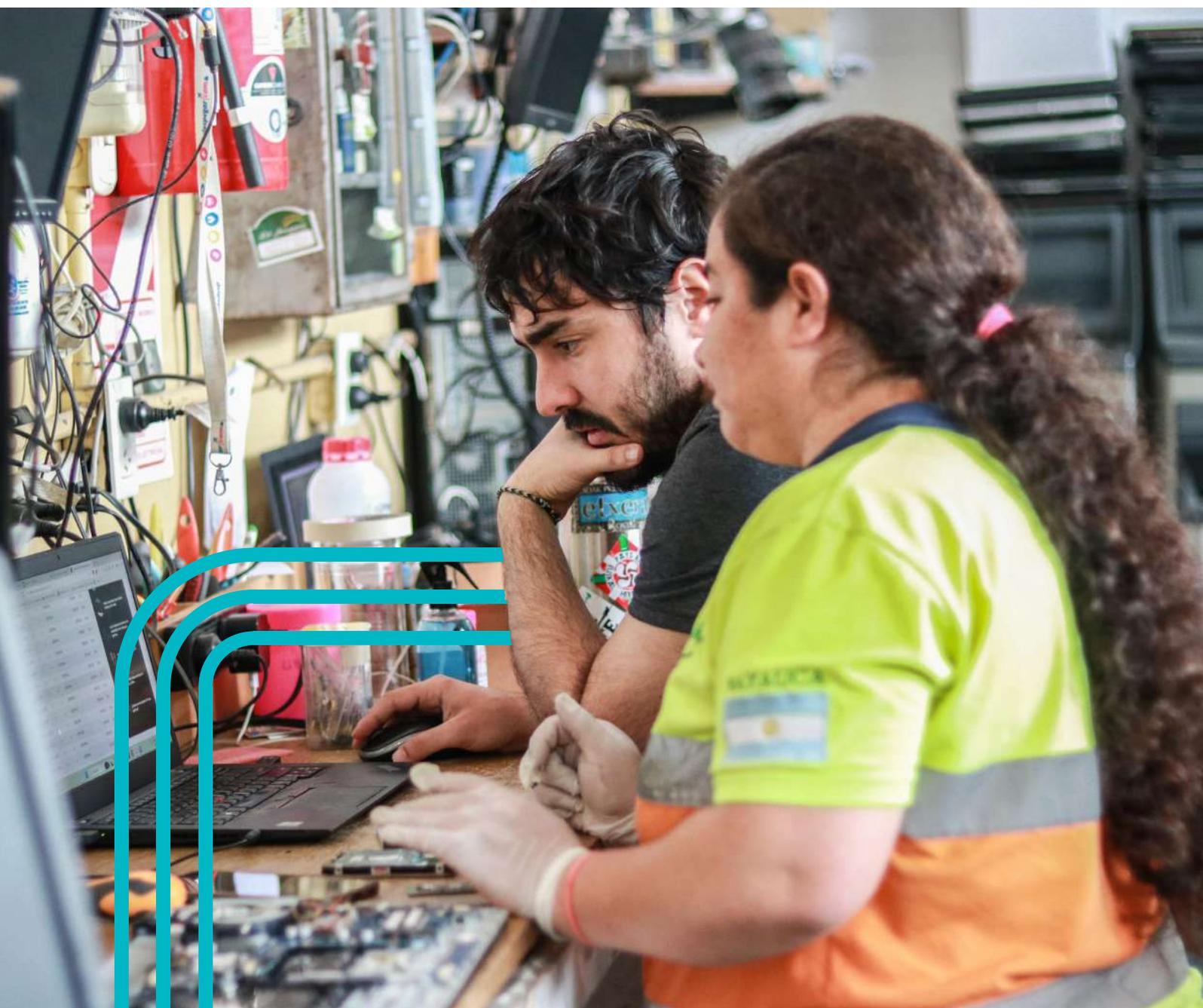


Caracterización de la Formación Dual en **Argentina, Bolivia, Costa Rica y Honduras**



Caracterización de la Formación Dual en **Argentina, Bolivia, Costa Rica y Honduras**

Publicado: Diciembre, 2024

Coordinación OEI:

Miriam Prekler – **Secretaría General de OEI.**
Guillermina Laguzzi – **OEI Argentina.**
Noel Aguirre – **OEI Bolivia.**
Dalitza Brozovich – **OEI Bolivia.**
Melissa González – **OEI Costa Rica.**
Fabricio Hernández – **OEI Honduras.**
Brenda Amaya – **OEI Honduras.**

Coordinación del estudio:

Miriam Prekler – **Secretaría General de OEI.**
Daniela Navarro Ortega.

Realización de la investigación:

Argentina: Juan Eduardo Bonín.
Bolivia: Tatiana Fernández.
Costa Rica: Ana Virginia Quesada.
Honduras: Jorge Ramírez.

Apoyo de las oficinas Nacionales:

Guillermina Laguzzi – **OEI Argentina.**
Noel Aguirre – **OEI Bolivia.**
Dalitza Brozovich – **OEI Bolivia.**
Melissa González – **OEI Costa Rica.**
Fabricio Hernández – **OEI Honduras.**
Brenda Amaya – **OEI Honduras.**

Maquetación y diseño: Vic Proyecto Gráfico

ISBN 978-84-86025-55-7

Foto de portada: © OEI.

El copyright de las fotografías pertenece a proyectos desarrollados por la OEI en Argentina y Paraguay. Su uso, reproducción o distribución está sujeto a las normativas y autorizaciones correspondientes de la Organización de Estados Iberoamericanos, garantizando el respeto a los derechos de autor y la finalidad de dichos proyectos.

Contacto: Dirección General de Educación y ETP. Secretaría General OEI. (educación@oei.int)

«Esta publicación cuenta con la colaboración de la Cooperación Española a través de la Agencia Española de Cooperación (AECID). El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de sus autores y no refleja, necesariamente, la postura de la AECID»

NOTA ACLARATORIA

Uso del masculino

Aunque el autor es consciente de las recomendaciones sobre el denominado “uso no sexista del lenguaje”, se ha optado por utilizar el uso del masculino en todos aquellos términos y expresiones que admiten ambos géneros, con el objetivo de evitar la tediosa lectura que supondría el uso de ambos términos. No obstante, se quiere destacar que siempre que ha sido posible se han utilizado términos y expresiones comunes.

Términos en inglés

Se ha optado por utilizar, en algunos casos, terminología en su idioma de origen con la intención de proporcionar al lector aquellos términos que pueden resultar relevantes en esta investigación. Si bien en algunos casos pueden llevar al lector a confusión del uso de diferentes acrónimos, las pertinentes aclaraciones que se han creído oportunas por parte del equipo de investigación se han realizado utilizando los signos de paréntesis.

Contenidos

Pág.

Introducción

5

1.

Educación técnico-profesional y Educación Profesional Dual en Iberoamérica

8

1.1 Educación Técnico Profesional: realidad y desafíos en la región

9

1.2 ¿Qué es la Formación Profesional Dual?

11

1.3 Beneficios y desafíos de la Formación Profesional Dual

17

2.

Formación Profesional Dual en América Latina: avances y desafíos

19

3.

Informe Diagnóstico y Caracterización de la ETP y la Educación Profesional Dual en Argentina, Bolivia, Costa Rica y Honduras

25

3.1 ETP y Formación Profesional Dual en Argentina

26

3.1.1 Antecedentes generales sobre ETP y Formación Profesional Dual en Argentina

26

3.1.2 Marco Regulatorio sobre ETP y Formación Profesional Dual en Argentina.

34

3.1.3 Financiamiento Público en ETP y Formación Profesional Dual en Argentina

49

3.1.4 Programas existentes en Formación Profesional Dual en Argentina

50

3.2 ETP y Formación Profesional Dual en Bolivia

56

3.2.1. Antecedentes generales de la ETP y Formación Profesional Dual en Bolivia

56

3.2.2. Marco Regulatorio sobre ETP y Formación Profesional Dual en Bolivia

72

3.2.3 Financiamiento Público en ETP y Formación Profesional Dual en Bolivia

91

3.2.4 Experiencias existentes en Formación Profesional Dual en Bolivia

94



Contenidos

Pág.

3.3 ETP y Formación Profesional Dual en Costa Rica	<u>97</u>
3.3.1 Antecedentes generales sobre ETP y Formación Profesional Dual en Costa Rica	<u>97</u>
3.3.2 Marco regulatorio sobre ETP y Formación Profesional Dual en Costa Rica	<u>124</u>
3.3.3. Financiamiento de ETP y Formación Profesional Dual en Costa Rica	<u>143</u>
3.3.4 Experiencias existentes en Formación Profesional Dual en Costa Rica	<u>149</u>
3.4 ETP y Formación Profesional Dual en Honduras	<u>180</u>
3.4.1 Antecedentes generales sobre ETP y Formación Dual en Honduras	<u>180</u>
3.4.2 Marco Regulatorio sobre ETP y Formación Profesional Dual en Honduras	<u>185</u>
3.4.3 Financiamiento Público en ETP y Formación Profesional Dual en Honduras	<u>191</u>
3.4.4 Experiencias existentes en Formación Profesional Dual en Honduras	<u>192</u>

Referencias

195

Índice de tablas, figuras y acrónimos

203





Introducción

El presente documento realiza un análisis diagnóstico de la Educación Profesional Dual en cuatro países de Latinoamérica, en el marco de la ejecución del proyecto financiado por AECID centrado en la creación de los modelos asociativos de Educación Profesional Dual en Argentina, Bolivia, Costa Rica y Honduras. Describe, asimismo, el panorama regional de la Educación Técnico Profesional, exponiendo en una primera instancia sus marcos institucionales, gobernanza y estructura. Posteriormente se presentan análisis diagnósticos contextualizados de forma que se analiza en detalle los principales ámbitos de intervención de las políticas de la ETP en los mencionados países ilustrándose algunas buenas prácticas.

El presente informe tiene como objetivo analizar, describir y caracterizar los sistemas de formación técnico profesional en cuatro países: Argentina, Bolivia, Costa Rica y Honduras, poniendo énfasis en sus experiencias de formación profesional dual.



Para tal efecto, el informe presenta el marco institucional, el marco normativo específico y un conjunto de intervenciones que los países orientan a la educación técnico profesional. En este marco se ha realizado una búsqueda de fuentes primarias y secundarias en base a los siguientes ejes temáticos:



- Antecedentes generales y descripción de los sistemas de educación técnica profesional y de la formación profesional dual en cada país.
- Marcos regulatorios de la educación técnica profesional y de la formación profesional dual en cada país.
- Financiamiento público en educación técnica profesional y en formación profesional dual en el país.
- Experiencias y buenas prácticas existentes en formación profesional dual en cada país.

Como se verá en el presente documento, es posible reconocer diferentes modos y arreglos institucionales que guían el accionar de la ETP y sus políticas. Los principales desafíos han girado en torno al desarrollo de una oferta integrada y articulada de niveles y modalidades educativas, el mejoramiento de la calidad y pertinencia de la oferta formativa en relación con las

necesidades socio productivas de los países, el apoyo a las trayectorias de personas jóvenes y adultas (acceso educativo y laboral) y la inclusión de grupos tradicionalmente excluidos.

Para dar cuenta de estos asuntos, en el siguiente documento eje se expone un panorama regional de la ETP, exponiendo en una primera instancia sus marcos institucionales, gobernanza y estructura.

1

**Educación
técnico-profesional y
Educación Profesional
Dual en Iberoamérica**

1.1.

Educación Técnico Profesional: realidad y desafíos en la región

Existen diferentes términos y conceptualizaciones de la Educación Técnico Profesional (ETP). Unesco (2022a) define la educación y formación técnico profesional (EFTP) como aquella parte de la educación que se ocupa de impartir conocimientos y destrezas o capacidades para el mundo del trabajo; incorpora estrategias formativas de carácter teórico-práctico, con miras al desarrollo de aprendizajes dirigidos a una ocupación o a un campo ocupacional determinado.

La ETP puede ser de carácter formal, informal y no formal:

- La ETP formal se refiere a aquella que se imparte y desarrolla dentro del sistema educativo formal e incluye los niveles educativos secundarios y superiores; conduciendo a la obtención de certificados y grados reconocidos por los sistemas educativos (OCDE, 2010, en Unesco, 2022a).

- La ETP no formal se imparte fuera del ámbito escolar, fuera de la estructura del sistema reglado, en centros no homologados cuya estructura institucional no certifica o reconoce los aprendizajes; es decir, existe una intencionalidad educativa y una planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, pero esta ocurre fuera del ámbito escolar.

- La ETP de carácter informal es aquella formación que no está reglada y se produce de forma espontánea, sin que exista una planificación y sin que intervenga el ámbito institucional educativo (Unesco, 2022a).





La Educación Técnica y Profesional (ETP) es por tanto un pilar fundamental para la equidad, la productividad y la sostenibilidad de los países. Contribuye a la mejora de las condiciones de acceso igualitario a la educación, al empleo, al emprendimiento y al trabajo decente.

El fortalecimiento de estos ámbitos, –como señalan los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)–, aporta al crecimiento inclusivo y sostenible en una era caracterizada por el cambio constante. La adopción de este compromiso se enmarca en un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad (Unesco, 2022a; OIT, s/f; OEI y Fundación Europea Sociedad y Educación, 2021). A este respecto, Unesco (2022a), señala que la ETP contribuye a equiparar las condiciones de acceso a la educación, el empleo, el emprendimiento y el trabajo decente.

Las políticas relativas a la ETP en América Latina –como mencionamos anteriormente– son diversas, ya que es posible reconocer diferentes modos y arreglos institucionales que guían el accionar de la EFTP y sus políticas.

Contribuye a la mejora de las condiciones de acceso igualitario a la educación, al empleo, al emprendimiento y al trabajo decente.

1.2.

¿Qué es la Formación Profesional Dual?

Existen diferentes denominaciones y definiciones sobre la formación profesional dual, entre ellas se encuentran los conceptos: “aprendizajes de calidad (*quality apprenticeship*)”, “programas de aprendizaje” (*apprenticeship programs*), “modelo de alternancia” y “formación profesional dual o formación dual” –utilizado este último término de forma indistinta– (OIT 2018; Carbajal 2021).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), la Educación Técnico-Profesional (ETP Dual) es el aprendizaje de calidad como una forma única de educación técnica y formación profesional que combina la formación en el lugar de trabajo y el aprendizaje fuera de él, lo que permite que estudiantes de todos los ámbitos sociales puedan adquirir los conocimientos, habilidades y competencias que requieren para desempeñar una ocupación específica. Está regulado y financiado por leyes, convenios colectivos y las decisiones

políticas que surgen del diálogo social, y requiere un contrato escrito que detalla las respectivas funciones y responsabilidades del aprendiz y el empleador. El aprendiz también recibe una remuneración y cobertura de la protección social. Al final de un período claramente definido y estructurado de formación y la conclusión exitosa de una evaluación formal, los aprendices obtienen una cualificación reconocida.

La OIT entiende que los lugares de trabajo pueden incluir organizaciones públicas, privadas o del tercer sector. Sin embargo, otras definiciones de ETP Dual limitan el lugar de trabajo a las empresas.

Para la OIT (2020), los componentes fundamentales de la formación profesional dual son los siguientes:



- Un sistema tripartito de gobierno (trabajadores/as, empleadores/as y Estado).
- Una remuneración.
- Un contrato o acuerdo escrito.
- Cobertura de la seguridad social.
- Un marco normativo adecuado.
- Un programa de aprendizaje.
- Una duración determinada.
- Componentes de aprendizaje específicos para el lugar de trabajo y fuera de este.
- Un mecanismo de evaluación formal.

Los elementos fundamentales de la formación profesional dual son: contar con un programa formativo reconocido que se pueda desarrollar en un contexto formativo (centro educativo) y laboral; contar con un acuerdo formal de prácticas formativas por escrito entre las partes involucradas y dotar de una certificación o reconocimiento del proceso de aprendizaje.

Por su parte, el Marco Europeo de Formación de Aprendices de Calidad y Eficaz (2018), la entiende como un sistema formal de educación y formación profesionales que combina el aprendizaje en instituciones de educación o de formación con un aprendizaje sustancial basado en el trabajo en empresas y otros lugares de trabajo; conduce a la obtención de cualificaciones reconocidas a nivel nacional; está basado en un acuerdo que define los derechos y obligaciones del aprendiz, del empleador y, cuando proceda, de la institución de educación o de formación profesionales, y permite que el aprendiz perciba una remuneración o una compensación por el componente basado en el trabajo.



El Marco Europeo establece una serie de criterios con los que debería contar la ETP Dual:

© OEI



- Acuerdo escrito en el que se establezcan los derechos y deberes de los/as aprendices, de los/as empleadores/as y de la institución formativa, enmarcándose en un reglamento claro y coherente.
- Claridad en los resultados a alcanzar y que estos sean conducentes a una certificación reconocida.
- Compensación o remuneración y protección social para los/as aprendices.
- Orientación profesional, tutorías y apoyos para los/as aprendices antes y durante el proceso de aprendizaje.
- Apoyo pedagógico a los/as docentes, formadores/as y tutores/as, particularmente cuando se trata de pequeñas y medianas empresas.

Los elementos fundamentales de la formación profesional dual son: en primer lugar, contar con un programa formativo reconocido que se pueda desarrollar en un contexto formativo (centro educativo) y laboral; en segundo lugar, contar con un acuerdo formal de prácticas formativas por escrito entre las partes involucradas y, por último, dotar de una certificación o reconocimiento del proceso de aprendizaje.

En la **Tabla 1** se muestra la diferenciación entre la formación profesional dual y otras formas de formación profesional en el contexto laboral.

Tabla 1
Diferenciación de la Formación
Técnica Profesional Dual

Componente/ Tipo de capacitación	Pasantías	Prácticas profesionales	Sistemas informales de FD	Participación en el sector	Programas de Formación Profesional Dual
Salario	● Tal vez	● Tal vez	● Dinero para gastos/ en especie	● Sí	● Sí
Marco legislativo	● No	● No	● No	● Tal vez	● Sí
Programa de FD	● No	● No	● No	● Tal vez	● Sí
Formación fuera del puesto de trabajo	● No	● No	● No	● No	● Sí
Seguridad social	● Sí	● No	● No	● Tal vez	● Sí
Evaluación formal	● No	● No	● No	● No	● Sí
Certificación reconocida	● No	● No	● No	● No	● Sí
Duración	● 12-24 meses	● 3-6 meses	● No	—	● Fija, de 1 a 4 años

Nota. Axmann (2018).



La formación profesional dual se puede realizar a partir de diferentes criterios: según el tipo de participantes (estudiante, no estudiante, flexible) y el tipo de gestión (pública o privada) (Smeck et al., 2019). La separación entre la gestión pública y privada no corresponde con los planteamientos de la OIT en torno a la formación profesional dual, no obstante, se considera que la formación profesional dual debe contemplar siempre un carácter bipartito o tripartito.

Los programas de formación profesional dual cuentan con salario, seguridad social, formación fuera del trabajo, evaluación formal y una certificación reconocida entre otros.

1.3.

Beneficios y desafíos de la Formación Profesional Dual



Algunos de los beneficios percibidos en torno a la ETP Dual son los siguientes (OEI y Fundación Europea Sociedad y Educación, 2021):

- Brindan una fuerza laboral mayormente preparada y de más fácil empleabilidad.
- Ajustan las competencias formadas a las demandas y necesidades del mercado laboral.
- Optimizan la transición entre la escuela y la empresa.
- Permiten a las empresas contar con trabajadores/as mejor calificados/as.
- Tienen mayor impacto en la productividad de las organizaciones.
- Reducen la deserción educativa.
- Fortalece la responsabilidad social corporativa y mejora la reputación de las empresas.
- Fomenta la vinculación de las empresas con el territorio.
- Conecta el mundo educativo con el empresarial, favoreciendo el surgimiento de diferentes formas de colaboración.
- Optimiza los procesos de selección.
- Favorece la retención del talento y el relevo generacional.
- Reduce la rotación de personal.
- Favorece la sostenibilidad de las empresas.
- Dinamiza el clima laboral.
- Favorece la transferencia de conocimientos entre las empresas y las instituciones formativas.
- Fortalece la cooperación y la corresponsabilidad público-privada.
- Rentabiliza el uso de instalaciones.
- Aumenta la cobertura de la educación técnico profesional.
- Fomenta la mejora continua.
- Favorece la innovación.

Para que la formación profesional dual funcione de manera óptima, hay que identificar algunos riesgos en su implementación (Unesco, 2022a):

- Desvirtuar la dimensión formativa dando mayor peso al objetivo ocupacional.
- Utilizar la ETP Dual como mecanismo para obtener mano de obra barata.
- Existencia de poca calificación pedagógica y metodológica de los/as formadores/as al interior de las empresas.
- Transformaciones en las dinámicas de los centros formativos.
- Falta de seguimiento y control de los programas.
- Incumplimiento de los procedimientos establecidos en los programas.
- Falta de claridad en los marcos normativos, generándose conflictos en la situación laboral.
- Resistencia del resto de trabajadores/as que pueden percibir a los/as aprendices como una amenaza.
- Limitar los aprendizajes a los procesos internos de las empresas, sin cumplir con los resultados de aprendizajes previstos inicialmente.
- Dificultad para establecer contratos formativos flexibles que permitan incluir actividades que no se reduzcan a una única categoría laboral, favoreciendo la flexibilidad, el desarrollo de competencias diversas y permitiendo que los/as aprendices conozcan diferentes roles y funciones al interior de las empresas.
- Resistencia de algunas empresas a establecer contratos laborales formales y/o remuneraciones o compensaciones para aprendices.
- Falta de un marco de cualificaciones claro que permita certificar los aprendizajes y favorecer la inclusión laboral más allá de la empresa en la que se llevó a cabo la formación profesional dual.
- Contar con una oferta integrada entre los diferentes niveles y modalidades educativas.
- Mejorar la calidad y pertinencia de la formación brindada, respondiendo a las necesidades sociales y productivas en cada país.
- Apoyar las trayectorias educativas y laborales de las personas jóvenes y adultas.
- Incluir a grupos históricamente excluidos.



2

Formación Profesional Dual en América Latina: avances y desafíos



En América Latina existe un desajuste entre las habilidades que se enseñan a los/as jóvenes y los requerimientos de las empresas (Smeck et al., 2019).

Al respecto, es importante considerar que muchos/as jóvenes en la región no completan sus estudios secundarios, lo que parece relacionarse con la baja calidad y la poca relevancia que se le da a la educación (Smeck et al., 2019).

La marginación del sistema educativo y laboral entre los/as jóvenes latinoamericanos los pone en riesgo de exclusión social y económica, a la vez que limita la competitividad en la región (OIT, 2013, en Smeck et al., 2019).

Existe un bajo nivel de competencias y un desajuste entre las competencias existentes y las requeridas.

Algunos elementos que considerar referidos a la problemática del desempleo juvenil en América Latina y el Caribe son (OEI y Fundación Europea Sociedad y Educación, 2021):



- Se evidencia la existencia de una escasez de oportunidades de acceso a empleos decentes.
- Muchos/as jóvenes no cuentan con experiencia laboral previa.
- Existe una falta de información y orientación laboral.
- Existe un bajo nivel de competencias y un desajuste entre las competencias existentes y las requeridas.
- Se evidencia un alto nivel de empleos informales y una subutilización de mano de obra.
- Existe un bajo nivel de protección social que favorezca que la población juvenil pueda dedicar tiempo a la formación.
- Existe una alta desigualdad de género en el acceso y participación en el mercado laboral.

Algunos programas de educación dual se dirigen a estudiantes, mientras otros se enfocan en personas desempleadas o que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

© OEI



En este contexto, la formación profesional dual constituye una oportunidad para cerrar la brecha de habilidades entre la población, relevando la importancia de la educación para responder a las necesidades del mercado, fortaleciendo la colaboración público-privada, facilitando la inclusión laboral, aportando al desarrollo de habilidades socioemocionales para el empleo, favoreciendo la colaboración entre diferentes sectores, aumentando la productividad de las empresas y brindando a los/as jóvenes opciones para desarrollar habilidades prácticas y experiencia laboral (Smeck et al., 2019). Al mismo tiempo, la ETP Dual puede aportar a avanzar en la igualdad de género, favoreciendo la cualificación laboral de las mujeres y su inserción en empleos decentes (OEI y Fundación Europea Sociedad y Educación, 2021).

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2016 en Smeck et al., 2019), en América Latina existe una diversidad de modelos y una falta

de coherencia en los marcos jurídicos y las políticas públicas. Algunos programas de educación dual se dirigen a estudiantes, mientras otros se enfocan en personas desempleadas o que se encuentran en situación de vulnerabilidad, menos comunes son aquellos programas flexibles, que permiten la participación de ambos grupos (Smeck et al., 2019).

Por otro lado, gran parte de los programas en la región son dirigidos por los gobiernos, a través de los ministerios de educación o institutos técnicos. Dichos programas suelen tener una alta cobertura y abarcan múltiples subprogramas que presentan diversas estructuras (Smeck et al., 2019).

Por su parte, los programas privados funcionan de manera independiente, en algunos casos regidos por normativas nacionales y tienen una cobertura acotada. Además, se dirigen –por lo general– a graduados de la escuela secundaria (Smeck et al., 2019).

En la **Tabla 2** se muestran algunos desafíos a los que se enfrenta América Latina en cuanto a la educación dual.

Tabla 2

Debilidades de la Formación Dual en América Latina

Debilidad	Elementos para considerar
<p>Marco Regulatorio:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Falta de definición de la relación entre empleador-escuela-estudiante. ● Falta de normas para asegurar la calidad, pertinencia y certificación del entrenamiento. ● Bajo valor dado al entrenamiento. ● Falta de certificaciones reconocidas a nivel nacional. ● Falta de marcos de cualificaciones que permitan definir las vías de aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Deben definir programas claros de formación profesional dual. ● Deben definir el estatus del aprendiz y los términos y condiciones del contrato, contemplando tiempos, compensaciones, niveles salariales y protecciones laborales para los/as aprendices, previniendo la explotación de los aprendices. ● Deben aclarar las formas de participación de las diferentes partes, contemplando las maneras de comunicarse. ● Deben regular los tiempos, los procesos de evaluación de aprendizajes, el marco curricular y la certificación, garantizando la pertinencia y calidad de la formación. ● Deben establecer mecanismos para asegurar la calidad, definiendo: normas básicas de calidad, procedimientos de acreditación, especificación de calificaciones y perfiles ocupacionales, marcos curriculares, mecanismos de evaluación y calificación reconocidos a nivel nacional. ● Deben promover la percepción del sistema de aprendices como una inversión.
<p>Capacidad institucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Falta de mecanismos institucionales para acompañar la implementación y monitorear el cumplimiento de las leyes vigentes. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Deben contar con normas y mecanismos para monitorear y evaluar el cumplimiento de las normas, considerando indicadores referidos al éxito operativo, así como la eficacia de la ejecución y los resultados de los programas. ● Deben contar con mecanismos de coordinación e intercambio. ● Deben definir clara y eficientemente las responsabilidades de las instituciones participantes. ● Deben contar con personal capacitado para supervisar el cumplimiento de los programas de aprendices.



Tabla 2 (sigue)

Debilidades de la Formación Dual en América Latina

Financiamiento público:

- Gasto público insuficiente.
- Asignación de fondos de manera ineficiente.
- Falta de incentivos para la participación de las empresas y la cofinanciación.
- Falta de financiamiento para personas con mayores necesidades de inclusión educativa y laboral.
- Deben involucrar a nuevos financiadores, aportando a la sostenibilidad.
- Deben ampliar el alcance e incluir a personas en riesgo de exclusión y que cuentan con alto potencial.
- Deben contar con financiamiento al que los/as aprendices puedan acceder o financiar mecanismos de apoyo que faciliten la inclusión y permanencia de los/as aprendices, contando con un enfoque de equidad de género.
- Deben contar con la participación pública y privada.
- Deben contemplar incentivos para favorecer la participación de las empresas y la cofinanciación. Dichos incentivos se pueden focalizar en áreas laborales de alta prioridad, en tanto los incentivos financieros focalizados suelen ser más eficaces.

Falta de información:

- Escasa evidencia científica para retroalimentar la toma de decisiones.
- Se deben evidenciar las necesidades del mercado laboral y evaluar el costo-beneficio.
- Se deben evaluar las habilidades y competencias requeridas por los/as aprendices en cada ámbito laboral.
- Se debe evaluar el impacto de la educación dual a corto, mediano y largo plazo.

Nota. Elaboración propia en base a Smeck et al. (2019) & OEI y Fundación Europea Sociedad y Educación (2021).



3

**Informe Diagnóstico y
Caracterización de la ETP
y la Educación Profesional
Dual en Argentina, Bolivia,
Costa Rica y Honduras**

3.1.

ETP y Formación Profesional Dual en Argentina

Consultor: Juan Eduardo Bonin.

3.1.1.

Antecedentes generales sobre ETP y Formación Profesional Dual en Argentina

En 2005, el Congreso argentino aprobó la Ley 26.058 de Formación Técnica y Profesional 26.058 que reguló la educación técnica no solo en el nivel

Se ha constatado un incremento del interés y la focalización hacia la educación técnica, que se ha asociado a un crecimiento significativo de la matrícula en las escuelas de esta modalidad.

secundario, sino también en el nivel terciario, así como en programas de formación profesional. Esta ley incluye varios elementos potencialmente poderosos para la regulación y gestión de una educación técnica marco en el nivel secundario (Unesco, 2022). A partir de la promulgación de esta ley, se ha constatado un incremento del interés y la focalización hacia la educación técnica, que se ha asociado a un crecimiento significativo de la matrícula en las escuelas de esta modalidad (Sosa, 2016).

La ETP en el país se ofrece tanto dentro como fuera del sistema educativo. Por un lado, es una



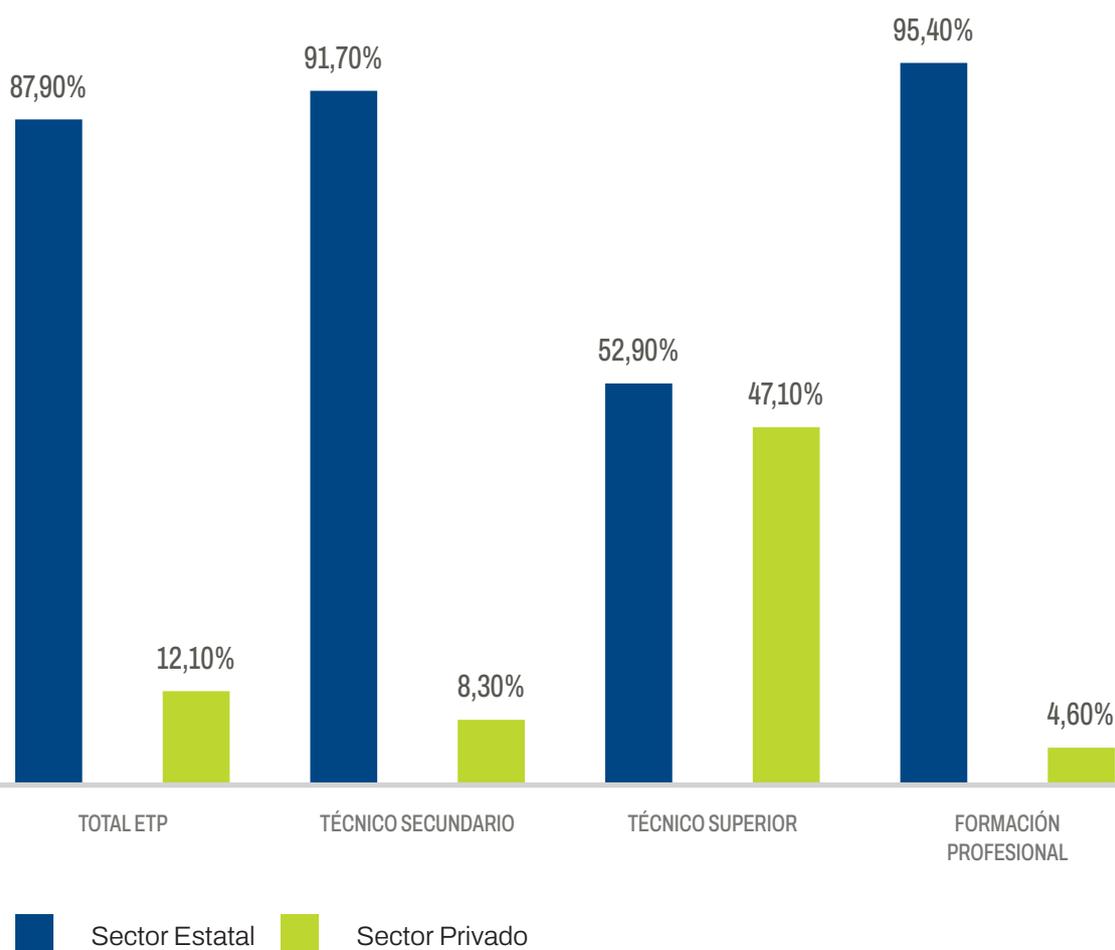
modalidad del nivel secundario y del nivel superior, pero también ofrece educación técnica profesional en una modalidad no formal, que no habilita para la continuidad de estudios (Unesco, 2019).

El Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) es el organismo del Ministerio de Educación y la Nación que se encarga de coordinar la aplicación de las políticas públicas relacionadas con Educación Técnica Profesional en los niveles Técnico Secundario y Técnico Superior y entrenamiento profesional. La ETP es una de las modalidades del sistema educativo argentino que engloba, articula e integra los diversos tipos de instituciones y programas de educación por y para el trabajo (Unesco, 2022).

Cabe señalar que la mayoría de las instituciones de educación técnico-profesional existentes en el país son de carácter estatal, sin embargo, en el nivel superior técnico son más las instituciones privadas (Ministerio de Educación de Argentina, 2021).



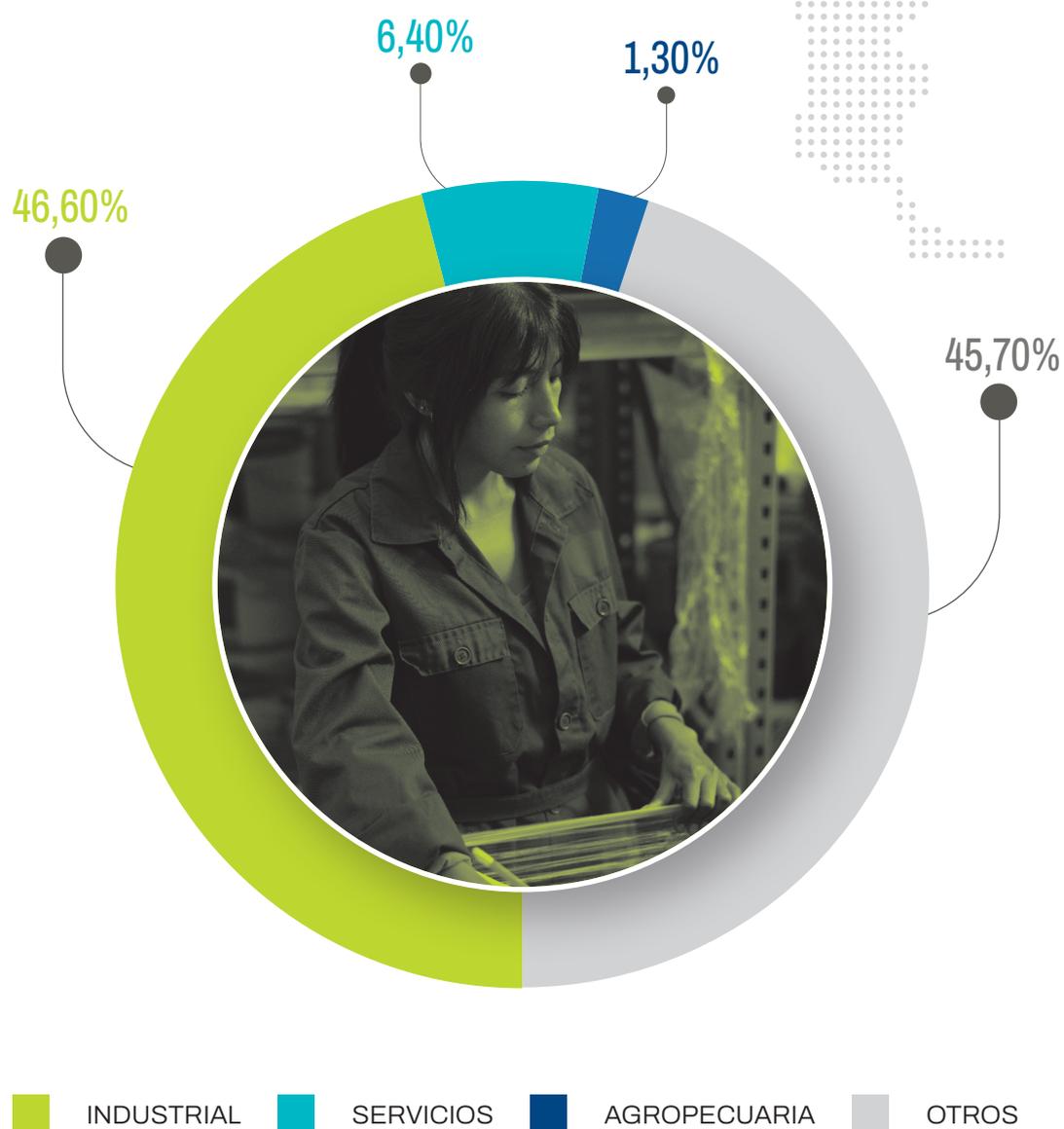
Figura 1
Distribución de la oferta ETP por sector y nivel educativo - Argentina



Nota. Ministerio de Educación (2021). Fuente. RFIETP al 10 de agosto 2021.

La mayoría de las instituciones de ETP se orientan al ámbito industrial, les siguen instituciones que se orientan al sector servicios y en menor medida se encuentran instituciones dirigidas al sector agropecuario (Ministerio de Educación de Argentina, 2021).

Figura 2
Distribución de oferta ETP según sector (2021) - Argentina ●

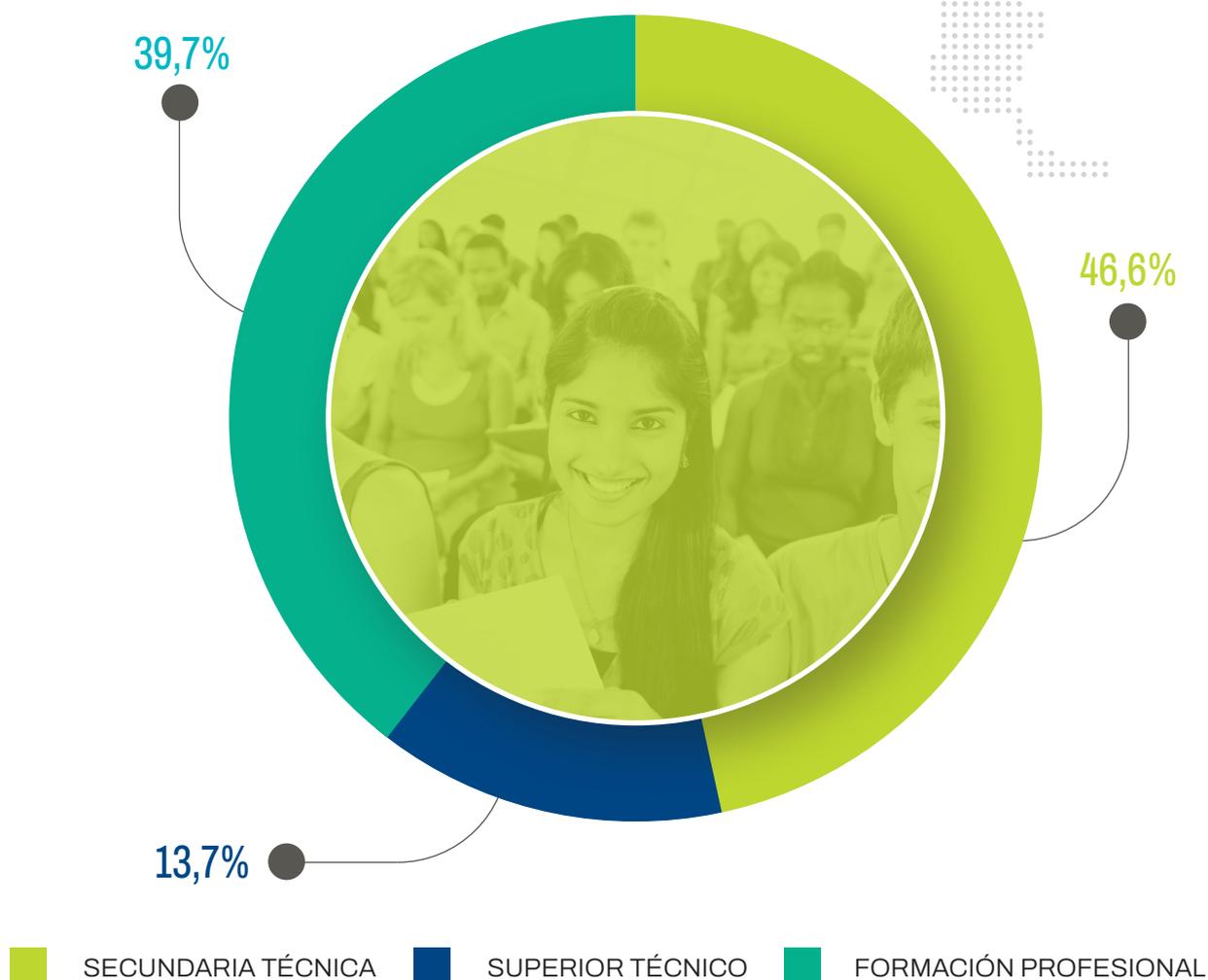


Nota. Ministerio de Educación (2021).

En cuanto a los planes de estudio, estos se enmarcan en mayor medida al sector socio-productivo de la construcción (2.177). En segundo lugar, se encuentra el sector administración (1.901) y, en tercer lugar, el sector agropecuario (1.204) (Ministerio de Educación de Argentina, 2017).

Como se puede observar en la Figura 3, gran parte de los/as estudiantes de educación técnica profesional en Argentina se encuentran matriculados en el nivel Secundario Técnico (46,6%), le siguen aquellos/as matriculados en Formación Profesional (39,7%), siendo considerablemente menos quienes se encuentran cursando Técnico Superior (13,7%).

Figura 3
Distribución matrícula ETP por nivel educativo - Argentina

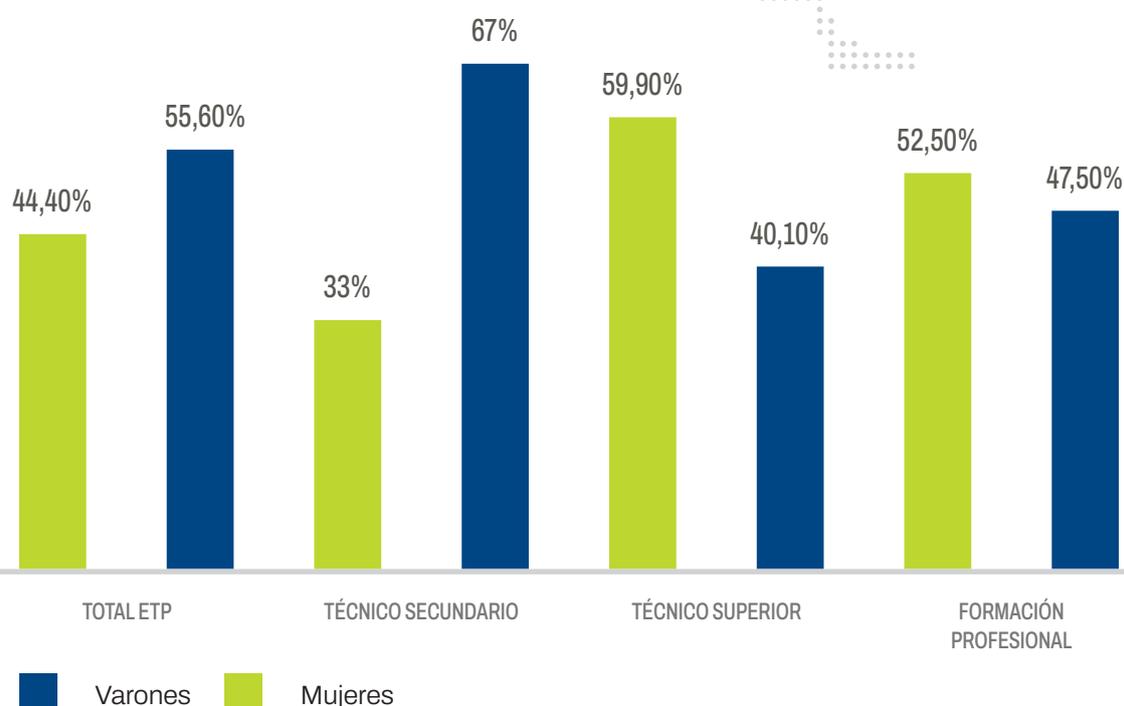


Nota. Ministerio de Educación (2021).



En referencia a la distribución por género, la matrícula de hombres (55,6%) –en total–, es levemente mayor que la de mujeres (44,4%), sin embargo, esta tendencia se invierte en el caso de la Formación Superior Técnica y de la Formación Profesional, siendo levemente mayor la cantidad de mujeres (Ministerio de Educación de Argentina, 2021). Esta distribución, sin embargo, no es homogénea, puesto que hay sectores donde la participación según el género está muy diferenciada. En el caso de la Formación Profesional, por ejemplo, las mujeres representan el 93% de la matrícula en Textil e Indumentaria, el 90% en Estética Profesional, el 84% en Salud y el 84% en Actividades Artísticas Técnicas. En cambio, son apenas el 8% en Electromecánica, el 8% en Automotriz, el 12% en Energía Eléctrica y el 12% en Mecánica, Metalmecánica y Metalurgia. Los sectores más igualitarios son el Agropecuario (48% mujeres, 52% varones), Informática (51% mujeres, 49% varones) e Industria Gráfica y Multimedial (57% mujeres, 43% varones) (Ministerio de Educación de Argentina, 2021).

Figura 4
Distribución de la matrícula ETP,
según género - Argentina ●



Nota. Ministerio de Educación (2021). Fuente. RFIETP al 10 de agosto 2021.

Respecto al egreso, es importante mencionar que la educación secundaria técnica tiene un menor porcentaje de egreso (45%) que la no técnica (58%) (Secretaría de Evaluación e Información Educativa, 2022).

Por otro lado, en el ámbito laboral, se observa que el desempleo juvenil en Argentina alcanza un 16,1%, siendo superior entre las mujeres (37,1%)

que entre los hombres (25%). En contrapartida, los hombres (24%) tienen en mayor medida que las mujeres (21%) empleos vulnerables (Unesco, 2022c).

Respecto a la distribución de la fuerza laboral por sector, un 78,1% de la fuerza laboral se concentra en el sector servicios, mientras un 21,8% se dedica al sector industrial y un 0,1% al sector agrícola (Unesco, 2022c).

Particularmente en cuanto a la formación profesional dual, en Argentina, desde los años 40 hasta fines de los 90, existió la educación dual con la participación de diversas empresas (OEI, s.f). Las reformas educativas de los años noventa – en concreto, el inicio del sistema polimodal en 1998–, significaron la desarticulación del sistema de formación profesional dual (OIT, s.f., p. 7). Cabe señalar que la OIT (s.f), afirma que ha existido una escasa sistematización acerca del funcionamiento pedagógico de la formación profesional dual en el país (Ministerio de Educación de Argentina, 2017).

“El marco normativo en donde se desenvuelve la actual Educación Dual es el de la Ley 26.427 de pasantías” (OIT, s.f., p. 8) “en lo que respecta al vínculo con la empresa contratante” (OEI, s.f., p. 16).

Desde OEI (s.f.), se señala que “esta modalidad formativa ha promovido el trabajo de 2500 jóvenes en las ramas técnico industrial, con una tasa de inserción del 85% en las empresas” (p. 8). Junto con lo anterior, se menciona que la formación profesional dual ha sido apoyada por aproximadamente 50 compañías, entre las que se encuentran: Aluar, Siemens, Sinpair, entre otras.



La formación profesional dual, en Argentina, desde los años 40 hasta fines de los 90, existió la educación dual con la participación de diversas empresas (OEI, s.f).

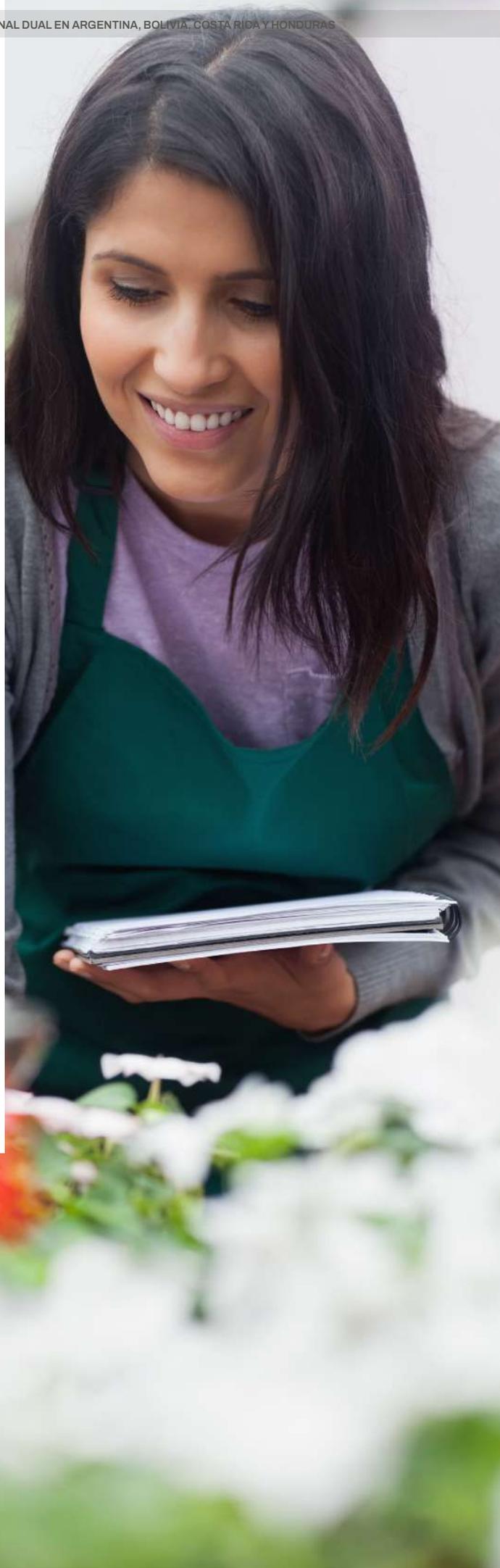
3.1.2.

Marco Regulatorio sobre ETP y Formación Profesional Dual en Argentina

► *Ley N.º 26.058 de Educación Técnico Profesional*

Tal como se mencionó anteriormente, la Ley N.º 26.058 es aquella que rige el funcionamiento de la Educación Técnico Profesional en Argentina. En esta ley, se establece que la ETP es un derecho de todos/as los/as habitantes del país, siendo un servicio educativo profesionalizante que comprende una formación ética, ciudadana, humanística, científica y tecnológica (art. 3. Ley N.º 26.058).

Mediante la ETP se busca promover en las personas el aprendizaje de capacidades, destrezas, valores, actitudes, entre otros, vinculados con el desempeño profesional en contextos socio-productivos, así como también la reflexión sistemática en torno a la práctica y la aplicación sistematizada de la teoría (art. 4. Ley N.º 26.058).



Entre los objetivos de la ley se encuentran (art. 6. Ley N.º 26.058):



- Contribuir al desarrollo integral de las personas, en el marco de una ETP continua y permanente.
- Desarrollar oportunidades de formación específica y prácticas profesionalizantes en el campo ocupacional.
- Mejorar y fortalecer las instituciones y los programas de ETP en el marco de las políticas públicas y de las estrategias federales.
- Favorecer el reconocimiento y certificación de saberes.
- Incrementar la equidad, calidad, eficiencia y efectividad de la Educación Técnico Profesional.

Particularmente, para la ETP de nivel medio y superior no universitario se plantean algunos objetivos como (art.7. Ley N.° 26.058):

- Desarrollar, sistemáticamente, formación articulando el estudio y el trabajo, la investigación y la producción, además de la complementación teórico-práctica, entre otros.
- Garantizar a los/as estudiantes el acceso a capacidades profesionales y saberes que les permitan su inclusión laboral y el aprendizaje a lo largo de la vida.

La formación profesional, por su parte, tiene como objetivos específicos el preparar, actualizar y desarrollar las capacidades de las personas para el empleo (art.8. Ley N.° 26.058).

Las instituciones de ETP que componen el Sistema Educativo Nacional son las siguientes (art.9. Ley N.° 26.058):

- Instituciones de educación técnico profesional de nivel medio.
- Instituciones de educación técnico profesional de nivel superior no universitario.
- Instituciones de formación profesional.¹

1. Centros de formación profesional, escuelas de capacitación laboral, centros de educación agraria, misiones monotécnicas, escuelas de artes y oficios, escuelas de adultos con formación profesional, o equivalentes.



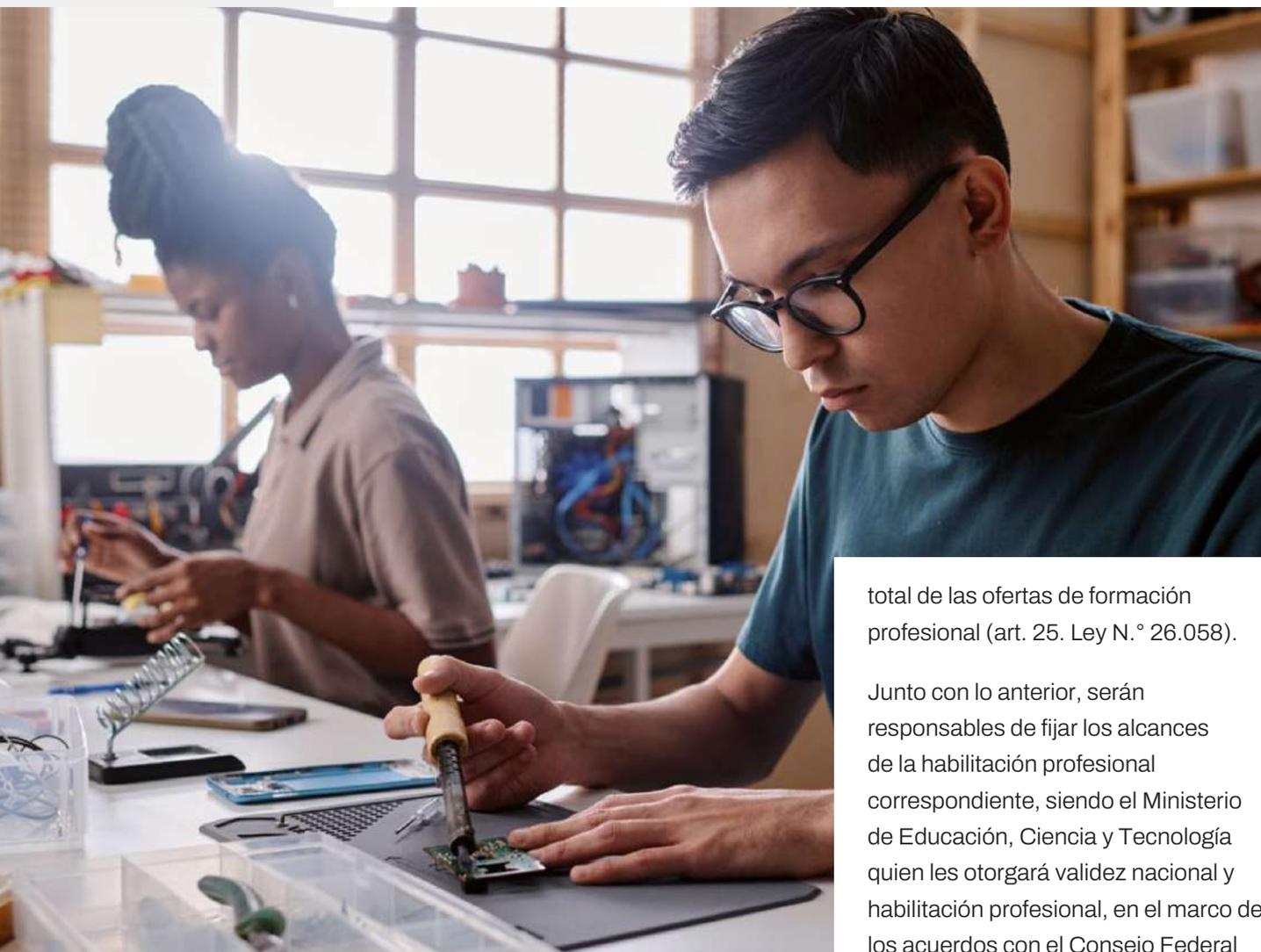
Por otro lado, en su artículo 15, la ley establece que el sector empresario podrá firmar convenios de colaboración con autoridades educativas para la realización de prácticas educativas. Además, en el artículo 16 plantea que en las prácticas que se lleven a cabo en las empresas se deberá garantizar la seguridad de los/as estudiantes. La dirección y seguimiento a los estudiantes estará a cargo de los docentes, en tanto se tratará de un proceso de aprendizaje y no de producción.

La oferta educativa se organiza en torno a perfiles profesionales en el marco de familias profesionales para los diferentes sectores de actividad socioproductiva (art. 21. Ley N.º 26.058). Las familias profesionales son elaboradas por el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET), desarrollando procesos de consulta (art.21. Ley N.º 26.058).

Por su parte, el Consejo Federal de Cultura y Educación aprueba los criterios básicos y parámetros mínimos sobre los perfiles profesionales, el alcance de los títulos y certificaciones y las estructuras curriculares (art. 22. Ley N.º 26.058).

Es responsabilidad de las autoridades educativas jurisdiccionales formular planes de estudio y establecer una adecuada organización curricular, fijando los requisitos de ingreso, años y horas anuales para cada oferta de ETP a nivel medio y superior no universitario, así como la carga horaria

En las prácticas que se lleven a cabo en las empresas se deberá garantizar la seguridad de los/as estudiantes. La dirección y seguimiento a los estudiantes estará a cargo de los docentes, en tanto se tratará de un proceso de aprendizaje y no de producción.



Las autoridades educativas jurisdiccionales serán responsables de la evaluación y certificación de los saberes adquiridos (art. 27. Ley N.° 26.058)

total de las ofertas de formación profesional (art. 25. Ley N.° 26.058).

Junto con lo anterior, serán responsables de fijar los alcances de la habilitación profesional correspondiente, siendo el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología quien les otorgará validez nacional y habilitación profesional, en el marco de los acuerdos con el Consejo Federal de Cultura y Educación (art. 26. Ley N.° 26.058). Este último, deberá acordar los niveles de cualificación para garantizar el derecho de los trabajadores a la evaluación, el reconocimiento y la certificación (art. 27. Ley N.° 26.058).

Todo lo anterior, quedará estipulado en el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones (art.36. Ley N.° 26.058).

Según dichos niveles, las autoridades educativas jurisdiccionales serán responsables de la evaluación y

certificación de los saberes adquiridos (art. 27. Ley N.º 26.058).

Por otra parte, el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, a través del Instituto Nacional de Educación Tecnológica y con participación jurisdiccional, deberá administrar el Registro Federal de Instituciones de Educación Técnico Profesional, del Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones y del proceso de Homologación de Títulos y Certificaciones (art. 33. Ley N.º 26.058). Además, el ministerio tendrá que implementar programas de fortalecimiento institucional mediante el Instituto Nacional de Educación Tecnológica y con participación jurisdiccional.

Junto con dichas funciones, el ministerio deberá ejecutar acciones específicas para el acceso, permanencia y completamiento de estudios para jóvenes en riesgo o con dificultades de aprendizaje. Entre dichas acciones, se mencionan: becas, materiales, tutorías, apoyos, entre otros (art. 40. Ley N.º 26.058).



Las principales funciones de los diferentes organismos que componen el sistema de ETP son las siguientes:



Tabla 3
Instituciones y funciones de ETP - Argentina ●

INSTITUCIÓN	FUNCIONES
Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.	<ul style="list-style-type: none"> a) La normativa general de ETP dentro del marco de la presente ley, con el consenso y la participación de los actores sociales. b) Los criterios y parámetros de calidad. c) La nómina de títulos técnicos medios y técnicos superiores y de certificaciones de formación profesional que integrarán el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones. d) Los criterios y estándares para la homologación de los títulos técnicos medios y técnicos superiores y de certificaciones de formación profesional. e) Los niveles de cualificación.
Consejo Federal de Cultura y Educación.	<ul style="list-style-type: none"> a) Acordar los procedimientos para la creación, modificación y/o actualización de ofertas de ETP. b) Acordar los perfiles y las estructuras curriculares, y el alcance de los títulos y certificaciones. c) Acordar los criterios y parámetros de calidad hacia los cuales se orientarán las instituciones que integren el Registro Federal de Instituciones de Educación Técnico Profesional y los criterios y parámetros para la homologación de los títulos y certificaciones. d) Acordar los procedimientos de gestión del Fondo Nacional para la Educación Técnico Profesional y los parámetros para la distribución jurisdiccional.
Autoridades Jurisdiccionales.	<ul style="list-style-type: none"> a) Establecer el marco normativo y planificar, organizar y administrar la ETP, en el marco de los acuerdos alcanzados en el seno del Consejo Federal de Cultura y Educación. b) Generar los mecanismos para la creación de consejos provinciales, regionales y/o locales de educación, trabajo y producción como espacios de participación en la formulación de las políticas y estrategias jurisdiccionales. c) Participar en la determinación de las inversiones en equipamiento, mantenimiento de equipos, insumos de operación y desarrollo de proyectos institucionales para el aprovechamiento integral de los recursos, financiados con el Fondo establecido por la ley.



Tabla 3 (sigue)
Instituciones y funciones de ETP - Argentina



Instituto Nacional de Educación Tecnológica.

- a) Determinar y proponer al Consejo Federal de Cultura y Educación las inversiones en equipamiento, mantenimiento de equipos, etc.
- b) Promover la calidad de la educación técnico profesional para asegurar la adecuación permanente de la oferta educativa a las demandas sociales y productivas, desarrollando instrumentos para su evaluación.
- c) Llevar a cabo el relevamiento y sistematización de las familias profesionales, los perfiles profesionales y participar y asesorar en el diseño curricular de las ofertas de Educación Técnico Profesional.
- d) Ejecutar en el ámbito de su pertinencia acciones de capacitación docente.
- e) Desarrollar y administrar el Registro Federal de Instituciones de Educación Técnico Profesional, el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones y llevar a cabo el proceso de Homologación de Títulos y Certificaciones.
- f) Administrar el régimen de la Ley N.º 22.317 del Crédito Fiscal.

Consejo Nacional de Educación, Trabajo y Producción.

Se crea como órgano consultivo y propositivo, administrado por el Instituto Nacional de Educación Tecnológica.

Tendrá entre sus funciones:

- a) Conciliar los intereses de los sectores productivos y actores sociales en materia de ETP.
- b) Promover la vinculación de la ETP con el mundo laboral, así como la creación de consejos provinciales de educación, trabajo y producción.
- c) Proponer orientaciones para la generación de fuentes de financiamiento para el desarrollo de la ETP.
- d) Asesorar en los procesos de integración regional de la ETP, en el MERCOSUR u otros acuerdos regionales, tanto multilaterales como bilaterales.

Comisión Federal de Educación Técnico Profesional.

Se crea con la misión de hacer seguimiento al cumplimiento de la ley, mediante la evaluación de procesos, resultados e impactos.

► **Ley N.º 26.427 de pasantías educativas**

El artículo 1, crea el Sistema de Pasantías Educativas para personas mayores de 18 años, participantes, entre otros, de la formación profesional, entendiendo como pasantía educativa al conjunto de actividades formativas que realicen estudiantes en empresas y organismos públicos, enmarcadas en la propuesta curricular de los estudios que cursen en unidades educativas, reconociéndolas como experiencias de alto valor pedagógico (art.2. Ley N.º 26.427).

Sus objetivos principales giran en torno a (art. 3 y 4. Ley N.º 26.427):

- Poner en valor el trabajo para la dignidad de la vida.
- Enriquecer la propuesta curricular de los estudios cursados.
- Incorporar en los/as estudiantes saberes, habilidades y actitudes en situaciones laborales reales.
- Favorecer conocimientos en los/as estudiantes para incrementar las posibilidades de inclusión laboral.
- Incrementar en los/as estudiantes el manejo de tecnologías vigentes.
- Que los/as estudiantes dispongan de herramientas para las elecciones en el marco de la orientación profesional futura.
- Generar mecanismos de conexión entre la producción y la educación, buscando que interactúen los objetivos de los contenidos educativos con los procesos tecnológicos y productivos.



Para implementar este sistema, cada institución educativa deberá diseñar un proyecto pedagógico integral de pasantías a nivel institucional, que funcione como marco para la realización de convenios con las empresas y organismos. Además, se deberá informar al respecto a las autoridades educativas jurisdiccionales en los cinco días posteriores a la firma de los convenios (art. 5. Ley N.º 26.427).

En dichos convenios, se debe contemplar (art.6. Ley N.º 26.427):

- Personería de quienes los suscriben.
- Objetivos pedagógicos.
- Derechos y obligaciones de las entidades receptoras de pasantes y de las instituciones educativas.
- Características y condiciones de realización de actividades y perfil de los/as pasantes.
- Cantidad y duración.
- Régimen de asistencia y ausencias.
- Régimen de propiedad intelectual.
- Régimen de cobertura médica de emergencia considerando los compromisos de la Ley N.º 24.557.
- Planes de capacitación tutorial que se requieran.
- Plazo de vigencia del convenio y condiciones de revisión, caducidad o prórroga.
- Nómina de personas autorizadas por las partes firmantes para suscribir acuerdos individuales de pasantías educativas.



Las autoridades de las instituciones educativas deberán informar a la comunidad educativa de los convenios firmados y de la oferta de pasantías disponibles y tendrán que definir reglamentadamente los criterios de asignación de los/as postulantes en función de pautas objetivas (art.7. Ley N.º 26.427).

Los/as estudiantes tendrán que suscribir un acuerdo individual, enmarcándose y anexando tanto la ley, como el convenio (art.8. N.º 26.427). Dichos acuerdos, tendrán que contemplar los siguientes puntos (art.9. Ley N.º 26.427):

- Datos sobre el/la pasante.
- Personerías y datos de las instituciones participantes.
- Derechos y obligaciones de las partes.
- Plan de pasantía educativa.
- Duración, horarios y sede de realización de la pasantía.
- Monto, fecha y lugar de pago de la asignación estímulo.
- Enumeración de las tareas asignadas al pasante.
- Régimen de asistencia e inasistencia.
- Régimen de propiedad intelectual.
- Nombre y apellido y número de CUIL/CUIT² de los tutores y de los docentes guías asignados por las partes.



2. Código Único de Identificación Laboral.

© OEI



Cada institución educativa tendrá que llevar registro de la documentación vinculada al pasante, además de asignar a los/as docentes guías y supervisar el cumplimiento de los planes de pasantías, con énfasis en el cumplimiento de las tareas. El o la docente guía no podrá tener vínculos con la empresa (art. 20. Ley N.º 26.427).

Por su parte, las empresas deben conservar copias de los convenios y acuerdos durante los cinco años

posteriores a la finalización de su vigencia. También, deben llevar registros internos y comunicarlos a los organismos tributarios y de seguridad social. Además, deben designar tutores/as que tengan experiencia laboral específica y capacidad para planificar, llevar a cabo y evaluar propuestas formativas (art. 11. Ley N.º 26.427).

Las pasantías no implican una relación laboral y no pueden ser utilizadas para cumplir vacantes, crear nuevos empleos o reemplazar al personal de las empresas u organismos participantes (art. 12. Ley N.º 26.427).

El plazo mínimo para la realización de las pasantías es de dos meses y el máximo de doce meses, con una carga horaria de hasta 20 horas. Cumplido este plazo, la pasantía puede renovarse por un máximo de seis meses adicionales (art.13. Ley N.º 26.427).

Los lugares de trabajo deben cumplir con las condiciones de higiene y seguridad establecidas en la Ley N.º 19.587 y también con la Ley 24.557 sobre riesgos laborales (art. 14. Ley N.º 26.427).

Las pasantías no implican una relación laboral y no pueden ser utilizadas para cumplir vacantes, crear nuevos empleos o reemplazar al personal de las empresas u organismos participantes

© OEI



Por otra parte, el artículo 15 establece que se debe asignar un estímulo en dinero que tendrá que calcularse sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa, siendo proporcional a la carga horaria del pasante. En caso de que no exista convenio, se tomará en cuenta el salario mínimo, vital y móvil, en forma proporcional a la carga horaria. Además, los/as pasantes deben recibir los mismos beneficios y licencias que exista en la regulación del personal y entregarle a este una cobertura de salud en el marco de la Ley 23.660 (art. 15. Ley N.º 26.427).

Los gastos administrativos que implique la realización de la pasantía

no deben descontarse de la asignación del pasante y no deben sobrepasar el cinco por ciento de esta (art. 16. Ley N.º 26.427).

Debe existir un plan de trabajo para el/la pasante, elaborado colaborativamente entre docente guía y tutor de la empresa. Además, ambos deberán darle seguimiento al plan, elaborar informes periódicos y, antes de 30 días corridos posteriores a la finalización de la pasantía, deberán remitir a la unidad educativa un informe de evaluación de desempeño. En todos los casos, se deberá entregar al pasante un certificado de la pasantía desarrollada, considerando su duración y actividades (art. 17 y art. 18. Ley N.º 26.427).

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ejercerá de contralor para el cumplimiento de la presente ley con relación a las empresas y organismos para que no se alteren sus objetivos (art. 19. Ley N.º 26.427).

Por su parte, el Ministerio de Educación, dentro del Consejo Federal de Educación y del Consejo de Universidades, y con participación del Instituto Nacional de Educación Tecnológica, para los casos que corresponda, dispondrá un registro unificado de los convenios suscriptos. Junto con ello, organizará mecanismos de apoyo técnico y capacitación docente para el cumplimiento de los objetivos pedagógicos de las pasantías y realizará controles en caso de que existan denuncias de irregularidades (art. 20. Ley N.º 26.427).



Resolución CFE 39/8 Lineamientos y criterios para la organización institucional y curricular de la educación técnico profesional correspondiente a la educación secundaria y la educación superior

En esta resolución se definen las características de la modalidad educativa, la organización institucional, elementos a considerar para la elaboración de los planes de estudios y la conformación del cuerpo docente, entre otros.

También se establecen las diferencias entre el nivel medio y el nivel superior. Las escuelas técnicas pertenecen al nivel de educación secundaria, por lo que deben apuntar a: la formación integral de los/as estudiantes, resguardando su carácter propedéutico; entregar una formación vinculada a campos ocupacionales amplios y relacionada con el ejercicio responsable del quehacer profesional; entregar una formación que permita adquirir una titulación que acredite tanto la formación técnico profesional como el cumplimiento del nivel de educación secundaria y habilita para la matriculación para el ejercicio profesional.

© OEI



Debe existir un plan de trabajo para el/la pasante, elaborado colaborativamente entre docente guía y tutor de la empresa. Además, ambos deberán darle seguimiento al plan, elaborar informes periódicos... En todos los casos, se deberá entregar al pasante un certificado de la pasantía desarrollada, considerando su duración y actividades.

El nivel técnico superior, por su parte, permite cursar estudios superiores lo que habilita a sus estudiantes para acceder a actividades profesionales, favoreciendo su inserción laboral.

Por otro lado, la formación laboral como parte de la educación superior, se orienta a formar técnicos especializados en áreas ocupacionales específicas que requieren un mayor dominio de conocimientos, habilidades y actitudes profesionales, para lo que son necesarios procesos sistemáticos y prolongados de formación. En este nivel, los/as estudiantes pueden acceder a una formación diversificada y adquirir especializaciones en un determinado sector profesional.

Junto con lo anterior, la resolución establece que se debe propender a la especialización, apuntando a fortalecer una trayectoria profesional que vincule el nivel secundario con el nivel superior, en el marco de ETP. En el nivel superior, se ampliarían y profundizarían las capacidades profesionales, adquiriendo mayor complejidad, en el marco de un sector profesional específico.

Finalmente, la resolución también señala la importancia de avanzar en delimitar la especificidad de tales instituciones para favorecer la especialización.



3.1.3

Financiamiento Público en ETP y Formación Profesional Dual en Argentina

La Ley N.º 26.058 de Educación Técnico Profesional establece en su artículo 31 que el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, mediante el Instituto Nacional de Educación Tecnológica y contando con la participación jurisdiccional, será responsable de asegurar el equipamiento adecuado para talleres, entornos de aprendizaje, entre otros, permitiendo a los/as estudiantes acceder a los saberes científico técnicos tecnológicos necesarios y desarrollar prácticas profesionalizantes

o productivas en las instituciones de ETP (art.31. Ley N.º 26.058).

Junto con lo anterior, la ley establece que es labor del Estado invertir en ETP con los recursos determinados en los presupuestos Nacional, Provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, según corresponda (art. 51. Ley N.º 26.058).

Además, la ley crea el Fondo Nacional para la Educación Técnico Profesional que será financiado con un monto



anual que no podrá ser inferior a 0,2% del total de los Ingresos Corrientes previstos en el Presupuesto Anual Consolidado para el Sector Público Nacional, dicho fondo se sumará a los recursos que el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología tiene asignados a otros programas de inversión en escuelas. Este fondo podrá incorporar aportes de personas físicas y jurídicas, así como de otras fuentes de financiamiento de origen nacional o internacional (art. 52. Ley N.º 26.058).

El gasto gubernamental en educación en Argentina fue de un 12% del presupuesto total de la nación y un 4,8% del PIB (Unesco, 2022).

Por su parte, en el año 2018, se destinaron 3.279 millones de pesos argentinos en el marco del presupuesto nacional a la educación técnico profesional, incrementándose en un 19,1% respecto al año anterior. Además, para el año 2019, la ejecución presupuestaria llegó a 4.420 millones de pesos argentinos en el marco de la ETP (Claus y Sánchez, 2019).

Particularmente, en el ámbito de la formación profesional dual, el Estado ha financiado el *programa Aprender Trabajando* que, por ejemplo, en el año 2012, entregó una asignación a 6.869 estudiantes que realizaron prácticas educativas laborales en el marco de 907 proyectos pedagógicos. También, ha financiado el *programa Público Más* y mejor trabajo que, al igual que el programa anteriormente señalado, también entrega una asignación monetaria a sus beneficiarios/as (OEI, s.f.).

3.1.4. Programas existentes en Formación Profesional Dual en Argentina

En Argentina, existen algunos programas de formación profesional dual entre los que se encuentra el programa nacional *Jóvenes con más*



y mejor trabajo, que fue creado en el año 2008 y reglamentado en 2011, con el objetivo de generar oportunidades de inclusión sociolaboral, mediante la identificación de perfiles profesionales con los/as jóvenes participantes; la finalización de sus estudios secundarios; la realización de práctica en espacios laborales; y que los/as jóvenes cuenten con una capacitación que les permita iniciar una actividad productiva independiente o la inclusión laboral (Cepal, 2008). El programa brindaba una ayuda económica a jóvenes que se encontraran desempleados y con estudios primarios o secundarios incompletos para realizar cursos de formación profesional, certificar competencias, llevar adelante emprendimientos independientes y acciones de entrenamiento para el trabajo. Esta formación contemplaba un período de formación teórica y otra en el puesto de trabajo, pudiendo durar un máximo de seis meses y con 20 horas semanales de dedicación (OEI, s.f.).

A partir del año 2022, sin embargo, *Jóvenes con más y mejor trabajo* se incorporó al programa **Fomentar Empleo**, que tiene como uno de sus destinatarios prioritarios a los jóvenes de 18 a 24 años. En términos generales se trata de una acción muy similar a la anterior, que incluye una prestación económica que tiene como condición la inscripción de los candidatos en el portal de empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Como condición adicional, los postulantes a este programa no deben



© OEI

contar con antecedentes de trabajo registrado en el sistema de seguridad social en los tres meses anteriores a su inscripción. El nuevo programa ofrece servicios de orientación laboral y asistencia a la búsqueda de empleo, servicios de intermediación laboral, servicios de formación profesional y procesos de certificación de competencias laborales. En el caso de los jóvenes y otros grupos prioritarios, el programa también ofrece prácticas en ambientes de trabajo y acciones de promoción a la inserción en el trabajo registrado (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Resolución 609 de 2022).

Además, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires existe el programa **Aprender trabajando**, cuyos

objetivos giran en torno a que los/as participantes apliquen los conocimientos adquiridos en la formación académica en la práctica educativo-laboral; desarrollen sus capacidades de autogestión; cuenten con recursos que favorezcan su inclusión laboral; desarrollen aprendizajes técnicos más especializados que los que se alcanzan en el ámbito escolar; reconozcan su orientación vocacional; se comprometan con su formación académico-profesional, entre otros (OEI, s.f.).

Este programa, creado en el 2023, ha contado con una matrícula anual de alrededor de 2.000 estudiantes, que reciben una asignación estímulo y realizan prácticas laborales, supervisados/as por un/a tutor/a, a contra turno del horario en el que se encuentran estudiando. Un factor importante para el funcionamiento del programa es que las actividades realizadas por los/las estudiantes se enmarquen en proyectos que tengan fines pedagógicos genuinos, siendo una oportunidad real de aprendizaje y pudiendo aplicar los conocimientos adquiridos en el centro educativo en el ámbito laboral (OEI, s.f.).

Desde OEI (s.f.), se ha indicado que existen escasas iniciativas privadas dirigidas a la formación profesional dual. En este ámbito, se refiere a la **Escuela W. V. Siemens**, que declara contar con un sistema dual de formación, en el que se busca

la articulación entre las actividades escolares y el mundo laboral. Este programa consiste en una serie de “prácticas profesionalizantes que el alumno del último año de su curso realiza en una empresa y/o actividad afín”. (OEI, s.f., p. 15).

Cabe señalar que la Escuela W. V. Siemens fue fundada en 1956 como una “Escuela Fábrica” de la propia empresa Siemens S. A. y funcionó bajo esa modalidad hasta el año 2003, momento en el que fue trasladada a la Universidad Tecnológica Nacional como una escuela secundaria dependiente de dicha universidad (Escuela W. V. Siemens, s.f.).

Finalmente, se encuentra el programa de formación profesional dual de la **Cámara de Industria y Comercio Argentino Alemana** (AHK Argentina), dirigido a garantizar que sus participantes puedan acceder a una formación técnica intensiva y con una rápida inserción posterior al mercado laboral (AHK Argentina, s.f.).

Esta formación se dirige a jóvenes entre 18 y 23 años que, al ser seleccionados por empresas patrocinadoras y capacitadoras, reciben por parte de esta una asignación monetaria mensual durante dos años para cursar una formación que contempla bloques prácticos en los que sus estudiantes rotan por distintas áreas de la empresa y también bloques teóricos, cursados en el instituto de capacitación (OEI, s.f.).

Cabe señalar que, al egresar, los/as estudiantes de esta iniciativa acceden al título de Técnico Superior reconocido en Alemania y en la Comunidad Europea (OEI, s.f.).

El área de Educación y Trabajo de la OEI en Argentina ha organizado dos experiencias de formación profesional dual en los últimos años. En diciembre de 2021, inició el proyecto “Experiencia piloto de Formación Profesional Dual: Formación de soldadores para la industria automotriz”, en el que la empresa Hepricar y el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte (SMATA) acordaron desarrollar un proyecto de formación profesional dual en soldadura para capacitar a los nuevos trabajadores que la industria necesita. El proyecto involucra además al municipio de Morón y el Centro de Formación Profesional N.º 8, de manera que la formación se desarrolle en alternancia entre el centro de formación y la empresa como entorno formativo real. Esta

Cabe señalar que la Escuela W. V. Siemens fue fundada en 1956 como una “Escuela Fábrica” de la propia empresa Siemens S. A. y funcionó bajo esa modalidad hasta el año 2003.

© OEI



Al saber técnico de las empresas se suma el saber pedagógico y el monitoreo constante de la OEI para garantizar la máxima terminalidad de los alumnos que inicien el piloto.

experiencia funciona, además, como caso exitoso en la construcción de un modelo asociativo mediado por el diálogo social entre el Estado, la representación de los trabajadores y el sector empresarial situado en el contexto de Argentina. OEI coordina el proyecto sistematizando los acuerdos.

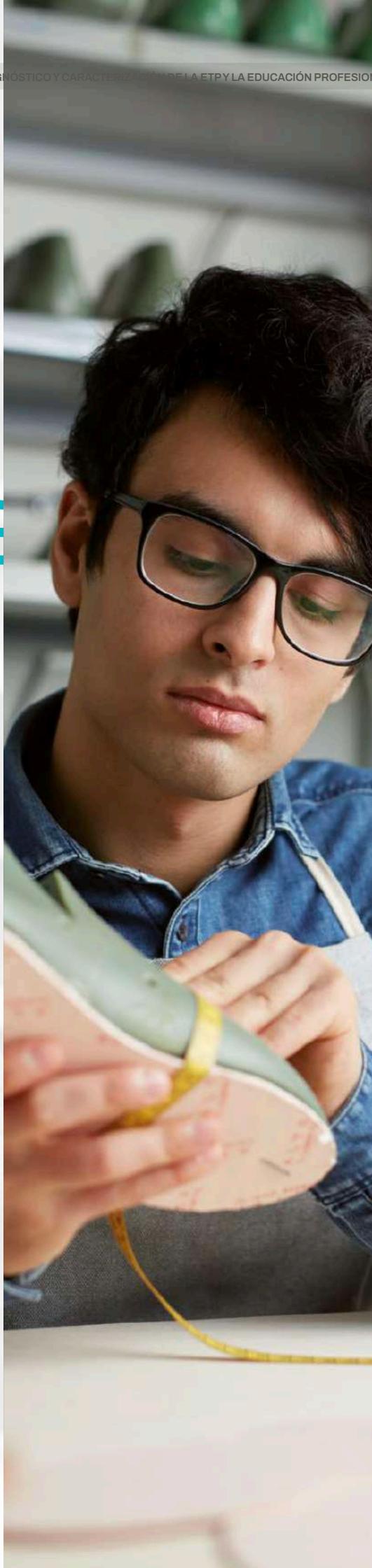
En el año 2022, el Área de Educación y Trabajo comenzó el proyecto “Capacitaciones que emplean”, en el que coordina y contribuye a la financiación de cinco proyectos de formación e inserción laboral que se encuentran actualmente en implementación. Todos ellos involucran la participación de organizaciones sindicales, cámaras empresariales y organismos del Estado. De entre ellos se destaca una experiencia de formación en el lugar de trabajo que, sin ser estrictamente formación profesional dual, es un paso en su implementación. Se trata de “SaaS -Software as a Future- Potenciando Programadores”. El proyecto ofrece *bootcamps* intensivos y remotos, en el aprendizaje de lenguajes de programación y desarrollo de habilidades digitales y socioemocionales necesarias para el trabajo en empresas de *software*. Esta acción es coordinada con la Cámara de la Industria Argentina del *Software* con tres empresas: Finnegans, GyL y CyS. Esta propuesta tiene como finalidad igualar oportunidades, complementando algunos programas públicos de formación básica o inicial en programación. Para ello, se acompaña en la organización de

bootcamps, es decir, programas intensivos en los que la enseñanza se realiza en un entorno de aprendizaje práctico en el que se introducen situaciones reales de trabajo. La modalidad del *bootcamp* es remota, aunque se realiza en un entorno de aprendizaje equivalente al trabajo remoto en las empresas de *software* que lo dictan. Durante el programa, los participantes reciben una asignación estímulo que les permite dedicarse de forma exclusiva, o semiexclusiva, a esta formación. Al saber técnico de las empresas se suma el saber pedagógico y el monitoreo constante de la OEI para garantizar la máxima terminalidad de los alumnos que inicien el piloto.

Esta iniciativa, –sumada a la colaboración con otros organismos multilaterales como OIT/CINTERFOR– son aspectos salientes de un esfuerzo por organizar, acompañar y sistematizar experiencias de formación profesional dual en Argentina desde el lugar específico de la OEI en el país.



3.2.



ETP y Formación Profesional Dual en Bolivia

Consultora: Tatiana Fernández

3.2.1.

Antecedentes generales de la ETP y Formación profesional dual en Bolivia

Durante la vida republicana de Bolivia, se dieron varias modificaciones a la norma educativa para reforzar el sistema establecido, aunque muchos de los aspectos centrales, como la alfabetización y el acceso a la educación, no pudieron subsanarse del todo. Por ejemplo, la ley de Reforma Educativa (1984) que estableció la educación como un derecho fundamental y obligatorio para todos los/as ciudadanos/as bolivianos/as, creó el Ministerio de Educación y Cultura para supervisar y coordinar el sistema educativo.

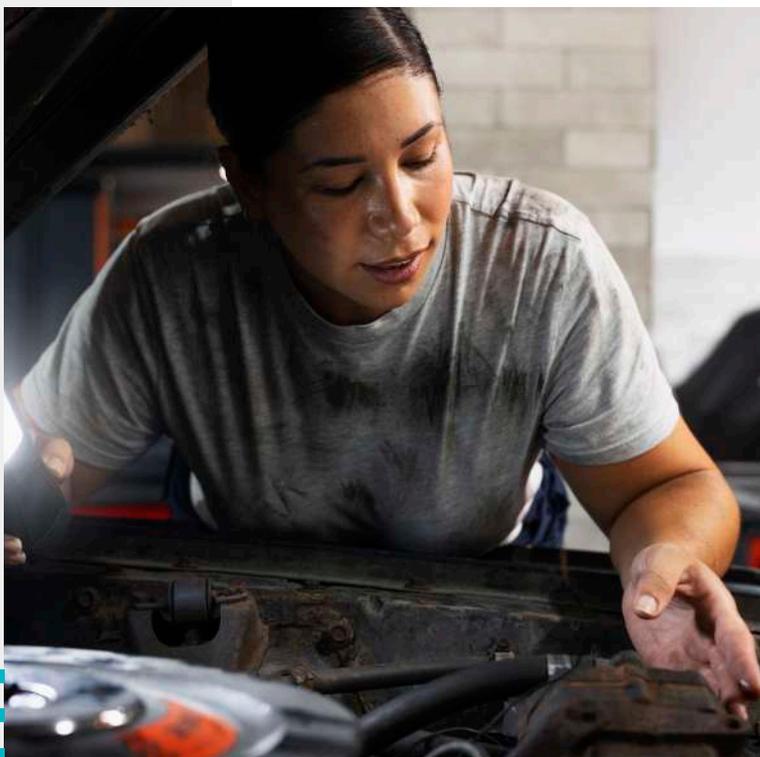
A finales de los años 80, el Plan Nacional de Educación incluyó



estrategias para mejorar la calidad de la educación en Bolivia. Desde entonces, el sistema educativo ha ido fortaleciendo su enfoque sobre la formación técnica y sus ventajas para el impulso de la economía boliviana, aunque sin subsanar problemas estructurales como el acceso en áreas rurales lejanas de las zonas urbanas (Villegas, 2006).

El Plan Nacional de Educación (2006-2010), estableció objetivos a largo plazo para mejorar la calidad de la educación en Bolivia, incluyendo la formación técnica profesional. Estos cambios han sido impulsados por leyes y planes de desarrollo que han establecido objetivos y estrategias para mejorar la calidad de la educación en el país. La creación de institutos y servicios especializados en formación técnica profesional ha sido una de las principales medidas adoptadas para lograr estos objetivos.

A finales de los años 80, el Plan Nacional de Educación incluyó estrategias para mejorar la calidad de la educación en Bolivia. Desde entonces, el sistema educativo ha ido fortaleciendo su enfoque sobre la formación técnica y sus ventajas para el impulso de la economía boliviana.



• *La educación como pilar del desarrollo productivo*

Con la Nueva Constitución Política del Estado (2009) y sus principios de plurinacionalidad, uno de los pilares fundamentales para plantear hoy un enfoque estratégico de la formación profesional en el país, es el *Plan Bolivia Digna, Soberana, Democrática y Productiva* (2016-2020), que establece una serie de objetivos para mejorar la educación en Bolivia y la vincula como eje estratégico de articulación para el desarrollo. Destacan los siguientes puntos:

- ✦ Fortalecimiento de la educación técnica y tecnológica: el plan establece la necesidad de fortalecer la educación técnica y tecnológica para mejorar la calidad de la formación y la empleabilidad de los estudiantes.
- ✦ Creación de centros de formación técnica: el plan propone la creación de centros de formación técnica en todo el país para ofrecer programas de formación en áreas como la agricultura, la industria y la construcción.
- ✦ Desarrollo de programas de formación en áreas estratégicas: el plan establece la necesidad de desarrollar programas de formación técnica en áreas estratégicas para el desarrollo del país, como la energía, la minería y la tecnología de la información.
- ✦ Promoción de la formación técnica en zonas rurales: el plan propone la promoción de la formación técnica en zonas rurales para mejorar las oportunidades de empleo y el desarrollo económico de estas regiones.
- ✦ Fortalecimiento de la formación técnica en el sector público: el plan establece la necesidad de fortalecer la formación técnica en el sector público para mejorar la calidad de los servicios y la eficiencia en la gestión pública.
- ✦ Desarrollo de programas de formación continua: el plan propone el desarrollo de programas de formación continua para mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores en áreas técnicas y tecnológicas.

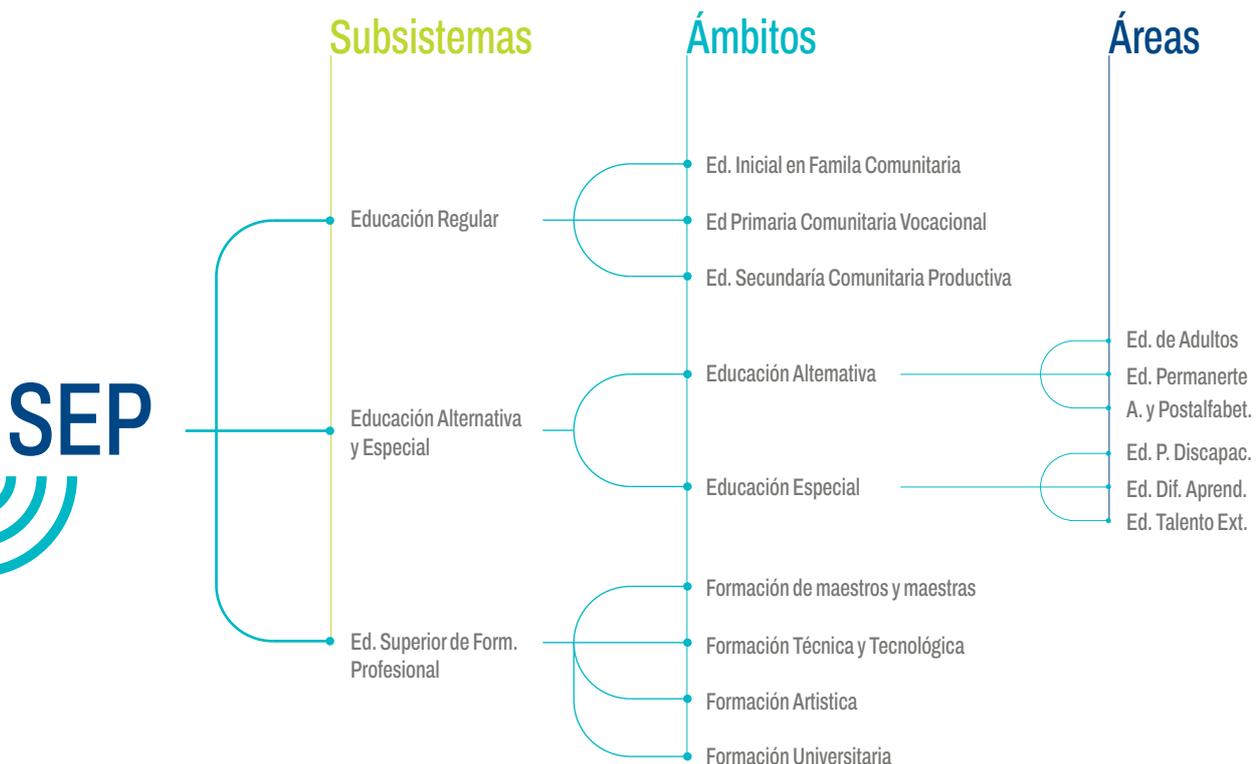
De este modo, el *Plan Bolivia Digna, Soberana, Democrática y Productiva* establece una serie de medidas para mejorar la educación en Bolivia y vinculándola de forma estratégica con el ámbito productivo, especialmente a la formación técnica profesional. La creación de centros de formación técnica, el fortalecimiento de la formación técnica en zonas rurales y en el sector público y el desarrollo de programas de formación continua, son algunas de las medidas propuestas para mejorar la calidad de la formación técnica y tecnológica en el país.

El año 2011, el programa de Investigación Estratégica de Bolivia en el informe *Educación Técnica y Producción en Bolivia* (Lizárraga, 2011) dio cuenta del panorama de la educación técnica en el país, señalando que esta se caracteriza por ser mayormente privada y contar con una oferta pública separada en institutos técnicos, de convenio y universidades y distribuida en tres reparticiones: el Viceministerio de Educación Superior, Viceministerio de Educación Alternativa y sistema de universidades públicas.

La creación de centros de formación técnica, el fortalecimiento de la formación técnica en zonas rurales y en el sector público y el desarrollo de programas de formación continua, son algunas de las medidas propuestas para mejorar la calidad de la formación técnica y tecnológica en el país.

Junto con lo anterior, el informe muestra que las subvenciones públicas han beneficiado mayormente a jóvenes universitarios pertenecientes al quintil de mayores ingresos en tanto estos acceden en mayor medida a educación universitaria. En contrapartida, la participación pública a nivel de educación técnica ha sido menor, siendo que es en esta donde estudian personas con menos ingresos para financiar sus estudios (Lizárraga, 2011).

Figura 5
Estructura del Sistema Educativo Plurinacional (SEP)



Nota. Ministerio de Educación, página oficial.

En cuanto a la oferta de formación técnica privada, el informe *Educación Técnica y Producción en Bolivia* (Lizárraga, 2011) señala que esta es amplia y se focaliza en el sector servicios (Lizárraga, 2011).

El informe concluye que, aunque existe un marco normativo que pone en valor la educación técnica, los programas de educación técnica y capacitación

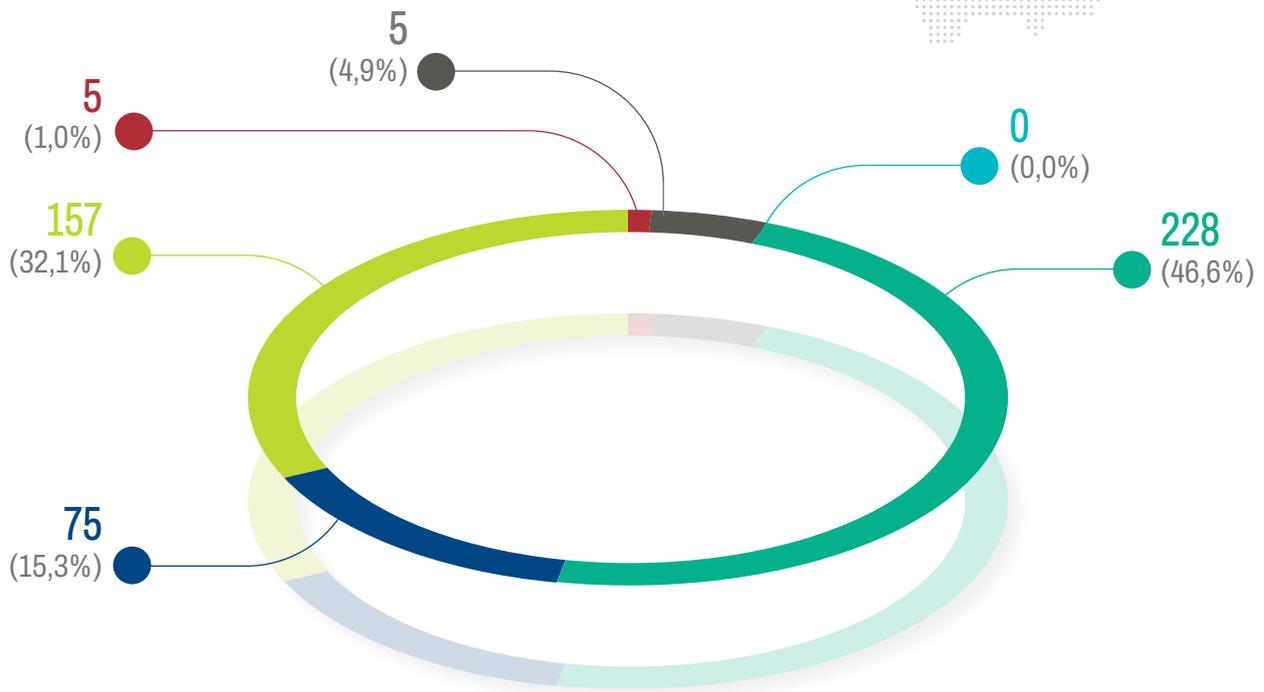
laboral no estarían logrando aprovechar dichas condiciones favorables (Lizárraga, 2011).

En la actualidad, respecto a la matrícula en la educación regular, es importante considerar que un 77,3% de los/as estudiantes lo hace en instituciones de dependencia fiscal. Además, del total de estudiantes, un 40,6% se encuentra cursando

estudios secundarios, un 47,5% se encuentra en primaria y un 11,9% en educación inicial (SIE, 2022). Del total de estudiantes secundarios/as, un 49% corresponde a mujeres (Unesco, 2022a).

Junto con lo anterior, en el nivel secundario superior (CINE 3) un 86,5% de los/as estudiantes se encuentra matriculado en programas de orientación vocacional, siendo de estas un 86,5% mujeres.

Figura 6
Tipos de Institutos Técnicos
Tecnológicos y Artísticos (2023) - Bolivia



- TÉCNICOS
- TECNOLÓGICOS
- TÉCNICO TECNOLÓGICOS
- CENTROS CAPACITACIÓN ARTÍSTICA
- FORMACIÓN ARTÍSTICA
- ESCUELAS BOLIVIANAS INTERCULTURALES

Nota. (SIE, página oficial).



En la educación de jóvenes y adultos, la mayoría de la matrícula se concentra, también, en establecimientos de dependencia fiscal 79,3%. Cabe señalar que, en esta modalidad, también, una mayoría (60,6%) de los/as estudiantes son mujeres (SIE, 2022).

Particularmente, respecto a la Educación Productiva Comunitaria, se registran –a la fecha–, 249 participantes en dicha modalidad, siendo estas mayormente mujeres (75%,9). Además, la mayoría de las instituciones que brindan esta formación funciona mediante convenio, en tanto únicamente un 8,4% es de dependencia fiscal (SIE, 2022).

En cuanto a la educación superior técnica y tecnológica, la mayoría de

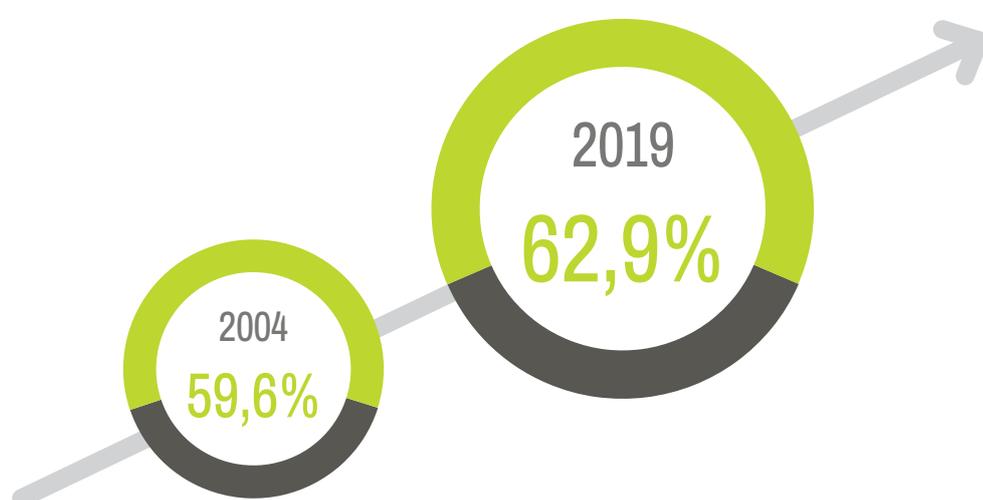
los centros de formación se ubican en zonas urbanas (81,7%). Parte importante de estos son institutos técnicos (45,6%), seguido de los institutos técnicos-tecnológicos (32,6%).

Del total de centros de formación o institutos, un 57,1% tiene una dependencia privada, seguido de un 38,2% que cuenta con dependencia fiscal y, un 4,7% que funciona por convenio.

Según datos del Ministerio de Educación de Bolivia, en el año 2019, el 29,5% de los estudiantes de educación superior en Bolivia estudiaban carreras técnicas. Esto representa un total de 98.000 estudiantes de un total de 332.000 estudiantes de educación superior en el país.

De acuerdo al reporte de la Unesco (IIPE Unesco, 2022a), Bolivia ha incrementado la proporción de estudiantes de educación secundaria matriculados en programas de formación técnico profesional, pasando de un 59,6% en 2004 a un 62,9% en 2019.

Figura 7 Estudiantes de educación secundaria en FPTT (2004-2019) - Bolivia



Nota. Elaboración propia.

Es importante destacar que este porcentaje ha ido aumentando en los últimos años, ya que, en el año 2015, el porcentaje de estudiantes de carreras técnicas era del 25,5%. Esto demuestra una mayor valoración de la formación técnica y tecnológica en Bolivia, como una alternativa para el desarrollo productivo del país.

Las carreras mayormente presentes son: Contaduría, Sistemas Informáticos, Mecánica Automotriz, Secretariado y Agropecuaria. Respecto a esta oferta, Unesco (2021) señala que la oferta educativa de

la Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP) aumenta bastante en la educación superior.

Por otro lado, el Ministerio de Educación de Bolivia cuenta con un Sistema de Información Educativa en el que se da cuenta de algunos indicadores respecto al funcionamiento del sistema educativo, particularmente en referencia a su matrícula y a la distribución de su oferta formativa. Dicha información, se ha complementado con los reportes desarrollados por Unesco en la materia.

• *Certificación de Competencias*

La certificación de competencias en Bolivia es un proceso que busca reconocer y validar las habilidades y conocimientos adquiridos por las personas a través de la experiencia laboral o la formación no formal. Este reconocimiento formal empezó con la creación del Sistema Nacional de Certificación de Competencias

(SNCC), en el año 2015. El SNCC tiene como objetivo promover la certificación de competencias en Bolivia y establecer los criterios y estándares para la evaluación y certificación de competencias.

A partir de esta institucionalización, se han desarrollado varios programas de certificación de competencias en los últimos años. Diferentes sectores y áreas de trabajo, como la construcción, la minería, la agricultura, la gastronomía, entre otros, han sido beneficiados.

Para el sector público, el reconocimiento de la certificación de competencias inicia el año 2018 como un requisito para el ingreso y la promoción en la carrera administrativa del sector público.

En alianza estratégica con instituciones como la OIT, la Cooperación Suiza y otras, Bolivia ha participado en iniciativas internacionales para promover la certificación de competencias. A partir del fortalecimiento de la formación



A partir del fortalecimiento de la formación técnica y tecnológica también se ha contribuido a la valoración de las competencias adquiridas por la experiencia laboral y la formación no formal, lo que ha impulsado la certificación de competencias en el país.

técnica y tecnológica también se ha contribuido a la valoración de las competencias adquiridas por la experiencia laboral y la formación no formal, lo que ha impulsado la certificación de competencias en el país.

► **Sobre el ámbito productivo**

El *Plan Bolivia Digna, Soberana, Democrática y Productiva* se establece en 2016 y ha sido la base para los siguientes PGDES que Bolivia ha implementado. Tiene como objetivo mejorar la economía del país y promover el desarrollo sostenible. En cuanto al ámbito de la producción en empresas públicas y privadas, se pueden destacar las siguientes líneas estratégicas:

- ✦ Fortalecer la inversión pública: el plan se orienta en el incremento de la inversión pública en infraestructura y tecnología que a su vez contribuyan al incremento de la productividad, tanto de las empresas públicas como privadas. En este marco se prevé la construcción de carreteras, puentes, aeropuertos y otro tipo de infraestructura.
- ✦ Fomentar la inversión privada: un aspecto clave de la propuesta del plan es atraer inversión privada nacional y extranjera, porque de esta forma se puede impulsar el crecimiento económico del país. El plan se complementa con la

previsión de fondos estatales y un nuevo sistema de registro para las empresas (antes Fundempresa, hoy SEPREC).

- ✦ Desarrollar el ámbito de las manufacturas: un factor clave es la transformación de materia prima dentro del país para agregar valor a los productos y generar empleo. Por eso es fundamental promover la innovación tecnológica, adaptarla, apropiarse de ella y también replicarla para venta de servicios y fortalecimiento de diferentes sectores productivos.
- ✦ Promover exportaciones: el incremento de las exportaciones de productos es clave para la diversificación de la economía. Bolivia considera que las alianzas con otros países –con quienes se puedan establecer acuerdos comerciales en el marco del fortalecimiento a los diferentes sectores productivos–, mejora sus propias condiciones de calidad y oferta.
- ✦ Fortalecer las empresas públicas: la creación y fortalecimiento de empresas públicas en sectores estratégicos se orienta al mejoramiento de su eficiencia y productividad. Por eso es importante que la formación se vincule de manera directa con los sectores productivos, en alianza con algunas empresas del sector privado.

► *El ámbito laboral*

De acuerdo al INESAD (INESAD, 2023), el gobierno boliviano reportó el 4,1% de desempleo a nivel nacional para finales de 2022, convirtiéndose en la tasa más baja de la región, aunque con un elevado porcentaje de población económicamente activa en el sector informal. Para marzo de 2022, Bolivia reportaba el 80% de población económicamente activa en los sectores informales, de los cuales el 87% son mujeres.

El fenómeno de la informalidad afecta a muchos países latinoamericanos y repercute en bajos salarios, dobles jornadas laborales, ausencia de protección social y prestaciones de salud, entre otros. En los últimos seis meses de información (junio-

noviembre del 2022) el porcentaje llega a 59,8%; mientras que en ese periodo de meses en 2019 era de 56,9%. Esto muestra que, a falta de puestos laborales, una parte de la población ocupada en Bolivia prefiere autoemplearse en trabajos precarios a estar desempleada (INESAD, 2023).

El economista Ernesto Yañez, emplea cinco indicadores para establecer las condiciones de precariedad en el empleo en Bolivia: la suficiencia del ingreso laboral, la jornada laboral, la estabilidad laboral, la protección social y la seguridad en el trabajo (Yañez, 2015). A partir de estos cinco criterios, queda establecido que:

1. El trabajo informal también puede brindar ingresos suficientes. No necesariamente la informalidad es proporcional a bajos ingresos. Hay salarios bajos en el sector formal.
2. Existe diversidad de situaciones y variaciones con el pago de la jornada laboral, esto significa que en el mercado informal se han establecido sistemas de contratación y empleo diferentes a los tradicionales.
3. La estabilidad laboral es de alguna manera una ventaja en el sector formal; ventaja que se reafirma más en la protección social que en la estabilidad contractual.
4. Temas que inciden en la baja calidad de empleo en el sector privado son: la duración de la jornada laboral y la protección social. Ambos se relacionan a la baja calidad de empleo que hoy persiste en Bolivia.



► ***Dificultades del sector productivo para contribuir a la generación de empleo***

De acuerdo al reporte de la Unesco (IIPE Unesco, 2022a), Bolivia ha incrementado la proporción de estudiantes de educación secundaria matriculados en programas de formación técnico profesional, pasando de un 59,6% en 2004 a un 62,9% en 2019. A su vez, un 13,7% de la población joven se encuentra desempleada (Unesco, 2022a). Además, entre las mujeres en edad laboral, un 10,7% se encuentra en situación de desempleo, porcentaje que entre los hombres llega a un 6,7% (Unesco, 2022a). El porcentaje de empleo vulnerable también es mayor entre las mujeres (68,9%) que entre los hombres (58,9%) (Unesco, 2022a).

Respecto a la distribución de la fuerza laboral por sector, un 12,9% de la fuerza laboral se concentra en el sector de la agricultura, mientras un 10,7% se dedica al sector industrial y un 50,6% al sector servicios (Unesco, 2022a).

Por los datos vistos anteriormente, –más el porcentaje de desempleo a febrero 2023 (4,1%) y el alto grado de informalidad (mayor al 80%)–, se hace evidente la gran brecha actual entre los ámbitos productivos y educativos, ya que al no existir un diálogo intersectorial, las políticas de fomento al empleo no son parte de la estrategia de fortalecimiento del sector productivo. A continuación, se revisarán algunos criterios vertidos

por el sector empresarial respecto a las dificultades que enfrenta para encontrar profesionales con las competencias laborales que precisa.

Desde la mirada de potenciales empleadores del ámbito privado, el incremento de matriculación vista en el ámbito educativo no necesariamente está acorde a las posibilidades de empleo. El informe BID (2016) sobre las brechas entre la oferta y la demanda laboral, también hace referencia a que las empresas tienen dificultades para encontrar los perfiles que demandan para ciertos puestos clave. De acuerdo a la encuesta realizada por la Cooperación Suiza en Bolivia (Urquidi, 2020), el 49% de empresas del eje central tienen dificultades para encontrar los perfiles que requieren porque las personas no tienen el conocimiento, capacidad o habilidad para ese puesto de trabajo.



Figura 8

Dificultades empresariales en la búsqueda de perfiles profesionales - Bolivia



Nota. (BID, 2020).

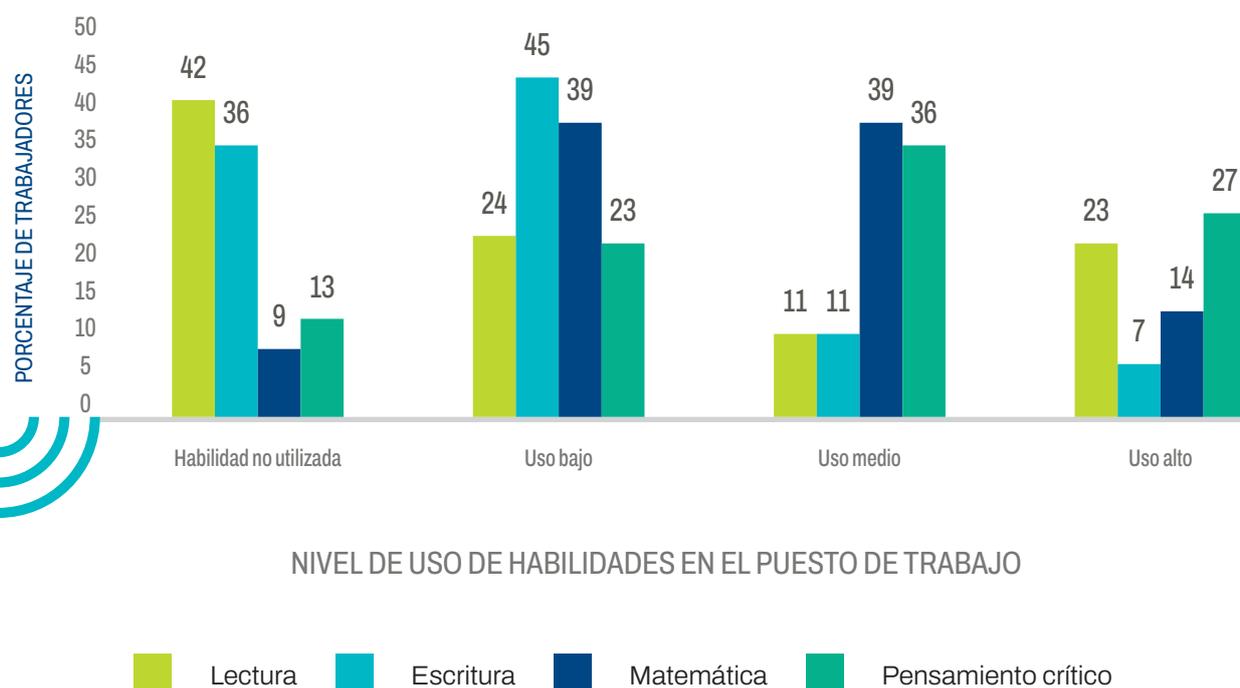
Esto significa que se necesita hacer un ajuste de enfoques educativos, para que la norma tanto de la Constitución Política del Estado (CPE) como de la ley 070 se apliquen en el modelo productivo boliviano y así la formación técnica pueda ser ese pilar del desarrollo estratégico que se espera.

El estudio *Brecha de habilidades en Bolivia: Un freno a la empleabilidad de las personas y a la productividad de las empresas* (Bagolle et al., 2016), demuestra con datos alarmantes la dificultad de las empresas para conseguir los perfiles adecuados con la calidad, en el ejercicio de las competencias laborales que se necesitan. Este déficit de capital

humano incide en la baja productividad y, por ende, en todas las proyecciones que la empresa o un sector determinado podrían proponerse.

Acá es inevitable el vínculo con la oferta formativa. Si bien la educación en Bolivia ha mejorado significativamente el acceso a la educación a nivel primario, secundario y superior, los estándares de formación y los contenidos están desvinculados de la demanda del sector productivo. Se explica que las habilidades básicas de conocimiento no son utilizadas en el ejercicio cotidiano del trabajo, lo que repercute en la dificultad de optimizar procesos productivos, coordinación, precisión y otros aspectos vinculados a la calidad de trabajo.

Figura 9
Uso de habilidades en los puestos de trabajo - Bolivia



Nota. (Bagolle et al., 2016).

Adicionalmente, en enero de 2020 se inició un hecho sin precedentes que marcaría el curso económico, político y social del mundo entero: la pandemia de la COVID-19. Diversos estudios reflejaron las posibilidades de consecuencias catastróficas para las economías mundiales.

Bolivia cuenta con uno de los sistemas de empleo más precarios de la región. La tasa de desempleo urbana subió del 5,2% en febrero al 7,3% en abril. Sin

embargo, el indicador está reflejando parcialmente el problema de falta de empleos, sobre todo porque es medido en número de personas; mientras que la cuarentena ha llevado a una reducción drástica de las horas de trabajo por semana. En el mes de febrero, los datos muestran que los trabajadores urbanos destinaban, en promedio, 39,6 horas a la semana para realizar sus actividades laborales; mientras que en abril dichas horas

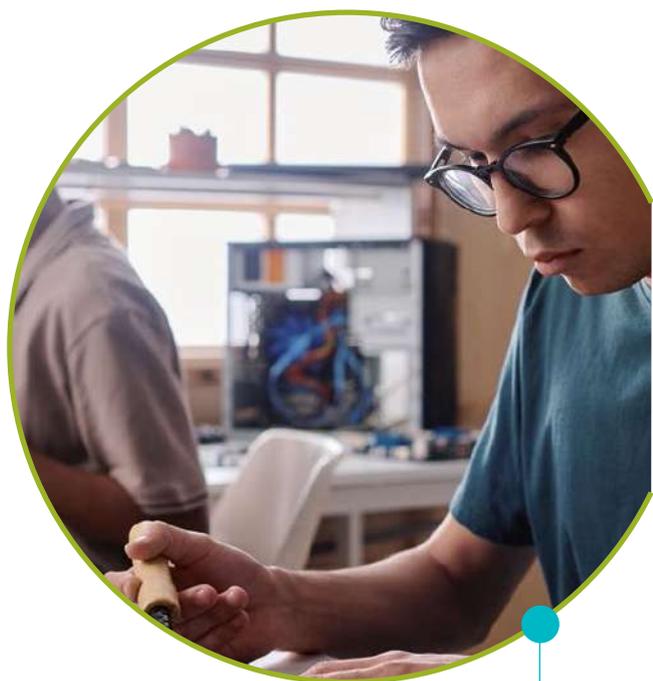
bajaron a 31,1. Esta apreciación es corroborada con el aumento de la tasa de subempleo; es decir, el porcentaje de trabajadores que se dedicó a su ocupación menos de 40 horas a la semana, y que deseaba trabajar y estaba disponible para hacerlo, aumentó del 4,6% al 10,7%, entre febrero y abril (Muriel, 2020).

La precariedad del empleo, por tanto, se incrementa y vulnera mucho más la situación laboral de los bolivianos. El tercer aspecto del estudio de Yañez acerca de la estabilidad laboral como ventaja en el sector formal y cómo esta se traduce en mayor protección social que estabilidad contractual, cobra mayor relevancia durante la pandemia.

Un informe difundido por la Cámara Nacional de Industrias asegura que el impacto de la cuarentena por la pandemia del coronavirus sobre el trabajo en Bolivia, casi duplicó el desempleo en menos de un semestre del 4,8% registrado al cierre del 2019, al 8,1% a mayo de 2020. La larga cuarentena reflejó despidos durante la pandemia, reducción de salarios y retiros forzados; una serie de factores ligados a la precarización del empleo.

Tras la pandemia, INESAD afirma que la agudización de estas condiciones precarias de empleo se ha acentuado por el incremento de informalidad en cuanto al mercado laboral (INESAD, 2023).

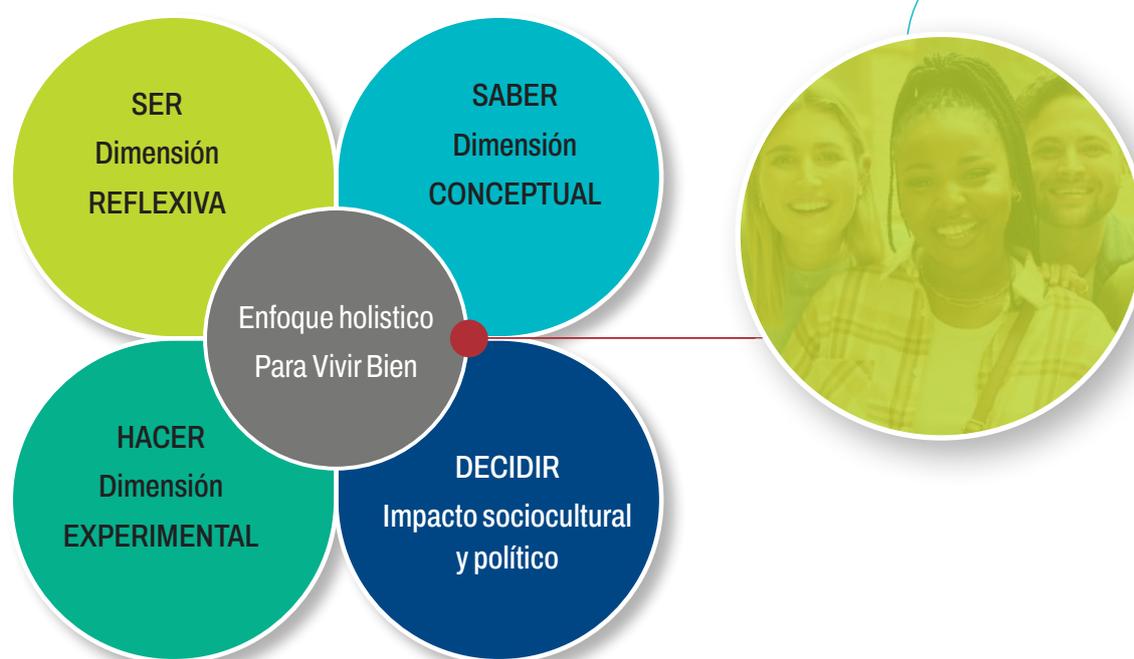
El modelo boliviano sociocomunitario productivo en Bolivia, se fundamenta en los saberes ancestrales de



los pueblos indígenas originarios campesinos y se orienta, desde 2009, en la transformación del sistema educativo, adaptado a la matriz productiva del país. Se enfoca en la inclusión social y en la participación activa de las comunidades en el desarrollo económico. Así, la Educación Desde la Vida para el Vivir Bien destaca la transformación del sistema educativo que genera, adapta, aplica ciencia y tecnología, hacia el desarrollo de procesos intersectoriales de transformación de la gestión educativa vinculada a las vocaciones y características productivas (Viceministerio de Educación Alternativa y Especial, 2011).

En esa mirada holística, el modelo destaca cuatro dimensiones del saber que integran el conocimiento y responden a las necesidades de la comunidad en cuanto a su desarrollo social, económico, productivo y cultural.

Figura 10
Dimensiones del saber en el modelo
sociocomunitario productivo - **Bolivia**

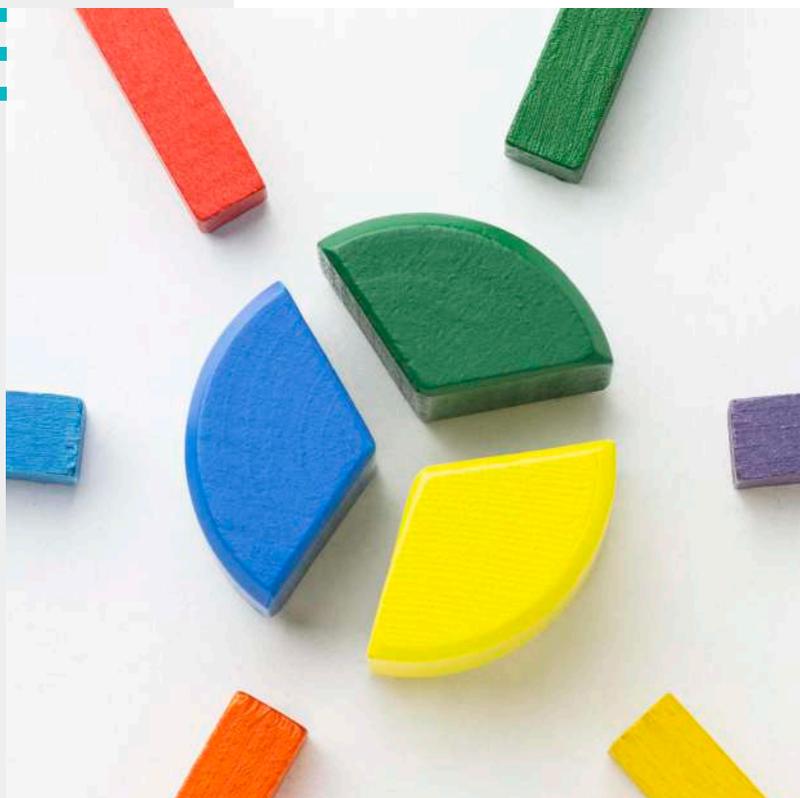


Nota. Ministerio de Educación, página oficial.

El desarrollo de capacidades, entonces, integra los procesos de aprendizaje individual y comunitario, tanto en lo que refiere a los saberes ancestrales como a los procesos de educación formal.

Bajo ese marco, la formación técnica profesional es un ámbito estratégico para lograr este objetivo. Permite a las y los jóvenes adquirir habilidades

y conocimientos necesarios para desempeñarse en el ámbito productivo. De este modo, algunos elementos del modelo de formación profesional dual en la formación técnica profesional, pueden ser una estrategia efectiva para mejorar la calidad de la educación y la empleabilidad de las y los jóvenes (Schmierer et al., 2018).



3.2.2. Marco Regulatorio sobre ETP y Formación Profesional Dual en Bolivia

Para establecer la formación profesional dual en Bolivia se requiere un marco regulatorio que establezca las normas y los procedimientos para su implementación. La Ley de Educación, el Decreto Supremo 28631, la Resolución Ministerial 001/2017, la Ley de Fomento a la Inversión en la Formación Profesional Dual y el Decreto Supremo 4353, son algunas de las leyes, decretos y resoluciones ministeriales que podrían ayudar a establecer la formación profesional dual en Bolivia.

► *El marco constitucional*

La Constitución Política del Estado (CPE) de Bolivia establece en varios artículos la importancia de la formación técnica y brinda los pilares para la regulación de la educación y su vínculo con el ámbito productivo.

En el art. 8 establece que el Estado tiene la obligación de garantizar una educación integral, inclusiva, intercultural, científica, técnica y humanística, que promueva el desarrollo humano, social y productivo del país. También enfatiza que el Estado tiene la obligatoriedad “de promover la formación técnica y tecnológica en áreas estratégicas para el desarrollo productivo del país, como la agricultura, la industria, la minería, la energía y la tecnología de la información y la comunicación” (art. 83, CPE). A continuación, remarca en el art. 84 que “el Estado tiene la obligación de promover la formación técnica y tecnológica en coordinación con el sector productivo, para garantizar la pertinencia y calidad de la formación”. Finalmente, se enfoca en la importancia de promover la investigación científica y tecnológica, de forma obligatoria, en coordinación con el sector productivo y así garantizar la transferencia de conocimientos y tecnología (art. 85).

En resumen, la CPE boliviana establece la importancia de la formación técnica y tecnológica para el desarrollo productivo del país y la obligación del Estado de promover

La base de funcionamiento de las empresas también se rige por la Ley N.º 516 de Inversiones, que establece el marco jurídico e institucional general para la promoción de inversiones en el Estado Plurinacional; las condiciones y requisitos para la inversión extranjera en Bolivia, incluyendo los incentivos fiscales y las garantías para los inversionistas, desde 2014.

esta formación en coordinación con el sector productivo. Además, resalta que la investigación científica y tecnológica son elementos vitales para el desarrollo productivo del país, por lo que también le da al Estado el mandato de promoverla, en coordinación con el sector productivo.

• *El sector productivo y el empleo*

Bajo el marco constitucional boliviano, la relación con la empresa privada se rige por un conjunto normativo que debe considerarse en detalle. El Estado Plurinacional de Bolivia en el artículo 309, recoge en sus párrafos I y II:

- I. Reconoce, respeta y protege la iniciativa privada, para que contribuya al desarrollo económico, social y fortalezca la independencia del país y en el párrafo
- II. Garantiza la libertad de empresa u pleno ejercicio de las actividades empresariales que serán reguladas por ley.

A continuación, en el art. 316, establece la prohibición de monopolios y oligopolios privados, así como cualquier forma de asociación o acuerdo de personas naturales o jurídicas privadas.

El Código de Comercio (Decreto Ley N.º 14379 de 1977, con última actualización en 2011) regula las actividades comerciales y mercantiles en Bolivia, incluyendo la creación y funcionamiento de empresas privadas. Así mismo, la ley de Sociedades Comerciales establece la regulación para la creación y el funcionamiento de sociedades comerciales en Bolivia, incluyendo las sociedades anónimas y las sociedades de responsabilidad limitada, entre otras.

La base de funcionamiento de las empresas también se rige por la Ley N.º 516 de Inversiones, que establece el marco jurídico e institucional general para la promoción de inversiones en el Estado Plurinacional; las condiciones y requisitos para la inversión extranjera en Bolivia, incluyendo los incentivos fiscales y las garantías para los inversionistas, desde 2014. Además, la Ley N.º 843 del Impuesto al Valor Agregado, enmarcada en la Ley N.º 1266 del Servicio de Impuestos Nacionales, brinda todo el conjunto legal necesario para que las empresas sean reguladas en cuanto a las exportaciones, importaciones, flujo de aportes e impuestos al Estado.

Finalmente, –y muy vinculado al ámbito de este estudio para la Formación Profesional Dual en Bolivia–, está el marco normativo sobre la relación laboral que establece la Ley General del Trabajo: Esta ley regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en Bolivia, incluyendo las condiciones de trabajo, salarios y seguridad social, entre otros aspectos.

La formación profesional dual demanda un grado de interacción entre el ámbito educativo y el productivo, bajo las leyes que rigen el país. En este caso, la normativa laboral boliviana que rige desde 1939, es proteccionista con el empleado. De acuerdo al informe presentado por PRODEPE en 2019 a la Cooperación Alemana (PRODEPE, 2019) sobre la factibilidad de incorporar la formación profesional dual como sistema de articulación entre lo productivo y lo educativo en Bolivia, se puede destacar que:

Los principios que guían la Ley del Trabajo son:

- ✿ *De primacía de la relación laboral:* no hace falta un contrato firmado, sino que prevalece el principio de realidad que compruebe la relación laboral existente.
- ✿ *Indubio pro operario:* prima la condición más beneficiosa para el empleado.
- ✿ *De continuidad y estabilidad laboral:* aunque no se haya determinado con una adenda o documento formal,

prima la condición de precautelar la fuente laboral y la continuidad del empleado.

- ✿ *De no discriminación:* garantiza que no condiciones raciales, étnicas, o de otra índole deben pesar en la relación laboral.

En el párrafo III de la CPE, se hace referencia a que el sistema educativo se fundamenta en una educación abierta, humanista, científica, técnica y tecnológica, productiva, territorial, teórica y práctica, liberadora y revolucionaria, crítica y solidaria.



También, en el art. 80 de la CPE, se señala que la educación estará orientada a la formación individual y colectiva y que debe contribuir al desarrollo de competencias, aptitudes y habilidades físicas e intelectuales que vincule la teoría con la práctica productiva.

Por otra parte, el numeral 1 del párrafo I del artículo 46 de la CPE, determina que toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.

• **Marco normativo de las Empresas Estratégicas para la Formación**

Las Empresas Estratégicas de Bolivia se adscriben a la Ley N.º 466, que además de crearlas, determina que serán reguladas a través del Consejo Superior de Empresas Estratégicas Públicas (COSEEP) en el que participan:

- ✱ El Ministerio de Economía y Finanzas.
- ✱ El Ministerio de Planificación del Desarrollo.
- ✱ El Ministerio de Desarrollo Productivo.
- ✱ El Ministerio de Desarrollo Rural.

La norma hace hincapié en la importancia de la formación y capacitación para las empresas estratégicas, ya que deben aplicar nuevos conocimientos, innovaciones tecnológicas, etc.

Del mismo modo, propone que las empresas deben trabajar en indicadores de eficiencia y eficacia para medir y hacer seguimiento a la producción. Desde la lógica de producción empresarial, estos indicadores serán la clave para medir la productividad. Esto sin duda, coincide con el eje de desarrollo curricular, donde la competitividad se incorpora en plena coincidencia con el modelo de la formación profesional dual.

• **Ley de la Educación N.º 070 – “Avelino Siñani – Elizardo Pérez” (2010)**

La normativa que rige el funcionamiento del sistema educativo en Bolivia es la Ley de Educación N.º 070 (2010) que contempla, entre los objetivos de la educación regular, el desarrollo y la consolidación de conocimientos teórico-prácticos de carácter científico humanístico y técnico-tecnológico productivo, para el desenvolvimiento de la población en la vida y la continuidad de estudios en el subsistema de educación superior de formación profesional.

Toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.

© OEI



Por su parte, la educación técnica se ejecuta en diferentes modalidades del sistema educativo boliviano. A nivel de educación secundaria comunitaria productiva, se implementa la formación dirigida a la obtención del Diploma de Bachiller Técnico Humanístico, pudiendo alcanzarse progresivamente el grado Técnico Medio en correspondencia a las vocaciones y potenciales productivas de las regiones que componen el Estado Plurinacional (art. 14, Ley N.º 070, 2010).

En el marco del Subsistema de Educación Alternativa y Especial, se contempla un enfoque de carácter técnico-humanístico según las necesidades y las expectativas de las personas y sus comunidades, en concordancia con los avances de la ciencia y la tecnología. En dicho subsistema, la formación y capacitación técnica permite la obtención de certificaciones, ya sean: técnico básico; técnico auxiliar o técnico medio, habilitando a sus estudiantes a la continuidad de estudios en educación superior y su incorporación al sector productivo. Junto con las anteriores, existen otras certificaciones técnicas sujetas a la reglamentación y autorización del Ministerio de Educación (art. 9. Ley N.º 070).

Además, existen Centros de Capacitación Técnica que desarrollan programas formativos de corta duración y que dependen del Subsistema de Educación Alternativa y Especial. Estos centros pueden ser fiscales, por convenio o privados (art. 20. Ley N.º 070, 2010).

A su vez, la Educación de Personas Jóvenes y Adultas, también, es de carácter técnico-humanístico y se destina a personas mayores de 15 años. Esta modalidad educativa cuenta con una certificación que acredita a sus estudiantes como Bachiller Técnico-Humanístico, al concluir las etapas de la educación secundaria para este segmento de la población. También, gradualmente pueden certificarse como Técnico Medio lo que les habilita para continuar estudios superiores e incorporarse al sector productivo (art. 23. Ley N.º 070, 2010).

Por otro lado, los Institutos de Formación Artística ejecutan programas de formación artística a nivel técnico medio y superior, pudiendo ser de carácter fiscal, de convenio y privados (art. 49. Ley N.º 070, 2010).

Acerca de la estructura de la Formación Superior Técnica y Tecnológica, esta cuenta con (art. 43. Ley N.º 070, 2010):

- ☀ Institutos Técnicos e Institutos Tecnológicos: desarrollan programas formativos orientados a generar emprendimientos productivos en función de las políticas nacionales de desarrollo, pudiendo ser entidades fiscales, por convenio o privadas.
- ☀ Escuelas Superiores Tecnológicas: son de carácter fiscal y llevan a cabo programas complementarios de formación especializada, a nivel licenciatura, para el desarrollo de investigación aplicada para el desarrollo del Estado Plurinacional. Se dirigen a profesionales de nivel técnico superior y son creadas evaluando su sostenibilidad económica y técnica, entre otras, bajo una reglamentación específica.

Respecto a la titulación, los Institutos Técnicos e Institutos Tecnológicos y las Escuelas Superiores Tecnológicas entregan certificados de egreso y el Ministerio de Educación es el encargado de emitir títulos profesionales con validez en todo el Estado Plurinacional (art. 44. Ley N.º 070, 2010).



En cuanto a los niveles educativos, la Formación Técnica y Tecnológica presenta los siguientes niveles (art. 45. Ley N.º 070, 2010):

- Institutos Técnicos e Institutos Tecnológicos de carácter fiscal, privado y convenio):
 - a) Capacitación
 - b) Técnico Medio-posbachillerato.
 - c) Técnico Superior.
- Escuelas Superiores Tecnológicas Fiscales:
 - a) Nivel Licenciatura.
 - b) Diplomado Técnico.



En referencia al currículo, el artículo 70 de la ley establece la creación de un currículo regionalizado que responda a las particularidades locales, considerando el contexto sociocultural y lingüístico, pero que se encuentre en armonía con el currículo base del Sistema Educativo Plurinacional.

Por otro lado, se reconoce la posibilidad de adquirir una certificación por competencias, a través del Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias, que funcionará mediante una reglamentación y procedimientos específicos (art.82. Ley N.º 070, 2010).

La máxima autoridad del sistema educativo y el responsable de las políticas y estrategias educativas y curriculares es el Ministerio de Educación y sus Viceministerios de Educación. Sin embargo, la gestión del Sistema Educativo Plurinacional se organiza en tres niveles: nivel central, nivel departamental y nivel autonómico (art 76. Ley N.º 070, 2010).

En el nivel departamental, se encuentran (art. 78. Ley N.º 070, 2010):

- Las Direcciones Departamentales de Educación (DDE), siendo estas entidades descentralizadas del Ministerio de Educación que deben implementar las políticas educativas, ejecutar la administración curricular y administrar los recursos en cada departamento. Bajo su dependencia, se encuentran: la Subdirección de Educación Regular, la Subdirección de Educación Superior de Formación Profesional y la Subdirección de Educación Alternativa Especial.
- Las Direcciones Distritales Educativas que dependen de las anteriores y son responsables de la gestión educativa y de la administración curricular en sus ámbitos de jurisdicción.
- Las Direcciones de Núcleo que dependen de las Direcciones Distritales y son responsables de la gestión educativa y de la administración curricular en sus núcleos educativos.
- Las Direcciones de Unidad Educativa que dependen de las anteriores y son responsables de la gestión educativa y de la administración curricular en sus unidades educativas.

A nivel autonómico, las entidades territoriales autónomas tienen las siguientes atribuciones (art. 80. Ley N.º 070, 2010):

- Gobiernos Departamentales: financiar y garantizar los servicios básicos, la infraestructura, mobiliario, material educativo y equipamiento de los institutos técnicos-tecnológicos en su jurisdicción; y apoyar los programas educativos con recursos.
- Gobiernos Municipales: financiar y garantizar los servicios básicos, la infraestructura, mobiliario, material educativo y equipamiento de las Unidades Educativas de Educación Regular, Educación Alternativa y Especial, así como de las Direcciones Distritales y de Núcleo, en su jurisdicción; y apoyar los programas educativos con recursos.
- Autonomías Indígenas Originarias Campesinas: formular, aprobar y ejecutar planes de educación en el marco de políticas plurinacionales y del currículo regionalizado; apoyar la gestión participativa de los pueblos indígenas originarios campesinos en el marco de la Educación Inicial en Familia Comunitaria, Primaria Vocacional y Secundaria Productiva; realizar seguimiento a los programas curriculares diversificados; dotar de infraestructura educativa necesaria y de los servicios básicos requeridos para su funcionamiento; garantizar recursos para sostener alimentación complementaria y transporte en casos justificados; apoyar con recursos la estructura participativa en educación; y promover la formación continua para la comunidad educativa.

► ***Plan Plurinacional de Educación Productiva Comunitaria: Modelo Educación Desde la Vida, para Vivir Bien***

El Plan Plurinacional de Educación Productiva y Comunitaria surge del Viceministerio de Educación Alternativa y Especial (VEAyE) con el objetivo de reposicionar el rol de la educación mediante el fortalecimiento de procesos de educación productiva comunitaria ejecutados en un marco de equidad, participación sociocultural y sostenibilidad medioambiental. Así, lo que se busca es desarrollar una Educación Productiva Comunitaria que contribuya al desarrollo integral de la sociedad plurinacional boliviana, reconociendo los saberes, conocimiento y experiencias, así como también democratizando el acceso, la permanencia y la titulación en una educación culturalmente adecuada y relevante a nivel sociocomunitario y productivo. (VEAyE, 2011). El sistema que propone el Plan Plurinacional de Educación Productiva tiene tres componentes para el modelo educativo productivo:

Así, lo que se busca es desarrollar una Educación Productiva Comunitaria que contribuya al desarrollo integral de la sociedad plurinacional boliviana, reconociendo los saberes, conocimiento y experiencias, así como también democratizando el acceso, la permanencia y la titulación en una educación culturalmente adecuada y relevante a nivel sociocomunitario y productivo.



Figura 11

Componentes para el modelo educativo productivo - Bolivia



Nota. (Viceministerio de Educación Alternativa y Especial, 2011).

En ese contexto, se busca constituir comunidades productivas, que recuperen los valores y formas de relacionamiento plurales a través de emprendimientos comunitario-productivos. Para tal efecto, se genera un modelo de trabajo que se sustenta en currículo dinámico y flexible, que

pueda adaptarse de manera constante en función de las necesidades del contexto y de la eco-región (VEAyE, 2011).

Junto con lo anterior, el modelo busca generar y fortalecer puentes entre educación y producción mediante

comunidades productivas y a través de la conformación de redes productivas. Estas últimas, son el resultado de la articulación entre Comunidades Productivas, Instituciones Estatales (Ministerios de Desarrollo Productivo y Economía Plural, Ministerio de Desarrollo Rural y Tierras, etc.), Sector Privado y Organizaciones Sociales y entidades internacionales (VEAyE, 2011).

De acuerdo a lo señalado, el Plan determina que se deberán concretar perfiles educativos productivos que permitan orientar la formación, valoración y titulación de saberes, identificando capacidades y destrezas que se asocian a determinadas áreas de producción o de transformación productiva (VEAyE, 2011).

Cada área productiva será organizada en Familias Educativo-Productivas (FEPs) que permitirán definir saberes genéricos y transferibles de unas a otras, generando un Mapa Formativo Educativo Productivo (MEEP) que permitirá reconocer y favorecer una titulación reconocida (VEAyE, 2011).

Lo anterior será organizado y gestionado por el Sistema de Reconocimiento y Titulación del Estado Plurinacional de Bolivia (SIRTEPBOL), en el marco de la Ley de Educación 70 y del Subsistema de Educación Alternativa y Especial, a través del que se formulará la estructura curricular básica nacional de cada título productivo (VEAyE, 2011).



Además, el Plan establece que se contará con dos ciclos formativos (VEAyE, 2011):

☀ Ciclo Inicial: considera el conocimiento, experiencia, etc. Suficiente para ejecutar un proceso productivo, permitiendo al participante involucrarse en los procesos productivos de su comunidad. No requiere cumplir con requisitos académicos ni acreditar formaciones previas.

✦ **Ciclo Continuo:** requiere de conocimientos, experiencias, etc. De mayor complejidad o especialización, acreditando lo anterior ante el SIRTEPBOL, para transitar por el sistema educativo contando con las certificaciones y titulaciones necesarias en el marco del proceso productivo.

Bajo este modelo se contempla la participación de Centros de Educación Alternativa y Especial, que se constituyen en espacios de formación consecuentes con los nuevos requerimientos educativos, de producción y de gestión (VEAyE, 2011).

Sus docentes tendrán que ser profesionales técnicos o licenciados en un área específica de conocimiento, así como también personas que hayan validado su experiencia, contando con reconocimiento y titulación por el Estado Plurinacional Boliviano, constituyéndose en Agentes Educativos Productivos – AEPs (VEAyE, 2011).

En el marco del Plan, es responsabilidad del Ministerio de Educación dar curso a los perfiles educativo-productivos. Al mismo tiempo, los/as productores/as deben apoyar la construcción de perfiles y la validación en sus comunidades productivas, en tanto las instituciones deben favorecer el desarrollo del currículo y las organizaciones sociales vigilar el proceso (VEAyE, 2011).

➤ *Plan de Desarrollo Económico y Social (PDES) 2021-2025*

Por su parte, el Plan de Desarrollo Económico y Social de Bolivia se organiza en diez ejes estratégicos que ponen en valor el ámbito productivo y el rol de la formación técnica y tecnológica para el desarrollo del país (Ley N.º 1407, 2021).

Algunos de dichos ejes son los siguientes (Ley N.º. 1407, 2021):

✦ Reinstaurar el Modelo Económico Social Comunitario Productivo para reactivar la economía, con estabilidad macroeconómica.



- ✦ Fortalecer la inversión pública y promover la inversión privada y extranjera.
- ✦ Implementar programas de empleo, promoviendo el empleo formal y disminuyendo las brechas de género.
- ✦ Impulsar nuevas industrias de productos estratégicos orientadas a la sustitución de importaciones.
- ✦ Fomentar polos de desarrollo productivo de acuerdo con los contextos regionales con miras a la industrialización, con sustitución de importaciones y favoreciendo la soberanía alimentaria.

► *Currículo Base del Sistema Educativo Plurinacional*

El Currículo Base del Sistema Educativo Plurinacional boliviano parte del reconocimiento de la importancia del ámbito sociocomunitario y productivo y de la recuperación de la memoria histórica de los pueblos indígenas para la educación, buscando hacer frente a la colonización del conocimiento (Ministerio de Educación Bolivia, 2012).

En línea con lo anterior, el currículo apunta al desarrollo de una educación integral, en y para la vida cotidiana, en el marco de la comunidad. Además, pone en valor la conservación y recuperación de las identidades culturales de los pueblos indígenas del país y su vínculo con el ecosistema, fomentando un aprendizaje práctico, activo, reflexivo, creativo y

Se espera que la educación se constituya en un elemento dinamizador de la producción y reproducción de la vida y de las culturas plurinacionales del país para el buen vivir de la población.

transformador que permita hacer frente a la crisis del capitalismo (Ministerio de Educación Bolivia, 2012).

Se espera que la educación se constituya en un elemento dinamizador de la producción y reproducción de la vida y de las culturas plurinacionales del país para el buen vivir de la población. Se reconoce el potencial transformador de la educación y se plantea la necesidad de desarrollar proyectos socioproductivos que avancen hacia una formación técnica-humanística (Ministerio de Educación Bolivia, 2012).

Junto con lo anterior, se reconoce la coexistencia de pueblos y naciones indígenas originarias con distintas cosmovisiones y memorias culturales, así como también de diferentes regiones y realidades socioeconómicas y diversas identidades locales y organizaciones territoriales (Ministerio de Educación Bolivia, 2012).

A nivel pedagógico, el currículo se focaliza en una educación teórico-práctica y comunitaria. En este sentido,

se considera que la producción integra dichos elementos a través del aprendizaje de procedimientos técnicos que rescaten el sentido útil del conocimiento para la generación de bienes tangibles e intangibles, integrando creativamente los conocimientos provenientes de diferentes áreas y campos. Se trata, así, de una enseñanza desde lo concreto y útil para las comunidades (Ministerio de Educación Bolivia, 2012).

En cuanto a la estructura curricular, esta se organiza en (Ministerio de Educación Bolivia, 2012):

- a) Campos de Saberes y Conocimientos.
- b) Áreas de Saberes y Conocimientos.
- c) Ejes Articuladores.

Según el Ministerio de Educación de Bolivia (2012), el Campo de Tecnología y Productividad se entiende como:

...un espacio curricular que organiza saberes y conocimientos de los procesos productivos, en particular lo técnico tecnológico en varios ámbitos de desarrollo del conocimiento aplicado a las necesidades de la vida comunitaria, tomando en cuenta las potencialidades de cada región. Desarrolla actividades perfilando la especialización en el uso de máquinas, herramientas, instrumentos y técnicas de producción, cuidando y preservando el equilibrio de cada ecosistema. (p. 44)

En este sentido, entre los ejes articuladores se encuentra la Educación para la Producción, que se entiende como aquella educación dirigida a recuperar y aplicar tecnologías propias y pertinentes, poniendo en valor el trabajo manual



y respondiendo conscientemente a las necesidades y potencialidades de las comunidades, favoreciendo su reproducción y la de la naturaleza, aumentando la seguridad y soberanía alimentaria del país (Ministerio de Educación de Bolivia, 2012).



● ***Currículo base de la Educación Superior para la Formación Profesional Técnica y Tecnológica***

En línea con los objetivos del Currículo Base del Sistema Educativo Plurinacional, el currículo de la Educación Superior para la Formación Profesional Técnica y Tecnológica plantea, entre sus objetivos, los siguientes:

● Formar profesionales que valoren los recursos naturales y los conocimientos de los pueblos indígenas, con miras a construir ciencia y tecnología aportando al desarrollo del aparato productivo del país y al bien vivir, de manera crítica, reflexiva y con participación comunitaria.

● Generar iniciativas de emprendimiento y liderazgo comunitarios orientadas a la producción de bienes y servicios contextualizados cultural, lingüística y territorialmente.

● Aportar, desde el uso de avances científicos-tecnológicos universales y ancestrales en el diseño de nuevas unidades productivas en el entorno regional y comunal.

● Otorgar una formación integral en el campo de la tecnología, estimulando la investigación aplicada para el interés de la industria nacional, contribuyendo al desarrollo de las personas y sus comunidades.

● Promover el uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación para optimizar los procesos productivos.

● Apuntar al desarrollo de un Modelo de Formación Técnica Profesional acreditada y sostenible, en constante transformación, promotor de políticas ambientalistas e interculturales para mejorar la calidad de vida de las comunidades.

En la Tabla 4 se muestran las áreas productivas y carreras que contempla el currículo de la Formación Técnica y Tecnológica.

Tabla 4
Áreas Productivas y Carreras de FPTT - Bolivia



ÁREAS PRODUCTIVAS	CARRERAS
Agropecuaria	Acuicultura
	Ecología y Medio Ambiente
	Veterinaria
	Zootecnia
Industrial	Agroindustria
	Construcción Civil
	Electrónica
	Electricidad Industrial
	Industria de Alimentos
	Industria Cerámica
	Industria de Cuero
	Industria de Gas y Petróleo
	Informática Industrial
	Industria de Litio
	Industria de la Madera
	Industria de Reciclaje
	Industria Textil y Confecciones
	Mecatrónica
	Mecánica Industrial
	Metalurgia, Fundición y Siderurgia
Petroquímica	
Química Industrial	
Comercial	Administración de Empresas Pymes
	Contaduría General
	Mercadotecnia
	Secretariado Ejecutivo

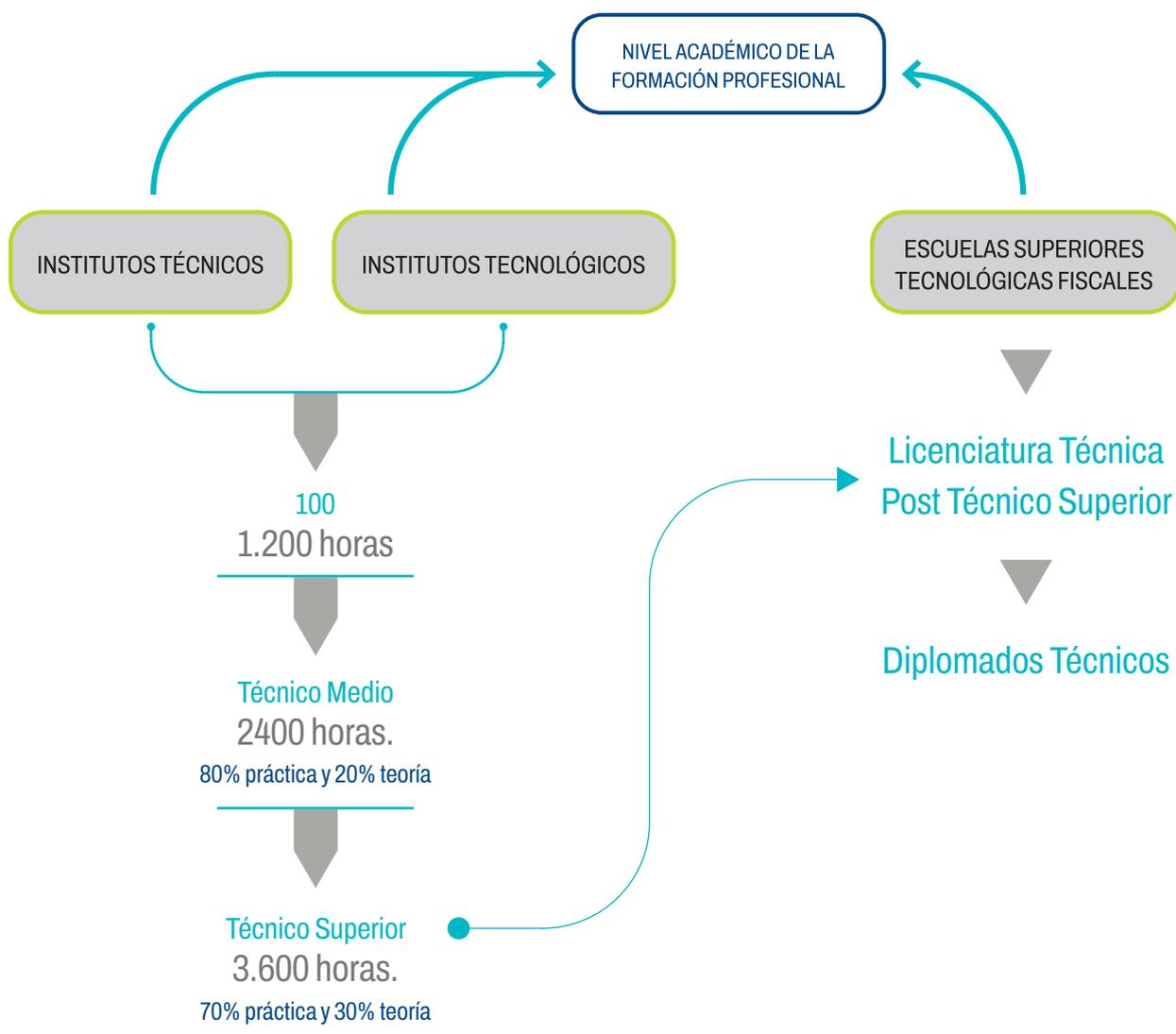
**Tabla 4 (sigue)****Áreas Productivas y Carreras de FPTT - Bolivia**

Servicios	Artes gráficas
	Lingüística e Idiomas
	Mecánica Automotriz
	Sistemas Informáticos
Salud	Enfermería
	Estadística en Salud
	Farmacia
	Instrumentación Quirúrgica
	Laboratorio Clínico
	Nutrición
	Optometría
	Prótesis Dental
	Rayos "X"
	Salud Ambiental
Deportes	Árbitros
	Entrenadores de Fútbol
	Formación de Fútbol Profesional
	Kinesiología – Fisioterapeuta
Artístico	Audiovisuales
	Artes Pláticas
	Artes Visuales
	Danza
	Música
	Teatro
Turismo	Gastronomía
	Hotelería
	Turismo

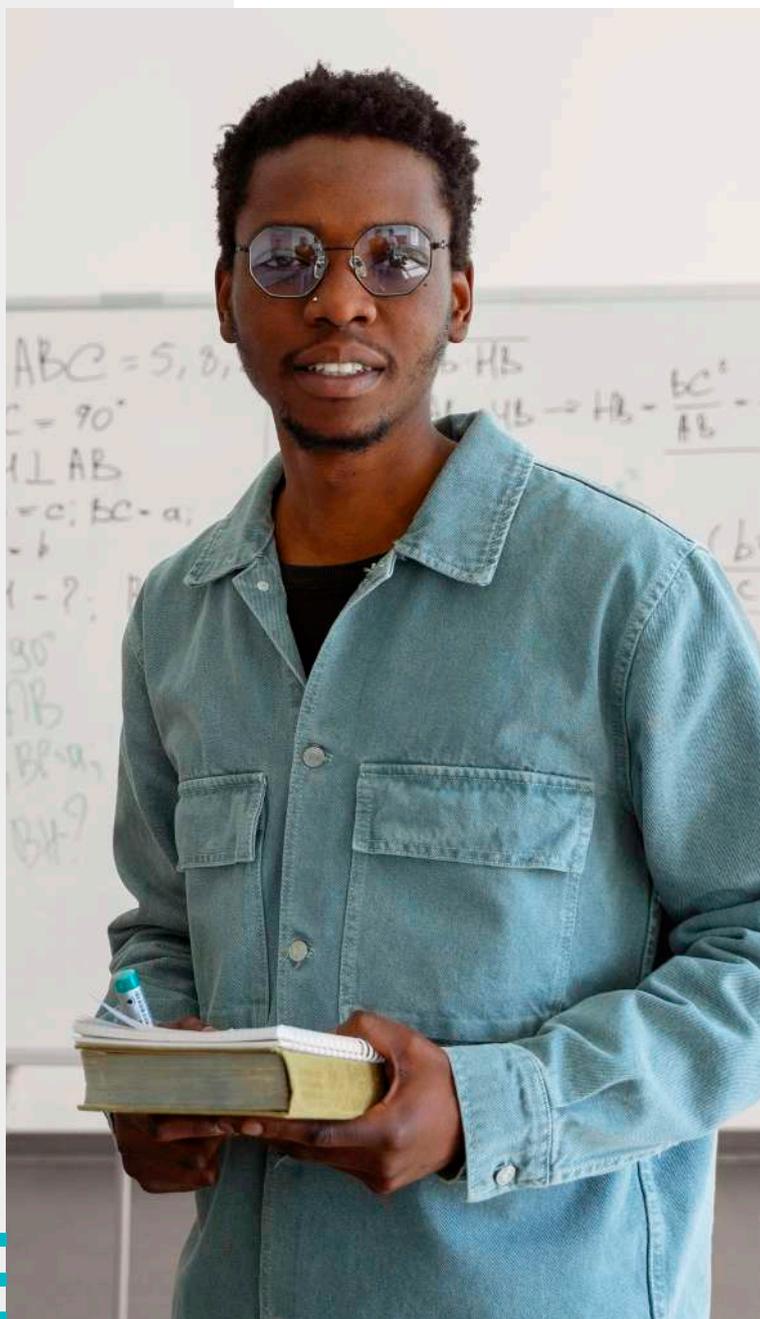
Nota. Elaboración propia.

En la Figura 12 se da cuenta de la estructura del currículo de la educación superior para la Formación Productiva Técnica y Tecnológica.

Figura 12
Estructura de la Educación Superior de FPTT - Bolivia



Nota. (Ministerio de Educación Bolivia b, 2012).



• **Normas vinculadas a la Formación Técnica Profesional y la Formación Profesional Dual en Bolivia**

La formación profesional dual es un modelo de formación técnica que combina la educación teórica en un centro de formación con la

práctica en una empresa. Para establecer la formación profesional dual en Bolivia, se requiere un marco regulatorio que establezca las normas y los procedimientos para su implementación. Si bien no existe una normativa específica para implementar la formación profesional dual en Bolivia, las experiencias a través de programas de formación técnica profesional y los ámbitos productivos son innumerables. Uno de los elementos legales que servirán para el análisis en la implementación o adaptación de la formación profesional dual en Bolivia, se encuentra en la Ley General del Trabajo, que incluye la posibilidad de contar con un contrato de aprendizaje.

• **El Contrato de Aprendizaje en la norma boliviana**

Pese a su antigüedad, la Ley General del Trabajo ya contiene algunos elementos sobre el contrato de aprendizaje. En el Título II, Capítulo III el Contrato de Aprendizaje como aquel en virtud del cual “el patrono se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otro, un oficio o industria, utilizando el trabajo del que aprende, con o sin retribución, y por tiempo fijo que no podrá exceder de dos años”. Así, también se prevé que el Contrato de Aprendizaje no puede estipularse sin remuneración, por aplicación de la supremacía de la Constitución Política del Estado (art. 410), que se encuentra por encima de la Ley General del Trabajo (PRODEPE, 2019).



➤ *Sobre la Práctica Laboral*

Además, bajo la Resolución Ministerial 001/2017 del Ministerio de Educación, el art. 19 establece que:

- I. Las y los directivos o responsables de los Institutos Técnicos y Tecnológicos deben realizar alianzas estratégicas con los sectores productivos para la práctica laboral y comunitaria, que permita a las y los estudiantes su inserción al mercado laboral.
- II. Las y los directivos y/o responsables de los Institutos Técnicos y Tecnológicos deberán realizar el seguimiento a la práctica laboral que realizan las y los estudiantes en diferentes instituciones.
- III. Las y los directivos y/o responsables de los Institutos Técnicos y Tecnológicos deberán crear oficinas de intermediación laboral y de emprendimiento, para que las empresas y sectores productivos adquieran servicios de profesionales de los Institutos Técnicos y Tecnológicos y de Formación Artística.

3.2.3.

Financiamiento Público en ETP y Formación Profesional Dual en Bolivia

Respecto al financiamiento de la educación, la Ley N.º 070 (2010) establece que el Sistema Educativo

© OEI



En cuanto al crédito educativo, en Bolivia no existe un sistema de crédito educativo, si no instituciones privadas que otorgan este servicio.

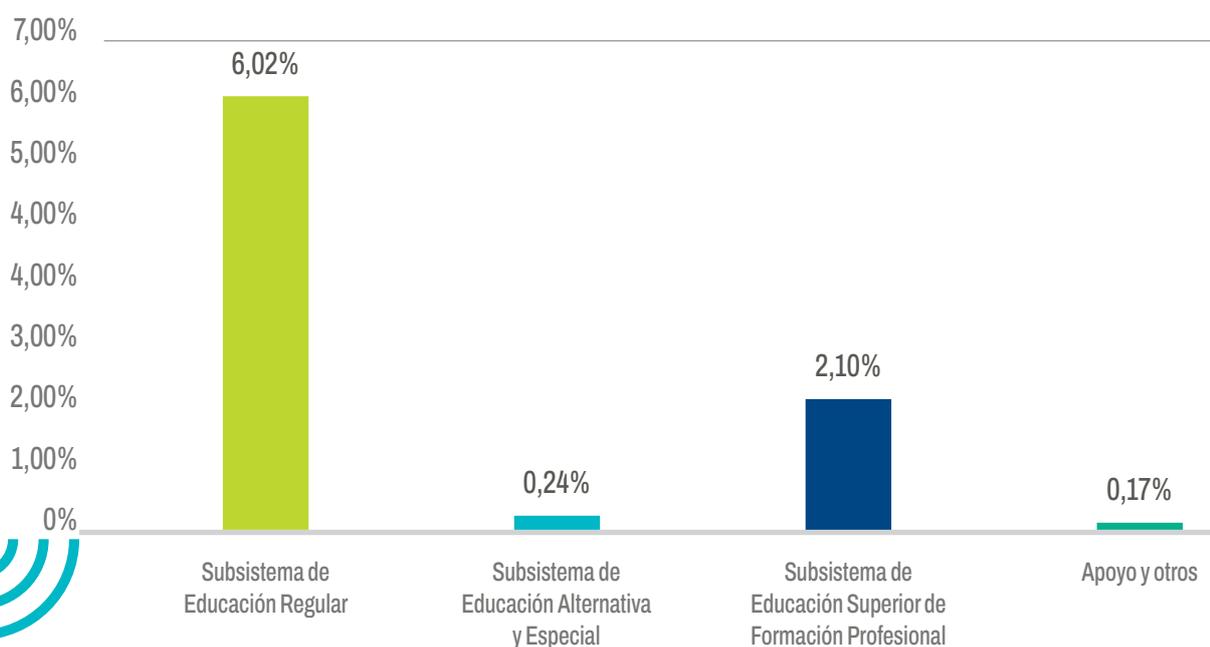
Plurinacional será financiado por el Estado Plurinacional, mediante el Tesoro General del Estado y por las entidades territoriales autónomas, según corresponda, de acuerdo con la Ley de Presupuesto General del Estado y en correspondencia con el artículo 77 de la Constitución Política del Estado.

Cabe considerar, que la mayor parte del financiamiento público del país proviene de los Impuestos Directos a los Hidrocarburos (IDH), siendo estas fuentes no renovables, por lo que se ha advertido respecto a la importancia de incorporar nuevas asignaciones directas al Tesoro General de la Nación (Fundación Jubileo, 2014).

En cuanto al crédito educativo, en Bolivia no existe un sistema de crédito educativo, si no instituciones privadas que otorgan este servicio. Por ejemplo, el Centro Impulsor de Educación Profesional (CIDEP) y el Programa de Crédito Educativo de la Fundación para la Producción (FUNDAPRO) (Unesco, 2004).

En el marco del gasto público, Bolivia gasta un 8,5% del Producto Interno Bruto (PIB) en educación, distribuidos de la siguiente manera tal y como refleja la Figura 13.

Figura 13
Distribución del Gasto Público en
Educación – Porcentaje del PIB - **Bolivia**



Nota. (Ministerio de Educación de Bolivia, 2021).

Particularmente, en cuanto al financiamiento de la educación productiva técnica y tecnológica, es importante señalar que, a nivel autonómico, son los Gobiernos Departamentales los responsables de dotar, financiar y garantizar los servicios básicos, la infraestructura, el mobiliario, el material educativo y el equipamiento para los institutos técnicos y tecnológicos en su jurisdicción. Por su parte, los gobiernos

municipales cumplen las mismas funciones en el marco de las Unidades Educativas de Educación Regular, Educación Alternativa y Especial, así como de las Direcciones Distritales y de Núcleo, en su jurisdicción (Fundación Jubileo, 2014). Sin embargo, existe un factor prioritario respecto a la formación docente, su enfoque pedagógico y la claridad didáctica que debe tener para encarar un proceso formativo acorde a las

expectativas de implementación de una posible formación con enfoque dual.

Según lo señala el informe de Fundación Jubileo (2014), antes del año 2011 la inversión educativa de los Gobiernos Departamentales se encontraba focalizada en infraestructura educativa, algo que cambió fuertemente el año 2013, momento en el que la inversión comenzó a concentrarse en los institutos técnicos y tecnológicos, concentrando el 39% de la inversión y el 30% del gasto corriente.

Lo anterior, parece asociarse con los planteamientos de la Ley N.° 070, respecto a la importancia brindada a la educación técnica y tecnológica en su vínculo con el desarrollo productivo local y comunitario.

3.2.4

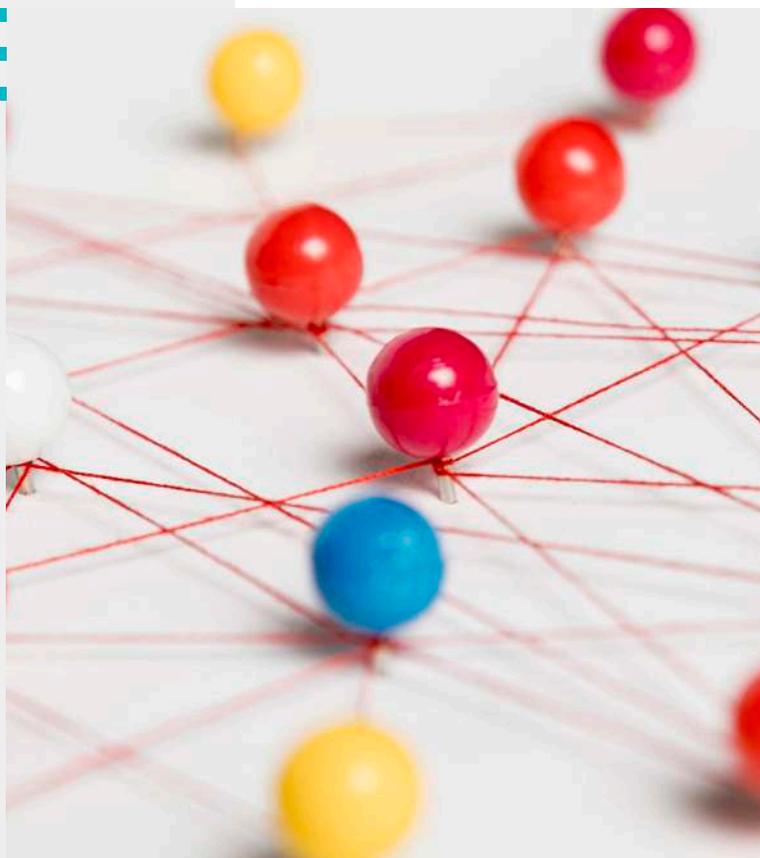
Experiencias existentes en Formación Profesional Dual en Bolivia

En base a la información revisada sobre la educación técnica y tecnológica en el país, se ha constatado la existencia de escasas iniciativas dirigidas a la formación profesional dual en el país.

Por una parte, encontramos el **Programa de Formación Profesional Dual** llevado a cabo por Colegio Alemán Mariscal Braun, la Cámara Alemana y algunas empresas. Este programa se dirige a entregar a sus estudiantes una doble titulación de nivel técnico superior, reconocida internacionalmente en las áreas de organización y administración industrial y comercio exterior (Cámara de Comercio e Industria Boliviana – Alemana, s/f).

El programa contempla formación en alemán, inglés y español y distribuye el tiempo de estudio entre formación teórica, realizada en espacios equipados con sistemas informáticos y audiovisuales y formación práctica en las empresas. Tiene una duración de dos años, con formaciones intercaladas entre contenidos teóricos (ocho bloques de cuatro a cinco semanas cada uno), y contenidos prácticos en las empresas (ocho bloques de cinco a ocho semanas cada uno). Los/as





estudiantes realizan visitas a empresas y ferias internacionales, participan en conferencias y pueden llevar a cabo un viaje de intercambio a Perú (Cámara de Comercio e Industria Boliviana – Alemana, s/f).

Por otro lado, se desarrolló hasta 2019 un **Proyecto Piloto de Formación Profesional Dual en el Sector de Agua y Saneamiento** en el que ha participado el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) junto con otros socios bolivianos –Viceministerio de Agua Potable y Saneamiento Básico (VAPSB); Servicio Nacional para la Sostenibilidad de los Servicios de Saneamiento Básico (SENASBA); Autoridad de Fiscalización y Control

Social de Agua Potable y Saneamiento Básico (AAPS) y Entidades Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado (EPSA); Ministerio de Educación; Escuela de Gestión Pública Plurinacional (EGPP)– y ha contado con la gestión y el financiamiento de la Cooperación Suiza y la Cooperación Alemana (Cooperación Alemana, 2019).

El proyecto ha apuntado a mejorar las condiciones para la capacitación, formación técnica y certificación de competencias laborales en el sector agua y saneamiento. Para tal efecto, se ha buscado asesorar el desarrollo de normativas y políticas para la implementación de un sistema de formación técnica profesional dual. Además, se ha enfocado desarrollar capacidades en diferentes niveles, así como articular redes y desarrollar sistemas. También se ha dirigido a fortalecer a las instituciones formadoras, tanto a nivel didáctico como técnico y para la generación de un currículo específico. Finalmente, el proyecto ha propendido a fortalecer la cooperación entre entidades sectoriales diversas, apoyando la creación de una red entre actores del sector agua y saneamiento y del ámbito educativo y laboral (Cooperación Alemana, 2019).

Muchos jóvenes en Bolivia tienen dificultades para encontrar trabajo después de graduarse debido a la falta de experiencia laboral.

Finalmente, desde 2011 a 2019, se desarrollaron varios ciclos del proyecto de Formación Profesional Dual en Periodismo (ProPeriodismo), planeado para la formación de periodistas con un enfoque multimedia. La alianza estratégica entre la Fundación para el Periodismo y varios medios de comunicación a nivel nacional, permitió que jóvenes periodistas adquieran habilidades de manejo multimedia de última generación. El impacto de esta acción se reflejó en el 80% de empleabilidad para los aprendices del programa. Fue una iniciativa desarrollada por la Cooperación Alemana a través de la GIZ y la Deutsche Welle Akademie.

El modelo de formación profesional dual combina la formación teórica en las aulas con la formación práctica en el lugar de trabajo. Esto permite a los estudiantes aplicar los conocimientos adquiridos en un entorno real y adquirir habilidades prácticas que son altamente valoradas por las empresas

e instituciones donde se recibe a los aprendices.

Por otro lado, el modelo de formación profesional dual también fomenta la colaboración entre las empresas y las instituciones educativas, por lo cual es interesante que este estudio enfatice en las empresas públicas estratégicas. Una empresa formadora, bajo el sistema dual, puede participar en la formación de los estudiantes y brindar una formación práctica relevante para sus necesidades. Las competencias laborales que desarrollan los jóvenes bajo este sistema, ayuda, también, a las empresas a identificar y desarrollar talentos jóvenes. Al mismo tiempo, las instituciones educativas pueden adaptar su currículo para satisfacer las necesidades de las empresas y garantizar que los estudiantes estén preparados para el mercado laboral.

En definitiva, la incorporación del modelo de formación profesional dual en la formación técnica profesional reduce la brecha entre la educación y el empleo. Muchos jóvenes en Bolivia tienen dificultades para encontrar trabajo después de graduarse debido a la falta de experiencia laboral. Al proporcionar a los estudiantes una formación práctica en el lugar de trabajo, el modelo de formación profesional dual puede ayudar a los jóvenes a adquirir las habilidades y la experiencia necesarias para encontrar trabajo después de graduarse. Esto puede mejorar la empleabilidad de los jóvenes y reducir la tasa de desempleo en el país.

3.3.

ETP y Formación Profesional Dual en Costa Rica

Consultora: Ana Virginia Quesada

3.3.1

Antecedentes generales sobre ETP y Formación Profesional Dual en Costa Rica

El cuestionamiento a los sistemas educativos es una materia común cuando hace referencia a las habilidades y competencias de las personas estudiantes que son demandadas desde la vida laboral. Es frecuente encontrar menciones a lo rápido que cambia el mercado laboral y a lo lento que lo hace la educación para ajustarse a las nuevas demandas. Por ello, en la mayoría de los países la relación entre educación y el sistema productivo es una máxima.

La educación y formación técnico profesional ha constituido una respuesta histórica para sobre llevar esta necesidad de ajuste, de modo que los esfuerzos

nacionales, en esta materia, se orientan a implementar iniciativas para fortalecer el subsistema de educación y formación técnico profesional con nuevas carreras y ofertas de aprendizaje para las personas estudiantes jóvenes y las personas adultas trabajadoras.

Este apartado trata sobre la evolución de la educación y formación técnico profesional en Costa Rica. Se destacan los principales hitos del contexto nacional que han configurado esta modalidad educativa y que permiten comprender su estado actual.

Para favorecer la comprensión, se especifican tres conceptos de uso



frecuente en este documento. Estas aproximaciones corresponden a la forma en la cual se conciben los términos en el contexto nacional y, particularmente, en las instituciones a cargo de los procesos de EFTP en el país.

► *Educación técnica profesional (ETP)*

La educación técnica profesional hace parte del subsistema de EFTP del sistema educativo costarricense. Según el Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y la Formación Técnico Profesional de Costa Rica (MNC-EFTP-CR), es la que imparten las instituciones educativas públicas del Ministerio de Educación Pública (MEP) y los colegios privados, como una

modalidad del ciclo diversificado de la educación media (Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnico Profesional de Costa Rica, 2018).

► *Formación profesional*

La Formación Profesional es un subsistema del sistema educativo nacional, comprende toda actividad institucionalizada, intencionada, organizada, sistematizada y planificada por organizaciones públicas y organismos privados acreditados, con el objetivo de formar a personas jóvenes y adultas en el desarrollo de competencias para el mundo del trabajo. Es asumida por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y por otros entes públicos y privados (Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnico Profesional de Costa Rica, 2018).

El Reglamento a la Ley Orgánica del INA N.º 6868, establece la conceptualización del término formación profesional, específicamente en el artículo 3, el cual indica: “A los efectos de la Ley Orgánica y del presente Reglamento, se entiende por capacitación y formación profesional un proceso permanente destinado a permitir a los individuos desarrollar aptitudes y adquirir o mejorar conocimientos y destrezas que los habiliten para participar en el mundo del trabajo de manera inteligente, comprendiendo el medio en que se desenvuelven e integrándose en él” (INA, 2018).

► *Educación y formación técnica dual (EFTP Dual)*

Se reconoce así al tipo de educación y formación técnico profesional (EFTP) con procesos de enseñanza-aprendizaje que favorecen el aprendizaje bajo la premisa de “aprender haciendo”; compartiendo beneficios y responsabilidades y en tiempos de alternancia entre la empresa o centro de formación que proporciona ambientes reales de aprendizaje y el centro educativo que forma en ambientes sistematizados, con el fin de dotar a la persona estudiante de las tres competencias requeridas por el sector empleador y las expectativas de la sociedad (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2019; Ley 9728. Educación y Formación Técnica Dual).

La EFTP dual corresponde a una modalidad dentro del marco de opciones de la oferta de EFTP que tienen a disposición las distintas instancias facultadas en el país para

impartirla. Su implementación se inició en 2019, posterior a la aprobación de la modalidad y a la entrada en rigor de la Ley 9728 que le da el sustento legal para su conformación, administración, ejecución, financiamiento y evaluación.

3.3.1.1 Contexto de la educación y la formación técnico profesional en Costa Rica

El origen de este tipo de educación se puede encontrar en las políticas del liberalismo del siglo XIX, que se extienden entre 1870 y 1949 (Alvarado et al., 2016). La primera experiencia formal registrada fue la creación de la Escuela de Artes y Oficios a inicios del siglo XX, la cual luego se transformó en el Colegio Vocacional de Artes y Oficios de Cartago (COVAO). Esta experiencia fue la base para la formulación en 1934 del decreto para la creación de la Escuela Técnica Industrial que se constituyó en la primera institución oficial de la EFTP.





A partir de 1949, –con la fundación de la Segunda República y la definición de la Constitución Política en el país–, se impulsaron los cambios políticos e institucionales en todos los ámbitos y se inició el desarrollo de la educación secundaria. En ese contexto, se inició la consolidación de la Educación Técnica y Vocacional (ETV), cuyo respaldo legal se consolidó en 1958, con la promulgación de la Ley Fundamental de la Educación, en cuyo artículo 17 reza: “La enseñanza técnica se ofrecerá a quienes deseen hacer carreras de naturaleza vocacional o profesional de grado medio para ingresar, a las cuales se requiera haber terminado la escuela primaria o una parte de la secundaria. La duración de dichas carreras y los respectivos planes de estudio serán establecidos por el Consejo Superior de Educación de acuerdo con las necesidades del país y con las características peculiares

de las profesiones u oficios. Se ofrecerán, además de la enseñanza técnica a que se refiere el párrafo anterior, a juicio del Consejo Superior de Educación, programas especiales de aprendizaje”. (Ley Fundamental de Educación, 1957).

Casi una década más tarde, en 1965 por medio de la Ley N.º 3506, se creó el INA como entidad autónoma, condición reformada en 1983 por en la Ley Orgánica del INA, en la cual INA se estableció como la institución oficial de formación profesional, cuya tarea es la promoción y el desarrollo de los servicios de capacitación y formación profesional (INA, 2018).

La educación técnica vocacional continuó su desarrollo como subsistema y, en 1994, con la aprobación de la Política Educativa hacia el Siglo XXI, cambió su nominación por educación técnica profesional (ETP). Desde la entrada del nuevo siglo, la ETP recibió un impulso importante, tanto en la cobertura y la cantidad de centros educativos, como en la dinamización de la oferta educativa. Asimismo, el desarrollo del INA y la participación de las instituciones para universitarias, las cuales están adscritas al subsistema de educación superior, pero se consideran como instituciones dedicadas a la educación y formación técnica profesional por ofrecer carreras técnicas completas para las personas egresadas de la educación diversificada, en modalidad académica.

En 1998 se creó el Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica para la Competitividad (SINETEC), (Decreto Ejecutivo 27113-MP-PLAN), como un órgano de desconcentración máxima del MEP, conformado por una serie de instituciones y entidades públicas y privadas que realizan actividades reconocidas oficialmente en el campo de la educación técnica, junto con diversos organismos del sector productivo que demandan recursos humanos especializados en el ámbito técnico-profesional. Entre sus objetivos están:

- a) Lograr el eficiente uso de los recursos disponibles del sector técnico-profesional.
- b) Atender las necesidades del sector productivo, presentes y futuras, en aquellas áreas que el mercado laboral demande, como medio para favorecer la modernización de los sectores primario, secundario y de servicios.
- c) Promover la educación técnica en sus diversos niveles y modalidades, para aumentar el prestigio de este tipo de estudios y con ello ampliar su cobertura.

A pesar de la importante función articuladora otorgada al SINETEC, y la necesidad de planeamiento y acción conjunta de todas las instancias participantes, diferentes informes del Estado de la Educación reclamaron su débil impacto (Programa Estado de la Nación, 2011).

Durante las dos últimas décadas, la EFTP experimentó importantes



© OEI

cambios, dado el interés oficial por el desarrollo de este tipo de educación y las necesidades del mercado. Consta en las metas establecidas en los planes nacionales de desarrollo (PND) ese interés por el subsistema. Cabe destacar la configuración de la oferta educativa y las reformas de los programas educativos en consecuencia. Con la creación del Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica para la Competitividad (SINETEC), se gestó una serie de propuestas que concluyeron con la adopción, en 2006, del **enfoque basado en normas de competencias laborales (EBNC)**. El propósito fue crear un marco que sirviera para equiparar y certificar la formación técnica profesional, independientemente si la persona



estudiante se formaba en el MEP o en el INA. Ese fue el antecedente de los estándares del Marco Nacional de Cualificaciones para la EFTP. Cabe resaltar que el SINETEC quedó obsoleto y en su lugar, en 2022, según el Decreto Ejecutivo N.° 43481 del 4 de abril de 2022, se creó el **Sistema Nacional de la Educación y Formación Técnica Profesional (SINEFOTEP)**.

En 2016, se publicó el Decreto Ejecutivo N.° 39851 MEP-MTSS, creándose la **Comisión Interinstitucional para la Implementación y Seguimiento del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica**, la cual, entre otras cosas, procurará la articulación de la oferta formativa y los mecanismos de acreditación (Decreto Ejecutivo N.° 39851 MEP-MTSS, 2016).

El marco fue una iniciativa que, entre otras, respondió a las recomendaciones dadas por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) en el informe *Revisión Destrezas más allá de la Escuela en Costa Rica: Revisiones de la OCDE sobre Educación y Formación Técnico Profesional* (Ministerio de Comercio Exterior, 2015), según las cuales el objetivo era atender las oportunidades de mejora detectadas en torno a la articulación de la educación y formación técnica profesional.

El proceso de elaboración de los diagnósticos realizados para la OCDE en el ámbito educativo, trajo a la discusión nacional, de manera contundente, la posibilidad de implementar la EFTP en modalidad dual. En 2017, se iniciaron diferentes esfuerzos para aprobar y otorgar el marco legal a esta modalidad. Las

discusiones giraron en torno a la viabilidad de la implementación, el cuestionamiento de las motivaciones que le daban origen, la injerencia de los organismos internacionales, las políticas globales y el desdibujamiento de la participación de los actores locales en las propuestas. A pesar de la diversidad de opiniones existía acuerdo en la necesidad de fortalecer el subsistema de la EFTP. Finalmente, en 2019 se aprobó la Ley N.º 9728, Ley de Formación Profesional Dual y su reglamento, dando un nuevo giro a la EFTP, como se detallará más adelante.

3.3.1.2 Vinculación con el modelo productivo

De acuerdo con la revisión histórica, se puede establecer una relación estrecha entre la educación y formación técnico profesional (EFTP)

y la concreción del modelo productivo, ya que esta modalidad educativa está diseñada para proporcionar habilidades y conocimientos prácticos que son relevantes para abastecer las necesidades de la industria y del mercado laboral. Algunos ejemplos que se pueden reseñar de esta relación son:

- ✦ El establecimiento de las escuelas técnicas y el desarrollo de programas de formación específicos para proporcionar habilidades y conocimientos prácticos a los trabajadores durante la Revolución Industrial en el siglo XIX, en áreas como la metalurgia, la mecánica y la ingeniería aumentó considerablemente.
- ✦ El énfasis que los países han colocado sobre la educación y formación técnico profesional a partir de la segunda mitad del siglo XX, dada la creciente demanda de trabajadores altamente cualificados en áreas como la electrónica, la informática y la ingeniería mecánica, que se ha convertido en una parte esencial para el logro la competitividad y la creación oportunidades de empleabilidad en el mercado laboral.



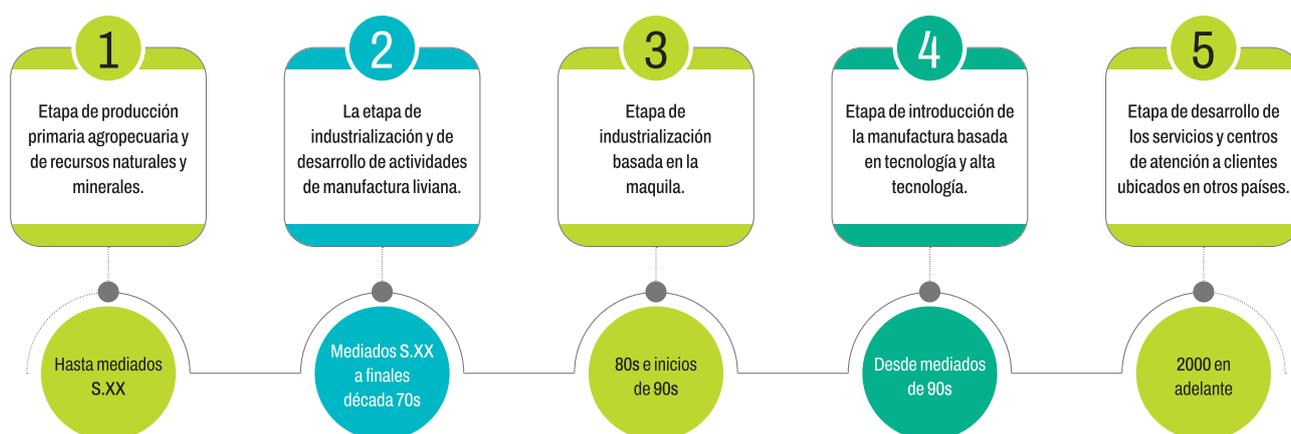


En definitiva, la educación y formación técnico profesional en Costa Rica ha sido una parte importante del modelo productivo durante varias décadas. Desde la década de 1970, en el país se han implementado políticas y programas orientados a mejorar la EFTP con el objetivo de desarrollar las habilidades y conocimientos prácticos necesarios para satisfacer las necesidades del desarrollo industrial y empresarial. Hacia finales de la década de los noventa, el país experimentó una creciente demanda de trabajadores altamente cualificados en áreas como la tecnología de la información, la electrónica, la manufactura avanzada y otros sectores de la economía, por lo que, desde entonces, la EFTP se ha posicionado en un lugar de preferencia como medio para favorecer un modelo productivo orientado hacia la innovación y la tecnología.

En la Figura 14 se distinguen cinco etapas que permiten analizar la vinculación existente entre el modelo productivo y la educación técnica profesional.



Figura 14
Clasificación de etapas EFTP - Costa Rica



Nota. Etapas definidas por Cruz, 2010 (Guzmán, 2011).

Etapa 1: la etapa de producción primaria agropecuaria y de recursos naturales y minerales (desde inicios hasta mediados del siglo XX). En este periodo se abrieron los primeros colegios de artes y oficios, como el COVAO, que orientaron el aprendizaje al trabajo individual, artesano u obrero, de industria primaria básica: alimentos, aserraderos, talleres mecánicos, mueblerías artesanales, imprentas, entre otras.

Etapa 2: la etapa de industrialización y de desarrollo de actividades de manufactura liviana, en el marco de la entrada al Mercado Común Centroamericano, mediante empresas nacionales y subsidiarias de transnacionales dedicadas a la producción y ensamble bajo licencia (de mediados del siglo XX a fines de la década de los setenta). En esta etapa, la educación técnica era impartida en los nuevos colegios



técnicos profesionales y la formación profesional. Particularmente con la creación del INA, se orientó hacia actividades industriales incipientes, como metalmecánica de ensamblaje; tubería y equipos industriales básicos; electricidad industrial y de edificaciones; mecánica de precisión; mecánica automotriz; ebanistería e industria del mueble con producción en serie o similar; producción gráfica de mayor calidad industrial y comercial, diferente de la imprenta artesanal. Se iniciaron las carreras de Administración y Contabilidad.

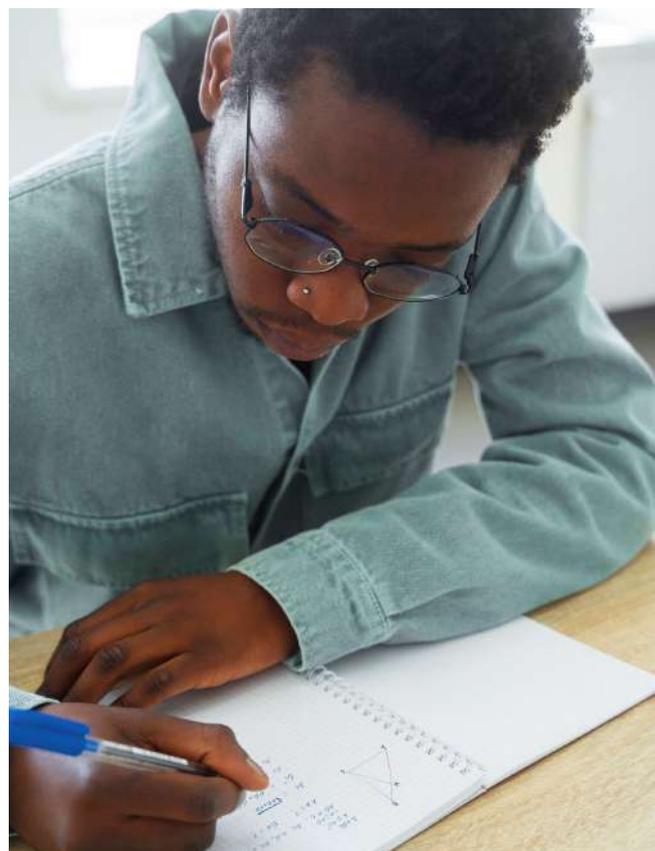
Etapa 3: la etapa de industrialización basada en la maquila, especialmente en zonas francas y parques industriales, así como en la agricultura de exportación de productos no

tradicionales, como flores y follajes (desde la década de los ochenta hasta inicios de los años noventa). En este período se formaron técnicos de nivel medio para los sectores agropecuario tradicional y de agroexportación, así como para la agroindustria y las industrias de manufactura y de ensamblaje o maquila.

Etapa 4: la etapa de introducción de la manufactura basada en tecnología y alta tecnología, con requisitos de capacitación que superaron la formación obtenida por los graduados de la educación técnica y ha sido un reto para los sistemas de formación (desde mediados de la década de los noventa hasta la fecha). En esta etapa, la EFTP enfrenta el desafío de desarrollar

nuevas competencias en los/as estudiantes, ligadas a la informática, los sistemas de manufactura y el manejo de materiales, así como a las destrezas de comunicación en inglés y a la redacción de informes técnicos, entre otras. Un hito de este periodo fue la entrada en operación de la empresa Intel, en 1998, a partir de la cual se establecieron programas académicos que vincularon a esa firma con algunos colegios técnicos, colegios universitarios, así como con la Universidad de Costa Rica y el Instituto Tecnológico, que influyeron en la modernización curricular de varias carreras técnicas, tecnológicas y de ingeniería. También las universidades públicas y privadas ampliaron sus ofertas de formación de técnicos de nivel medio y superior. Con la llegada de inversión extranjera en alta tecnología, proliferaron las cadenas de producción con las pymes locales, por lo que se asumió el “emprendimiento” o espíritu emprendedor como un enfoque y eje transversal de los programas de estudio.

Etapa 5: la etapa de desarrollo de los servicios y centros de atención a clientes ubicados en otros países, en los que además de los conocimientos informáticos básicos, se deben realizar procesos administrativos de *back office* (desde inicios de la década del 2000 hasta la fecha). En esta fase, la EFTP se orienta a desarrollar competencias para la comunicación oral en otros idiomas, la redacción de informes técnicos, la prestación de servicios de contabilidad, así como la maquila de



ingeniería de *software*. El MEP amplía la oferta de especialidades técnicas en la educación diversificada y, el INA, abre programas dirigidos a egresados de la enseñanza secundaria.

Como se aprecia en la definición de las etapas anteriormente descritas, la estructura de la producción nacional ha sufrido transformaciones importantes en los últimos veinte años. Se diversificó la base productiva, dado el crecimiento de las industrias relacionadas con la alta tecnología y la profundización de la apertura al comercio internacional. Estas transformaciones han acelerado el tránsito de una economía basada en las actividades primarias, a otra en la cual el sector terciario figura como el más dinámico. Estos cambios son



... la tasa de desempleo para personas con educación técnica y profesional fue significativamente menor... (INEC, 2021).

claves para comprender las nuevas demandas del mercado laboral

Algunos datos estadísticos recientes confirman la importancia de la educación y formación técnico profesional en Costa Rica y su relación con el mercado laboral. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), la tasa de desempleo en Costa Rica para el cuarto trimestre de 2021 fue del 11,9%. Sin embargo, la tasa de desempleo para personas con educación técnica y profesional fue significativamente menor, del 6,9%. (INEC, 2021).

De acuerdo con el informe anual INA, correspondiente al 2020, se impartieron un total de 36.921 cursos de formación técnica y profesional, en los cuales participaron más de 260.000 personas (INA, 2020). En un estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), se identificó que el 40% de los/as empleadores/as en Costa Rica tienen dificultades para encontrar trabajadores/as con las habilidades y conocimientos técnicos necesarios para desempeñar sus trabajos. Este estudio resaltó la importancia de la educación y formación técnico profesional para mejorar la capacidad de los trabajadores y satisfacer las necesidades del mercado laboral (BID, 2017).

A pesar de los esfuerzos que en Costa Rica se han hecho para consolidar la EFTP, se sabe que muchos empleadores y empresas con frecuencia reportan dificultades



para encontrar personas calificadas para la realización de ciertas tareas, lo que evidencia un desequilibrio entre las oportunidades laborales y los programas de formación técnica profesional que se ofrecen. Con recurrencia los informes del Estado de la Nación y el Estado de la Educación, las cámaras de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP), los informes internacionales de la OCDE, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), por mencionar algunas fuentes, han

analizado la situación de la educación técnica y profesional en el país y han puesto en evidencia las alternativas y los riesgos de los índices de empleabilidad y productividad, sobre todo, haciendo referencia a ciertos grupos de población y ciertos sectores de la economía nacional, como es el caso de las personas jóvenes, las mujeres, la personas en zonas rurales y costeras, así como el sector agrícola y otros de gran importancia. Por ejemplo, según la encuesta de expectativas de empleo para el primer periodo del 2023, a pesar del fuerte optimismo para contratar que posee Costa Rica, siendo uno de los países mejor posicionados a nivel global, enfrenta una escasez de talento donde el 66% de los empleadores reportan dificultades para encontrar personas con las habilidades necesarias. (Manpower Group, 2023).

En ese escenario de discusión nacional surgió la necesidad de integrar la educación y formación profesional dual a la EFTP que el país ha venido haciendo desde muchas décadas atrás. Con todo, la educación dual cobra importancia como una estrategia para mejorar la calidad de la educación y para aumentar la empleabilidad de las personas en el mercado laboral. Se señala que la educación dual permite una formación más integral y práctica, ya que combina la enseñanza teórica en un centro educativo con la formación práctica en una empresa. Sin embargo, también se reconoce que la educación dual enfrenta desafíos importantes en su implementación

y en su expansión a nivel nacional. Entre estos desafíos, se mencionan la necesidad de coordinación entre las diferentes instancias, instituciones y actores involucrados en la educación dual, la necesidad de contar con una oferta de programas de educación dual en todas las regiones del país y la necesidad de fortalecer la formación y capacitación de las personas docentes y tutoras que participan en este tipo de educación.

3.3.1.3. Estructura de la educación técnica profesional

La EFTP, de acuerdo con lo establecido en el Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación Técnica Profesional de Costa Rica (2019), se desarrolla en el país por medio de dos subsistemas:

- ✦ La educación técnica profesional (ETP) impartida por el Ministerio de Educación Pública y los colegios privados, como una modalidad del ciclo diversificado de la educación media.
- ✦ La formación profesional desarrollada por el Instituto Nacional de Aprendizaje, las empresas y las organizaciones privadas.

Ambos subsistemas se encuentran habilitados para desarrollar programas de la EFTP en alternancia, según se establece en la Ley de Educación y Formación Profesional Dual N.º 20786 que se detallará más adelante.



➤ *Subsistema de educación técnica profesional del MEP*

La educación técnica es un subsistema del sistema educativo formal, cuya rectoría es del Ministerio de Educación Pública. El MEP promueve la formación especializada de las personas estudiantes, ofreciéndoles la posibilidad de insertarse con mayor facilidad al mercado laboral. En esta modalidad educativa, las personas estudiantes pueden optar, en forma simultánea, por el título de Bachiller en Educación Media y el de Técnico en el Nivel Medio en alguna de las siguientes modalidades: Comercial y Servicios, Agropecuaria o Industrial (MEP, 2022).

El MEP ofrece la posibilidad de obtener un título de técnico medio según tres modalidades, tal como se detalla en la Tabla 5.



Tabla 5

Modalidades para la obtención del título de técnico medio en los servicios de EFTP ofrecidos por el MEP - Costa Rica

Educación diversificada en Colegios Técnico Profesionales (CTP)	Sección nocturna	Plan a dos años
<ul style="list-style-type: none"> ● Hace parte de la educación diversificada (décimo, undécimo y duodécimo año) ● La formación se imparte en conjunto con la formación académica. ● Se opta por los títulos de bachillerato en educación media y técnico medio. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se dirige a personas estudiantes que concluyeron la educación diversificada en otra modalidad y poseen el bachillerato de educación media, pero están interesadas en una formación en una especialidad técnica para obtener un título de técnico medio. ● También pueden acceder personas estudiantes que han finalizado la educación general básica y están matriculadas en alguna modalidad de formación académica para obtener el título de bachillerato de enseñanza media. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se dirige a personas estudiantes que cuentan con la aprobación de la educación diversificada, pero tienen pendiente la aprobación de las pruebas nacionales de bachillerato. ● Durante los dos años presentan las pruebas pendientes.

Nota. Las modalidades de sección nocturna y plan a dos años solo consideran el ciclo de educación diversificada, por lo que las personas participantes deben haber concluido la educación general básica (MEP, 2015a y 2017a).

El plan de estudios en los CTP contempla seis niveles. Los niveles séptimo, octavo y noveno conforman el Tercer Ciclo de la Educación General Básica y los niveles décimo,

undécimo y duodécimo la educación diversificada. En el tercer ciclo, el plan de estudios se compone de asignaturas académicas, talleres exploratorios y cursos de inglés con

énfasis en la conversación. Para los niveles de la educación diversificada, el plan de estudios comprende las asignaturas académicas, las subáreas tecnológicas, los cursos de inglés, 320 horas dedicadas a la realización de una práctica supervisada o la realización de un proyecto.

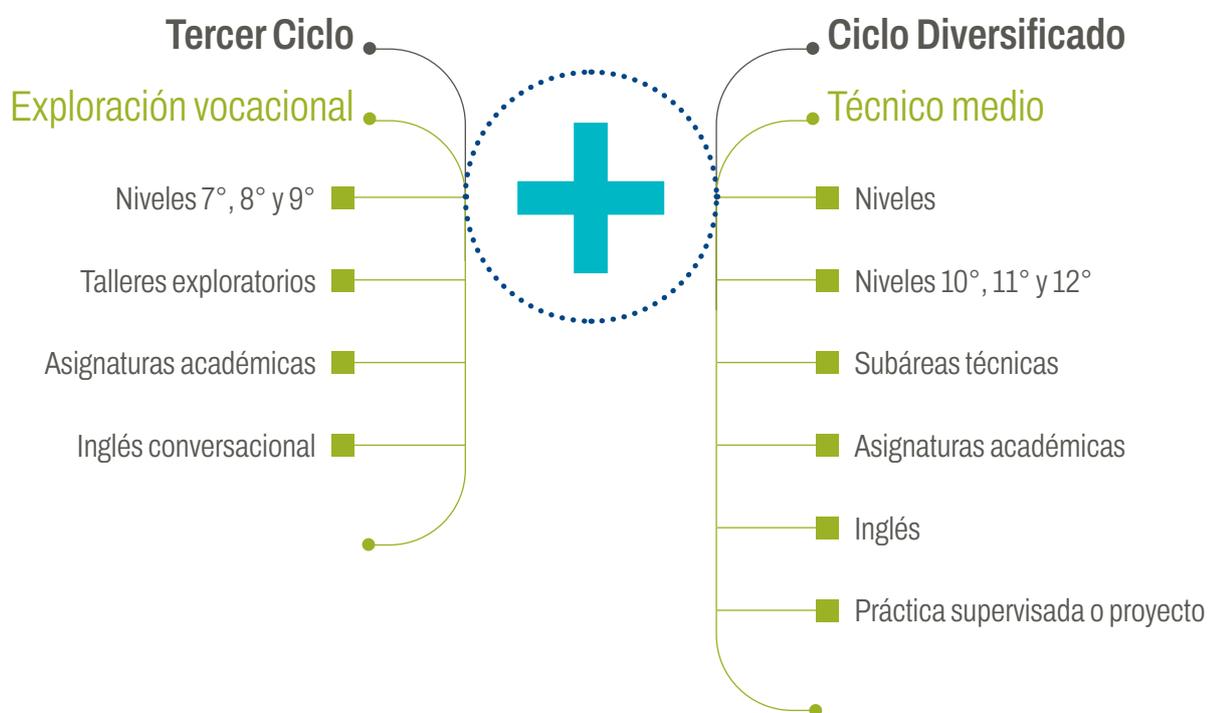
La oferta de exploración vocacional se organiza en tres talleres exploratorios: dos talleres de orientación vocacional por cada nivel y un taller de inglés con énfasis en la conversación.

En el caso del ciclo diversificado, se dedican 21 horas por semana a las asignaturas académicas, 3 al inglés y 24 horas a las subáreas tecnológicas. Están establecidas dos jornadas lectivas de seis lecciones de 40 minutos cada una para las asignaturas académicas, de cuatro lecciones de 60 minutos para las



asignaturas de las áreas tecnológicas de las especialidades técnicas en las secciones diurnas y de 45 minutos para el área tecnológica en las secciones nocturnas. La configuración del plan de estudios se resume en la Figura 15.

Figura 15
Configuración del plan de estudios de la EFTP - Costa Rica



Nota. (MEP, 2015a).



El subsistema de EFTP del MEP, es dirigido por la Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras (DETCE). A partir de la reestructuración interna del MEP, por Decreto Ejecutivo N.º 38170-MEP, se creó esa instancia la cual sustituyó las funciones del Departamento de Educación Técnica de la Dirección de Desarrollo Curricular (Estado de la Nación, 2018). Según este decreto, la DETCE es una dirección perteneciente al nivel director del Viceministerio Académico y es “el órgano técnico responsable de analizar, estudiar, formular, planificar, asesorar, investigar, evaluar y divulgar todos los aspectos relacionados con la educación técnica profesional en Tercer Ciclo y Educación

Diversificada, así como promover programas y proyectos para potenciar su vinculación con los mercados laborales” (Decreto Ejecutivo N.º 38-170 MEP, 2014).

A la DETCE la conforman tres departamentos: el Departamento de Especialidades Técnicas, el Departamento de Vinculación con la Empresa y la Comunidad, y el Departamento de Gestión de Empresas y Educación Cooperativa. De acuerdo con lo establecido en el artículo 90 del Decreto Ejecutivo N.º 38-170 MEP, 2014 (incisos d y e derogados por otras legislaciones) las funciones de la DETCE son:

- a) Dirigir la prestación del servicio de educación técnica profesional en el nivel de Tercer Ciclo y Educación Diversificada, además, de todos aquellos programas de estudios relacionados con la educación técnica que forman parte de la oferta educativa del MEP, de conformidad con lo autorizado por el Consejo Superior de Educación (CSE).
- b) Impulsar el desarrollo de las capacidades para la formación de empresarios entre los estudiantes del sistema educativo público.
- c) Propiciar iniciativas que permitan fortalecer y consolidar escenarios de vinculación con el sector productivo, como una estrategia para mantener actualizada la oferta educativa

- d) Definir y establecer, en coordinación con la Dirección de Desarrollo Curricular, todos los aspectos relacionados con el currículo de la educación técnica profesional en Tercer Ciclo y Educación Diversificada.
- e) Coordinar con el Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano, todos los aspectos relacionados con la capacitación del personal docente de la educación técnica profesional en Tercer Ciclo y Educación Diversificada.
- f) Realizar recomendaciones y proponer directrices y políticas a las autoridades superiores, en educación técnica y formación de empresarios, con el fin de que sean presentadas al CSE para su autorización.
- g) Contribuir a la formulación del Programa Nacional de Educación Técnica y promover su ejecución.
- h) Mantener actualizada la oferta educativa de los colegios técnicos y de todo ente del MEP que brinde programas de Educación Técnica, de acuerdo con lo autorizado por el CSE.
- i) Promover la cooperación de organismos nacionales e internacionales, tanto públicos como privados, para impulsar programas y proyectos de apoyo a la Educación Técnica y el Desarrollo de Capacidades Emprendedoras, en coordinación con la Dirección de Asuntos Internacionales y Cooperación.
- j) Formular el Plan Operativo Anual (POA) de la Dirección y el correspondiente anteproyecto de presupuesto, de acuerdo con las prioridades institucionales y del sector educación, así como remitirlos al viceministro académico para su aprobación.
- k) Establecer los Manuales de Procedimientos requeridos para el funcionamiento de la Dirección y sus dependencias, así como para la prestación de los servicios y la realización de trámites bajo su responsabilidad, previo visto bueno del viceministro académico.
- l) Dictar los lineamientos técnicos, directrices y manuales de procedimientos requeridos para la asignación, ejecución, supervisión y control de los fondos públicos provenientes de la Ley N.º 7372 de nombre “Ley para el financiamiento y desarrollo de la Educación Técnica Profesional”, previstos para el financiamiento de los Colegios Técnicos Profesionales (CTP). Coordinar lo que corresponda con la Dirección de Desarrollo Curricular y el Departamento de Apoyos Educativos para el Estudiantado con Discapacidad, en atención a lo establecido en la normativa relacionada.
- m) Otras funciones inherentes, relacionadas con el ámbito de su competencia y atribuciones, asignadas por el superior jerárquico. (Decreto Ejecutivo N.º 38-170 MEP, 2014).



© OEI



El coordinador con la empresa es el enlace entre las empresas y organizaciones y el centro educativo. Además, es responsable por la verificación de las horas de práctica profesional y debe trabajar en estrecha relación con la persona encargada de supervisar la práctica de la persona estudiante en la empresa.

Para la prestación de los servicios de EFTP la DETCE cuenta con instancias locales e institucionales para que garanticen la pertinencia y calidad de la oferta educativa. En los CTP existe la figura del coordinador con la empresa, quien se encarga de coordinar, supervisar, controlar y promocionar la calidad de la educación técnica, mediante el diseño y ejecución de un proceso de vinculación y seguimiento a la demanda del sector productivo. El coordinador con la empresa es el enlace entre las empresas y organizaciones y el centro educativo. Además, es responsable por la verificación del cumplimiento de las 320 horas de la práctica profesional, según se establezca en el calendario escolar, por lo que debe trabajar en estrecha relación con la persona encargada de supervisar la práctica de la persona estudiante en la empresa.

Otra instancia con la que cuenta la DETCE, son los Consejos Regionales de Vinculación con la Empresa y la Comunidad (CORVEC). El CORVEC es un órgano colegiado, de carácter consultivo, que coordina programas, proyectos y servicios de apoyo con la DETCE, con el fin de potenciar la educación técnica profesional de una zona geográfica determinada. Los consejos están integrados por directores regionales de educación, directores de colegios técnicos profesionales, IPEC y CINDEAS, coordinadores con la empresa, coordinadores técnicos, coordinadores académicos, orientadores, representantes del sector empresarial y

de la DETCE (Ministerio de Educación Pública, 2021). Actualmente funcionan catorce CORVEC en el territorio nacional, tal como se detalla en la Tabla 6.



Tabla 6 ● Distribución de los CORVEC, según la Dirección Regional de Educación - Costa Rica

CORVEC	Dirección Regional de Educación
Caribe	Guápiles, Limón y Sulá
Chorotega	Peninsular Nicoya, Peninsular y Santa Cruz
Corveca	Alajuela
La Amistad	Grande de Térraba y Pérez Zeledón
Entre Volcanes y Café	Cartago, Los Santos y Turrialba
Fetsur	Coto y Grande de Térraba
Heredia	Heredia
Llanuras y Montañas del Norte	San Carlos, Sarapiquí y Zona Norte-Norte
Nahualt Chorotega	Cañas, Liberia y Zona Norte-Norte
Pacífico Central	Aguirre y Puntarenas
Puriscal Unido	Puriscal
San José Global	San José Central, San José Norte y San José Oeste
Técnicos de Occidente	Occidente
Unidos por la Excelencia	Desamparados

Nota. Ministerio de Educación (2022).

Bajo el enfoque por competencias, los lineamientos curriculares del modelo procuran organizar y coordinar el sistema nacional de formación profesional, así como propiciar la articulación con la Educación Técnica y la Educación Superior (diplomado) en el sistema educativo nacional.

La oferta de especialidades técnicas aprobada por el Consejo Superior de Educación para el 2023, corresponde a sesenta opciones, distribuidas en las tres modalidades de formación: agropecuaria, industrial y comercial y servicios.

► ***Subsistema de formación profesional a cargo del INA, las empresas y las organizaciones privadas***

El Instituto Nacional de Aprendizaje es la institución oficial de formación profesional en Costa Rica. Es una entidad autónoma creada por la Ley N.º 3506 del 21 de mayo de 1965 y reformada por su Ley Orgánica N.º 6868 del 6 de mayo de 1983. Esta ley fue reformada por la Ley N.º 7983 “Protección al Trabajador” del 18 de febrero, 2000, la cual afectó, en su artículo 89, los aspectos relativos al financiamiento institucional. Asimismo, la Ley N.º 8262 del 17 de mayo de 2002 “Fortalecimiento de las

Pequeñas y Medianas Empresas”, adicionó algunos cambios a la Ley Orgánica del INA.

Según lo establece su Ley Orgánica, la institución promueve y desarrolla los servicios de capacitación y formación profesional, la Ley de Aprendizaje N.º 4903, establece que el INA regula el Sistema Nacional de Aprendizaje (INA, 2018).

La principal tarea de la institución es promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de las personas en todos los sectores de la producción para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo en Costa Rica, mediante acciones de formación, capacitación, certificación y acreditación para el trabajo productivo, sostenible, equitativo, de alta calidad y competitividad.

En 2018, la Junta Directiva del INA, aprobó un nuevo modelo curricular



a partir del cual la institución inició un proceso de transición para su puesta en práctica en el 2021. La implementación del nuevo modelo, denominado “Modelo Curricular para la Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje”, inició con la ejecución de algunos servicios alineados a los nuevos estándares de cualificación derivados de la aprobación Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional (INA, 2018).

El nuevo modelo curricular, además de alinear los servicios del INA con el MNC-EFTP-CR, reorienta los servicios de la formación profesional hacia el desarrollo de competencias, tal como fue recomendado por la Organización Internacional del Trabajo y en el Congreso Internacional sobre Educación y Formación Técnica Profesional organizado por la Unesco, con el propósito de responder, de mejor manera, a las exigencias de los mercados laborales. Asimismo, con el modelo el INA procura responder a las recomendaciones realizadas por la OCDE, sobre educación técnica y formación profesional en Costa Rica (INA, 2018).

En el modelo se definen el marco legal, conceptual y filosófico, así como la nueva estructura de servicios de capacitación y formación profesional del INA. El modelo se fundamenta en la necesidad institucional de: “Fortalecer la determinación de necesidades económicas y sociales



a nivel nacional, que permitan generar servicios de capacitación, certificación y formación profesional oportunos, innovadores, pertinentes, flexibles. Además de consolidar los procesos de administración y evaluación curriculares, como aspectos primordiales para la toma de decisiones y el mejoramiento continuo” (INA, 2018).

Bajo el enfoque por competencias, los lineamientos curriculares del modelo procuran organizar y coordinar el sistema nacional de formación profesional, así como propiciar la articulación con la Educación Técnica y la Educación Superior (diplomado) en el sistema educativo nacional. En el modelo

se incluye el concepto “vigilancia estratégica” que institucionalmente se conceptualiza como “la observación, captación y análisis de la información recolectada del entorno nacional o internacional, que permita la valoración del conocimiento hacia la toma de decisiones relacionadas con la investigación, el diseño, la administración y la evaluación curricular”. Según esto, el INA podrá responder a las necesidades emergentes en el mercado y tomar decisiones sobre el desarrollo de una investigación cuantitativa y/o cualitativa más detallada que permita detectar los requerimientos en formación profesional, así como emplear estándares para orientar el diseño e implementación de la oferta de servicios de formación.

La estructura de los servicios de formación profesional propuesta en el nuevo modelo curricular establece tres tipos fundamentales:

- a) La formación.
- b) La capacitación.
- c) La certificación de competencias.

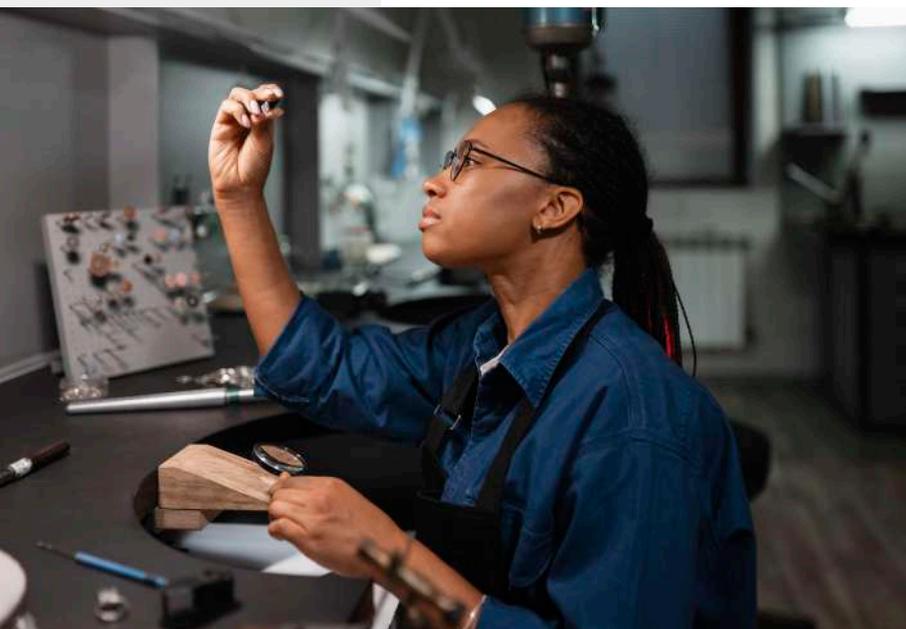
Cada uno tiene una clasificación según el formato de impartición, tal como se detalla en Tabla 7.



Tabla 7
Estructura de la oferta de servicios de capacitación y formación profesional, según el nuevo modelo curricular - Costa Rica

Servicio	Formato
Formación	<ul style="list-style-type: none"> ● Programas Educativos ● Programas de Habilitación
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ● Cursos ● Asistencias Técnicas ● Acompañamiento Empresarial
Certificación de Competencias	<ul style="list-style-type: none"> ● Pruebas de certificación

Nota. (INA, 2018).



La formación es un servicio orientado a desarrollar, de manera integral, las competencias requeridas por una persona para desempeñarse en una ocupación. Este servicio otorga niveles de cualificación y se concreta mediante dos tipos de programas educativos conformados por módulos: programas educativos y programas de habilitación. En su caso, los programas educativos son un conjunto o secuencia coherente de actividades educativas diseñadas y organizadas para lograr un objetivo predeterminado de aprendizaje o para llevar a cabo un conjunto específico de tareas educativas a lo largo de un periodo sostenido de tiempo. Su objetivo es el mejoramiento de conocimientos, destrezas y competencias dentro de un contexto personal, cívico, social o laboral. Por su parte, los programas de habilitación son un tipo de servicio dirigido al desarrollo de una competencia específica, requerida por una persona para incorporarse a corto plazo en el mercado laboral. Este servicio, requiere el diseño de un

programa de habilitación a partir de las competencias específicas establecidas en el estándar de cualificación y debe tener empleabilidad en el mercado laboral. El INA forma en los cuatro primeros niveles de cualificación descritos en el MNC-EFTP-CR para la consecución de los niveles Técnico 1, Técnico 2, Técnico 3 y Técnico 4 (INA, 2018).

La capacitación es un servicio orientado hacia el mejoramiento, complementación y especialización de las capacidades requeridas para mejorar el desempeño laboral de una persona. Este servicio no otorga ningún nivel de cualificación y se ejecuta mediante la realización de cursos, la asistencia técnica y el acompañamiento empresarial. Un curso es un servicio dirigido a la actualización o complementación de las competencias laborales. La asistencia técnica es un servicio dirigido a personas que laboran en organizaciones de diversa naturaleza, con el fin de dotarles de herramientas para la solución de problemas específicos que, a su vez, permitan mejorar o incrementar la innovación, productividad y calidad de los servicios y productos que desarrollan. Mientras que el acompañamiento empresarial es un servicio que incluye la capacitación, la asistencia técnica como eje transversal en cualquiera de las etapas del ciclo de vida de los proyectos empresariales es un apoyo para mejorar su competitividad y sostenibilidad.

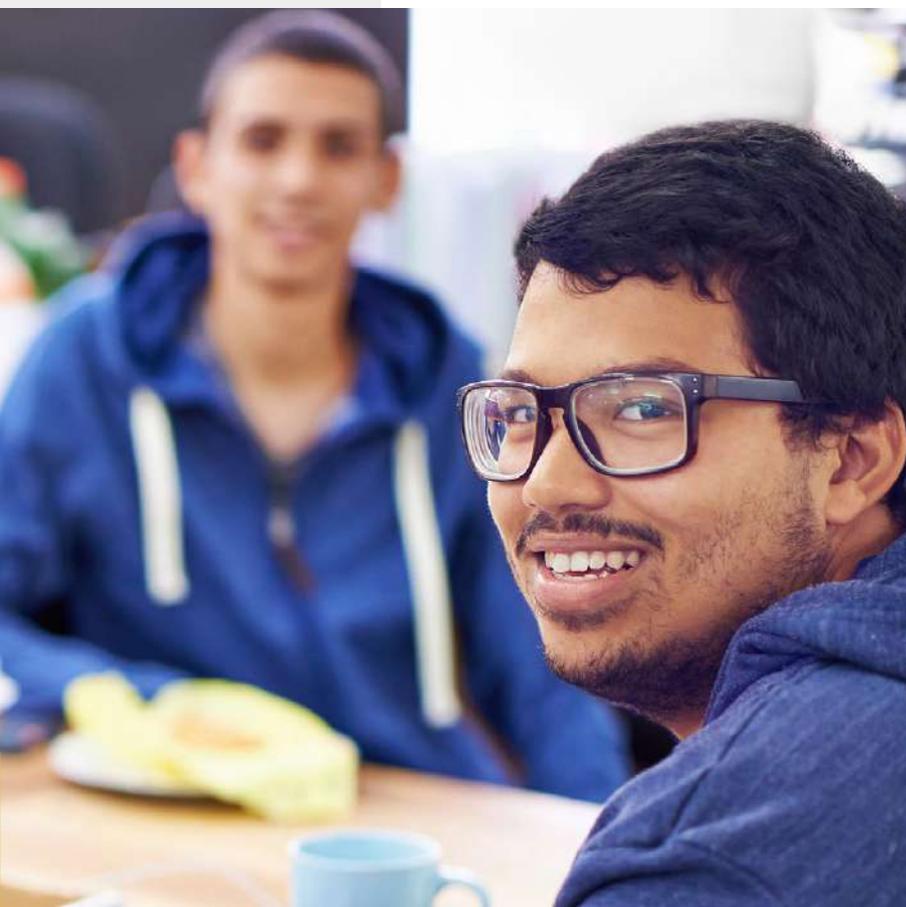
La certificación de competencias es un tipo de servicio dirigido a reconocer oficialmente las competencias que posee una persona en una ocupación, indistintamente de la forma como las haya adquirido. Mediante este servicio, la persona que se haya certificado en todas las competencias específicas derivadas del Estándar de Cualificación tiene la oportunidad de optar por el nivel de cualificación que este otorga. Para conseguirlo, la persona se somete a la prueba de certificación; un dispositivo que contiene los instrumentos de evaluación y describe las condiciones requeridas para la ejecución del proceso de evaluación para la certificación por competencias. Las pruebas se diseñan a partir de una competencia específica (CE) incluida en un Estándar de Cualificación aprobado o con base en una Unidad de Competencia derivada de una CE. También puede diseñarse a partir de una competencia laboral no derivada de un Estándar de cualificación.

Los distintos servicios de formación, capacitación y certificación provistos por el INA pueden tomarse en las tres modalidades disponibles: presencial, en línea y en forma híbrida.

El nivel 5 de MNC-EFTP-CR corresponde formarlo a instituciones educativas, públicas y privadas del nivel de educación superior, entre las cuales pueden citarse las universidades y las llamadas instituciones parauniversitarias. Al respecto de estas últimas, el artículo 2 de la Ley N.º 6541, del 19 de

noviembre de 1980, considera como instituciones de educación superior parauniversitaria, las reconocidas así por el Consejo Superior de Educación; cuyo objetivo principal es ofrecer carreras cortas, otorgando un diploma de pregrado, denominado "Diplomado", cuya formación tiene una duración de dos o tres años y se dirige a personas con el diploma aprobado de Bachiller en Educación Media (Ley N.º 6541, 1980). Se considera así que el nivel de las carreras de educación superior parauniversitaria es intermedio, por estar ubicado entre la educación diversificada y la educación superior universitaria.





En Costa Rica existen dos tipos de instituciones educativas para universitarias:

✦ **Las públicas**, que son administradas y financiadas mediante recursos estatales, donaciones y la matrícula del estudiantado. En la actualidad, solo existen dos instituciones públicas, ellas son el Colegio Universitario de Cartago (CUC) y el Colegio Universitario de Limón (CUN-LIMÓN), las instituciones de este tipo existentes con anterioridad fueron absorbidas con la creación de la Universidad Técnica Nacional (UTN).

✦ **Las privadas**, que son empresas cuyo giro comercial es la educación y obtienen el financiamiento de la matrícula de las personas estudiantes. A las parauniversitarias privadas que mantienen convenio con una universidad, se le otorga el estatus de Colegio Universitario.

En relación con el desarrollo de la EFTP en el nivel de la educación superior, cabe destacar la creación de la Universidad Técnica Nacional (UTN), en el 2008. La UTN se creó como la quinta universidad pública de Costa Rica, mediante la Ley N.º 8638 de 14 de mayo del 2008 (Ley Orgánica de la Universidad Técnica Nacional, Ley N.º 8638, 2008).

Actualmente, la universidad tiene su sede central en la provincia de Alajuela y cuenta con otras cuatro sedes regionales localizadas en Puntarenas, Guanacaste, San Carlos y Atenas. También cuenta con un Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa especializado en la formación de personas docentes para la impartición de la educación técnica en todos los niveles.

La UTN integró en su conformación el Colegio Universitario de Alajuela (CUNA); el Centro de Investigación y Perfeccionamiento de la Educación Técnica (CIPET); la Escuela Centroamericana de Ganadería (ECAG); el Colegio Universitario de Puntarenas (CUP); el Colegio Universitario de Riego y Drenaje del Trópico Seco (CURDTS); y el Centro de Formación de Formadores y de Personal

Técnico para el Desarrollo Industrial de Centroamérica (CEFOF).

Con la UTN se aumentó la respuesta a la demanda del sector productivo nacional de ampliar la cobertura de las especialidades técnicas a nivel de diplomado en el país, según lo señalado en el Tercer Informe sobre el Estado de la Educación (PEN, 2011). Por tal razón, en el Estatuto Orgánico de la UTN se establece como responsabilidad de la Universidad el desarrollo de carreras cortas en el nivel de pregrado, con un perfil técnico claramente definido, las que facultan para el desempeño profesional y la inserción laboral adecuada. Estas carreras de diplomado hacen parte de la oferta de las carreras de grado que ofrece la Universidad y pueden articularse con los programas de EFTP que ofrecen el MEP y el INA respectivamente.

3.3.2

Marco regulatorio sobre ETP y Formación Profesional Dual en Costa Rica

La educación en general, –así como la educación y formación técnica profesional en particular–, están reguladas por múltiples leyes y normativas específicas promulgadas para garantizar que todos los ciudadanos tengan acceso a una educación de calidad, que se ajuste a las necesidades y expectativas de la sociedad. Pero, se puede afirmar, que los instrumentos que se presentan a



continuación articulan un marco legal fundamental para comprender los alcances de la EFTP en la sociedad costarricense, los cuales se detallan a continuación.

► *Constitución Política de Costa Rica*

Es el documento principal que establece el marco legal para la

educación en el país. Fue promulgada el 7 de noviembre de 1949 y el artículo 78 de este documento es el eje principal de cualquier otra ley o norma. En este se establece que la educación es un derecho fundamental para todos los ciudadanos, garantizado por el Estado. Según el artículo 78:

La educación preescolar, general básica y diversificada son obligatorias y, en el sistema público, gratuitas y costeadas por la Nación. En la educación estatal, incluida la superior, el gasto público no será inferior al ocho por ciento (8%) anual del producto interno bruto, de acuerdo con la ley, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 84 y 85 de esta Constitución. El Estado facilitará el acceso tecnológico a todos los niveles de la educación, así como prosecución de estudios superiores a quienes carezcan de recursos pecuniarios. La adjudicación de las becas y los auxilios estará a cargo del Ministerio del ramo, por medio del organismo que determine la ley. (Constitución Política, 1949)

► Ley Fundamental de Educación

La Ley establece las bases para el sistema educativo, describiendo sus objetivos, organización, estructura y financiamiento. Fue promulgada según la Ley N.º 2160 del 27 de agosto de 1957. Esta ley establece los principios y objetivos de la educación en Costa Rica, como reza el artículo 1:



Todo habitante de la República tiene derecho a la educación y el Estado la obligación de procurar ofrecerla en la forma más amplia y adecuada. Por lo que se deberá estimular y fomentar en los educandos el aprecio por el ejercicio de los derechos humanos y la diversidad lingüística, multiétnica y pluricultural de nuestro país. (Ley Fundamental de Educación, 1957)



En la ley se establecen los fines de la educación costarricense; los niveles del sistema educativo y sus finalidades; la dirección general del sistema educativo otorgada al Consejo Superior de Educación y sus funciones; la gratuidad y obligatoriedad de la educación; la autonomía, los alcances, servicios y financiamiento de la educación superior; los alcances y aseguramiento de la formación docente; los alcances de la educación especial y de la educación privada; algunos alcances laborales de las personas que trabajan en educación; los alcances de las juntas administrativas y las juntas de educación, además de las funciones de extensión cultural del Ministerio de Educación Pública.

En relación con la educación media, la Ley Fundamental de Educación (1957) señala que la enseñanza media comprende el conjunto de estructuras o modalidades destinadas a atender las necesidades educativas tanto generales como vocacionales de los adolescentes, y se desarrollarán las habilidades y aptitudes que le permitan orientarse hacia algún campo de actividades vocacionales o profesionales. Además, los artículos 17 y 18 de esta ley se refieren, particularmente, a la educación técnica indicando que esta se ofrecerá a quienes tengan interés en carreras de naturaleza vocacional o profesional de grado medio, debiendo haber finalizado la escuela primaria o una parte de la secundaria. Establece que la duración de las carreras y los planes de estudio serán determinados por el Consejo Superior de Educación, respondiendo a las necesidades del país y a las características particulares de las profesiones y oficios. También establece que los planes de estudio de esta modalidad educativa considerarán cursos generales, cursos vocacionales y actividades de valor social, ético y estético.

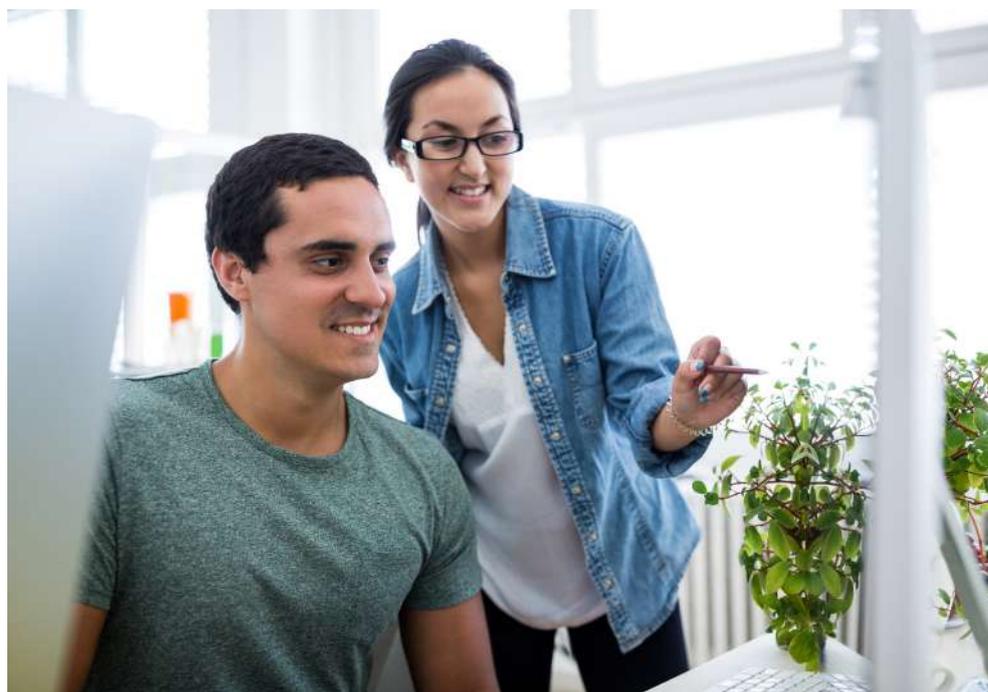
➤ **Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica**

El Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (MNC-EFTP-CR), es el instrumento que norma el subsistema de educación

y formación técnica profesional a través de la estandarización de los aspectos que componen la formación. De acuerdo con lo señalado en el marco (MNC-EFTP-CR, 2018), es la estructura reconocida nacionalmente que norma las cualificaciones y las competencias asociadas a partir de un conjunto de criterios técnicos contenidos en los descriptores, con el fin de guiar la formación; clasificar las ocupaciones y puestos para empleo; y facilitar la movilidad de las personas en los diferentes niveles; todo lo anterior de acuerdo con la dinámica del mercado laboral.

El Marco Nacional de Cualificaciones de la EFTP fue elaborado por un grupo técnico de trabajo interinstitucional conformado por representantes del Ministerio de Educación Pública, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de

Aprendizaje, el Consejo Nacional de Rectores (CONARE), la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP) y la Unidad de Rectores de las Universidades Privadas de Costa Rica (UNIRE). Fue aprobado por el CSE en 2016, según el acuerdo N.º06-36-2016. Además, mediante Decreto Ejecutivo N.º39859 MEP- MTSS de 2016 se instaló la Comisión Interinstitucional para la Implementación y Seguimiento del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional (CIIS), como instancia encargada de coordinar la implementación del marco y, posteriormente, se le dotó a la CIIS de un equipo técnico para coadyuvar a la realización de sus funciones (Decreto Ejecutivo N.º40874 MEP- MTSS, 2018).



En el Marco Nacional de Cualificaciones de la EFTP se define la articulación vertical y horizontal entre niveles de la EFTP, lo cual favorece la continuidad de la formación.



© OEI

La creación del marco surgió de la necesidad de normalizar los niveles de cualificación y los rangos de horas para los programas de la educación y formación técnica profesional, con el propósito de asegurar a las personas estudiantes y a la sociedad en general la calidad de la preparación que reciben quienes optan por la EFTP. Varias fuentes habían señalado la existencia de importantes disparidades existentes entre los procesos de formación otorgados por las distintas instancias, tal es el caso del mapeo de la oferta de programas de educación y formación técnico profesional a nivel nacional realizado por CONARE, los informes del Estado de la Nación y el Estado de la Educación, así como lo planteado en el informe Revisión de Destrezas más allá de la Escuela en Costa Rica: Revisiones de la OCDE sobre Educación y Formación Técnico

Profesional, (Ministerio de Comercio Exterior, 2015, entre otros estudios de impacto nacional).

Los estudios coincidían en la necesidad y la urgencia de establecer estrategias para ordenar y regular la oferta educativa de la EFTP, dado que se encontraban diferencias en el rango de horas por salida certificable; diferentes requisitos de ingreso para salidas certificables similares; programas similares con requisitos de ingreso diferentes; diferentes nomenclaturas para un mismo perfil ocupacional, así como diferencias significativas con respecto a las horas de práctica de los programas, la carencia de supervisión en la impartición de los programas y la ambigüedad respecto a los perfiles ocupacionales definidos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).



En el MNC-EFTP-CR se establecen los siguientes objetivos específicos:

- ☀ Promueve el aprendizaje permanente de las personas y mejora la empleabilidad.
- ☀ Establece las cualificaciones y las competencias asociadas acorde con las demandas vigentes y proyectadas del sector productivo.
- ☀ Proporciona a las personas la ruta de formación de acuerdo con sus intereses y la oferta de la EFTP.
- ☀ Informa a las poblaciones interesadas en la EFTP sobre los alcances y el reconocimiento de los diferentes niveles de formación.
- ☀ Contribuye a la inclusión social y a una mayor equidad en materia de educación, formación y oportunidades de empleo.
- ☀ Favorece la competitividad del sector productivo del país.
- ☀ Brinda a las empresas los descriptores de los niveles de técnicos, como apoyo a la gestión del talento humano (MNC-EFTP-CR, 2019).

En el Marco Nacional de Cualificaciones de la EFTP se define la articulación vertical y horizontal entre niveles de la EFTP, lo cual favorece la continuidad de la formación. Esta articulación se realiza mediante la definición de los niveles de cualificación que contienen las competencias, los descriptores y resultados de aprendizaje esperados.

Asimismo, se definen los niveles de cualificación, los descriptores, el nivel mínimo de escolaridad de la EFTP y los rangos de duración de los programas de estudios de la EFTP. También, se definen cinco niveles de formación técnica, tal como se resume en la Tabla 8.



Tabla 8
Descripción de niveles de formación técnica,
según el MNC-EFTP - Costa Rica

Características	Técnico 1	Técnico 2	Técnico 3	Técnico 4	Técnico 5
Duración del programa en horas	● 400 a 700	● 1.200 a 1.600	● 2.300 a 2.800	● 2.840	● 60 a 90 créditos
Requisitos	● Mínimo tener aprobado el II Ciclo de la Educación General Básica.	● Mínimo tener aprobado el II Ciclo de la Educación General Básica.	● Aprobada la Educación General Básica.	● Aprobada la Educación General Básica.	● Aprobado el título de Bachiller en Educación Media reconocido u otorgado por el MEP.
Énfasis	● Énfasis en la práctica.	● Combinan haceres con saberes.	● Combinan haceres con saberes.	● Combinan haceres con saberes.	● Combinan haceres con saberes.

Nota. En todos los casos los programas o planes de estudio deben provenir de una institución o instancia, pública o privada reconocida por el ente competente.



El nivel Técnico 5 corresponde a un pregrado de educación superior, según lo dispuesto por el CSE, por eso la duración se contabiliza en cantidad de créditos y no en horas. El Marco establece algunas opciones de movilización de un nivel a otro, por ejemplo, si se cuenta con el nivel de cualificación de Técnico 3 y se obtiene el diploma de la Educación Diversificada, ofertado por el MEP y centros educativos regulados por este se puede solicitar al ente competente el reconocimiento del nivel de cualificación de Técnico 4. Para

articular los niveles de cualificación de Técnico 3 y Técnico 4 al nivel de cualificación Técnico 5, se requiere el Bachillerato de Educación Media. (MNC-EFTP-CR, 2018).

➤ **Decreto ejecutivo N.°43481.**
Creación del Sistema
Nacional de la Educación y
Formación Técnica Profesional
(SINEFOTEP)

En 2022, según el Decreto Ejecutivo N.°43481 se creó Sistema Nacional de Educación y Formación Técnica Profesional (SINEFOTEP). Este sistema sustituye al antes mencionado SINETEC, por falta de funcionamiento, modificándose su estructura y alcances.

De acuerdo con lo que se indica en el artículo 2 del decreto, SINEFOTEP comprende los procesos inherentes a la educación y a la formación técnica profesional, sea esta formal, no formal o informal, que desarrollan las entidades y organizaciones públicas o privadas del país, los organismos del sector productivo y actores sociales orientados tanto a la promoción, como al desarrollo de las competencias que requieren las personas para la vida y el mundo del trabajo, por medio de la coordinación, articulación, diálogo social y cooperación internacional.

Según se define en el artículo 4, su objetivo general es coordinar, desde un enfoque sistémico, las acciones que realizan las partes involucradas en la EFTP, mediante la gestión de procesos que permitan instaurar de forma



oportuna, pertinente, adaptable, la calidad e impacto; de forma equitativa, inclusiva y sostenible que responda a las necesidades del contexto económico y social. Los objetivos específicos se definen en el artículo 5 del siguiente modo:

- a) Asegurar la calidad y pertinencia de la oferta educativa en la EFTP para responder las demandas del contexto económico y social.
- b) Promover la EFTP, como mecanismo de fomento a la empleabilidad y la empresarialidad, posibilitando con ello que se dinamice el desarrollo económico y social del país, así como de la región.
- c) Proponer procesos de generación de información para la toma de decisiones que fortalezcan la EFTP, en coordinación con entidades públicas u organizaciones privadas, organismos del sector productivo y actores sociales.
- d) Propiciar la cooperación nacional e internacional, para fortalecer la EFTP, y su impacto en el desarrollo económico y social del país.
- e) Promover en las personas integradas en la EFTP el desarrollo y fortalecimiento de competencias, necesarias para la vida y el mundo del trabajo.
- f) Favorecer la construcción de un listado nacional de la oferta educativa diseñada por las instancias formadoras de la EFTP.
- g) Propiciar, ante las instancias correspondientes, la política pública de la EFTP.
- h) Establecer recomendaciones técnicas relacionadas con la orientación dentro de la EFTP.
- i) Favorecer la implementación de los procesos de acreditación y de certificación de competencias, establecidos para la EFTP, según la normativa vigente.
- j) Promover la articulación vertical y horizontal de la oferta educativa en las diferentes entidades que ejecutan la EFTP, favoreciendo la permeabilidad del Sistema, de conformidad con el catálogo nacional de competencias y Catálogo Nacional de Cualificaciones, según lo establecido por el Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación Técnica Profesional de Costa Rica.



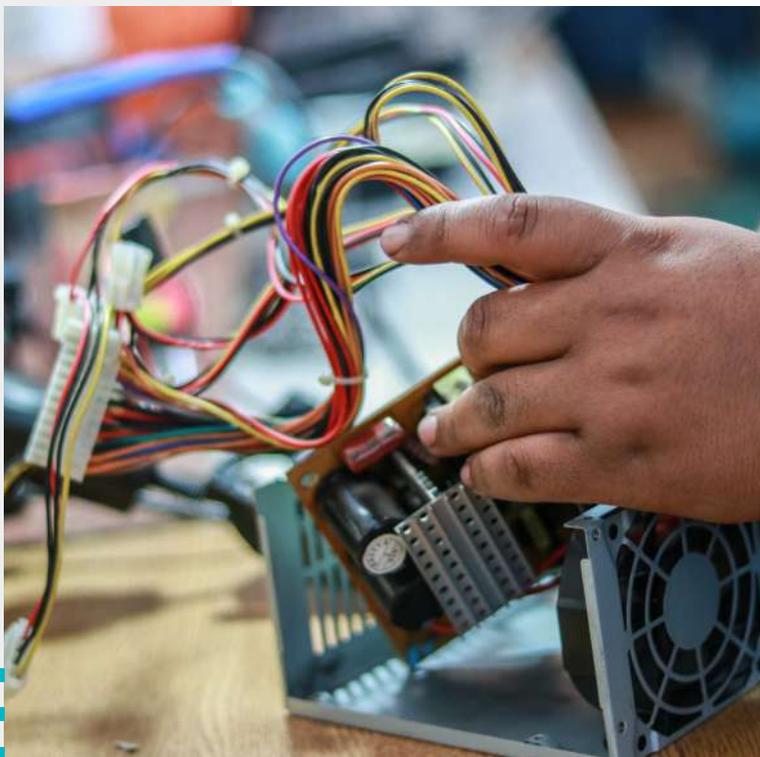
- k)** Propiciar acciones con el Servicio Nacional de Empleo (SNE), en atención a las demandas del mercado laboral, con el propósito de actualizar la oferta de la EFTP (Decreto Ejecutivo N.º 43481, 2022)

Asimismo, se señala que le corresponde al SINEFOTEP articular las políticas dictadas por el Consejo Superior de Educación vinculadas con la calidad e impacto de la EFTP.

En el artículo 6 se define la creación del Consejo Nacional de Educación y Formación Técnica Profesional (CONEFOTEP) y se establece el cuerpo colegiado de dirección política del SINEFOTEP. La integración se indica de la siguiente manera:

- a)** La persona que esté a cargo del MEP o la persona que ocupe el puesto de viceministro/a académico, quien presidirá.
- b)** La persona que ocupe el puesto de ministro/a de Trabajo y Seguridad Social o en su defecto, uno de sus viceministros/as.
- c)** El ministro/a del Ministerio de Economía Industria y Comercio o en su defecto, uno de sus viceministros/as.
- d)** La persona que ocupe la Presidencia Ejecutiva del INA o en su defecto la persona que ocupe un cargo de jerarca en la Gerencia General.
- e)** El presidente del Consejo Nacional de Rectores (CONARE), o un suplente de los miembros establecidos en el artículo 4 del Reglamento del 31 de julio de 2018 publicado mediante oficio Alcance N.º 165 a la Gaceta N.º 172 del 19 de setiembre de 2018, denominado Reglamento Orgánico del Consejo Nacional de Rectores y de la Oficina de Planificación de la Educación Superior, aprobado mediante Acta N.º 20-2018 de la sesión del 31 de julio de 2018.

© OEI



- En el artículo 8 del decreto se describen las funciones y atribuciones del CONEFOTEP:
- a) Promover acciones consensuadas atinentes a la calidad y pertinencia de la oferta educativa en la EFTP para responder a las demandas del contexto económico y social.
 - b) Divulgar la EFTP como un mecanismo de fomento a la empleabilidad y la empresariedad, y con ello dinamizar el desarrollo económico y social del país y de la región.
 - c) Gestionar con entes y organizaciones nacionales e internacionales la colaboración requerida en temáticas relacionadas con la EFTP, para su continuo fortalecimiento.
 - d) Gestionar acciones tendientes a la homologación de los requisitos de calificaciones para el personal docente de la EFTP, de conformidad con la normativa vigente.
 - e) Divulgar el listado nacional de la oferta educativa diseñada por las instancias formadoras de la EFTP.
 - f) Propiciar, ante las instancias correspondientes, la creación de política pública, en el ámbito de la EFTP.
 - g) Establecer lineamientos que vinculen aspectos relacionados con orientación, dentro de la EFTP.
- f) Una persona representante del Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada (CONESUP), con conocimiento y experiencia en la EFTP, quién contará con una persona suplente, con el mismo perfil.
 - g) Una persona representante de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP). La Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado designará una persona representante de conformidad con los lineamientos que a lo interno emitan. La designación deberá de ser realizada y comunicada en la última semana del mes de agosto, con conocimiento y experiencia en la EFTP, quién contará con una persona suplente, con el mismo perfil (Decreto Ejecutivo N.º 43481, 2022).

- h) Impulsar el desarrollo de competencias técnicas como estrategia para el reconocimiento de la persona técnica, asegurando la calidad, la pertinencia y relevancia de los productos de la EFTP bajo estándares nacionales e internacionales.
- i) Promover la implementación de los procesos de acreditación de ofertas educativas y certificación de competencias, establecidos para la EFTP por la normativa vigente.
- j) Gestionar la articulación vertical y horizontal de la oferta educativa en las diferentes entidades que ejecutan la EFTP, favoreciendo la permeabilidad del Sistema, de conformidad con el catálogo nacional de competencias y el Catálogo Nacional de Cualificaciones de la Educación Técnica Profesional de Costa Rica.
- k) Tomar decisiones, con base en resultados, producto de investigaciones e informes técnicos, nacionales o internacionales.
- l) Coordinar con el SNE el intercambio de información que permita responder a las demandas del mercado laboral y a la actualización de la oferta de la EFTP.
- m) Instruir a la Secretaría Técnica la integración de comisiones de trabajo temporales, para la atención de solicitudes, necesidades o requerimientos que favorezcan la articulación del SINEFOTEP.
- n) Aprobar el plan estratégico y el plan operativo del CONEFOTEP elaborados por la Secretaría Técnica.
- o) Resolver los asuntos sometidos a su consideración por parte de la Secretaría Técnica del SINEFOTEP.
- p) Conocer los informes elaborados por la Secretaría Técnica del SINEFOTEP, que correspondan al cumplimiento de acuerdos, lineamientos estratégicos, operativos.
- q) Integrar o remover a representantes adicionales de otras entidades al órgano asesor de la secretaría técnica, cuando así lo considere necesario.
- r) Invitar a representantes adicionales de otras entidades a sus sesiones, cuando así lo considere necesario.
- s) Aprobar los lineamientos, dar seguimiento y cumplimiento a las acciones para operacionalizar el SINEFOTEP, según la normativa vigente, los requerimientos presentes y futuros de los sectores productivos, sociales y tecnológicos (Decreto Ejecutivo N.º 43481, 2022).





Además, en el decreto se definen la forma de conducciones de las sesiones del Consejo, la conformación de una Secretaría Técnica, el nombramiento de la persona coordinadora de la secretaría y sus funciones.

3.3.2.1 Marco regulatorio específico de la EFTP en modalidad dual

La EFTP dual tiene una legislación particular que permitió la entrada en vigor de esta modalidad educativa en 2019. Seguidamente, se revisan los alcances de tres instrumentos que constituyen un marco regulatorio específico que se suma al expuesto en la sección anterior para el subsistema de EFTP en general. Se trata de la Ley de Formación Dual N.º 9728

del Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual y la Resolución de Junta Directiva del INA N.º 08-2018.

► *Ley N.º 9728. Ley de Educación y Formación Técnica Dual*

El 15 de octubre de 2019 se publicó en el Diario Oficial La Gaceta N.º 195, en el Alcance N.º 222, la Ley N.º 9728 denominada: Ley de Educación y Formación Técnica Dual, mediante la cual se regula la educación y formación técnica profesional en la modalidad dual. Según se establece en el Artículo 1 de la ley, la EFTP dual se entiende como “aquella modalidad educativa que permite a la persona estudiante formarse en dos ámbitos de aprendizaje, una institución de

la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP) y una empresa formadora, utilizando sus recursos materiales y humanos que deseen implementar dicha modalidad regulada en esta ley". En el artículo 2 se la define como:

Una estrategia de educación técnica y formación profesional, voluntaria, integral, práctica, formativa, continua, permanente, abierta y no excluyente, de integración armónica del sistema educativo, que permite a las personas estudiantes formarse en dos ámbitos de aprendizaje: centro educativo y una empresa formadora, compartiendo la responsabilidad del proceso formativo, utilizando sus recursos materiales y humanos. Tiene como propósito generar procesos de aprendizaje de calidad que faciliten a las personas una formación integral a lo largo de toda la vida y permitan la adecuada transición al mercado de trabajo, considerando los requerimientos de los sectores sociales y productivos del país. (Ley de Educación y Formación Técnica Dual, N.º 9728, 2019)

En el artículo 4 se define como:

Una estrategia de EFTP con procesos de enseñanza aprendizaje que favorecen el aprender haciendo, compartiendo beneficios y responsabilidades y en tiempos de alternancia entre la empresa formadora o el centro educativo que proporciona ambientes reales de aprendizaje y el centro educativo que forma en ambientes sistematizados, con el fin de dotar a la persona estudiante de las competencias requeridas por el sector empleador y aquellas que potencien su desarrollo personal y profesional, así como su integración a la sociedad (Ley de Educación y Formación Técnica Dual, N.º 9728, 2019).



En la ley se establece que la implementación se hará por el MEP, el INA, las universidades públicas y privadas, las instituciones parauniversitarias y las demás instituciones públicas y privadas que participan de la EFTP Dual, para el beneficio de la persona estudiante, y en concordancia con el marco jurídico que los regula a partir del nivel uno dispuesto en el MNC-EFTP-CR.

Otras definiciones contenidas en la ley se localizan en el Apéndice B de este documento.

En la ley se establece que la implementación se hará por el MEP, el INA, las universidades públicas y privadas, las instituciones parauniversitarias y las demás instituciones públicas y privadas que participan de la EFTP Dual, para el beneficio de la persona estudiante, y en concordancia con el marco jurídico que los regula a partir del nivel uno dispuesto en el MNC-EFTP-CR.

Según lo dispuesto en el Artículo 3 de la ley, son objetivos de EFTP Dual:

a) Dotar a las personas estudiantes de las competencias, los conocimientos, las habilidades, las destrezas y las actitudes que les permitan su incorporación y adaptación a un mundo laboral cambiante.

b) Adquirir, por parte de las personas estudiantes, la experiencia profesional bajo ambientes de aprendizaje reales alternos entre centros educativos y empresas o centros de formación para la empleabilidad.

c) Generar procesos de aprendizaje de calidad que faciliten a la persona estudiante una formación integral y una adecuada transición al mundo de trabajo, considerando los requerimientos productivos del país.

Entre los aspectos más importantes que establece esta ley se encuentran:

✦ Para ser estudiante de la EFTP, en la modalidad dual, se requiere cumplir con los requisitos establecidos para el ingreso de los centros educativos en concordancia con el marco jurídico que los regula y a partir del nivel uno del MNC-EFTP-CR.



- ✦ La creación de la Comisión Asesora y Promotora de la EFTP dual, adscrita al MEP con carácter consultivo, con el fin de promover la EFTP dual, asesorar a las autoridades competentes en el campo y lograr una articulación entre el sector público y el privado.
- ✦ Las empresas o centros de formación para la empleabilidad que participen en la educación y formación técnica dual deberán cumplir con ciertos requisitos, estar debidamente registradas ante las autoridades competentes y al día con las obligaciones obrero-patronales.
- ✦ Se establece la creación de un Consejo Nacional de Educación y Formación Técnica Dual, encargado de la coordinación y seguimiento del programa.
- ✦ Se garantiza el derecho a la igualdad de oportunidades y al acceso a la educación y formación técnica dual, sin discriminación de ningún tipo.
- ✦ Se establecen mecanismos de evaluación y certificación del programa, tanto para los estudiantes como para las empresas participantes.
- ✦ El convenio de matrícula que define una cláusula de confidencialidad para la persona estudiante acerca de la información de carácter industrial o comercial a la que tenga acceso durante su etapa en la empresa.
- ✦ El convenio para la EFTP dual que regula las obligaciones y las responsabilidades de la empresa o centro de formación.
- ✦ Para ser estudiante de la EFTP dual se requiere que la persona tenga una edad de al menos quince años, excepto para aquellos casos en que sea necesario que la persona sea mayor de edad, por el tipo de actividad en la que se va a formar.
- ✦ Los derechos y obligaciones de las distintas instancias participantes.
- ✦ La especificidad de la EFTP dual para las personas con discapacidad.
- ✦ La conformación del fondo especial de becas para la EFTP.

► *Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual*

El Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual se publicó el 30 de abril de 2020 en el Alcance N.°103 del Diario Oficial La Gaceta N.°96, con el objetivo de establecer las normas y procedimientos para la implementación y desarrollo de la educación y formación técnica dual en el país.

El reglamento es de aplicación obligatoria para el MEP, el INA, las universidades públicas y privadas, los colegios universitarios, las entidades parauniversitarias y las demás instituciones públicas y privadas, empresas, centros de formación para la empleabilidad, estudiantes, y para quienes participen en el marco de la EFTP Dual, de conformidad con los artículos 1 y 2 de la Ley N.° 9728.

Entre los aspectos más importantes que se establecen en el reglamento se encuentran:

- ✦ El procedimiento para la acreditación de las empresas

© OEI



participantes en el programa de educación y formación técnica dual.

- ✦ El procedimiento para la selección y admisión de los estudiantes en el programa, así como para su evaluación y certificación.
- ✦ Las obligaciones y responsabilidades de las empresas participantes en el programa, así como las obligaciones y responsabilidades de los estudiantes.
- ✦ Los criterios y procedimientos para la evaluación y acreditación de las instituciones de educación técnica que participan en el programa.
- ✦ Las competencias y habilidades que deben adquirir los estudiantes a lo largo del programa de educación y formación técnica dual

El Reglamento establece que la formación profesional dual debe atender un conjunto de principios plasmados en Ley General de Administración Pública:

- ✦ *Principio de formación humana para la vida.* Esta formación se basa en el respeto a la dignidad del ser humano, propicia y estimula el desarrollo integral de la persona, el disfrute de experiencias vivenciales y significativas y la adquisición de habilidades, conocimientos, valores, actitudes y comportamientos para participar activamente en la sociedad y en la vida económica del país.
- ✦ *Principio de diálogo social.* A partir de este principio, las decisiones en materia de EFTP dual, deben atender las necesidades y las perspectivas de los principales actores y procurar beneficios para todas las personas.
- ✦ *Principio de alternancia.* Este principio es característico de los programas educativos de la EFTP dual, pues consiste en que la persona estudiante distribuya su tiempo de aprendizaje entre el centro educativo y en un ambiente de aprendizaje real, como puede ser una empresa. La alternancia de ambos ámbitos permite que

la persona estudiante ponga en práctica los conocimientos teóricos que va adquiriendo.

- ✦ *Principio de accesibilidad.* Las instituciones públicas y privadas identifican las posibles barreras de acceso para las personas con discapacidad (en el entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, etc.) y toman las medidas para eliminar esas barreras y asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso en igualdad de condiciones.
- ✦ *Principio de igualdad de género.* Este principio promueve el ingreso y la permanencia de las mujeres a la EFTP dual y con ello, al mundo del trabajo (Ley N.º 9728).



© OEI



► *Resolución de Junta Directiva del INA N.º 08-2018*

La resolución de Junta Directiva del INA N.º 08-2018, establece los requisitos y lineamientos para la implementación de la educación dual en Costa Rica. Esta resolución fue emitida por el INA en conjunto con el MEP y establece los siguientes aspectos:

- ✦ La definición de educación dual: se define la educación dual como un modelo de formación técnico-profesional que combina la formación teórica y práctica en el centro educativo y en la empresa. Esta formación se realiza de manera simultánea y coordinada entre la institución educativa y la empresa, con el objetivo de formar profesionales capacitados para el mundo laboral.

- ✦ Los requisitos para la implementación de la educación dual: la resolución establece los requisitos que deben cumplir las empresas y las instituciones educativas para poder implementar la educación dual. Entre estos requisitos se encuentran la aprobación de un plan de trabajo conjunto, la designación de un tutor en la empresa, la firma de un convenio de colaboración entre la empresa y la institución educativa y la selección de los estudiantes que participarán en el programa.

- ✦ La coordinación entre la institución educativa y la empresa: se establece que la coordinación entre la institución educativa y la empresa es fundamental para el éxito de la educación dual. Para ello, se deben definir los objetivos y metas del programa, los contenidos de la formación técnico-profesional y los mecanismos de evaluación del desempeño del estudiante.

- ✦ La evaluación y la certificación de aprendizajes: la resolución establece que los estudiantes de educación dual deben ser evaluados y certificados tanto por la institución educativa como por la empresa. La evaluación la realizan conjuntamente y se deben establecer criterios claros y objetivos para la evaluación.

3.3.3.

Financiamiento de ETP y Formación Profesional Dual en Costa Rica

- *Ley para el Financiamiento y Desarrollo de la Educación Técnica Profesional, N.° 7372 y Ley N.° 9807 Reforma a Financiamiento y Desarrollo de la Educación Técnica Profesional*

Con la Ley N.° 9807 del 21 de enero del 2020, se reformaron los artículos 1,3,4 y 7 de la Ley N.° 7372 emitida en 1993, para normar el financiamiento y desarrollo de la EFTP. Según el artículo 1 de la Ley N.° la EFTP se financia de la siguiente manera:

Del superávit acumulado por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Poder Ejecutivo girará a las juntas administrativas de los colegios técnicos profesionales, institutos profesionales de educación comunitaria (IPEC) y centros integrados de educación de adultos (CINDEA), que imparten especialidades técnicas aprobadas por el Ministerio de Educación Pública (MEP), incluso al Colegio Vocacional de Artes y Oficios de Cartago, al Colegio Técnico Don Bosco, al Colegio Agropecuario de San Carlos y a los servicios de III y IV ciclos de Educación Especial, el equivalente a un seis por ciento (6%) del presupuesto anual ordinario. Ese porcentaje se tomará según los lineamientos de políticas presupuestarias emitidas por el Poder Ejecutivo y, de no existir superávit en el INA, ese seis por ciento (6%) se tomará de sus ingresos anuales y se destinará a financiar y desarrollar el III Ciclo y la Educación Diversificada de la Educación Técnica Profesional, incluso el III y IV ciclos de la Educación Especial y los institutos profesionales de educación comunitaria (IPEC) y centros integrados de educación de adultos (CINDEA), que imparten especialidades técnicas aprobadas por el Ministerio de Educación Pública (MEP). Los recursos destinados a cumplir los objetivos de la Ley N.° 8283, Ley para el Financiamiento y Desarrollo de Equipos de Apoyo para la formación de estudiantes con discapacidad matriculados en III y IV Ciclos de la Educación Regular y de los Servicios de III y IV Ciclos de Educación Especial, de 28 de mayo de 2002, deberán ser aprobados por la comisión técnica especializada que señala esta ley (Ley para el Financiamiento y Desarrollo de la Educación Técnica Profesional, 2020)



© OEI



Según se establece en el artículo 2, las sumas giradas en virtud de esta ley se emplearán en:

- a) La adquisición de materiales didácticos, herramientas, equipo y maquinaria.
- b) El mantenimiento y la reparación de infraestructura, equipo y maquinaria.
- c) El financiamiento y el desarrollo de proyectos productivos y experiencias educativas de carácter institucional y regional.

El MEP deberá instalar una comisión para indicarle al Ministerio de Hacienda los montos que se debe girar a las Juntas de Educación. La comisión, según indica el artículo 3, estará integrada por:

- a) El ministro de Educación Pública o su representante, quien la presidirá y quien, en caso de empate, resolverá el asunto respectivo.
- b) El director de la Dirección Financiera del Ministerio de Educación Pública.
- c) El director de la Dirección de Planificación Institucional o su representante.
- d) El director de la Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras.
- e) Tres representantes de los directores de los colegios técnicos profesionales, directores de los institutos profesionales de educación comunitaria (IPEC), centros integrados de educación de adultos (Cindea), que imparten especialidades técnicas aprobadas por la DETCE en Educación Diversificada, designados por ellos mismos de conformidad con el reglamento de esta ley.
- f) El director de la Dirección de Desarrollo Curricular.
- g) El presidente ejecutivo del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) o su representante (Ley para el Financiamiento y Desarrollo de la Educación Técnica Profesional, 1993).



De acuerdo con lo establecido en la ley:

- ✦ El Poder Ejecutivo girará, semestralmente, en dos cuotas iguales en los meses de enero y julio, el monto anual asignado a cada junta administrativa.
- ✦ El dinero asignado a cada junta administrativa deberá presupuestarse en un programa separado, que se someterá a la aprobación de la Oficina Regional o Subregional de Juntas de Educación y Administrativas, según las disposiciones legales vigentes.
- ✦ Corresponderá al MEP realizar los auditorajes que estime necesarios y trasladar sus resultados a la Contraloría General de la República, sin perjuicio de la fiscalización superior que esta realiza por oficio.

- ✦ El MEP y el INA, conjuntamente, de manera periódica evaluarán la conveniencia de los programas utilizados para desarrollar la EFTP.

➤ ***Reglamento a Ley para el Financiamiento y Desarrollo de la Educación Técnica Profesional N.º 23258-MEP***

Este instrumento reglamenta la Ley N.º 7273. Según se dispone en el artículo 1 del Reglamento y de conformidad con el artículo 1 de la ley “las Juntas Administrativas de los Colegios Técnicos Profesionales, serán financiadas con el equivalente a un 5% del presupuesto anual ordinario del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el que será tomado del superávit acumulado y en caso de no existir dicho superávit se tomará de sus ingresos anuales”. A continuación, se

citan los principales contenidos del Reglamento:

- ✦ Los Ministerios de Educación Pública y de Hacienda decidirán a más tardar en el mes de junio del año inmediato anterior al desembolso, si el 5% será tomado del superávit acumulado o bien de los ingresos anuales del INA.
- ✦ Cuando el monto asignado se tome de los ingresos anuales del INA, corresponderá a este último efectuar directamente las transferencias a cada Junta Administrativa, según los montos que le notifique la Comisión.
- ✦ La Comisión distribuirá los dineros, en la forma establecida en el artículo 4 de la Ley N.º 7372 y según los siguientes criterios:
 - a) Una tercera parte de los recursos de acuerdo con la población estudiantil de cada uno de los colegios técnicos profesionales. Para efectos de su cálculo, el monto de este tercio se dividirá por el número total de estudiantes de dichos colegios, cuyo resultado constituirá el monto a asignar por cada alumno. Consecuentemente, esta tercera parte se distribuirá en cada caso, en forma proporcional a la matrícula de los colegios técnicos profesionales.
 - b) Una tercera parte se asignará según la ubicación geográfica de los colegios técnicos profesionales y los indicadores socioeconómicos. Para efectos de su cálculo, se sumarán todos los niveles de



desarrollo social de los distritos donde está ubicado el colegio técnico, según los datos más recientes emanados del Ministerio de Planificación y Política Económica, cuyo resultado dará el índice valor de desarrollo social. Este índice valor se multiplicará por el nivel de desarrollo social del distrito en que se ubica el respectivo colegio.

- c) Una tercera parte se asignará según la naturaleza y el costo de operación por especialidad. Para efectos de su cálculo, el Departamento de Educación Técnica del Ministerio de Educación Pública, elaborará una tabla de referencia que contendrá la información específica por cada colegio. La distribución se llevará a cabo de conformidad con el porcentaje obtenido en la tabla de ponderación, según el número de especialidades que se imparte en cada institución (Reglamento a la Ley para el Financiamiento y Desarrollo de la Educación Técnica Profesional N.º 23258-MEP, 1994).

3.3.3.1.

Financiamiento de la EFTP dual

El financiamiento para la implementación de la modalidad EFTP dual está cubierto por lo que definen la Ley N.°7372 y la Ley N.°9708 y por lo especificado en el Reglamento a la Ley para el Financiamiento y Desarrollo de Educación Técnica Profesional. Además, a propósito de las normas creadas específicamente para regular esa modalidad educativa, la Ley N.°9728 y el Reglamento a la Ley de Educación Dual establecen la creación del “Fondo especial de becas para la Educación y Formación Profesional Dual”.

► *El Fondo especial de becas para la Educación y Formación Profesional Dual*

En el artículo 26 de la Ley N.°7372 se establece la creación de un fondo especial de becas para la EFTP dual en el INA, al cual tiene dos fuentes de financiamiento:

- ✦ El 1% del presupuesto ordinario anual del INA, como monto mínimo.
- ✦ El aporte mensual de las grandes empresas, correspondiente a ciento veinte mil colones (₡ 120.000) por cada estudiante que reciban.

Según se indica en la ley, estos recursos tendrán como objetivo apoyar a las personas estudiantes que participan en los programas de EFTP dual en cualquier centro educativo público o privado.



El otorgamiento de las becas, el INA requerirá la suscripción del convenio de matrícula y del convenio para la EFTP dual, según lo indicado en los artículos 15 y 16 de la misma ley, sumado a los requisitos que el INA establezca. Se instruye al INA para que reglamente los requisitos para el otorgamiento de las becas, así como su fiscalización, sin que dichos requisitos impidan el acceso a la beca para la EFTP dual, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N.° 8220, Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos, de 4 de marzo de 2002 (Ley N.°7372, 2019).



© OEI

• *Participación de las empresas y otros actores en el financiamiento de la EFTP dual*

En el artículo 26 de la Ley N.°7372, se norman los aportes de las empresas o centros de formación para la empleabilidad al desarrollo del EFTP dual. Según este, las empresas que participen en la EFTP dual deberán “hacer un aporte mensual al Fondo especial de becas del INA, por cada estudiante que reciban, de ciento veinte mil colones (120.000,00) mensuales, indexado anualmente de acuerdo con el índice de precios al consumidor (IPC)” (Ley N.°7372, 2019).

En la ley se señala que de esa obligación quedan exceptuadas las empresas definidas como pequeña y mediana empresa, de conformidad con lo señalado en el artículo 3 de la Ley N.° 8262, Ley de Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas, de 2 de mayo de 2002.

Por otro lado, también se autoriza a todas las instituciones públicas que ofrezcan becas o administren fondos para tales fines para que otorguen ayudas y subsidios a los estudiantes que cursen programas de EFTP dual, en cualquier centro educativo público o privado. Así como se autoriza a la Comisión Nacional de Préstamos para la Educación (CONAPE) para que otorgue préstamos a los estudiantes que cursen programas de EFTP dual.

• *Derecho a beca de las personas estudiantes*

En el artículo 18 de la Ley N.°7372 se establece que las personas estudiantes que cursen programas de EFTP dual en los centros educativos públicos o privados tienen derecho a percibir las becas del fondo especial de becas para la EFTP dual del INA. El destino de estas becas será para atender aspectos tales como: transporte, alimentación, vestimenta, así como otras ayudas económicas o técnicas adicionales que se determinen en el reglamento de la ley.

3.3.4.

Experiencias existentes en Formación Profesional Dual en Costa Rica

3.3.4.1.

Gobernanza de la Formación Profesional Dual

La gobernanza de la EFTP dual en Costa Rica se puede definir como el conjunto de acciones y procesos que se llevan a cabo para garantizar una implementación efectiva, eficiente y equitativa de esta modalidad educativa en el país. Esto implica la participación y coordinación de diferentes actores y niveles de gobierno, así como la colaboración y compromiso de las empresas, las instituciones educativas y las organizaciones de la sociedad civil. En términos prácticos, la gobernanza de la educación dual en Costa Rica se sustenta en lo establecido por el marco regulatorio y la articulación y colaboración entre los diferentes actores involucrados en el proceso.

De acuerdo con el Reglamento de la ley de EFTP, todos los actores implicados en procesos de EFTP dual, tienen responsabilidades que cumplir. Pero algunas instancias tienen la obligación de gobernar el desarrollo de la modalidad como se detalla a continuación.

► *Comisión Asesora y Promotora de la EFTP Dual*

Se trata de una Comisión adscrita al MEP, instalada con carácter



Esto implica la participación y coordinación de diferentes actores y niveles de gobierno, así como la colaboración y compromiso de las empresas, las instituciones educativas y las organizaciones de la sociedad civil.

consultivo para lograr la articulación entre el sector público y el privado. La Comisión debe sesionar de forma ordinaria bimensualmente. Su responsabilidad central es la promoción de la formación profesional dual como una modalidad reconocida en el país, impulsar la participación de las mujeres y poblaciones vulnerables y fomentar la participación de centros educativos, empresas formadoras y la oferta de carreras. El Reglamento a la

Ley fija la conformación de la Comisión de la siguiente manera:

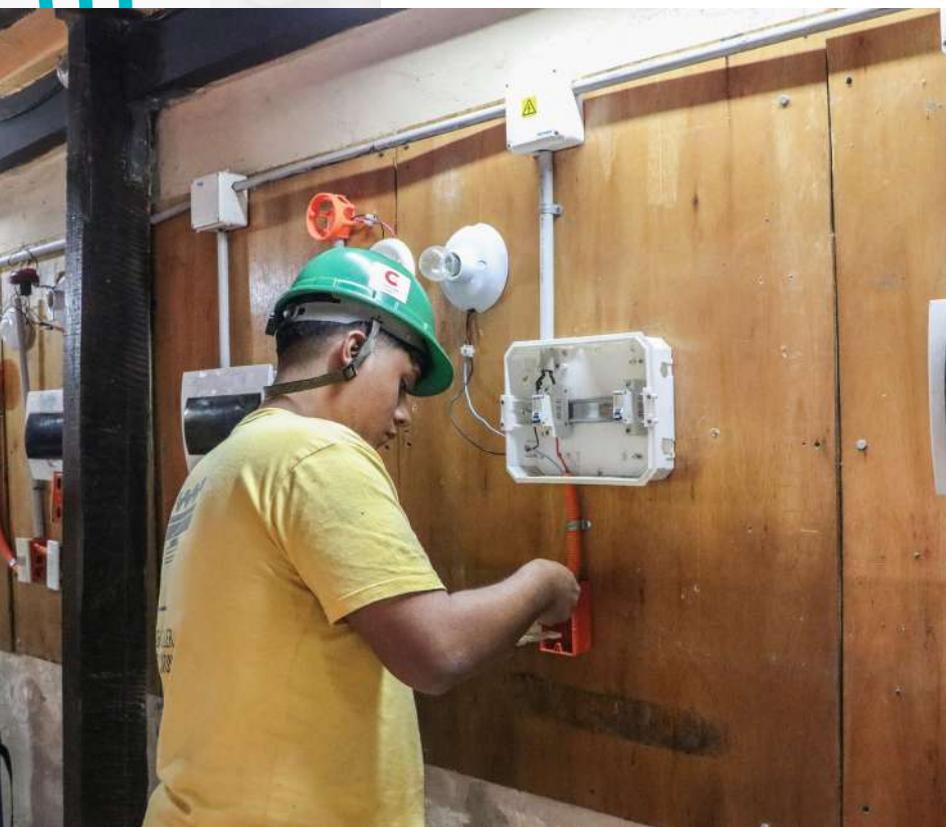
- a) Él o la jerarca del Ministerio de Educación Pública o la persona que ocupe el viceministerio académico de educación.
- b) Él o la Jerarca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (o alguno de los viceministerios).
- c) Él o la jerarca del Ministerio de Ciencia y Tecnología y Telecomunicaciones o alguno de los viceministros.
- d) Él o la jerarca del Ministerio de Economía, Industria y Comercio o alguno de los viceministros.
- e) La presidencia ejecutiva del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) o la persona que ocupe la Gerencia General.
- f) Una persona representante de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP).
- g) Una persona representante de las empresas que formen parte del régimen de zonas francas.
- h) Una persona de la Asamblea Nacional de la Red Consultiva de la Persona Joven, quien representaría a las personas estudiantes de EFTP dual.
- i) Una persona representante del movimiento solidarista.
- j) Una persona representante del movimiento cooperativo.
- k) Una persona representante del movimiento sindical del sector educativo.

Dentro de las principales tareas asignadas a la Comisión están:

- ☀ Promover la EFTP dual para que se convierta en una alternativa ampliamente reconocida por la sociedad, como una nueva modalidad dentro del sistema educativo costarricense actual.
- ☀ Asesorar a las autoridades competentes en la implementación de la EFTP dual.
- ☀ Proponer espacios de articulación entre las instituciones del sector empresarial y del sector educativo.

De acuerdo con el Reglamento de la ley de EFTP, todos los actores implicados en procesos de EFTP dual, tienen responsabilidades que cumplir.

© OEI



➤ *Instituto Nacional de Aprendizaje*

El INA es la entidad responsable de administrar el sistema de educación dual en el país. En el caso específico de la educación dual, el INA es el encargado de coordinar y articular el Sistema de Formación Profesional Dual, que es el marco que regula la implementación de este modelo de formación en el país. En este sentido, el INA se encarga de establecer convenios con empresas y centros educativos para la realización de prácticas laborales y el desarrollo de la formación técnica, así como de establecer los criterios y estándares de calidad para la formación profesional dual en el país.

Además, el INA también tiene la responsabilidad de evaluar y acreditar a los centros educativos y empresas que participan en el Sistema de Formación Profesional Dual, asegurando que cumplan con los requisitos y estándares establecidos. Asimismo, el INA tiene la tarea de monitorear y supervisar el proceso de formación profesional dual, garantizando que se cumplan los objetivos y metas establecidos y que se mantenga la calidad y pertinencia de la formación ofrecida.

➤ *Ministerio de Educación Pública*

El MEP juega un papel importante en la implementación y regulación de la EFTP dual en Costa Rica. El MEP es responsable de garantizar la calidad y

- ✦ Identificar y proponer, dentro de la EFTP 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 vulnerables, además de las excluidas del sistema educativo formal.
- ✦ Impulsar la oferta de carreras y el número de centros educativos y empresas o centros de formación para la empleabilidad que participan en la EFTP dual.
- ✦ Analizar los resultados obtenidos por la aplicación de la EFTP dual, creada mediante esta ley (Ley N.° 9728, 2019).

la pertinencia de la educación ofrecida a las personas estudiantes.

El MEP establece los lineamientos y requisitos para la implementación de la educación dual en el país, en colaboración con el INA y otras instituciones públicas y privadas involucradas en el sector educativo y laboral. Además, el MEP aprueba y supervisa los programas de educación dual que se ofrecen en las escuelas públicas del país y se asegura de que cumplan con los requisitos y estándares establecidos.

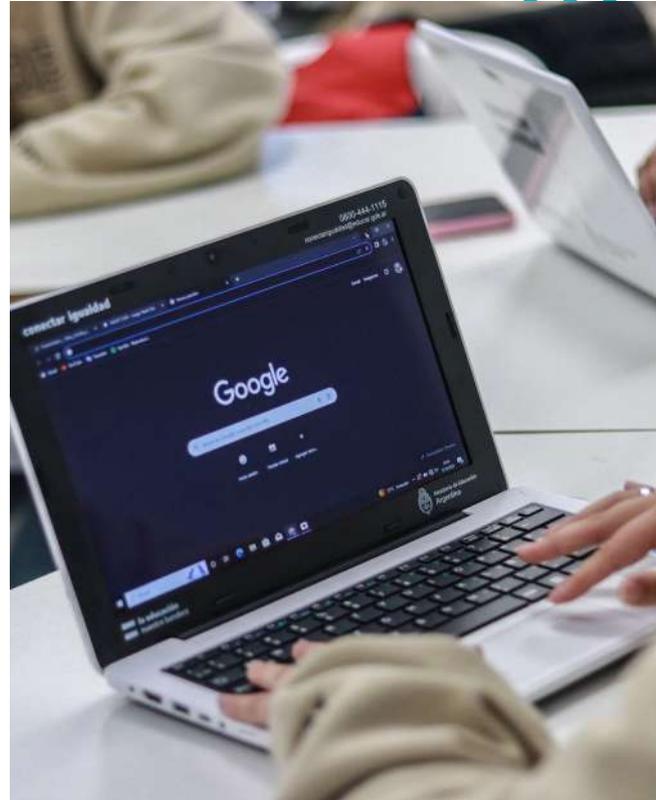
El MEP también es responsable de establecer las competencias y habilidades que deben desarrollar los estudiantes en los programas de educación dual, así como de asegurar que las escuelas y los tutores escolares cumplan con sus responsabilidades en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En resumen, el MEP desempeña un papel clave en la regulación y supervisión de la educación dual en Costa Rica, asegurando que los programas ofrecidos sean de alta calidad, relevantes para el mercado laboral y que los estudiantes reciban una formación completa y equilibrada.

3.3.4.2. Requisitos y obligaciones de los actores del proceso

Desde el marco regulatorio establecido para la implementación de la EFTP dual se han establecido los requisitos y las responsabilidades que deben

© OEI



cumplir los principales actores del proceso, tal como se describe seguidamente.

► Las personas estudiantes

Las personas estudiantes que deseen ingresar a la modalidad de EFTP dual deben cumplir con los requisitos de ingreso de los centros educativos a partir del nivel uno del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación Técnica y Formación Profesional. Según se establece en el artículo 20 de la Ley N.º 9728, las personas estudiantes tienen los siguientes derechos:

- a) Ser reconocido y respetado como persona estudiante dentro de la empresa o centro de formación para la empleabilidad.



- b) Tener un ambiente libre de todo tipo de discriminación, acoso y hostigamiento.
 - c) Ser visitado en la empresa o centro de formación para la empleabilidad por los docentes asignados por el centro educativo al que pertenece, para lo cual previamente se deberá coordinar con al menos veinticuatro horas de antelación.
 - d) Recibir, de parte de la empresa o centro de formación para la empleabilidad, los elementos de seguridad personal requeridos durante la EFTP dual.
 - e) Solicitar un cambio de empresa o centro de formación para la empleabilidad cuando haya sufrido maltrato físico o psicológico, haya incumplimiento de las obligaciones de la empresa o entidad, o cuando medie cualquier otra causa justificada a juicio del centro educativo (Ley N.º 9728, 2019).
- En el artículo 19 del Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual también se definen los derechos de las personas estudiantes, consignándose del modo que sigue:
- Las personas estudiantes tendrán derecho a:
- a) Un trato libre de discriminación por razones de género y respetuoso de los derechos y la dignidad humana de todas las personas en su diversidad.
 - b) Recibir la información relacionada con los derechos y obligaciones establecidos en el presente Reglamento, así también, sobre cualquier modificación que afecte su desempeño durante el proceso formativo y los resultados de su evaluación, de acuerdo con los plazos establecidos por el centro educativo.
 - c) Ser evaluado de acuerdo con los lineamientos del diseño del plan o programa educativo y normativa establecida por el centro educativo.
 - d) Contar con los apoyos educativos de acuerdo con la normativa establecida por el centro educativo o institución, conforme a lo dispuesto por la normativa nacional e internacional vigente.
 - e) Recibir el beneficio de beca, de acuerdo con el Reglamento General del Fondo Especial de Becas para la Educación y Formación Técnica Dual, así indicando en el artículo 18 de la Ley N.º 9728.

- f) Estar cubierto por la póliza establecida en el artículo 200 bis del Código de Trabajo, Ley N.º 2, del 27 de agosto de 1943.
- g) Contar con los recursos didácticos, productos y servicios de apoyo e implementos de seguridad personal y colectiva, establecidos en el diseño del programa educativo y normativa establecida por el centro educativo, institución, empresa y centro de formación para la empleabilidad.
- h) Recibir la formación de acuerdo con las normas de salud ocupacional según lo establezca el área técnica, tanto en el centro educativo, la institución, la empresa y el centro de formación para la empleabilidad.
- i) Asistir a las citas o controles médicos cuando así se justifiquen, de acuerdo con la normativa establecida por el centro educativo.
- j) Denunciar ante el centro educativo, la institución, la empresa o el centro de formación para la empleabilidad, si reciben algún trato discriminatorio u hostigamiento y/o acoso sexual.
- k) Obtener el diploma correspondiente al nivel académico o de cualificación establecido en el plan o programa educativo, en el plazo definido en cada centro educativo o institución y una vez cumplidos los requisitos de graduación.
- l) Contar con el apoyo del centro educativo o institución, en los procesos de orientación vocacional y ocupacional, como parte de su formación integral.
- m) Conocer la oferta de la EFTP dual de las instituciones educativas, así como de los planes y programas de estudio de la EFTP dual.
- n) Disponer de asesoría y apoyo del centro educativo o institución ante una discrepancia entre la persona estudiante, la empresa y/ o el centro de formación para la empleabilidad.
- o) En casos de ausencias justificadas, la persona estudiante tendrá derecho (Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual, 2020).



Por su parte, en relación con las obligaciones, en el artículo 21 de la Ley N.º 9728 se indica:

- ✦ Las personas estudiantes que participen en la EFTP dual deberán:
 - a) Cumplir con la normativa establecida en los reglamentos del centro educativo donde se encuentran matriculadas.
 - b) Cumplir con las reglas de convivencia y comportamiento, así como las normas de seguridad en la empresa o centro de formación para la empleabilidad.
 - c) Seguir las instrucciones de las personas mentoras y docentes en su proceso formativo.
 - d) Someterse a las evaluaciones establecidas en el programa EFTP dual. (Ley N.º 9728, 2019).

El Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual también especifica deberes para las personas estudiantes, señalando:

Adicional a lo contemplado en el artículo 21 de la Ley N.º 9728, las personas estudiantes deberán:

- a) Mantener un comportamiento respetuoso del orden público, en todas aquellas relaciones que deriven del proceso formativo de la EFTP dual.
- b) Acatar lo establecido en la Ley sobre Derechos de Autor y Derechos Conexos N.º 6683, Reglamento y normativa conexas, en la realización de las actividades curriculares en el centro educativo, institución, empresa y centro de formación para la empleabilidad.

- c) Proporcionar la información y documentación veraz, ya sea de forma impresa o digital, al suscribir el convenio de matrícula, de acuerdo con los lineamientos y normativa del centro educativo.
- d) Guardar la confidencialidad acerca de información de carácter industrial y comercial, así como sobre aquella información que por su naturaleza se encuentre protegida de conformidad con la Ley N.º 8968, a la que tenga acceso durante su etapa en la empresa o centro de formación para la empleabilidad (Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual, 2020).

Las personas estudiantes deberán guardar la confidencialidad acerca de información de carácter industrial y comercial, así como sobre aquella información que por su naturaleza se encuentre protegida de conformidad con la Ley N.º 8968, a la que tenga acceso durante su etapa en la empresa o centro de formación para la empleabilidad (Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual, 2020).



► *Las empresas y centros de formación*

La Ley N.º 9728 establece obligaciones para las empresas, los centros de formación para la empleabilidad y los centros educativos que decidan incorporarse a procesos de EFTP dual. Para el fortalecimiento, la escala, la innovación y la relevancia de los procesos de EFTP dual, las empresas pueden desarrollar más actividades que las descritas en la Ley y en el Reglamento, como, por ejemplo, participar de la identificación de las necesidades de formación, en la elaboración de estándares de cualificación y en el diseño del programa educativo, así como en la evaluación del proceso.

Los centros de formación y las instituciones educativas tienen la responsabilidad de desarrollar los programas educativos de la EFTP

dual, y contar el personal docente y la capacidad instalada y los recursos necesarios para cada programa. Pueden participar centros educativos privados que cumplan estos requisitos y estén al día con todas las obligaciones obrero patronales requeridas.

Las empresas deben brindar ambientes reales de aprendizaje y garantizar que las personas mentoras tienen el perfil técnico necesario y habilidades para atender a las y los estudiantes y facilitar su proceso formativo para que adquieran las competencias definidas en los programas. Cuando las empresas no puedan facilitar los espacios para el aprendizaje, pueden desarrollar alianzas con centros de formación para la empleabilidad que recibirán a las personas estudiantes y a las empresas.

Las empresas o los centros de formación para la empleabilidad que impartan EFTP dual, según lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N.º 9728, deben cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Aplicar los programas educativos de la EFTP dual, de conformidad con el marco jurídico que los regula.
- b) Disponer del recurso humano certificado como persona mentora, de acuerdo con lo señalado en el inciso I del artículo 4 de la presente ley.
- c) Contar con las condiciones mínimas requeridas en el programa de estudio, de acuerdo con el estándar de cualificación y los recursos materiales necesarios para impartir la EFTP dual.
- d) Estar al día con todas las obligaciones obrero-patronales requeridas para su debido funcionamiento (Ley N.º 9728, 2019).

Además, en el Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual se detallan determinados requisitos y para el efectivo cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 13 de la Ley N.º 9728, las empresas o los centros de formación para la empleabilidad que impartan EFTP dual deberán ajustarse a los siguientes parámetros:

- ✦ En cuanto al tema de acceso al espacio físico, se deberá de atender lo regulado en la Ley N.º 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, y

la Ley N.º 8661, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de conformidad con el artículo 4 inciso i) y 23 de la Ley N.º 9728 y normativa conexas.

- a) De conformidad con la Ley N.º 9416, las empresas deberán encontrarse al día en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.
- b) Disponer de las condiciones mínimas y los recursos necesarios requeridos en el programa educativo, de acuerdo con el estándar de cualificación, los cuales serán definidos y verificados por el centro educativo correspondiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13, inciso c) de la Ley N.º 9728.
- c) Garantizar espacios para el desarrollo del aprendizaje de las personas estudiantes libres de discriminación y en el pleno cumplimiento de la Ley N.º 7476, Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia.



Con el fin de que los centros educativos corroboren que la empresa o el centro de formación para la empleabilidad en el que se van a desarrollar los procesos de EFTP dual cumplan con los requisitos y lineamientos aquí establecidos, deberán aportar una declaración jurada donde de conformidad con el artículo 318 del Código Penal, manifiesten que cumplen con los citados requisitos y lineamientos.

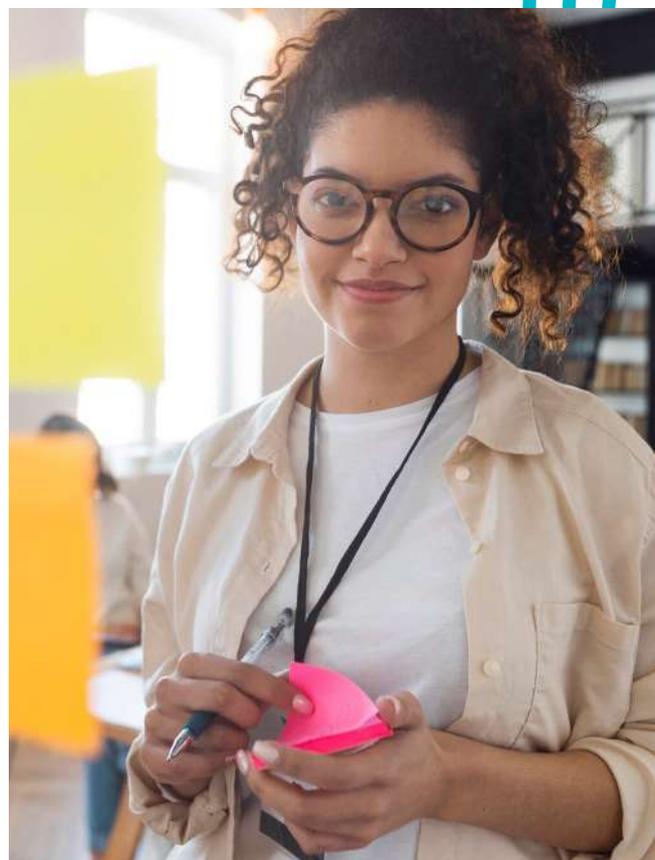
Los centros educativos podrán realizar aleatoriamente visitas de inspección a la empresa o centro de formación para la empleabilidad. Si producto de la visita se determina que la entidad faltó a la verdad a la hora de realizar la declaración jurada podrá proceder conforme a derecho (Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual, 2020).

Los centros educativos podrán realizar aleatoriamente visitas de inspección a la empresa o centro de formación para la empleabilidad.

En el artículo 22 de la Ley 9728 se establecen las obligaciones que deben cumplir estas instancias:

- ☀ Serán obligaciones de las empresas o centros de formación para la empleabilidad:
 - a) Facilitar una formación metódica y sistemática de acuerdo con el programa de estudios.
 - b) Suministrar a la persona estudiante los medios y los demás recursos formativos disponibles, de conformidad con lo establecido en esta ley para su proceso de formación.
 - c) Recibir un número de personas estudiantes en la EFTP dual que no sobrepase la capacidad instalada de la empresa o centro de formación para la empleabilidad y la cantidad de personas mentoras certificadas, según lo establecido en el inciso l) del artículo 4 de la presente ley. La cantidad de personas estudiantes por persona mentora se establecerá en el reglamento de esta ley.
 - d) Permitir al personal del centro educativo visitar las instalaciones de la empresa o centro de formación para la empleabilidad y facilitar el cumplimiento de sus obligaciones.
 - e) Informar al centro educativo sobre aquellas situaciones o faltas en las que incurra la persona estudiante durante su período de formación, para tomar en conjunto las medidas correctivas o las decisiones del caso, de conformidad con lo pactado en el convenio de EFTP dual.

- f) Realizar las evaluaciones de las personas estudiantes de acuerdo con el programa de EFTP dual.
- g) Cumplir con las obligaciones que se establezcan en el convenio EFTP dual con la persona estudiante.
- h) Adquirir la respectiva póliza referida en el artículo 32 de la presente ley para cubrir a las personas estudiantes que cumplan con los programas de EFTP dual. Queda autorizado el Instituto Nacional de Seguros, a otorgarle descuentos a la empresa o centro de formación para la empleabilidad que adquieran dicha póliza. Considerese aprendiz al estudiante únicamente para la aplicación del Título IV del Código de Trabajo.
- i) Suscribir con el centro educativo el convenio para la EFTP dual.
- j) Cooperar con los centros educativos en materia de capacitaciones específicas, en aquellas áreas que se deseen integrar en la EFTP dual.
- k) Cumplir con las obligaciones establecidas en la Ley N.º 7739, Código de la Niñez y la Adolescencia, de 6 de enero de 1998, y la Ley N.º 7476, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, de 3 de febrero de 1995, para garantizar la protección de los derechos de las personas estudiantes vinculadas por medio de convenios de EFTP dual.
- l) Brindar un adecuado espacio físico para la persona estudiante donde se le asegure el resguardo de su integridad física, moral y psicológica, así como un lugar adecuado para alimentarse y resguardar sus pertenencias (Ley N.º 9728, 2019).



En el artículo 16 del Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual se detallan obligaciones para las empresas y para el efectivo cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 22 de la Ley N.º 9728, las empresas o los centros de formación para la empleabilidad que impartan EFTP dual deberán de ajustarse a los siguientes parámetros:

- a) Comprobar que la persona mentora se encuentra certificada de conformidad con lo establecido en la Ley N.º 9728.
- b) Mantenerse al día con todas las obligaciones obrero-patronales requeridas para su debido funcionamiento.

- c) De conformidad con la Ley N.º 9416, las empresas deberán encontrarse al día en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.
- d) Prever los ajustes o medidas internas necesarias que requieran las personas mentoras para brindar el debido acompañamiento a las personas estudiantes, considerando lo pertinente en términos de turnos rotativos, ya sean diurnos, mixtos o nocturnos; permisos, vacaciones, y cualquier otra actividad que les demande tiempo a la persona mentora, sin que ello afecte el proceso formativo.
- e) Atender oportunamente cualquier tipo de situación de violencia, hostigamiento sexual, y discriminación en el espacio de aprendizaje y dar aviso al centro educativo de la persona estudiante.
- f) Cumplir con las solicitudes de información de las personas inspectoras de Leyes y Reglamentos de la Caja Costarricense del Seguro Social, que demuestre la relación existente entre la empresa y la persona estudiante, entre ella el Convenio para la EFTP dual y aquella otra que demuestre que forma parte del proceso de la EFTP dual vigente (Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual, 2020).

• *Los centros educativos*

Para los centros educativos que deseen implementar la EFTP dual la Ley N.º 9728 legisla los mismos requisitos que para las empresas y los centros de formación citadas con

anterioridad. Por su parte, el artículo 15 del Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual establece como requisitos de los centros educativos:

- Para el efectivo cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 14 de la Ley N.º 9728, los centros educativos que impartan EFTP dual deberán ajustarse a los siguientes parámetros:
 - a) En cuanto al tema de acceso al espacio físico, se deberá de atender a lo regulado en la Ley N.º 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades, y la Ley N.º 8661, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de conformidad con el artículo 4 inciso i) y 23 de la Ley N.º 9728 y normativa conexas.
 - b) El plan o programa educativo deberá ajustarse a los lineamientos establecidos en el artículo 1 de la Ley N.º 9728.

Atender oportunamente cualquier tipo de situación de violencia, hostigamiento sexual, y discriminación en el espacio de aprendizaje

Los centros educativos deberán presentar ante las empresas o centros de formación para la empleabilidad una certificación firmada por la persona representante legal o a quien esta designe, en donde se manifieste que cumplen con los citados requisitos y lineamientos (Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual, 2020).

En el artículo 19 de la Ley N.º 9728 se establecen obligaciones particulares para los centros educativos tal como se detalla a continuación:

Serán obligaciones del centro educativo:

- a) Proporcionar a las personas estudiantes, una vez que finalice el programa de EFTP dual, una constancia de competencia de acuerdo con la evaluación que haya realizado para dichos efectos. Las competencias adquiridas en los programas de EFTP dual podrán ser reconocidas en los programas de instituciones educativas superiores, como parte de la educación continua y permanente.
- b) Emitir un diploma de acuerdo con lo establecido en el Marco Nacional de Cualificaciones de la EFTP-CR y la normativa vigente.
- c) Asegurar el acompañamiento pedagógico de las personas estudiantes durante el tiempo de ejecución del programa de EFTP dual; la frecuencia de las visitas se establecerá en el reglamento, de acuerdo con cada malla curricular y al marco nacional de cualificaciones.
- d) Suministrar a la persona estudiante los medios didácticos disponibles para su proceso de educación, de acuerdo con las posibilidades y necesidades existentes en concordancia con la legislación vigente y con las posibilidades del centro educativo.
- e) Realizar el proceso de reclutamiento y selección de las personas interesadas, de acuerdo con las necesidades de cada empresa o centro de formación para la empleabilidad y cada programa de EFTP dual.
- f) Velar por el cumplimiento de las obligaciones de las empresas o centros de formación para la empleabilidad contemplados en el artículo 22 (Ley N.º 9728, 2019).



Estándares de cualificación debidamente aprobados por la Comisión Interinstitucional del Marco Nacional de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica.

El Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual también define obligaciones para los centros educativos, tal como describe el contenido del artículo 17.

Para el efectivo cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 17 de la Ley N.º 9728, los centros educativos que imparten EFTP dual deberán ajustarse a los siguientes parámetros:

- a) Ejecutar sus funciones en estricto apego a los estatutos, reglamentos académicos y a la política educativa rectora en materia de educación, de conformidad con el artículo 1 y 19 de la Ley N.º 9728.
- b) De conformidad con la Ley N.º 9416, los centros educativos de carácter privado deberán encontrarse al día en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.

- c) Impartir planes y programas educativos de EFTP dual a partir de estándares de cualificación debidamente aprobados por la Comisión Interinstitucional del Marco Nacional de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica, o aquellos autorizados por las instancias competentes de conformidad con el artículo 1 de la Ley N.º 9728.
- d) Coordinar todas las visitas que se establezcan en el plan o programa de estudios para asegurar el acompañamiento pedagógico de las personas estudiantes durante el tiempo de ejecución del programa de EFTP dual, para lo cual deberá atenderse lo consignado en el numeral 19, inciso c) de la Ley N.º 9728. La frecuencia de las visitas será de al menos una vez cada dos meses, a partir del momento en que se inicia el proceso de alternancia o cuando así se requiera por parte de la empresa o de la persona estudiante.
- e) Realizar las coordinaciones interinstitucionales necesarias para activar acciones de apoyo requeridas para no limitar la participación igualitaria de hombres y mujeres en el plan o programa educativo.
- f) Atender oportunamente cualquier tipo de situación de violencia, hostigamiento sexual, y discriminación en el espacio de aprendizaje que haya sido puesto en conocimiento por parte de la empresa o centro de formación para la empleabilidad en perjuicio de la persona estudiante.

- g) Informar y educar a la persona estudiante sobre la existencia de las regulaciones vigentes contra el hostigamiento sexual y sobre las instancias receptoras de denuncias, en cumplimiento de la Ley N.º 7476, Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia (Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual, 2020).

► *Las personas con discapacidad*

En correspondencia con la obligatoriedad que demanda el cumplimiento de la Ley 7600, la Ley N.º 9728 garantiza la cobertura de los derechos de las personas con discapacidad. En el artículo 23 indica:

Todos los procesos de la EFTP dual deberán garantizar el respeto a los derechos y la dignidad humana de las personas con discapacidad, de acuerdo con la normativa vigente. Los centros educativos y las empresas o centros de formación para la empleabilidad deberán realizar las respectivas consideraciones relacionadas con el horario, la duración de los períodos de evaluación, la utilización de apoyos, la utilización de asistencia de terceros, entre otros aspectos. Todo lo anterior tomando en cuenta los tipos de discapacidad (física, mental intelectual o sensorial) descritas en la Ley N.º 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, de 2 de mayo de 1996. (Ley N.º 9728, 2019)

► *La persona mentora*

La implementación de la EFTP dual requiere de la intervención de una nueva función en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Al establecerse una relación de continuidad del proceso de aprendizaje en la empresa u organización, se crea un vínculo de corresponsabilidad en la formación de la persona estudiante persona, por tal razón, las empresas

deben asignar recurso humano para llevar a cabo el proceso de mentoría. Esa tarea la realiza la persona mentora quien, como se establece en la Ley N.º 9728, es la persona encargada de vincular a la persona estudiante con el mundo laboral.

La persona mentora trabaja en la empresa en la cual se desarrolla el programa de EFTP dual, conoce el proceso en el que la persona estudiante será formada y es quien asume el proceso de enseñanza y acompañamiento dentro de la empresa. Por lo tanto, la persona mentora es la responsable de llevar a cabo el proceso de formación.

Dada esta responsabilidad, la persona mentora debe tener un perfil técnico requerido para ejecutar programas educativos duales, que es establecido por las instituciones educativas en el programa o plan de estudios. Su selección y preparación es, definitivamente, un proceso clave para el éxito de la formación profesional dual. En este sentido, las empresas deben garantizar que las personas mentoras tengan las mejores condiciones para acompañar a la persona estudiante y también que desarrollen habilidades pedagógicas para facilitar su aprendizaje. Así, como que cuenten con la capacitación impartida y certificada por el INA, o por personas físicas o jurídicas a quienes el INA haya acreditado para realizar este servicio, como se establece en distintas fuentes del marco regulatorio de la EFTP dual.



Los alcances, requisitos y obligaciones de la persona mentora, según lo consigna la ley, se detallan a continuación.

En el artículo 21 del Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual se define el siguiente perfil de la persona mentora y en el artículo 24 se indica la obligación de informar al centro educativo sobre la asignación de persona mentora, facultando a los centros educativos para que verifiquen el cumplimiento del perfil. El artículo 21 señala:



➤ A efectos de interpretar los siguientes numerales, se atenderá a la definición consignada en el inciso l) del artículo 4 de la Ley N.º 9728. Asimismo, la persona mentora deberá contar con el siguiente perfil:

- a) **Formación Académica:** deberá tener como mínimo el título de Bachiller en Educación Media o su equivalente.
- b) **Formación Técnica:** deberá tener un nivel de cualificación igual o superior al nivel de cualificación del Programa a ejecutar según el Marco Nacional de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica, o un nivel o grado equiparable, a menos de que el centro educativo determine la necesidad de contar con un nivel superior.

- c) **Experiencia en la especialidad técnica:** la persona mentora deberá tener como mínimo dos años de experiencia en funciones directamente relacionadas con las actividades formativas a desarrollar, según el programa de EFTP dual.
- d) **Contar con el diploma otorgado por el INA o equiparado por esta misma institución, para ejecutar planes o programas de EFTP dual (Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual, 2020).**

En el artículo 22 del mismo Reglamento se establecen las siguientes funciones para la persona mentora:

- a) **Participar, junto con la contraparte técnica o persona docente del centro educativo, o institución, en la coordinación y planificación de la ejecución del programa de EFTP dual.**
- b) **Coordinar el proceso de inducción de las personas estudiantes en la empresa formadora, para su adecuada adaptación y desempeño, propiciando su integración al equipo humano.**
- c) **Participar en la planificación específica, para el desarrollo de las actividades formativas de las personas estudiantes en la empresa, a partir de los instrumentos facilitados para tal fin por los centros educativos e instituciones, de acuerdo con lo establecido en el programa de EFTP dual.**



- d) Coordinar con la empresa formadora o con el centro de formación para la empleabilidad en la planificación y organización de recursos, a fin de contar con los insumos necesarios para el desarrollo de las actividades formativas de las personas estudiantes.
- e) Facilitar y comunicar al centro educativo o institución el desarrollo de los resultados de aprendizaje de la persona estudiante de manera gradual, conforme al nivel de complejidad de estos, según la secuencia establecida en el programa de EFTP dual.
- f) Aplicar la evaluación de los aprendizajes del proceso formativo de las personas estudiantes según las indicaciones e instrumentos facilitados por el centro educativo o institución.
- g) Velar por la seguridad de las personas estudiantes, propiciando el desarrollo de una cultura de identificación, prevención y mitigación de riesgos, mediante las buenas prácticas, orientación y aplicación de medidas y uso de equipo de protección personal según corresponda.
- h) Comunicar de forma oportuna al centro educativo o institución, y a las instancias competentes de la empresa formadora, cualquier situación que ponga en riesgo el normal desarrollo del proceso formativo de las personas estudiantes, así como cualquier situación fuera de lo establecido en el Convenio de EFTP dual.
- i) Mantener una estrecha comunicación con la persona docente, cuando lo estime necesario, para cumplir con el plan o programa de EFTP dual.
- j) Participar, previa coordinación, en reuniones de seguimiento, tanto con personal de la empresa formadora, como con representantes de la institución o centro educativo y/o estudiantes a fin de realimentar el proceso de mejora continua de la implementación de programas de EFTP dual.
- k) Entregar los resultados del proceso de evaluación, de acuerdo con los plazos establecidos por la Institución o centro educativo. (Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual, 2020).

Con la finalidad de garantizar la atención adecuada para las personas estudiantes, en el artículo 23 de Reglamento se establece la cantidad máxima de personas que pueden estar a cargo de una persona mentora en una empresa, así como las condiciones que la empresa debe crear para garantizar el acompañamiento:

La cantidad de personas estudiantes que podrá asumir una persona mentora por el nivel del programa de cualificación o la complejidad de los procesos de formación; cantidad que en ningún caso podrá ser superior a cinco estudiantes por persona mentora a la vez, independientemente de la cantidad de programas de EFTP dual que desarrolle la empresa.

De acuerdo con la modalidad de estudio, la empresa o centro de formación para la empleabilidad contará con los mecanismos y procedimientos internos para sustituir a la persona mentora durante su período de ausencia. Además, deberá contar con las medidas requeridas para cubrir los turnos rotativos, ya sean diurnos, mixtos o nocturnos; permisos, vacaciones, y cualquier otra actividad que demande tiempo de las personas mentoras, para garantizar el debido acompañamiento a la persona estudiante durante su proceso formativo (Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual, 2020).

3.3.4.3.

Convenios que formalizan la impartición de la EFTP dual

Los convenios para la formalización de los programas de EFTP dual han sido un eslabón controversial del proceso de aprobación de esta modalidad educativa en Costa Rica. Pese a que en el contexto nacional rara vez se ha cuestionado la importancia de la EFTP para el desarrollo del país y su relevancia para la creación de mejores oportunidades formativas para las personas estudiantes, con

Los convenios para la formalización de los programas de EFTP dual han sido un eslabón controversial del proceso de aprobación de esta modalidad educativa en Costa Rica.

© OEI



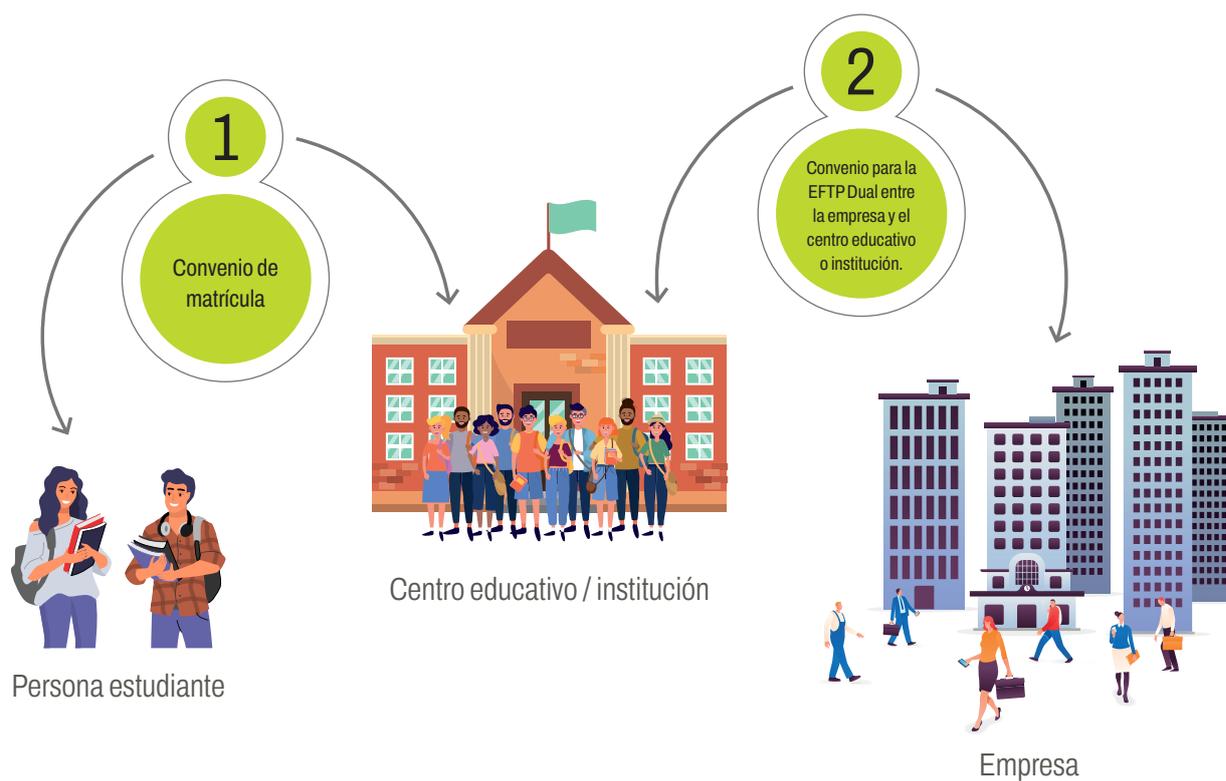
Este aspecto mantuvo prácticamente estancado el proyecto de ley que dio origen a la EFTP dual en Costa Rica. Una de las discrepancias analizadas fue el estatus de la persona estudiante en la empresa, se cuestionó si esta debía ser la de “persona estudiante” o la de “persona trabajadora”.

mayor frecuencia ha estado entredicho la forma propuesta de resolver la relación de la persona estudiantes con la empresa u organización en la cual realiza su proceso de aprendizaje. En América Latina, se necesita una mayor regulación y directrices más claras sobre esta relación aprendiz-empendedor tal como lo han hecho en países que lograron fortalecer la modalidad de EFTP dual de manera muy próspera y exitosa, como es el caso de Alemania, Austria o Suiza (Smeck et al., 2019).

Este aspecto mantuvo prácticamente estancado el proyecto de ley que dio origen a la EFTP dual en Costa Rica. Una de las discrepancias analizadas fue el estatus de la persona estudiante en la empresa, se cuestionó si esta debía ser la de “persona estudiante” o la de “persona trabajadora”. Lo que en realidad se cuestionaba en el fondo de la discusión nacional era si el trabajo realizado por la persona estudiante debía o no serle remunerado. No obstante, después de varias mociones y modificaciones, en el proyecto de ley final se eliminó todo el lenguaje que suponía una relación contractual entre el empleador y el aprendiz, y en su lugar estipuló “acuerdos de inscripción” entre los centros educativos y las personas estudiantes, así como entre los centros educativos y las empresas, dejándose la relación establecida como una de tipo civil, como finalmente se estableció en la Ley N.º 9728.

Finalmente, se definieron dos niveles de relación y se establecieron dos tipos de convenio como se ilustra en la Figura 16.

Figura 16
Convenios para la EFTP Dual,
según el nivel de relación - Costa Rica



Nota. Elaboración propia.

► *El convenio de matrícula*

La Ley N.º 9728 en su artículo 15, estipula el convenio de matrícula indicando que el centro educativo deberá establecer los requerimientos de los convenios de matrícula para la EFTP dual, los cuales deberán contemplar una cláusula de confidencialidad del estudiante acerca de la información de carácter industrial o comercial a la que tenga acceso durante su etapa en la empresa o centro de formación para la empleabilidad. Por su parte, el Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual, en el artículo 26, detalla las condiciones y características de este convenio, tal como se cita a continuación:

La persona estudiante mayor de edad y el centro educativo correspondiente deberán suscribir un convenio de matrícula, en el cual se establezca el ingreso a la modalidad de EFTP dual y la normativa vigente en cada institución.

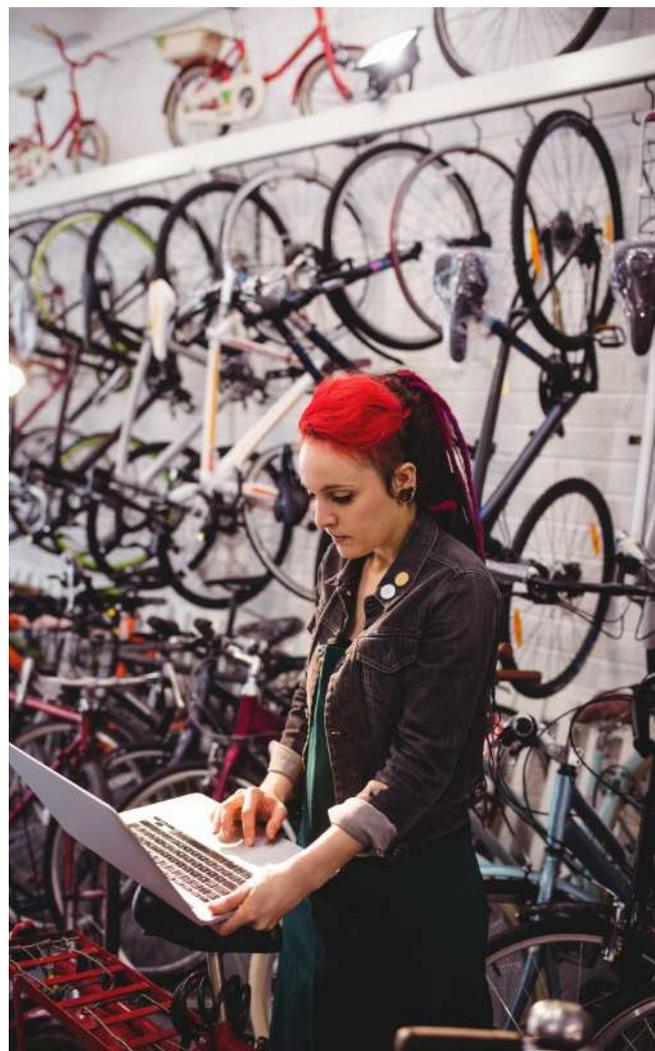
► La persona estudiante mayor de edad y el centro educativo correspondiente deberán suscribir un convenio de matrícula, en el cual se establezca el ingreso a la modalidad de EFTP dual y la normativa vigente en cada institución, para ello, el centro educativo deberá contar con el procedimiento y trámite respectivo para la matrícula. Para el caso de las personas menores de edad y de conformidad con el artículo 39 del Código Civil, el Convenio deberá de suscribirse entre el centro educativo y su representante legal. Como mínimo, el Convenio de matrícula deberá contener en sus cláusulas lo siguiente:

- a) Calidades de la persona representante del centro educativo, de la persona estudiante y de su representante legal cuando se trate de personas menores de edad, las cuales podrán ser modificadas según lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo N.º 41173-MP.
- b) Objeto del convenio.
- c) Descripción del plan o programa de la EFTP dual por ejecutar.
- d) Responsabilidades de la persona estudiante.
- e) Responsabilidades del centro educativo.
- f) Cláusula de confidencialidad de los derechos de autor y conexos e información industrial.
- g) Póliza del estudiante según lo consignado en el artículo 32 de la Ley No 9728.

- h) Trámite de reubicación del estudiante en caso de presentarse una divergencia entre las partes involucradas en la EFTP dual que está siendo ejecutada, el cual deberá asegurar la no afectación de los intereses de las personas estudiantes.
- i) Protocolo en caso de denuncias sobre situaciones de discriminación, acoso y hostigamiento, de conformidad con el inciso b) del artículo 20 de la Ley N.º 9728.
- j) Protocolo en caso de reclamos o denuncias.
- k) Trámite de beca ante el Instituto Nacional de Aprendizaje, de conformidad con el Reglamento General del Fondo Especial de Becas para la Educación y Formación Técnica Dual.
- l) Plazo y vigencia del Convenio.
- m) Consentimiento de la persona estudiante para la participación en la modalidad de EFTP Dual.
- n) Razones para la terminación anticipada del Convenio. Deberá asegurarse la no afectación de los intereses de las personas estudiantes que ya se encuentren en la EFTP dual.
- o) Calendario, horarios, ubicación, disposiciones y actividades curriculares que rigen los programas educativos.
- p) Lugar de Notificación, de conformidad con la Ley N.º 8687, Ley de Notificaciones Judiciales.
- q) Consignar el que las relaciones jurídicas derivadas de los convenios

de EFTP dual no generará relación laboral alguna entre la persona estudiante y la empresa o centro de formación para la empleabilidad, siempre y cuando se cumpla a cabalidad la Ley N.º 9728.

- r) Normativa establecida por los centros educativos, instituciones, empresas y centro de formación para la empleabilidad, así como con la presente reglamentación.
- s) Firma de las partes o de sus representantes legales para el caso de las personas menores de edad.





El documento deberá ser firmado por la persona representante del centro educativo y la persona estudiante o de su representante legal, cuando se trate de personas menores de edad. A cada una de las partes, se le entregará un ejemplar, el cual deberán custodiar según lo dispuesto en la Ley N.º 7202 (Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual, 2020).

► **Convenio para la EFTP dual entre la empresa y el centro educativo**

En el artículo 16 de la Ley N.º 9728 se establece el Convenio para la EFTP dual según el cual se regularán las obligaciones y las responsabilidades

de la empresa o centro de formación para la empleabilidad con el centro educativo. En el artículo se enuncia que el convenio deberá contar con al menos lo siguiente:

- a) El nombre y las calidades de las partes.
- b) Las obligaciones de la empresa o centro de formación para la empleabilidad.
- c) Las obligaciones del centro educativo.
- d) La dirección física de las instalaciones de la empresa o centro de formación para la empleabilidad en la que el estudiante realizará su aprendizaje.
- e) Una cláusula de confidencialidad durante y después de la ejecución del convenio.
- f) La descripción general de las actividades que ejecutará la persona estudiante y los lugares donde se llevarán a cabo, vinculadas al programa de formación de EFTP dual en el que se encuentre matriculada.
- g) La duración del convenio.
- h) Una cláusula que permita la terminación anticipada del convenio, por cualquiera de las partes, con justa causa y asegurando no afectar los intereses de las personas estudiantes que ya se encuentren en la EFTP dual. Asimismo, se deberá incluir la obligación de garantizar la reubicación del estudiante y un plan alternativo a su proceso de formación (Ley N.º 9728, 2019)

Además, se establece que “las relaciones jurídicas derivadas de estos convenios no generan relación laboral alguna entre la persona estudiante y la empresa o centro de formación para la empleabilidad” (Ley N.º 9728, 2019).

En el artículo 27 de Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual se detalla la forma en la cual debe procederse con la formalización del convenio entre el centro educativo y la empresa:

➤ Las empresas interesadas en participar y los centros educativos o instituciones deberán suscribir un Convenio para la EFTP dual, en donde se consignen las obligaciones y responsabilidades de cada una de las partes en el desarrollo del proceso formativo. Como mínimo, el Convenio para la EFTP dual deberá contener en sus cláusulas lo siguiente:

- a) Calidades de las partes, las cuales podrán ser modificadas según lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo N.º 41173-MP.
- b) Obligaciones de la Empresa.
- c) Obligaciones del centro educativo o institución.
- d) Dirección física de las instalaciones de la empresa donde la persona estudiante realizará su proceso de aprendizaje y de los lugares en donde se llevarán a cabo las actividades vinculadas al programa de formación de EFTP dual por parte de la persona estudiante.

- e) Designación de las personas coordinadoras que fungirán como enlaces entre el centro educativo o institución y la empresa.
- f) Cláusula de confidencialidad durante y después de la ejecución del Convenio.
- g) Responsabilidad Civil.
- h) Descripción del plan o programa de la EFTP dual por ejecutar.
- i) Plazo y vigencia del Convenio.
- j) Prórroga del Convenio de la EFTP dual.
- k) Mecanismo para sustituir turnos rotativos, permisos, vacaciones y cualquier otra actividad que demande tiempo de las personas mentoras.

“Las relaciones jurídicas derivadas de estos convenios no generan relación laboral alguna entre la persona estudiante y la empresa o centro de formación para la empleabilidad” (Ley N.º 9728, 2019).

- l) Razones para la terminación anticipada del Convenio. Deberá asegurarse la no afectación de los intereses de las personas estudiantes que ya se encuentren en la EFTP dual.
- m) Procedimiento para la asignación y suplencia de personas mentoras.
- n) Protocolo en caso de denuncias sobre situaciones de discriminación, acoso y hostigamiento, de conformidad con el inciso b) del artículo 20 de la Ley N.º 9728.
- o) Trámite de reubicación del estudiante en caso de presentarse una divergencia entre las partes involucradas en la EFTP dual que está siendo ejecutada.
- p) Lugar de Notificación, de conformidad con la Ley N.º 8687, Ley de Notificaciones Judiciales.
- q) Consignar el que las relaciones jurídicas derivadas de los convenios de EFTP dual no generará relación laboral alguna entre la persona estudiante y la empresa o centro de formación para la empleabilidad, siempre y cuando se cumpla a cabalidad la Ley N.º 9728.
- r) Firma de las partes.
- s) Mecanismo de verificación de los requisitos consignados en la Ley N.º 9728 y su Reglamento.

El documento deberá ser firmado por la persona representante del centro educativo y la persona representante de la empresa. A cada una de las partes se le entregará un ejemplar, el cual deberán custodiar según lo dispuesto en la Ley N.º 7202 (Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual, 2020).



► **Convenio para la EFTP dual
entre la empresa y un centro de
formación para la empleabilidad**

A pesar de que la tipología de este convenio no se contempla en la Ley N.º 9728, el artículo 28 del Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual lo prevé como una eventual necesidad, por tal razón lo especifica señalando:

En los supuestos, en que sea requerida la suscripción de un Convenio entre una Empresa y Centro de Formación para la Empleabilidad, deberá de elaborarse un Convenio con idénticos requisitos a los consignados en el artículo 27 de la presente reglamentación, no obstante, el Convenio no podrá entrar en ejecución, hasta tanto el Centro Educativo conceda su aprobación, para ello tendrá como máximo 30 días hábiles.

El documento deberá ser firmado por la persona representante de la empresa y por la persona representante del centro de formación para la empleabilidad. A cada una de las partes se le entregará un ejemplar, el cual deberán custodiar según lo dispuesto en la Ley N.º 7202 (Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual, 2020).

3.3.4.4.

Algunas experiencias de implementación de formación dual

La implementación de la EFTP dual como modalidad debidamente establecida es muy reciente, por lo cual no se cuenta con experiencias documentadas de acceso público. Por lo cual, se reseñan en esta sección algunas experiencias de formación, como otras de trabajo articulado que se originaron a partir de la formalización del marco regulatorio de la modalidad educativa.

La modalidad dual inicia su ejecución en 2017, en la especialidad de Automotriz. El plan piloto se implementó en cuatro CTP-MEP: Colegio Vocacional de Artes y Oficios (COVAO), Monseñor Víctor Manuel Sanabria Martínez, Jesús Ocaña Rojas (Sección Diurna) y Carlos Manuel Vicente Castro (MEP, 2017b).

► *Plan Piloto de Educación y Formación Técnica Dual de la DETCE-MEP*

La modalidad dual inicia su ejecución en 2017, en la especialidad de Automotriz. El plan piloto se implementó en cuatro CTP-MEP: Colegio Vocacional de Artes y Oficios (COVAO), Monseñor Víctor Manuel Sanabria Martínez, Jesús Ocaña Rojas (Sección Diurna) y Carlos Manuel Vicente Castro (MEP, 2017b). En este plan piloto, la finalidad es que las personas estudiantes se integren a los ambientes productivos por un mínimo de 1000 horas durante el desarrollo de todo el plan de estudios. Para operacionalizar estas inserciones en las empresas, se planteó que en el décimo año se asignarían al menos 208 horas en visitas técnicas y giras; para el undécimo año, 336 horas en giras y pasantías y, para el duodécimo, 472 horas entre las giras y la práctica supervisada. Debe indicarse que no se plantea un modelo claro de alternancia entre sector educativo y empresa; no se adecuó el plan de estudios para establecer qué contenidos se aprenden

en las aulas y cuáles en la empresa. En el informe *Resultados del proceso de evaluación sobre la implementación del plan piloto de educación dual en la especialidad de Automotriz en los Colegios Técnico Profesionales en Costa Rica* (Vargas et al., 2020) se presentan las siguientes conclusiones:

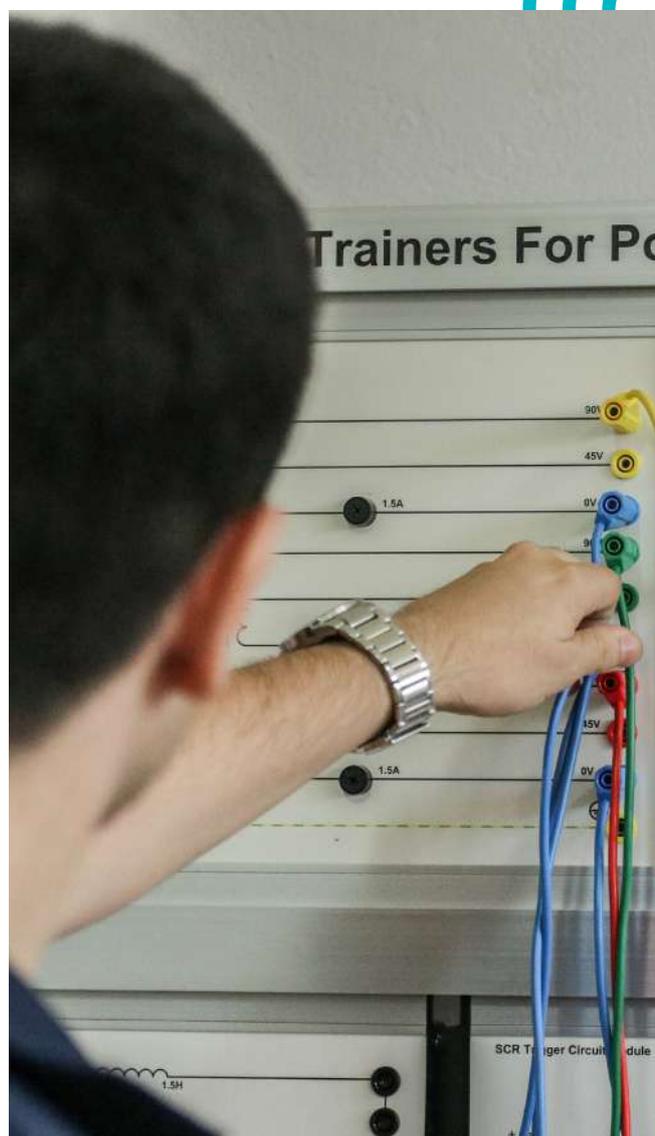
- ✿ En relación con la inserción laboral, esta no se logra incrementar al momento de concluir el plan piloto en comparación con la modalidad tradicional, ya que solo el 12% se logra insertar laboralmente en el lugar que hicieron la práctica profesional y se recomienda realizar mediciones en el tiempo para observar si se incrementa posteriormente.
- ✿ Respecto a las competencias desarrolladas y las experiencias vividas, se señala que el plan piloto incrementó la consecución del perfil de salida propuesto en el plan de estudios. Además de los 121 estudiantes que se matricularon, 99 obtuvieron el título de Bachiller en Educación Media y Técnico Medio.

- ✦ Docentes y mentores consideraron que era necesario planificar mejor la alternancia entre empresa y aula, así como mejorar los procesos de comunicación entre ambos.
- ✦ Respecto a la evaluación para los aprendizajes, se considera que es necesario actualizar los instrumentos utilizados en ambos momentos, aula y empresa.

Se puede derivar de lo anterior, que la modalidad educativa establecida en el Plan Piloto, al no plantear una alternancia clara en términos temporales y tampoco curriculares, no contaba con las características requeridas para considerarse modalidad dual. Sin embargo, sí es importante resaltar que, con solo incrementar la cantidad de horas en las visitas, pasantías y prácticas profesionales, las personas estudiantes logran desarrollar las competencias declaradas en el perfil de salida, en contraposición con el grupo de control en la modalidad tradicional. Para que la propuesta pueda ser considerada como de modalidad dual, amerita plantear con claridad la forma de alternancia; de igual manera, es preciso señalar la necesidad de revisar cómo sería esta para el contexto costarricense y cuál es la mejor forma de implementarla.

En 2019 concluye la implementación del primer plan piloto de EFTP dual en la DETCE-MEP. La experiencia es evaluada en términos de resultados durante el 2020 y, en el respectivo informe de evaluación, se concluye que

© OEI



es necesario replantear la propuesta y adecuarla a las necesidades del país (Vargas et al., 2020). Valga recuperar esta conclusión del informe, a fin de proponer que la segunda propuesta que realicen el MEP y el INA sobre la modalidad de EFTP dual tenga en cuenta la condición de ser pertinente para el país, a fin de que responda a las necesidades contextuales concretas de la sociedad costarricense, en términos sociales, económicos y culturales.

► ***Experiencia del sector industrial y el desarrollo de un protocolo sectorial***

A partir de la colaboración entre la Cámara de Industrias de Costa Rica, el INA, la Asociación de Empresarios para el Desarrollo y la Fundación Konrad Adenauer, se creó un **protocolo de relacionamiento para planificar, implementar y evaluar procesos de formación profesional dual coordinados entre el INA y la Cámara.**

Tal como se especifica en la Guía para el sector empresarial empleador: ¿Cómo implementar la formación en la modalidad dual en Costa Rica?, el protocolo se compone de seis etapas:

1. La primera etapa se enfoca en la identificación de la demanda y detalla actividades que se deben desarrollar para gestionar adecuadamente la información que se recibe por parte de las empresas.
2. La segunda etapa se enfoca en generar una oferta vinculada a la demanda previamente identificada.
3. La tercera etapa es la selección de las empresas, brindando la información detallada sobre la oferta para asegurar que las empresas (o la empresa) tengan interés en continuar el proceso y las condiciones necesarias.
4. Durante la cuarta etapa, el protocolo prevé que se preparen las condiciones en las empresas y en las instituciones educativas,

se identifiquen y capaciten a las personas mentoras y se garanticen todos los insumos y el presupuesto necesario para el programa y planificar con el centro de formación la implementación del programa.

5. La quinta etapa consiste en reclutar a las personas estudiantes, firmar los convenios que estipula la ley. Las personas estudiantes deben ser informadas sobre las características de la modalidad dual.
6. La sexta etapa se enfoca en la ejecución del programa, que implica el desarrollo de las actividades formativas establecidas en el programa, tanto en el centro de formación como en la empresa (AED, CICR, INA y KAS, 2020).



► *Go for it*

Go for it es un proyecto de educación dual desarrollado con el propósito de preparar a personas estudiantes de duodécimo nivel de Educación Diversificada en áreas de análisis de datos, ciberseguridad y soporte de nube. El plan se inició en CEDED Don Bosco, pero se amplió a personas estudiantes de otras instituciones, según lo consigna la nota del periódico CR Hoy Noticias. Una vez concluido el programa, las personas estudiantes obtienen una certificación que complementa su formación técnica (K. Castro, 6 de enero de 2021).

► *Apertura de educación dual con 20 estudiantes de Atenas y Barva y el apoyo de seis empresas*

Al inicio del curso lectivo 2022, se informó de la primera implementación de EFTP dual en la cual participan 20 estudiantes en dos especialidades técnicas: 12 estudiantes de Electrónica Industrial, que se imparte en el CTP de Atenas, y 8 jóvenes de la especialidad de Desarrollo Web, ofrecida en el CTP San Pedro de Barva (M.J. Rodríguez, 6 de marzo de 2022).

En esta experiencia participación seis empresas:

✦ Tres empresas de la zona franca del Coyoil de Alajuela: SMC Ltda., CooperVision y Abbott, empresas dedicadas a la manufactura avanzada y producción de dispositivos médicos.

Go for it es un proyecto de educación dual desarrollado con el propósito de preparar a personas estudiantes de duodécimo nivel de Educación Diversificada en áreas de análisis de datos, ciberseguridad y soporte de nube.

✦ La compañía costarricense Dos Pinos, cooperativa de productos lácteos y alimentos.

✦ Las multinacionales Accenture (ubicada en Heredia), que brinda servicios y tecnología, y Kaizen (en San José), especializada en desarrollo e innovación en tecnología.

3.4.

ETP y Formación Profesional Dual en Honduras

Consultor: Jorge Ramírez O.

3.4.1.

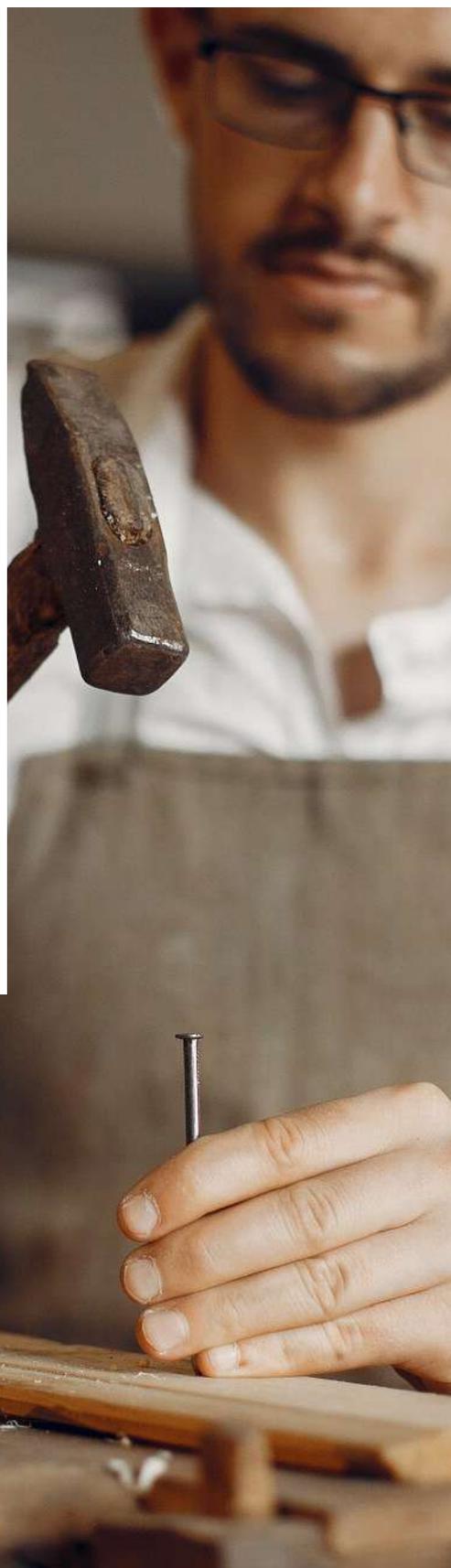
Antecedentes generales sobre ETP y Formación Dual en Honduras

La Ley Fundamental de la Educación establece que el sistema de educación se estructura en Educación Formal, Educación No Formal y Educación Informal. La Educación Formal se caracteriza por ser rectorada por la Secretaría de Educación y se organiza por niveles curriculares progresivos que se identifican por niveles y grados que abarcan: Educación Prebásica, Educación Básica, Educación Media y Educación Superior. En la Educación Media se concentra la mayor oferta de centros de educación técnica y otros programas vocacionales que se consideran parte de la EFTP (La Gaceta, Diario Oficial, 2012).



La Educación No Formal se desarrolla en contextos específicos, organizados, flexibles y diversificados, abarca la integralidad del desarrollo humano y certifica las capacidades y habilidades de los y las educandas; se ejecutan acciones dirigidas a la formación artística, la reconversión productiva y laboral, la promoción comunitaria y el mejoramiento de las condiciones de vida. (La Gaceta, Diario Oficial, 2012).

La Educación Informal es todo conocimiento adquirido en forma libre y espontáneo, a través de la familia, otras personas, medios masivos de comunicación, herramientas de información y comunicación digital, comportamientos culturales y costumbres y otros no estructurados, estos conocimientos son adquiridos a lo largo de toda la vida y son simultáneos con la educación formal y no formal. (La Gaceta, Diario Oficial, Ley Fundamental de Educación, 2012).



En Honduras existen diversas instituciones que ejecutan acciones de apoyo la Política Pública de la EFTP, entre las que se encuentran:



Tabla 9
Instituciones vinculadas con la EFTP - Honduras

Instituciones	Siglas	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. Rectora del sistema formal para prebásica, básica y enseñanza media.
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	CNE	Diseña y da seguimiento a la política educativa y articula el Sistema Nacional de Educación. Cabe señalar que, según el Decreto Ejecutivo N.º 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)	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)	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.



Tabla 9 (sigue)

Instituciones vinculadas con la EFTP - Honduras

Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM)	UPNFM	Referente del país en materia de formación docente.
Instituto Hondureño de Ciencia, Tecnología e Innovación (IHCIETI)	IHCIETI	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	OML	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 en base a información del Consejo Nacional de Educación (Honduras, 2021).

Según Unesco (2022e), en 2018 existían en Honduras 252,4 mil estudiantes matriculados en la secundaria profesional, de las cuales 52,5% son mujeres.

Un 29,6% de los/as estudiantes se encuentran matriculados en la educación secundaria superior, mientras que en la educación terciaria la tasa bruta de matrícula es del 25,5% (Unesco, 2022e).

De la población joven, entre 15 y 24 años, un 10% participa en programas técnico-profesionales o vocacionales (Unesco, 2022e).

Por otra parte, cabe señalar que el año 2006 se encontraban registrados

1049 institutos de educación medio de carácter técnico, de los cuales 494 eran de carácter público, 22 contaban con un subsidio y 533 eran de carácter privado. Así, más de un 50% era atendido por el sector privado (Universidad Pedagógica Nacional, 2012).

Una tendencia similar se observa en la educación técnica formal, en la que para el año 2006, un 57% pertenecía al sector privado, en tanto un 29% era de carácter público (Universidad Pedagógica Nacional, 2012).

En cuanto al ámbito laboral, un 26,8% de la población joven se encuentra desempleada, siendo mayor el desempleo femenino, 24,6%, que el masculino 11,4% (Unesco, 2022e).





Cabe destacar, que un 40% de la fuerza laboral se desempeña en trabajos vulnerables (Unesco, 2022e).

En cuanto a la distribución sociolaboral por sector, un 57% se dedica al sector servicios, seguido de un 16,4% que se desempeña en el ámbito industrial y un 11% trabaja en la agricultura (Unesco, 2022e).

En referencia a los desafíos de la ETFP, uno de los principales desafíos identificados para Honduras ha sido la necesidad de incrementar el respaldo institucional, fortalecer las capacidades en los centros educativos y favorecer la correspondencia entre la oferta de los centros educativos y las demandas del sector productivo (OEI, 2019).

Junto con lo anterior, se ha señalado como relevante incrementar el acceso a internet, particularmente a raíz de la pandemia de la COVID-19, entendiendo que únicamente un

30% de la población tenía conexión a internet móvil en 2017 (Cepal, 2020 en Ríos y Galán-Muros, 2021).

La ONG, Asociación para una Sociedad más Justa (ASJ, ONG, 2023) publica en su boletín, datos más actualizados en cuanto al estado de la educación en Honduras, al año 2023. Mientras que en 2014 había 873 mil NNA, (jóvenes que no estudian ni trabajan) fuera del sistema educativo, 2022 cerró con un millón 65 mil NNA excluidos (niveles prebásica, básica y media). Esto representa un aumento del 22% en siete años. Es importante reconocer que, 2022 mostró una leve mejoría, ya que se recuperaron 22 mil NNA con respecto a 2021.

La matrícula en escuelas privadas también ha disminuido en los últimos años. Mientras que en 2014 había 327 mil estudiantes matriculados, en 2022 había únicamente 290 mil. Aun así, para 2022, el 16% de los/as

© OEI



estudiantes en el sistema educativo asistían a una escuela privada. En la educación media, los/as estudiantes que asistían a una escuela privada representaban el 32%.

En 2022, el nivel de cobertura en el nivel básico aumentó del 81% al 82%; sin embargo, en el nivel prebásico se mantuvo en el 35% comparado a 2021 y, en el nivel medio, la cobertura disminuyó del 37% al 35%. Esto indica que más del 60% de la población en edad para cursar prebásica o media fue excluida del derecho a la educación (Unesco, 2021).

La pandemia de la COVID-19 empeoró el estado de la educación en el país. Honduras fue uno de los países de Latinoamérica que cerró completa y

estrictamente los centros educativos por mayor cantidad de tiempo. Dos años después de que las vacunas contra la COVID-19 empezaran a llegar a Honduras, el sistema de educación pública continúa sin una ruta que asegure la cobertura y la calidad, mediante la gobernanza y recursos necesarios (ASJ, ONG, Estado de País Educación, 2023).

3.4.2.

Marco Regulatorio sobre ETP y Formación Profesional Dual en Honduras

► *Ley del Instituto Nacional de Formación Profesional (Decreto Ley 10/1972)*

Esta ley crea el Instituto de Formación Profesional (INFOP) que tiene por objetivo contribuir al aumento de la productividad y al desarrollo social y económico de Honduras mediante la formación profesional para todos los sectores de la economía y del empleo (art. 2. Decreto Ley 10/1972).

Entre sus principales funciones, se encuentran (art. 5. Decreto Ley 10/1972):

El INFOP es liderado por un Consejo Directivo compuesto por representantes del mundo empresarial, empresas productivas nacionales, trabajadores/as y autoridades (art. 6. Decreto Ley 10/1972).

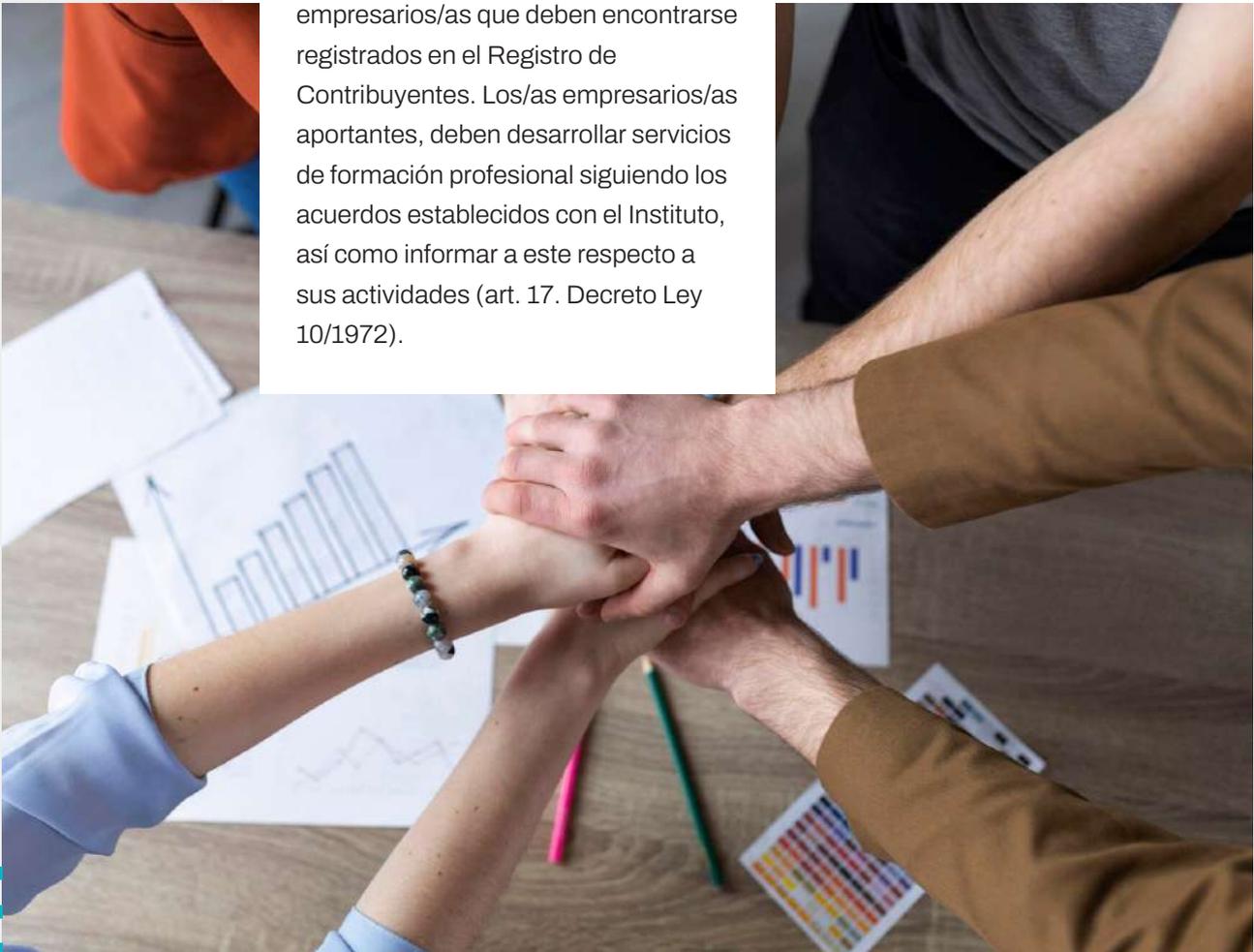
Junto con lo anterior, el INFOP funciona contando con el aporte de empresarios/as que deben encontrarse registrados en el Registro de Contribuyentes. Los/as empresarios/as aportantes, deben desarrollar servicios de formación profesional siguiendo los acuerdos establecidos con el Instituto, así como informar a este respecto a sus actividades (art. 17. Decreto Ley 10/1972).

- Realizar investigaciones sobre la formación profesional de los recursos humanos existentes.

- Ejecutar formación profesional para todos los sectores de la economía nacional y para todos los niveles de empleo.

- Brindar asistencia técnica a los/as empresarios/as para la creación y el desarrollo de formación.

- Colaborar con los servicios nacionales de colocación y empleo.





● ***Política Pública de Educación Técnica y Formación Profesional (ETFP) de Honduras (2021)***

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

Dotar de empleabilidad a los/as 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. (Consejo Nacional de Educación, 2021, p. 7)

La política se dirige a la población que se encuentra en las siguientes situaciones (Consejo Nacional de Educación, 2021):

- ✦ Población escolar en período de formación.
- ✦ Jóvenes y adultos demandantes de empleo.
- ✦ Trabajadores ocupados.
- ✦ Población perteneciente a grupos vulnerables.

Para cada uno de estos segmentos, la política establece que se deberán brindar servicios formativos que respondan a sus diferentes perfiles (Consejo Nacional de Educación, 2021).

Junto con lo anterior, la política reconoce la necesidad de que la EFTP pueda contar con una nueva oferta

© OEI



formativa que atraiga el interés de los/as jóvenes y los/as trabajadores (Consejo Nacional de Educación, 2021).

También, se refiere a la importancia de establecer sinergias entre las instituciones educativas y las entidades laborales, disminuyendo la desigualdad, contando con trabajadores/as capacitados/as, favoreciendo el desarrollo económico del país y mejorando la competitividad (Consejo Nacional de Educación, 2021).

Además, 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 debe potenciar la certificación y el reconocimiento de saberes que se hayan adquirido por vías no formales, facilitando la inclusión laboral y el aprendizaje a lo largo de la vida (Consejo Nacional de Educación, 2021).

Los principios que sostienen la Política de Educación Técnica Profesional son los siguientes (Consejo Nacional de Educación, 2021):

- ✦ Un derecho humano y 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.

En este sentido, 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. El Marco de Cualificaciones es entendido como:

...una estructura o escala de ordenación que tiene el objetivo de clasificar las cualificaciones (entendidas como certificados, títulos o diplomas con reconocimiento oficial) por niveles de cualificación caracterizados con unos descriptores, con fines de mejorar su transparencia, comparabilidad y la transferibilidad. (Consejo Nacional de Educación, 2021, p. 60)

Al respecto, es importante considerar que el Marco de Cualificaciones de Honduras se propuso el año 2018 buscando promover la articulación entre los componentes educativos de la EFTP para mejorar los programas de formación, así como lo itinerarios formativos y laborales (Consejo Nacional de Educación, 2021).

Los objetivos estratégicos de la política son los siguientes (Consejo Nacional de Educación, 2021):

- ✦ Mejorar la gobernanza de la EFTP, fortalecer las instituciones y descentralizar la gestión.
- ✦ Desarrollar un sistema de calidad de la EFTP en coherencia con el Marco de Cualificaciones y el modelo de mejora continua.
- ✦ Evaluar y dar seguimiento a la EFTP, gestionando la información y los datos.

Desarrollar un sistema de calidad de la EFTP en coherencia con el Marco de Cualificaciones y el modelo de mejora continua.



- ✦ Observar, mapear y realizar un análisis prospectivo de las demandas del mercado de trabajo y de las necesidades de cualificación y competencias.
- ✦ Desarrollar un catálogo de perfiles profesionales como referente de la oferta de formación profesional formal, no formal y de acreditación de competencias.
- ✦ Revisar el modelo curricular de las EFTP para que se adecúe al marco de calificaciones.
- ✦ Impulsar nuevas modalidades de EFTP flexibles, duales y a distancia.
- ✦ Fortalecer a docentes, formadores, instructores y equipos directivos de los centros.
- ✦ Fortalecer los dispositivos de reconocimiento, validación y certificación de competencias adquiridas por la experiencia laboral y vías no formales.

- ✦ Impulsar la orientación vocacional y profesional.
- ✦ Fortalecer la estrategia de comunicación y mejorar el atractivo de la EFTP.
- ✦ Innovar, fomentar la creatividad y el emprendimiento productivo en EFTP.
- ✦ Favorecer la equidad y la cohesión social e igualdad de género en EFTP.

Uno de los ejes estratégicos relacionados con la formación profesional dual es el de impulsar nuevas modalidades de EFTP y vías flexibles de aprendizaje: Formación Profesional Dual y EFTP a distancia. Para ello, se contempla que en el año 2022 se contaría con el resultado de haber definido un Modelo de Formación Profesional Dual, normado, consensuado y adaptado a diferentes contextos, por medio de multimodalidades, acorde a las necesidades regionales y articulado a los sectores productivos (Consejo Nacional de Educación, 2021). Este trabajo se planificó considerando como órganos responsables al Consejo Económico Social y al Consejo Nacional de Educación, por lo tanto, es conveniente mantener comunicación oficial con sus directivos sobre el desarrollo de las actividades que la OEI realizará en el tema de la formación profesional dual.

Aún no ha habido avances en la aprobación de la Política Pública, por

lo consiguiente la ejecución de los ejes estratégicos se mantienen estáticos.

Los cambios políticos y administrativos en Honduras en cuanto derogación y aprobación de nuevas leyes legislativas relacionadas con reformas de una nueva ley de justicia tributaria y la derogación del decreto de la ley de empleo por hora, se convierten en un desafío para la implementación de la EFTP y la formación profesional dual ya que desde inicios del mes de marzo se mantienen relaciones tensas entre la empresa privada y el gobierno de la república, lo que hace suponer que las nuevas contrataciones irán en disminución según lo que se informa por diferentes medios de comunicación, lo que hace suponer un desafío complementario en la contratación de aprendices de la modalidad dual, al igual con los egresados de la EFTP para las contrataciones (Diario El Herald, A. Mejía, 2023).

Se puede deducir, que los egresados/as de la formación profesional dual pasan a ser parte del recurso humano calificado reconocido en el Marco de Cualificaciones Profesionales, gracias a la modalidad de aprender haciendo en la empresa y en el centro de formación, ya que los convierte en aptos/as para la certificación de sus competencias laborales (Consejo Nacional de Educación, 2021), convirtiéndolos en técnicos/as competitivos frente a otros egresados/as de la EFTP.

Se puede deducir, que los egresados/as de la formación profesional dual pasan a ser parte del recurso humano calificado reconocido en el Marco de Cualificaciones Profesionales, gracias a la modalidad de aprender haciendo en la empresa y en el centro de formación.

3.4.3

Financiamiento Público en ETP y Formación Profesional Dual en Honduras

El gobierno ha destinado en 2022 un 24,6% de sus recursos en educación (UNESCO, 2022e) y un 6,1% del PIB (SITEAL s.f. en base a UIS s.f.).

También, Honduras cuenta con un Instituto de Crédito Educativo (EDUCRÉDITO), se trata de un organismo autónomo del Estado, dirigido a financiar -mediante créditos- estudios nacionales e internacionales en programas educativos en el campo de la ciencia y la técnica en correspondencia a las demandas productivas del país (Instituto de Crédito Educativo s.f.).

Por otro lado, es relevante señalar que el financiamiento del INFOP es de carácter mixto (público-privado), sin embargo, la mayor parte del aporte (98%) es brindado por el sector privado. En este sentido, es importante señalar que la inversión privada lucrativa en el financiamiento de la educación técnica vocacional tiene un peso casi similar al de la educación pública en el país (Universidad Pedagógica Nacional 2012).

Respecto a lo anterior, se ha reconocido la importancia de incrementar el financiamiento público para esta modalidad educativa con el fin de expandir la cobertura, particularmente

en áreas rurales, responder a las demandas de los sectores productivos, mejorar la infraestructura y el equipamiento de institutos de educación secundaria, fortalecer la formación específica del personal de las instituciones oferentes de EFTP y favorecer la equidad (Universidad Pedagógica Nacional 2012).

Además, aun cuando el país ha incrementado los recursos para el sector educativo, se ha señalado el desafío de incrementar la eficiencia en la gestión del gasto (Universidad Pedagógica Nacional 2012).

3.4.4.

Experiencias existentes en Formación Profesional Dual en Honduras

El INFOP desarrolla programas de capacitación siguiendo el modelo de Formación Profesional Dual Alemán que combina la formación teórica en centros de estudio, con la formación práctica en la empresa, bajo un modelo de alternancia. Esto implica que los/as jóvenes forman parte de la planilla de empleados/as de la empresa y mediante el proceso de patrocinio por parte de la misma, se les permite asistir al centro de formación profesional para recibir los temas teóricos y de tecnología aplicada descritos en el currículo de su especialidad. Bajo esta modalidad, los/as jóvenes permanecen durante dos años bajo el modelo de alternancia, (cuatro días





en la empresa y un día en el centro de formación), lo que al final suma entre 500 y 1000 horas (División de Planificación, INFOP, 2023) para la complementación dual y entre 700 y 2000 horas para el aprendizaje dual; estas duraciones varían según la complejidad de las ocupaciones.

Según el registro estadístico de la División de Planificación del INFOP, la cantidad de participantes entre los años 2004 al 2022, es de 2.257 jóvenes desglosados; 1.453 jóvenes para la modalidad de complementación dual y 804 jóvenes para el aprendizaje dual, con la salvedad de no haber realizado acciones formativas los años 2020 y 2021, debido al aislamiento obligatorio por efectos de la pandemia.

En Honduras también funcionan otros programas de apoyo a la EFTP, pero no trabajan con el modelo de formación profesional dual, sin embargo, son potencialmente centros que podrían adoptar el modelo. Entre estos se tienen:

El Programa Nacional de Escuelas Taller de Honduras, distribuidas en seis departamentos del país, que cuenta con el apoyo técnico y financiero de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID), en alianza con el INFOP, la CONEANFO y los gobiernos locales; buscando vincular la educación vocacional con el empleo. Las escuelas taller se dirigen a la formación de alumnos/as entre 17 y 30 años (Red Escuelas Taller, 2021). Este programa funciona con la modalidad tradicional de aprendizaje en centros, es decir, que la atención a los/as jóvenes es atendida a tiempo completo en los centros de formación profesional, realizando al final de su programa educativo, una práctica productiva en las empresas de su localidad, teniendo como limitante la ubicación en empresas de la localidad para trabajar con la modalidad dual.

El Hotel Escuela Madrid, es otro programa localizado en Tegucigalpa y establecido en el año 2000, también con apoyo de la AECID. Brinda capacitación a empleados/as del sector turismo a niveles medios y operativos, contando con cursos cortos, básicos, técnicos y avanzados (Universidad Pedagógica Nacional, 2012).

En Honduras también funcionan otros programas de apoyo a la EFTP, pero no trabajan con el modelo de formación profesional dual, sin embargo, son potencialmente centros que podrían adoptar el modelo.

El Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos (CADERH, 2017), es una institución sin fines de lucro creada para impulsar el desarrollo de Honduras, con el propósito de elevar la competitividad laboral hondureña. Con tal objetivo, se ha involucrado en la creación de una red de afiliación de 20 Centros de Formación Técnica Profesional, donde los/as jóvenes de escasos recursos y en riesgo social reciben capacitación para adquirir habilidades laborales y optan a una certificación laboral, gestión que es posible mediante esfuerzos y gestiones propias de CADERH.



SCR Trigger Circuit Module

DC Mo



Referencias

Bagolle, A., Valencia, H., & Urquidi, M. (2019). *Brecha de habilidades en Bolivia: Un freno a la empleabilidad de las personas y a la productividad de las empresas*. Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo: <https://publications.iadb.org/es/brecha-de-habilidades-en-bolivia-un-freno-la-empleabilidad-de-las-personas-y-la-productividad-de>

Bonnin, J. E. y Laguzzi, G. (2022). *Formación dual en América Latina - Conceptos, estado del conocimiento y propuesta metodológica*. Área Educación y Trabajo-OEI Argentina (sin publicar).

Cámara de Comercio e Industria Boliviana – Alemana (s/f). *Programa de Formación Profesional Dual*. Recuperado de: <https://bolivien.ahk.de/formacion/formacion-profesional-dual>

Carbajal, F. (2021). *Sistematización de iniciativas de articulación entre educación y trabajo destinadas a adolescentes y jóvenes en Uruguay*. Caracas: CAF Y UNICEF. Retrieved from <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1733>

CEA Dual (s.f.). *Centro de Asistencia Empresarial para la Educación Dual (CEA Dual)*. Recuperado de: <https://www.ceadual.uccaep.or.cr/#1>

CEPAL (2008). *Programa Más y Mejor Trabajo*. Recuperado de: <https://dds.cepal.org/bpsnc/programa?id=90#:~:text=El%20programa%20J%C3%B3venes%20con%20M%C3%A1s,pr%C3%A1cticas%20en%20ambientes%20de%20trabajo%3B>

Claus, A. y Sánchez, B. (2019). *El financiamiento educativo en Argentina: Balances y desafíos*. Recuperado de: https://panorama.oei.org.ar/_dev2/wp-content/uploads/2019/03/El-financiamiento-educativo-en-la-Argentina-balance-y-desaf%C3%ADo....pdf

Cooperación Alemana (2019). *Proyecto Piloto Formación Dual en el Sector de Agua y Saneamiento*. Recuperado de: https://www.bivica.org/files/5540_sff-formacion-dual-gjz.pdf

Datos Macro (s.f.). *Gasto Público en Educación en Costa Rica*. Recuperado de: <https://datosmacro.expansion.com/estado/gasto/educacion/costa-rica>

Decreto Ley 10/1972 – Honduras (1972). *Creación del INFOP*. Recuperado de: <http://www.ahm-honduras.com/Leyes/LEY-DEL-INFOP-1972.pdf>

Escuela W. V. Simens (s.f.). Información sobre la Escuela W. V. Simens. Recuperado de: <https://etusiemens.inspt.utn.edu.ar/nosotros.php>

IIFE UNESCO (2022). *Educación y formación técnica y profesional*. Recuperado de: https://siteal.iiep.unesco.org/eje/educacion_y_formacion_tecnica_y_profesional#educacion-y-formacion-tecnica-y-profesional-indicadores-caracteristicos

INESAD (27 de enero de 2023). Arce dice que tasa de desocupación en Bolivia es de 4%, pero no contempla la actividad informal. La Paz, La Paz, Bolivia.

INFOP- Honduras (s.f.). *Modelo de formación dual alemán*. Recuperado de: <https://infop.hn/formacion-dual/>

INA (s.f.). *Programas de Formación Dual en Costa Rica*. Recuperado de: https://www.ina.ac.cr/SitePages/Formacion_Dual.aspx#:~:text=%E2%80%A2%20Los%20programas%20de%20formaci%C3%B3n%20dual%20tienen%20prop%C3%B3sito,profesional%2C%20as%C3%AD%20como%20su%20integraci%C3%B3n%20a%20la%20sociedad.

Instituto de Crédito Educativo (s.f.). *Créditos para el financiamiento de la Educación en Honduras*. Recuperado de: <http://www.educredito.gob.hn/>

Fundación Jubileo (2014). *Financiamiento del Sector Educación en Bolivia (2011-2013)*. Recuperado de: <https://jubileobolivia.org.bo/download.php?k=435>

Ley N.º 26.058 - Argentina (2005). *Ley de Educación Técnico Profesional*. Recuperada de: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26058-109525/texto>

Ley N.º 26.427 - Argentina (2008). *Ley de pasantías educativas*. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148599/norma.htm>

Ley N.º 1407- Bolivia (2021). Plan de Desarrollo Económico y Social de Bolivia 2021-2025. Recuperada de:

<https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-de-desarrollo-economico-y-social-pdes-2021-2025-de-bolivia#:~:text=El%20Plan%20de%20Desarrollo%20Econ%C3%B3mico,del%20Estado%20Plurinacional%20de%20Bolivia.>

Ley N.º 070 - Bolivia (2010). *Ley de la Educación “Avelino Siñani – Elizardo Pérez” Bolivia*. Recuperada de: <https://urh.minedu.gob.bo/biblio/book/58288>

Ley N.º 14379 del 25 de febrero de 1977. Código de Comercio Boliviano. *Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia*.

Ley N.º 843 del 20 mayo de 1986. Impuesto Al Valor Agregado. *Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia*.

Ley General del Trabajo del 8 de diciembre de 1942. *Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia*.

Ley N.º 466, del 26 de diciembre de 2013. Ley de la Empresa Pública. *Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia*.

Ley N.º 1407 del 9 de noviembre de 2021. Plan de desarrollo económico y social 2021-2025 “reconstruyendo la economía para vivir bien, hacia la industrialización con sustitución de importaciones”. *Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia*.

Ley N.º 2.160 - Costa Rica (2018). *Ley Fundamental de Educación*. Recuperado de: https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_costa_rica_0692.pdf

Ley N.º 7.372 - Costa Rica (1993). *Ley para el Financiamiento y Desarrollo de la Educación Técnica Profesional*. Recuperada de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=22489&nValor3=23842&strTipM=TC

Lizarraga, K. (2011). *Educación técnica y producción en Bolivia*. Recuperado de: <http://www.inesad.edu.bo/eBooks/etypb/files/libro%20educacion%20lizarraga.pdf>

Ministerio de Educación de Argentina (2017). *La educación técnico profesional en cifras 2017*. Recuperado de: <http://www.inet.edu.ar/wp-content/uploads/2018/03/ETP-Cifras-2017.pdf>

Ministerio de Educación de Argentina (2021). *La educación técnico profesional en Argentina: Cifras Generales*. Recuperado de: <http://www.inet.edu.ar/wp-content/uploads/2021/11/La-ETP-en-Argentina.-Cifras-generales-2021.pdf>

Ministerio de Educación de Bolivia (2011). *Plan Plurinacional de Educación Productiva Comunitaria: Modelo Educación Desde la Vida, para Vivir Bien*. Recuperado de:

https://formaciontecnicabolivia.org/sites/default/files/normativa/planes-min/modelo_educativo.pdf

Ministerio de Educación de Bolivia (2021). *Indicadores| Gasto Público en Educación (GPE) como porcentaje del Producto Interno Bruto (PIB)* (minedu.gob.bo).

Ministerio de Educación de Bolivia (2012). *Currículo Base del Sistema Educativo Plurinacional*. Recuperado de:

https://formaciontecnicabolivia.org/sites/default/files/normativa/planes-min/curriculo_base_del_sep_diciembre_de_2012.pdf

Ministerio de Educación Pública -Costa Rica (2015). *Evaluación de los Indicadores de Educación Técnica Profesional en Costa Rica 2000 – 2014*. Recuperado de:

https://www.mep.go.cr/indicadores_edu/BOLETINES/ET_15.pdf

Ministerio de Educación Pública - Costa Rica (2023) *Ley de presupuesto anual 2023*. Recuperado de: <https://www.mep.go.cr/sites/default/files/ley-presupuesto-anual-2023.pdf>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (7 de junio, 2022). Resolución 609 de 2022. RESOL-2022-609-APN-SE#MT. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/366063/texto>

Muriel, B. (9 de julio de 2020). *¿Cómo está afectando el Covid -19 al empleo en Bolivia? Página Siete*. <https://www.paginasiete.bo/opinion/2020/7/9/como-esta-afectando-el-covid-19-al-empleo-en-bolivia-260741.html>.

OEI y Fundación Europea Sociedad y Educación (2021). *La ETP Dual en Alianza del Pacífico: Chile, Colombia, México y Perú. Marco de análisis y hoja de ruta*. Recuperado de: <https://oei.int/oficinas/secretaria-general/publicaciones/la-etp-dual-en-alianza-del-pacifico-chile-colombia-mexico-y-peru-marco-de-analissi-y-hoja-de-ruta>

OEI y Fundación Europea Sociedad y Educación (2021b). *La Transformación Digital Educativa en Alianza del Pacífico: Chile, Colombia, México y Perú*. Recuperado de: <https://oei.int/oficinas/secretaria-general/publicaciones/la-tranformacion-digital-educativa-en-alianza-del-pacifico-chile-colombia-mexico-y-peru-marco-de-analisis-y-hoja-de-ruta>

OEI (s.f.). *Primera aproximación a experiencias de Formación Dual en Costa Rica y Argentina*. Área Educación y Trabajo, OEI. Argentina.

OIT (s.f., a). *Importancia de la educación técnico profesional*. Recuperado de: <http://www.oit.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/vocational-guidance-and-training/lang--es/index.htm>

OIT (s.f., b). *Programa Aprender Trabajando*. Recuperado de: <https://www.oitcinterfor.org/experiencia/programa-%E2%80%9Caprender-trabajando%E2%80%9D>

PRODEPE (2019). *Análisis del Marco Normativo e Institucional Boliviano para la Factibilidad de Formación en el Modelo de Aprendices*. La Paz: GIZ.

Red de Escuelas Taller (s.f.). *Programa de Escuelas Taller de Honduras*. Recuperado de: <https://redescuelastaller.com/escuelas-taller/honduras/#>

Ríos, G. y Galán-Muros, V. (2021). *La educación técnica y profesional en Iberoamérica post COVID-19*. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/350788195_La_Educacion_Tecnica_y_Profesional_en_Iberoamerica_Post-COVID-19#pf8

Sandoval, E. (2020). Nueva Ley N.º 9728 Ley de Educación y Formación Técnica Dual en Costa Rica y su situación durante y después el COVID 19. Instituto Nacional de Aprendizaje. Recuperado de:

https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/fp_covid/4ta/Presentacion3-ErikSandoval.pdf

Secretaría de Evaluación e Información Educativa (2022). *Informe nacional de indicadores educativos*. Recuperado de:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_nacional_indicadores_educativos_2021_2_1.pdf

Schmierer, J., Fernández, T., y Portugal, C. (2018). *Manual de tutores/formación dual. Pasos prácticos para el acompañamiento del aprendizaje en la empresa*. La Paz: GIZ.

Smeck S., Oviedo M. y Fiszbein A. (2020). *Educación dual en América Latina. Desafíos y oportunidades*. Consultado el 5 de junio de 2020 en <https://www.thedialogue.org/wpcontent/uploads/2020/01/Educaci%C3%B3n-dual-12.9.2019-ESP.pdf>

Sosa, M. (2016). Las cifras de la Educación Técnico-Profesional a 10 años de la Nueva Ley. *Revista Novedades Educativas*, 306. Recuperado de: <https://siteal.iiep.unesco.org/investigacion/1957/cifras-educacion-tecnico-profesional-10-anos-nueva-ley>

Unesco (s.f.). *Educación y Formación Técnico Profesional*. Recuperado de: https://siteal.iiep.unesco.org/eje/educacion_y_formacion_tecnica_y_profesional

Unesco (2022a). *Educación y Formación Técnica Profesional*. Recuperado de: <https://siteal.iiep.unesco.org/eje/pdf/1072>

Unesco (2022b). *Bolivia TVET Country Profile*. Bonn, Alemania: Unesco.

Unesco (2022c). *Argentina TVET Country Profile*. Bonn, Alemania: Unesco.

Unesco (2022d). *Costa Rica TVET Country Profile*. Bonn, Alemania: Unesco.

Unesco (2022e). *Honduras TVET Country Profile*. Bonn, Alemania: Unesco.

Unesco (2019). *Perfil educativo de Argentina*. Recuperado de: https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_informe_pdfs/siteal_ed_argentina_20190422.pdf

Unesco (2004). *Financiamiento de las instituciones de educación superior en Bolivia*. Recuperado de:

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000140078>

Universidad Pedagógica Nacional - Honduras (2012). Estado de la Educación en Honduras. Recuperado de: <https://www.cervantesvirtual.com/obra/estado-de-la-educacion-en-honduras/>

Urquidí, M. E. (2020). *Análisis del Mercado Laboral: Demanda de empleo, habilidades y necesidades de formación en Bolivia*. La Paz: Banco Interamericano de Desarrollo.

Viceministerio de Educación Alternativa y Especial. (2011). *Modelo Educación desde la Vida, para Vivir Bien P Lan Plurinacional de Educación Productiva Comunitaria*. La Paz: Ministerio de Educación.

Villegas, H. (6 de julio de 2006). *Desigualdad en el área rural de Bolivia: ¿cuán importante es la educación?* Obtenido de Scielo Bolivia: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2074-47062006000100002&lng=es&tlng=es.

Viceministerio de Educación Alternativa y Especial. (2011). *Modelo Educación desde la Vida, para Vivir Bien P Lan Plurinacional de Educación Productiva Comunitaria*. La Paz: Ministerio de Educación.

Yañez, E. (2015). *Universidad Católica Boliviana San Pablo*. Obtenido de Análisis del Empleo en Bolivia: <https://www.bibvirtual.ucb.edu.bo/opac/Record/100027101/Description#tabnav>

A close-up photograph of a person's hands operating a sewing machine. The person is wearing a dark blue long-sleeved shirt with a gathered cuff. They are sewing a piece of white fabric. The sewing machine is white and has a yellow warning label on the side. The background is a light-colored surface, possibly a table or workbench.

**Índices de tablas,
figuras, acrónimos**

Índice de Tablas

Tabla 1: Diferenciación de la Formación Técnica Profesional Dual	15
Tabla 2: Debilidades de la Formación Dual en América Latina	23
Tabla 3: Instituciones y funciones de ETP - Argentina	40
Tabla 4: Áreas Productivas y Carreras de FPTT - Bolivia	87
Tabla 5: Modalidades para la obtención de título de técnico medio en los servicios de EFTP ofrecidos por el MEP - Costa Rica	111
Tabla 6: Distribución de los CORVEC, según Dirección Regional de Educación - Costa Rica	117
Tabla 7: Estructura de la oferta de servicios de capacitación y formación profesional, según el nuevo modelo curricular - Costa Rica	120
Tabla 8: Descripción de niveles de formación técnica, según el MNC-EFTP - Costa Rica	130
Tabla 9: Instituciones vinculadas con la EFTP - Honduras	182

Índice de Figuras

Figura 1: Distribución de la oferta ETP por sector y nivel educativo - Argentina	28
Figura 2: Distribución de oferta ETP según sector (2021) - Argentina	29
Figura 3: Distribución matrícula ETP por nivel educativo - Argentina	30
Figura 4: Distribución de la matrícula ETP, según género - Argentina	32
Figura 5: Estructura del Sistema Educativo Plurinacional (SEP)	60
Figura 6: Tipos de Institutos Técnicos Tecnológicos y Artísticos (2023) - Bolivia	61
Figura 7: Estudiantes de educación secundaria en FPTT (2004-2019) - Bolivia	63
Figura 8: Dificultades empresariales en la búsqueda de perfiles profesionales - Bolivia	68

Figura 9: Uso de habilidades en los puestos de trabajo - Bolivia	69
Figura 10: Dimensiones del saber en el modelo sociocomunitario productivo en Bolivia	71
Figura 11: Componentes para el modelo educativo productivo - Bolivia	81
Figura 12: Estructura de la Educación Superior de FPTT - Bolivia	89
Figura 13: Distribución del Gasto Público en Educación – Porcentaje del PIB - Bolivia	93
Figura 14: Clasificación de etapas EFTP - Costa Rica	105
Figura 15: Configuración del plan de estudios de la EFTP - Costa Rica	113
Figura 16: Convenios para la EFTP Dual, según el nivel de relación - Costa Rica	169

Listado acrónimos

Acrónimos Generales

AECID: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

BID: Banco Interamericano de Desarrollo.

CINE: Clasificación Internacional Normalizada de la Educación.

ETP: Educación Técnico Profesional.

EFTP: Educación y Formación Técnico Profesional.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

OEI: Organización de Estados Iberoamericanos.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

Acrónimos Argentina

ETP: Educación Técnica Profesional.

INET: Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET).

AHK: Argentina Cámara de Industria y Comercio Argentino Alemana.

SMATA: Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte.

Acrónimos Bolivia

AAPS: Autoridad de Fiscalización y Control Social de Agua Potable y Saneamiento Básico.

AEPs: Agentes Educativos Productivos.

BMZ: Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo.

CIDEP: Centro Impulsor de Educación Profesional.

COSEEP: Consejo Superior de Empresas Estratégicas Públicas.

CPE: Constitución Política del Estado.

DDE: Direcciones Departamentales de Educación.

EPSA: Entidades Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado.

EGPP: Escuela de Gestión Pública Plurinacional.

FEPs: Familias Educativo-Productivas.

FUNDAPRO: Fundación para la Producción.

INESAD: Instituto de Estudios Avanzados en Desarrollo.

IDH: Impuestos Directos a los Hidrocarburos.

ITTs: Institutos Técnicos Tecnológicos de Educación Superior.

PGDES: Plan Bolivia Digna, Soberana, Democrática y Productiva.

PRODEPE: Programa de Desarrollo Productivo y Empleo.

SENASBA: Servicio Nacional para la Sostenibilidad de los Servicios de Saneamiento Básico.

SIE: Sistema de Información Estadística.

SNCC: Sistema Nacional de Certificación de Competencias.

SIRTEPBOL: Sistema de Reconocimiento y Titulación del Estado Plurinacional de Bolivia.

VEAyE: Viceministerio de Educación Alternativa y Especial.

VAPSB: Viceministerio de Agua Potable y Saneamiento Básico.

Acrónimos Costa Rica

CEDED: Centro de Capacitación en Educación a Distancia.

CEFOF: Centro de Formación de Formadores y de Personal Técnico para el Desarrollo Industrial de Centroamérica.

CINDEA: Centros Integrados de Educación de Adultos.

CIIPET: Centro de Investigación y Perfeccionamiento de la Educación Técnica.

CIIS: Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional.

CONAPE: Comisión Nacional de Préstamos para la Educación.

CONARE: Consejo Nacional de Rectores.

CONFOTEP: Consejo Nacional de Educación y Formación Técnica Profesional.

CONESUP: Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada.

CORVEC: Consejos Regionales de Vinculación con la Empresa y la Comunidad.

COVAO: Colegio Vocacional de Artes y Oficios de Cartago.

CSE: Consejo Superior de Educación.

CTP: Colegios Técnicos Profesionales.

CUC: Colegio Universitario de Cartago.

CUNA: Colegio Universitario de Alajuela.

CUN-LIMÓN: Colegio Universitario de Limón.

CUP: Colegio Universitario de Puntarenas.

- CURDTS:** Colegio Universitario de Riego y Drenaje del Trópico Seco.
- DETCE:** Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras.
- EBNC:** Enfoque Basado en Normas de Competencias Laborales.
- ECAG:** Escuela Centroamericana de Ganadería.
- EFTP-CR:** Educación y Formación Técnico Profesional de Costa Rica.
- ETV:** Educación Técnica y Vocacional.
- INA:** Instituto Nacional de Aprendizaje.
- INEC:** Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- IPEC:** Institutos Profesionales de Educación Comunitaria.
- UCCAEP:** Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado.
- MEP:** Ministerio de Educación Pública.
- MNC-EFTP-CR:** Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y la Formación Técnico Profesional de Costa Rica.
- MTSS:** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- POA:** Plan Operativo Anual.
- PYME:** Pequeña y Mediana Empresa.
- SINEFOTEP:** Sistema Nacional de la Educación y Formación Técnico Profesional.
- SINETEC:** Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica para la Competitividad.
- UCCAEP:** Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado.
- UNIRE:** Unidad de Rectores de las Universidades Privadas de Costa Rica.
- UTN:** Universidad Técnica Nacional.

Acrónimos Honduras

CADERH: Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos.

CNE: Consejo Nacional de Educación.

CONEANFO: Comisión Nacional para la Educación Alternativa no Formal.

EDUCRÉDITO: Instituto de Crédito Educativo.

EFTP: Educación y Formación Técnico Profesional.

INFOP: Instituto Nacional de Formación Profesional.

IHCIETI: Instituto Hondureño de Ciencia, Tecnología e Innovación.

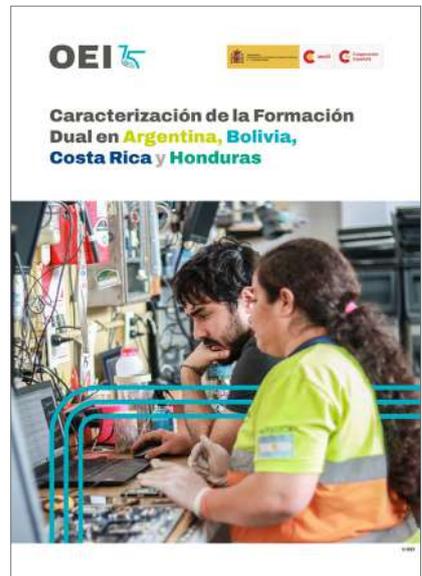
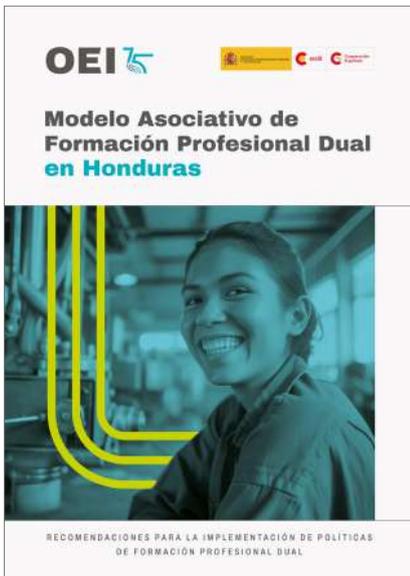
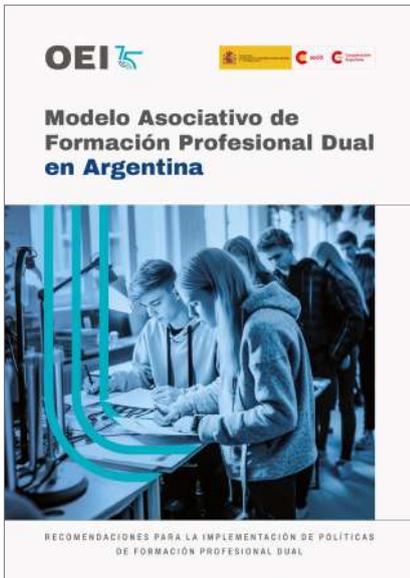
OML: Observatorio del Mercado Laboral.

SEDUC: Secretaría de Educación.

UNAH: Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

UPNFM: Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.

Publicaciones del proyecto de ETP DUAL AECID 2021



Puede acceder a estas publicaciones OEI a través del QR

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

oei.int

