


AYUDA MEMORIA

Fecha: 5-junio 2020	Hora: 2:00 pm – 5:30 p.m.	Lugar: Virtual plataforma Zoom	GRUPO No. 2
GRUPO FOCAL No.3, Eje No.6			
Tema: <i>“Impulso de nuevas modalidades de EFTP y vías Flexibles de aprendizaje: EFTP dual y EFTP a distancia.”</i>			
Participantes			
	Nombre	Institución	Correo
1	RINA MUNGUÍA	UNAH	rina.munguia@unah.edu.hn
2	HANSI GUERRERO	INFOP	hansiguerrero@infop.hn
3	MARITZA AGÜERO	INFOP	maritzaaguero@infop.hn
4	PAOLA HERNÁNDEZ	INFOP	paolahernandez@infop.hn
5	EDGARDO VALENZUELA	INFOP	evat1957@yahoo.com
6	PAOLA CARTAGENA	FOPRONH	pcartagena.inbas@gmail.com
7	VICTOR LÓPEZ	CADERH	victor.lopez@caderh.hn
8	GLORIA VELIZ	EUROLABOR/STSS	gloriaveliz@yahoo.com
OBJETIVOS			
<ul style="list-style-type: none"> Recolección de información relativo al Eje No. 5: “Impulso de nuevas modalidades de EFTP y vías Flexibles de aprendizaje: EFTP dual y EFTP a distancia.” Consulta a expertos delegados por las instituciones del sistema EFTP Mediante encuentros con actores del sistema EFTP, recolectar los mejores aportes e insumos pertinentes, para la elaboración de la política pública EFTP. 			
RESUMEN TEMAS TRATADOS			
<ol style="list-style-type: none"> Bienvenida y explicación de la metodología: se explicó el objetivo de la reunión y la metodología a seguir indicando los siguientes lineamientos: 			
			

2. Temas consultados



DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE CONSULTA-

A continuación, se presentan los resultados de las preguntas orientadoras propuestas por el equipo técnico y las consultoras internacionales. Durante la reunión desarrollada se dio oportunidad de participación a todas las asistentes delegadas de las diferentes instituciones que desarrollan procesos de la EFTP, con antelación se envió la Guía de Preguntas, para que tuviesen la oportunidad de analizar y al momento de la reunión se utilizó como técnica la visualización de cada una de las interrogantes mostrándose en la pantalla todas las preguntas, lo que permitió que se fueran contestando a la vista de todas.

La representante de la UNAH se excusó por no poder participar, enviando previamente sus aportes, los cuales han sido integrados en este documento.

INTRODUCCIÓN A LA TEMATICA

La Cooperación entre empresarios, sindicatos y gobierno para formar de manera organizada nuevos trabajadores en la empresa, pero garantizando, al mismo tiempo, la adquisición de una formación básica en la escuela. De este hecho surge su denominación de "dual".

El sistema dual alemán está administrado por el Instituto Federal de Educación y Formación Profesional, que actúa como órgano de Consejo del Ministerio de Educación y Ciencia. Se trata de un organismo público cuyo consejo incluye a representantes de todos los estados alemanes, de los sindicatos y de los empresarios. Las cámaras de comercio, industria y artes son las responsables a nivel regional y local de coordinar la formación en el empleo con los gobiernos estatales y regionales. Los actores sociales participan en todas las funciones básicas del sistema.

El sistema de aprendizaje dual (o formación profesional dual) es un proceso para formar alumnos en profesiones y oficios en el que participan de forma coordinada la escuela y la empresa. Entre las bases fundamentales se encuentran:

CONSTRUCCIÓN DE LA POLITICA DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TECNICA PROFESIONAL DE HONDURAS

- El alumno, denominado "aprendiz", recibe la formación teórica en la escuela y la práctica en el lugar de trabajo.
- Las empresas ofertan plazas formativas a través de un contrato de formación a los aspirantes que desean convertirse en aprendices.
- Los contenidos de la formación son determinados conjuntamente por el gobierno y representantes de las organizaciones empresariales.
- Conlleva una doble tutoría. El tutor de la empresa organiza el aprendizaje y define objetivos, y el tutor de la escuela es un orientador e integrador que acompaña al estudiante y a la empresa para mantener el lazo entre la experiencia profesional del aprendiz en la empresa y el programa formativo.
- Exige una estrecha colaboración entre el gobierno, los proveedores de la formación, las empresas y los interlocutores sociales.
- El financiamiento del sistema es compartido entre el gobierno y los empleadores.
- Las condiciones en que se desarrolla el aprendizaje son determinadas con base en la ley y en los convenios colectivos que especifican el salario mínimo aplicable como resultado del diálogo social.
- Las calificaciones se otorgan a través de exámenes escritos y prácticos preparados y evaluados por examinadores externos.
- Los órganos competentes (cámaras industriales o expertos, según el país de que se trate) emiten los certificados con reconocimiento en todo el país.
- Tras obtener el título, los aprendices pueden solicitar trabajo a su empleador o a otra empresa.

El sistema dual en Alemania

- Básica (Hauptschule). Formación de cinco a seis años, después de la educación primaria; prepara a los alumnos desde el principio para una formación profesional (fundamentalmente en oficios manuales). No tienen posibilidad de continuar con estudios universitarios.
- Intermedia (Realschule). Educación general de nivel intermedio. El título otorgado permite el acceso a otras formaciones profesionales e incluso a las escuelas de ingenierías o ciencias aplicadas.
- Superior (Gymnasium). Tiene una duración de ocho años y al concluirse permite asistir a la universidad, sin tener que presentar exámenes de ingreso. Los alumnos suelen optar por carreras relacionadas con los servicios públicos, los negocios y el comercio.
- Adicionalmente existe la vía minoritaria (Gesamtschule), que constituye el cuarto tipo de escuela secundaria, la cual proporciona una enseñanza obligatoria y no selectiva, independientemente de la vía que el alumno elija después.



EJE 6 Impulso de nuevas modalidades de EFTP y vías Flexibles de aprendizaje: EFTP dual y EFTP a distancia.

Respuestas de las preguntas

EFTP DUAL

- **Pregunta (E6p1) ¿Pretende el país desarrollar un modelo de formación profesional dual?**

R/ Los participantes del grupo focal respondieron lo siguiente: El INFOP siempre ha estado interesado en éste tipo de acciones, la formación dual es un tema sensible porque se percibe que los empresarios no están muy interesados en este tipo de formación. La formación dual en Honduras es una necesidad, hay muchos países que lo han venido implementando y les ha funcionado, se ha venido dando de alguna manera en nuestro país, pero es fundamental que se pueda fortalecer esta modalidad de formación para tener mejores resultados en la formación técnica profesional del país. En el 2017 se hizo un ejercicio con la Cooperación Alemana GIZ, para ver si las empresas estaban dispuestas en que se pudiera implementar una formación dual, no exactamente como lo tiene Alemania, porque sería muy difícil, sino algo un poco más tropicalizado a la realidad nuestra, lamentablemente como lo indicó el resultado del informe las empresas no están dispuestas aun para ese proceso, indican que siempre pueden dar espacios para pasantías de jóvenes, pero la formación dual por lo menos en ese momento decían que no.

De repente una alternativa sería no llamarla como formación dual propiamente, sino de forma diferente que sea adaptado un poco a la realidad de las empresas y de cómo estamos nosotros en cuanto a la formación técnica profesional. De parte de las instituciones de formación, todas están interesadas en que se pudiese dar algo así, apuntando más a la sensibilización de las empresas. En las mesas sectoriales desarrolladas por el INFOP, no ha habido comentarios sobre este tema, la visión no estaba antes, sin embargo, ante esta emergencia, es que muchas empresas están viendo la necesidad de hacerlo de esta manera, a veces hay que aprovechar estas situaciones y verlas como oportunidades para que los empresarios se sientan parte del

cambio de proceso a este tipo de formación y tomando en cuenta un aspecto que si resultó en las investigaciones iniciales que si se hicieron es de los horarios, la ventaja que la formación sea en línea le da la flexibilidad a los empleados de las empresas a tomar las capacitaciones en horas no laborables, que eso es lo que a las empresas no les parece porque afecta en la rutina diaria de trabajo. Los centros de formación no han aceptado en un 100% estos procesos de formación dual, el país debería tener un marco legal y regulatorio que pueda obligar a las instituciones público-privado para aceptar lo que hoy es la formación dual o un tipo de formación similar adaptado a nuestra necesidad, que le permita a los jóvenes en los procesos formativos estar desarrollando sus prácticas ya en la empresa, debido a que las instituciones como el INFOP y CONEANFO o los centros de formación como el CADERH, entre otros, muchas veces no cuentan con el equipamiento completo y de última tecnología para el desarrollo de las prácticas. Si llegásemos a tener ese proceso o ese modelo de formación dual enmarcado en una ley específica que tiene que acatar cada una de las empresas, esto facilitaría mucho el eje relacionado con la formación de los instructores, para que ellos también puedan capacitarse y actualizar sus conocimientos en las últimas tecnologías.

Con la participación final se concluyó que, saben de antemano que la formación dual en Honduras es una necesidad, porque la adquisición de tecnologías en los procesos productivos de la nación, son más rápidos que las capacidades que tenemos las instituciones educativas para adquirirlas para utilizar en los talleres y simultáneamente en los procesos de desarrollo tecnológico que tiene la formación en Honduras. Ese ritmo de producción de la tecnología que entra por maquila, por industria, por automóviles, por maquinaria de producción agropecuaria o por servicios generan, generan una necesidad en los centros de formación. Por otra parte, la formación dual es necesaria también porque esas tecnologías no las podemos adquirir a esa misma velocidad, lo que implica que los aprendizajes pueden ser débiles en los centros de formación, siendo más seguros y eficientes los esos aprendizajes si se alcanzan en la práctica real del trabajo en las empresas que adquieren las tecnologías. Los nuevos conocimientos que esas tecnologías traen por si mismas en las empresas los pueden ir desarrollando los jóvenes participantes o estudiantes al nivel de primer contacto con la tecnología en el trabajo. Si bien es cierto las empresas no están con ese ímpetu de participar en ese tipo de formación, pero si quieren que se les remita a las personas con las capacidades para manejar esas tecnologías, no dan la oportunidad de educarlos en sus espacios para que adquieran esas capacidades. Y es allí donde existe la necesidad de poner en marcha la obligatoriedad legal que tienen las empresas de tener aprendices de acuerdo al número de trabajadores que tienen en su interior y esos aprendices deben estar dentro de las empresas, pero los centros educativos de formación profesional, instituciones educativas de todos los niveles, aportarían a esas empresas conocimiento científicos al joven aprendiz que está en las empresas, con esto se lograría que las empresas pudieran sentirse más motivadas a participar en una formación dual. Así es que, hay que regular más la obligatoriedad que hay este sentido. Porque todos tenemos un compromiso, lo tiene el estado para formar personas que vayan a trabajar de conformidad, pero las empresas también deben contribuir para que esa conformidad sea mutua y es allí donde la formación dual se vuelve una necesidad. Lo que hay que crear es un proceso de sensibilización y de participación en este proceso con el sector productivo.

El aporte de la representante de la UNAH fue el siguiente:

Respuesta: i

Debería contemplar:

Contratos de vinculación laboral. Las cuotas de aprendices se pactan con los sindicatos y gremiales. El alumno recibe la formación teórica en la escuela (20%) y la práctica en la empresa (80%), en ningún momento debe ser aprendiz visual sino involucramiento total en la producción

Todas las empresas están obligadas a colaborar con una aportación solidaria y adecuada, la empresa privada quiere el modelo, pero no quiere auspiciarlo y tampoco compromiso laboral de largo plazo, por ende existe una incomprensión del modelo como tal.

- **Pregunta (E6p2) En caso positivo ¿cómo se hará partícipe al sector privado?**

R/ La participación de la empresa privada puede ser en este momento, a través de un piloto con empresas o industrias grandes que puedan dar un ejemplo y la oportunidad de que se aplique este tipo de formación, ya por ley deberían permitirse este tipo de formación. Se podría iniciar con proceso pilotos bien establecidos para que se pruebe éste tipo de modalidad, todo depende de la empresa privada; El sector productivo es el que se ve más beneficiado con este tipo de formación técnico profesional; se debe lograr una mayor sensibilización en el sector privado para que vean la importancia de la formación de las personas en esta modalidad, para ello debemos desarrollar un piloto en todos los niveles y componentes educativos técnico profesionales para que vean la forma en que están contribuyendo a que la población salga adelante y que las empresas también pueden salir adelante cuando forman a sus empleados en lo que tienen que aprender en las mismas rubros en los que ellos se desenvuelven, el tema de hacerlos parte, viene con una fuerte campaña de sensibilización.

Indican que uno de los mejores referentes con experiencias en formación dual es el SENA de Colombia, donde el sector privado participa mucho y está involucrado en el desarrollo de estos procesos, quizá porque están motivados con exoneración fiscal, quizá algo similar en el país podría lograr que las empresas se involucren más, sería un ganar, ganar, el problema que se tiene es que las empresas no piensan que al final estos procesos son un beneficio para ellos. Otra estrategia planteada es motivar a los empresarios para participar en estos procesos como parte de sus programas de responsabilidad social, con mecanismos de exoneración.

Un punto clave es la sensibilización de la empresa, explicando los beneficios que ellos obtendrían al utilizar este tipo de formación dual, uno de ellos podría ser que la mano de obra de los practicantes no es remunerable como trabajadores sino con estipendios como aprendices, porque ambos están recibiendo beneficios de ese trabajo. Dentro de las empresas se pueden organizar mesas de trabajo para definir metodologías o estrategias de aplicación o implementación.

Concluyendo, en algunos casos el proceso primario que debe hacerse es la sensibilización en la importancia, ventajas y obligaciones que tiene la formación dual para el empresario, para asegurar formar y mantener aprendices en donde se comparte con la empresa y los centros de formación, la formación que recibe el joven, y al final él como empleador, puede o no quedarse con el joven una vez formado de acuerdo al desenvolvimiento que tuvo el joven en su proceso de formación en la empresa. Tendiendo una ventaja de reclutar mejor a su recurso humano. En el caso de Honduras tendría que revisarse el tema de los incentivos porque las empresas ya cuentan con el incentivo de exoneración de impuestos, de igual forma la ley establece que dependiendo del número de trabajadores, la empresa debe tener un determinado número de aprendices.

¿Cuál será el compromiso de las empresas?

En otros países este tipo de formación, funciona bien porque los procesos están bien establecidos y están normados por una ley, en nuestro país podría hacerse un proyecto piloto, donde en coordinación con las empresas se puedan establecer bien los procesos, donde se permita tanto los jóvenes, como las empresas y a las instituciones de formación profesional, obtener un beneficio al brindar este tipo de formación.

Consideran que este es el momento ideal para incorporar la formación dual en el país, haciendo valer la ley que existe en el país y el compromiso del sector empresarial sería cumplir la ley que existe para dar oportunidad de que los jóvenes se formen en la misma empresa. También las empresas pueden retomar estas prácticas como parte de su responsabilidad empresarial, este sería un aporte y beneficio a la vez, porque estarían favoreciendo la formación de sus empleados, el compromiso de las empresas debería estar orientado a apoyar a las personas para que puedan formarse, estableciendo procesos de formación que sean tanto para las personas que ya laboran en las empresa, como para aquellas personas que se forman en centros de formación y que requieren desarrollar competencias a través de prácticas en las empresas en los diferentes rubros.

También indican que el compromiso de las empresas sería darle el espacio al participante, para que pueda desempeñar un puesto de trabajo donde pueda formarse y que a su vez pueda contar con un tutor en la empresa para que le esté orientando, estableciendo procedimientos claros de cuál sería la responsabilidad de ese tutor dentro de la empresa, para que el joven pueda aprender con una guía estructurada que le permita aprender las competencias necesarias de ese puesto. Lo importante es hacer a las empresas participes de esos compromisos, estableciendo lineamientos para asegurar que los espacios están disponibles para los participantes y que se cuenta con los tutores y procesos de evaluación al inicio, durante y al finalizar la formación, contando con la retroalimentación de la empresa.

Consideran que uno de los mayores compromisos de las empresas sería aceptar estas estrategias como un beneficio para ellos mismos para obtener mano de obra calificada y para apoyar al país. También agregan que otro compromiso muy importante es participar en las Mesas Sectoriales, para establecer estrategias que permitan desarrollo de formación dual durante todo el proceso en que los jóvenes se estén desarrollando, estableciendo si habrá oportunidades de empleo o solo serán prácticas dentro de la empresa, por quienes serán pagados los tutores, este debería ser uno de sus compromisos.

Cerraron la participación confirmando la necesidad de pilotear con empresas que estén consolidadamente estructuradas para poder generar respuestas más pertinentes. Las empresas de por sí ya tienen un compromiso y la obligación de tener los aprendices dentro de la empresa, por lo tanto, tienen la obligación de asignar una persona que pueda monitorearlo dentro de la empresa. Las instituciones de formación podrán capacitar o entrenar a este monitor para que tenga las competencias al menos básicas de instrucción y docencia para que puedan generar aprendizajes valederos. Al existir todos estos compromisos lo que procede es hacer este aprendizaje sistemático para que sea reconocido y certificado por el continuo educativo del trabajador y mejorar la competitividad de las empresas. Solo debe establecerse la normativa de la participación en el modelo de la formación dual de parte de las empresas, definiendo que es lo que pondrán hacer las empresas y que pondrán hacer las instituciones de formación para llevar a cabo este proceso. Esto hay que sensibilizarlo y lógicamente es necesario reglamentar el artículo de regulación de obligatoriedad de tener aprendices en las empresas que tiene el Código de Trabajo para poder asegurar que los empresarios se sientan seguros de como contratar a ese aprendiz, esto es necesario regularlo y por eso debe estar contemplado en el marco regulatorio del Sistema.

¿Se pretende hacer participar a las organizaciones sectoriales en el modelo? ¿cuál será su papel?

R/ Entre más sectores tengan experiencia y conocimiento sobre este tema, que puedan aportar en la construcción de ese modelo y aplicar una prueba piloto sería lo mejor. En el país, El proyecto FOPRONH de la Cooperación de Alemania, realizó una convocatoria para trabajar con un proceso de formación dual, en donde se convocaron a diferentes cámaras de empresarios, de la construcción y de los hoteles, para socializar este tipo de formación. Todas estas instituciones, mesas sectoriales que ya tengan conocimiento sobre esto, sería un aporte importante para el diseño de un buen proceso modelo. Estos procesos deben hacerse, ya

que es un elemento integral de la formación técnica profesional, en ese sentido, las organizaciones ya han venido participando en las mesas técnicas, en la elaboración de los currículos, pero deben integrarse como parte de la formación dual, en su rol de monitores, para asegurar la participación de las empresas en el proceso de formación dual. Las organizaciones sectoriales son las que deciden e indican cuales son las necesidades del sector productivo en los territorios, ellos son los que determinan cuales son las necesidades actuales y futuras de formación de los jóvenes y de las empresas; ellos deben ser parte de la construcción de nuevas ofertas de formación. Deben tener un papel de acompañamiento, de apoyo mutuo, donde no se vea que uno le está haciendo favor al otro, es importantes que se vean parte de. También indican que se debe establecer con las mesas sectoriales, cuáles serán los sectores prioritarios que implementarían este proyecto, conforme a las necesidades de las industrias para la actualización de los programas curriculares y complementarios para la formación de los mismos empleados utilizando la estrategia de la formación dual.

Cerrando la pregunta con la siguiente participación, donde indica que todas las ideas son convergentes, los sectores tienen la obligación de participar en esto, porque son ellos los que están obligados a tener aprendices, por lo que las instituciones de formación deben apoyarles en esa necesidad que ellos tienen de formar a los aprendices para el puesto de trabajo, mediante el desarrollo sistemático y ordenado de este entrenamiento al interior de las empresas, proporcionándoles el conocimiento técnico que se requiere para poder desarrollar las competencias necesarias con las practicas que hagan los jóvenes en las empresas, esto implica que la formación del joven para poder hacerla de conformidad a lo que solicita la empresa, los sectores productivos deben indicar cuáles son esas necesidades, tanto en la formación técnica como en la integral, brindando también formación a los tutores o monitores que tengan al interior de las empresas. Certificando así a los aprendices que se convirtieron en profesionales para poder ser contratados por la empresa en puestos de trabajo específicos y certificando a los monitores para que puedan entrenar trabajadores, en conclusión, los sectores están obligados a participar para determinar necesidades y para definir prioridades y sobre esa base, las instituciones de formación puedan generar las formaciones para que esos aprendices tengan éxito y tengan calificaciones de acuerdo a lo que manda el sector productivo.

- **Pregunta (E6p3). El modelo de EFTP dual de Honduras, ¿contemplará la remuneración obligatoria de los aprendices?**

R/ El grupo focal indica que para que el modelo funcione, el modelo tendría que contemplarse una remuneración como estipendio a los aprendices, los empresarios indican que están completamente de acuerdo, es más, en el modelo lo que actualmente se está desarrollando, está contemplado en el pago, gastos de transporte, alimentación, seguro social del aprendiz, para apoyar la formación. Quizá no es un salario total de acuerdo al puesto, sino más bien, un salario de aprendiz o estipendio, ya que el está asumiendo un puesto como un empleado, en donde tendrá indicadores de cumplimiento o evaluación, pero no es un empleado como tal. El estipendio será recibido mientras está en proceso de formación, porque no tiene una relación laboral como tal, por lo que no se le podría denominar salario. Estos temas se pueden ir definiendo cuando se construya el modelo. En las participaciones surgió una opinión opuesta argumentando al respecto que no, basados en la experiencia universitaria, en donde los estudiantes van a las empresas a realizar su práctica profesional y si se toma en considerar que todos los participantes estarán realizando prácticas de lo que están estudiando, realmente el beneficio para ellos, es eso, practicar y tener más conocimiento de lo que están haciendo. Al verlo desde el lado del empresario, no siempre estará dispuesto a pagar por alguien que está haciendo su práctica, ya que le genera más costos. Quizá si se habla de una beca para que el estudiante tenga para movilizarse al lugar de trabajo e incluya el seguro social. Todo esto debe tomarse en cuenta y ver los pros y contras, para que el sector empresarial quiera participar en estos procesos. Por otro lado, indican que si es necesario un estipendio que se establezca para un aprendiz, recordemos que la mayoría de nuestros jóvenes son de escasos recursos y necesitan movilizarse y ya estando dentro de la empresa necesitan llevar su alimentación, normalmente los Centros de formación profesional cuentan con un seguro, no

necesariamente seguro social; indican que el ganar es del joven porque esos conocimientos, habilidades y destrezas se las queda el joven, no se sabe si la empresa que permitirá el desarrollo de la formación dual o de las prácticas productivas dentro de su empresa, el joven al final será contratado o no, o solamente será práctica, es un ganar, ganar, de ambas partes, pero sí debería existir un tipo de estipendio.

Concluyendo que el modelo que se diseñó desde un principio, establecía que el joven pudiese recibir un estipendio, para movilización, alimentación y un seguro que proteja tanto a la empresa como al joven, que incluso en algunos modelos establecen que la misma empresa puede ir definiendo dependiendo del desempeño del joven, porcentajes acercándose al salario del puesto. Precisamente el artículo que no está reglamentado del Código de trabajo, es el que los empresarios están solicitando se reglamente para establecer en qué condiciones debe estar el aprendiz en la empresa. Es aquí donde se necesita que el sistema dual tenga este soporte legal desde la STSS, pero si es necesario que exista un estipendio de reconocimiento porque muchas veces una persona que quiere aprender algo, no necesariamente tiene los recursos para ello.

La participación de la representante de la UNAH fue la siguiente:

Según el análisis que se ha obtenido del empresariado, no quieren brindar remuneración para no tener obligaciones laborales durante la estadía de la persona en su proceso de formación o en el lugar de trabajo.

- **Pregunta (E6p4) ¿Las empresas que desarrollen formación dual tendrá algún reconocimiento y/o requisito como empresas “formadoras”?**

R/ Según el grupo focal, los requisitos son que la persona que evaluará la formación de los jóvenes dentro de las empresas tiene que ser respaldado por el INFOP, requisitos mínimos podría ser el estipendio, que las empresas puedan cubrirlo, y el tema del seguro mencionado antes entre otros. Las empresas deben tener un mínimo de condiciones para los equipamientos básicos y deben apoyar el desarrollo de las competencias del saber ser y hacer, al menos los más importes de la ocupación. La interrelación o comunicación intergremial para desarrollar competencias que no se pueden desarrollar en la empresa, que se pueden hacer con la colaboración de otras empresas que si tienen los equipos. Otra opinión es que si las empresas que se dedican a la formación dual deberían tener un reconocimiento como una empresa que apoya a la formación dual, tipificándola como una empresa con responsabilidad social –RS, cumpliendo con el objetivo de desarrollo sostenible como lo es el objetivo 4 de formación profesional, podrían aplicar una exoneración en pago de impuestos. Debería tener requisitos como mínimo de empleados, dependiendo del área a la que aplicaran para tener jóvenes para aprendices. También indican que antes de habilitar a una empresa para que pueda tener a los pasantes, tendría que hacer un proceso de evaluación de condiciones y requisitos para establecer que es una empresa que si cumple con condiciones para realizar la formación dual. Deberá existir un reglamento, así como la homologación de las áreas en donde los jóvenes podrán estar desarrollando los procesos formativos o procesos de práctica dentro de la empresa, realizando una supervisión constante tanto del INFOP como de parte de la STSS para que estén verificando el cumplimiento de requisitos, llevando a la empresa a esa motivación para que continúe aportando en estas iniciativas.

Concluyendo, Las empresas deben cumplir con condiciones mínimas para asegurar que los jóvenes desarrollan las competencias necesarias para el dominio del puesto de trabajo, en entornos tecnológicos apropiados y de cooperación intergremial, un reconocimiento podría ser otorgarle una calificación que se le valore positivamente en procesos de licitaciones de compras del estado. Que le de mérito como empresa socialmente responsable. Las empresas deben tener sistemas de correlación con otras empresas que le permitan hacer la práctica de algunas temáticas que no pueden ser cubiertas en la empresa donde realiza la pasantía pero que, si es un requisito para el dominio de la competencia y que la formación del joven sea integral, es muy importante el cumplimiento de mínimas condiciones para el cumplimiento de la formación de los jóvenes del país.

La participación de la representante de la UNAH fue la siguiente:
Deberían de tenerlo, por la pedagogía por competencias que debe de formar en los aprendices.

- **Pregunta. (E6p5) ¿Cómo asesorar o acompañar a las empresas que quieran hacer EFTP dual?, ¿Quién se hará cargo de este acompañamiento?**

R/Los participantes del grupo focal indicaron que podría realizarse a través de las Gremiales que previamente hayan sido capacitadas; por otro lado, indicaron también que es trabajo de dos la supervisión y las empresas en cuanto a los aportes en tecnología que se necesita. Acompañamiento del INFOP, a los que son Centros colaboradores. Se tendría que contemplar a la STSS, sobre si los centros o empresas a evaluar cumplen con las normas o competencias esperadas para participar en el programa.

La conformación del SEFTP dual tienen responsabilidad de tener los elementos para apoyar la formación; seguir el mismo modelo de estructura para seguir la formación dual.

La representante de la UNAH respondió: Si realmente el modelo se plantea, debería hacerse en función del órgano de Gobernanza y de la operatividad de la Unidad Técnica de Cualificaciones donde brinda los principales elementos de la oferta formativa y formación continua, así como sucede en otros países del mundo.

- **Pregunta. (E6p6) ¿Se prevé algún tipo de incentivo fiscal para las empresas que desarrollen FP dual? Los participantes del grupo consideran que sería importante que existieran leyes de incentivo fiscal, como en otros países como El Salvador o Colombia.**

R/ los participantes del grupo focal consideran que esto es algo que compete a la reglamentación del artículo de los aprendices obligatorios que deben tener las empresas y que se contempla en el Código de Trabajo, artículo que requiere de parte de la STSS una reglamentación urgente. La representante de la UNAN indicó que la Ley ya ampara al sector empresarial con el tema de responsabilidad social empresarial y el deducible de impuestos del INFOP. Si se decide por el modelo, la Empresa Privada es la que debe conocer tanto sus implicaciones administrativas como fiscales.

- **Pregunta (E6p7) ¿Se tienen previsto disponer de tutores de centro educativo/formativo y de empresa preparados para la FP dual?**

Los participantes respondieron que, si se debería disponerse de tutores, el proyecto FOPRONH tiene pensado desarrollar un modelo de pasantías empresariales donde se formen tutores de empresas quienes manejen estas formaciones.

El INFOP ya ha desarrollado la formación de monitores de las empresas con un programa especial diseñado exclusivamente para la formación dual y dio muy buen resultado inclusive se desarrolló en periodos extraordinarios, después de la jornada normal trabajo, con apoyo de las empresas. Eso mismo puede continuarse actualizando el curso según la nueva normativa que se diseñe y apruebe al respecto.

En ese caso, ¿se prevé desarrollar un plan de formación y acompañamiento dirigido a los tutores/mentores laborales? Esos tutores y mentores: ¿tendrán algún tipo de certificación? Es una obligación que tengan la formación metodológica. Y deben ser certificados

R/ El grupo focal considera que cuando se desarrolle el modelo de formación, se deberá incluir todos los elementos indispensables para formar tutores y modelos de formación como ejemplo. En la formación profesional, si se desarrolla un proceso que agrega valor a las competencias iniciales profesionales que ya ha alcanzado la persona y el mismo está basado en un programa acreditado para ello, debe ser certificado el egresado que logre y apruebe las competencias exigidas al final del curso. La representante de la UNAH indicó

lo siguiente: en este momento no aplica, porque los participantes de este grupo focal no somos representantes de los sectores productivos directamente se recomienda consultarles primero previo a cualquier decisión.

- En ese caso, ¿se prevé desarrollar un plan de formación y acompañamiento dirigido a los tutores/mentores laborales? Esta respuesta debe contemplarse al diseñarse el modelo y estar vinculado a la mesa de formación docente o instruccional.
- Esos tutores y mentores: ¿tendrán algún tipo de certificación? Tanto mentores, tutores, docentes o instructores deben estar certificados, el modelo como tal tiene normas de calidad tanto en la aplicación productiva como en la enseñanza de aprendizaje para el logro de competencias.
- **Pregunta (E6p8) ¿Se tiene previsto desarrollar el marco normativo de la FP dual? ¿Qué implicaciones tiene la regulación de una EFTP dual en el marco normativo laboral/ educativo/ formativo actual?**
R/ Con respecto a esta pregunta, respondieron que parte de la normativa tiene que estar regulada, escrita, ya el Código de trabajo cuenta con una normativa en sus artículos xx para los aprendices, pero requiere regularse, en qué condiciones se pueden solicitar a la STSS. Establecer obligaciones de las partes. Aprendiz, CF, empresa y padre de familia si se requiere. Aplicable a las diferentes modalidades de formación del SEFTP. El marco normativo es indispensable, el INFOP tiene una normativa metodológica con obligaciones de las partes; en este caso, debe ser ampliada según lo que disponga la normativa de los aprendices del Código de trabajo con la nueva regulación y según la cobertura del sistema educativo en todos sus componentes y niveles. También la representante de la UNAH indicó que se recomienda para las preguntas inferiores, que, en lugar de iniciar de cero, si se decide, se adapte el modelo a los centros de EFTP actuales, para no debilitar la institucionalidad.
- **Pregunta (E6p9) ¿Qué tipo de centros y de oferta formativa serán prioritarios para la formación profesional dual?**
R/ Los participantes indicaron que podría ser donde sea más fácil aplicar una prueba piloto, ejemplo en el sector turismo, donde pueda ser de rápida evaluación. La idea es que se puedan certificar las empresas de aquellas gremiales que las asocia. También indicaron que podrían ser los que prioricen, es importante normar la obligatoriedad, priorizar en que ocupaciones o áreas técnicas: los CFP deben ser centros acreditados en las áreas específicas y las empresas que se seleccionen deben ser evaluadas previamente para determinar si tienen las condiciones mínimas para implementar la formación dual. Los sectores en las mesas serán las que definan las áreas de mayor interés y los centros definirán cuales de los centros serán los que darán respuesta a estas necesidades y tienen las condiciones para que acompañen estos procesos. Según las áreas prioritarias y dependiendo de estas se definirán que centros.
- **Pregunta (E6p10) ¿Cómo conectar centros, profesores y empresas con intereses comunes en el ámbito de la FP Dual?**
Respondieron: a través del INFOP, junto a las empresas para que el sistema de formación sea factible. La STSS y SE relacionadas en estos procesos junto con las empresas, con base a las mesas sectoriales definidas. Para mantenerla mediante eventos de encuentros para generar las recomendaciones sobre las experiencias nuevas y actuales, con los centros a través de cartas de entendimientos y con las regulaciones del código de trabajo.

- **Pregunta (E6p11) ¿Cómo realizar, y quien, el seguimiento de la formación profesional dual?**

R/ EL grupo focal indicó que el INFOP, certificaría a las personas que darían este seguimiento. Centros de colaboradores, CNE también tendrá que tomar un papel veedor de ojo el tema de calidad, estén agrupados en un mismo sentir, el tema de la evaluación de establecer un supervisor que sea integral a todas las modalidades de formación (formal y no formal). Deben tener una instancia creada en el eje de GOBERNANZA. Acciones comunes.

EFTP DISTANCIA Y MODALIDADES FLEXIBLES

- **Pregunta (E6p13) ¿Cuáles serán los colectivos prioritarios de la EFTP a distancia?**

R/ El grupo focal indicó que la modalidad de formación en línea complementada con la práctica en los talleres, podrían darles respuesta a los sectores productivos, siendo importante determinar las necesidades con las mesas, a través de estudios que se realizan para que la formación sea idónea y acertada; y observando las tendencias a nivel mundial, permitirán enfocarse en áreas de crecimiento, los cinco (5) temas más importantes pueden ser la construcción, comida clima, economía y negocios y es importante prepararse para lo que viene. Debe ponerse énfasis a las mesas sectoriales, que son los espacios de dialogo social para identificar esas necesidades. Por otro lado, otros temas en los que hay que poner interés es en habilidades blandas y mayores destrezas al uso de las TIC. Otras áreas mencionadas fueron el sector hostelería y las ventas. Es importante resaltar que la población tiene compromisos o están trabajando y no pueden asistir y hay otra población que no tiene acceso u oportunidades para la formación presencial. Son aquellos que deben ser considerados en las modalidades flexibles de formación, donde no hay oportunidades, por teletrabajo y la formación a celular.

- **Pregunta (E6p14) ¿En qué ofertas se pretende aplicar la EFTP a distancia? ¿Con qué prioridades? (colectivos, regiones, sectores, etc).**

R/ En esta pregunta indicaron que deben ser carreras que tengan potencial de inserción laboral real o autoempleo, justificadas previamente por una investigación. Igualmente se deben considerar aquellas ocupaciones o profesiones que tienen una dinámica tecnológica acelerada en los sectores productivos. Estas pueden ser carreras cortas, que requieren ser transformadas, supervisadas y evaluada su aplicabilidad, en este momento se tiene la oportunidad de incluirlo.

- **Pregunta (E6p15) ¿Cómo contar con materiales y recursos para la formación a distancia? (Contenidos virtuales, plataformas, aplicaciones móviles, etc.).**

R/ respondieron que en estos momentos están implementando acciones, entre ellas el fortalecimiento de la plataforma, utilización de aplicaciones móviles; migrando a contenidos virtuales de manera que la mayoría de la formación pase a ser virtual. También enfocarse en la búsqueda de otras temáticas que venga a ser un apoyo para la empresa privada para su reinversión y apoyo a sus colaboradores. Deben contar con materiales y recursos, alianzas con otros países con otras plataformas, materiales educativos y el personal técnico que los elabore con la calidad que se requiere los contenidos adecuados. Capacidades para poder diseñar estos contenidos y recursos didácticos.

¿qué instancias serán las responsables de su desarrollo?

Las instituciones del SEFTP deberán tener la capacidad para desarrollar estos recursos didácticos. En el caso del desarrollo curricular se abrieron bastantes opciones para fortalecer (enriquecer) tropicalizando a la realidad nuestra, cualquier instituto de formación profesional, entes acreditados. El INFOP debe dar seguimiento a la formación técnica profesional, junto con la SEDUC y la UNAH; siempre se recomendará la

integración de la formación con todas las modalidades de formación, siendo la comunicación muy importante.

¿Cómo optimizar la inversión en la creación de estos recursos para FP a distancia?

R/ El grupo focal respondió que, de la manera en que se ha venido haciendo, con acciones conjuntas, optimizando recursos, mejorando uso de la inversión necesaria para la formación virtual. La comunicación interinstitucional, para optimizar los recursos y no duplicar esfuerzos, de las cuales los canales de comunicación deben mejorar. Trabajar en conjunto y llegar a acciones de la manera más pronta. Aprovechar los espacios con las Mesas con cooperantes y no duplicar esfuerzos, reactivar mesas para gestionar mejor estos recursos. Aprovechar lo trabajado por los actores y compartir. El interés fundamental es que se cuente con los recursos necesarios y aprovechar las competencias de las instituciones. La formación de los docentes inicial es responsabilidad del Estado. Es importante el alineamiento de la cooperación con las necesidades de las instituciones.

- **Pregunta (E6p16) ¿Se pretende elaborar un soporte normativo de la FP a distancia?**

R/ Los participantes están de acuerdo que debería normarse, lo cual es completamente necesario. Deben utilizarse las plataformas, donde se establezca los procesos, regularizar las certificaciones, tener todos los recursos en procesos claros y definidos. Para guiar al cumplimiento de las metas establecidas. La Formación a distancia debe basarse en una normativa que garantice el desarrollo de los aprendizajes que no permita la duda de la formación para que pueda ser aceptado (pasarelas de la formación) concertada con los tres componentes del SEFTP.

- **Pregunta (E6p17). ¿Cómo va a reforzar Honduras la infraestructura de su oferta pública de EFTP para la formación y el aprendizaje a distancia**

R/ Los participantes indican que como lo mencionaron anteriormente, fortalecer plataforma – respuesta a cantidad mayor de personas - articulación del trabajo. Utilización de plataformas normadas y reguladas por el INFOP. Procesos normativos y regulatorios. El uso de simuladores es importante integrarlos a la parte de formación. Y contar con el equipamiento adecuado, que sea una certificación que sea de calidad. Ya existen plataformas en diferentes instituciones para poder llegar a más personas para dar respuesta. La normalización o regulación permitirá que se preocupen más por desarrollar y cumplir para asegurar la formación a distancia. Requiere de recurso pedagógicos.

- **Pregunta (E6p18). ¿Cómo garantizar el carácter inclusivo del aprendizaje a distancia?**

R/ Respondieron que en cuanto al tema de inclusión con relación a los recursos, por ejemplo, personas con discapacidad, tema importante de buscar solución para que estas herramientas estén disponibles para todas las personas. Otros, genero, jóvenes en rehabilitación, específicamente para el aprendizaje virtual tiene que establecerse para los demás sectores, fortalecer el tema para toda la EFTP, incluida en la política ya aprobada de inclusión. Al desarrollar los programas deben considerarse en los programas, como ejemplo mencionaron el lenguaje de señas para que todos puedan entender el material que se está desarrollando. Abarca todo. Normarlo para desarrollarlo trabajando en conjunto con todos los actores.

- **Pregunta (E6p19). ¿Qué estrategias para garantizar la seguridad de la información y los datos en la formación a distancia?**

R/ En cuanto a esta pregunta el grupo contesto, que es un tema a fortalecer y se ha tomado en cuenta, es importante que la información en la red, la nube y la plataforma se maneje de manera segura. Una estrategia puede ser la acreditación de las certificaciones de todo lo que resulte de la formación virtual. La plataforma debe tener sus sellos y certificados de seguridad necesarios para que no puedan ser clonados o falsificados. Debe utilizar los sistemas de seguridad que brinda la nube, los servidores y acoplarse a los derechos de autor,

homologados y normados. Los sistemas de seguridad deben ser netamente exclusivos para las matriculas de jóvenes. Elementos físicos y virtuales. El certificado de un curso puede otorgarse virtualmente, pero el capacitado lo imprime, el empresario lo puede ver, se describirán los procesos al momento de hacer la normativa. Indican que la pandemia, ha favorecido para vislumbrar estrategias a distancia y flexibles para la continuidad de la formación. Sería oportuno ver las demás instituciones las estrategias que utilizan para este tipo de formación e integrar una sola.

FORMACIÓN DE DOCENTES E INSTRUCTORES EN ESTRATEGIAS Y RECURSOS DE FORMACIÓN A DISTANCIA

(ver en relación con el eje de docentes)

- **Pregunta (E6p20) ¿Se pretende formar a los docentes/formadores en estrategias y recursos para la formación a distancia? ¿Con qué prioridades?**

R/ El grupo focal considera que la prioridad uno es dotar a los instructores de las herramientas necesarias para el uso de las plataformas virtuales e impartir cursos, en especial como pasar de un esquema a otro, es decir de la formación presencial a la virtual, se debe adaptar la metodología actual para que los instructores o docentes puedan aprender a utilizar las tecnologías informáticas en los procesos formativos, de manera que las estrategias de forma virtual aseguren la formación que se está dando. Es necesario que los instructores y o docentes adquieran las habilidades necesarias para impartir las clases en línea, para ello deben utilizar diferentes tipos de metodologías, que permitan que la formación sean lo más lúdicas posibles, de manera que permitan llamar la atención de las personas para evitar la deserción. La situación actual favorece que los procesos que se realizaban presencialmente, deberán ajustarse para realizarlos a de manera virtual, pudiendo contar con más herramientas para la formación a distancia. Concluyeron que para atender procesos de aprendizaje a distancia los formadores e instructores además del dominio de la TIC's debe saber la psicopedagogía para comunicarse didácticamente con él. Cambiarles el chip, desarrollando competencias en otras modalidades de entrega. Por ello es indispensable la formación de los instructores.

- **Pregunta (E6p21). ¿Qué instancias serán las responsables de la capacitación del profesorado en esta estrategia?**

R/ Los participantes del grupo focal indicaron que debe ser pertinente a cada componente o modalidad de formación, asimismo que el INFOP deberá asumir esta responsabilidad para el caso de formación profesional para la modalidad informal a bien de acreditar la formación. En el caso de la formación técnica en el nivel CINE 5 de Educación superior, ya cada institución cuenta con estrategias, recursos e instancias de formación para instructores/ docentes. En todo se recomienda vincularlo con la formación inicial y permanente de docente y como SISTEMA DE FORMACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL, implementar una sola que conduzca a estándares mínimos para una futura certificación.

CIERRE DEL GRUPO FOCAL

El grupo focal se logró desarrollar con los participantes, cubriendo las 23 preguntas del cuestionario proporcionado por las expertas internacionales y el equipo técnico de la mesa del sistema de EFTP.

AGRADECIMIENTOS

Al finalizar se procedió a dar los agradecimientos por:

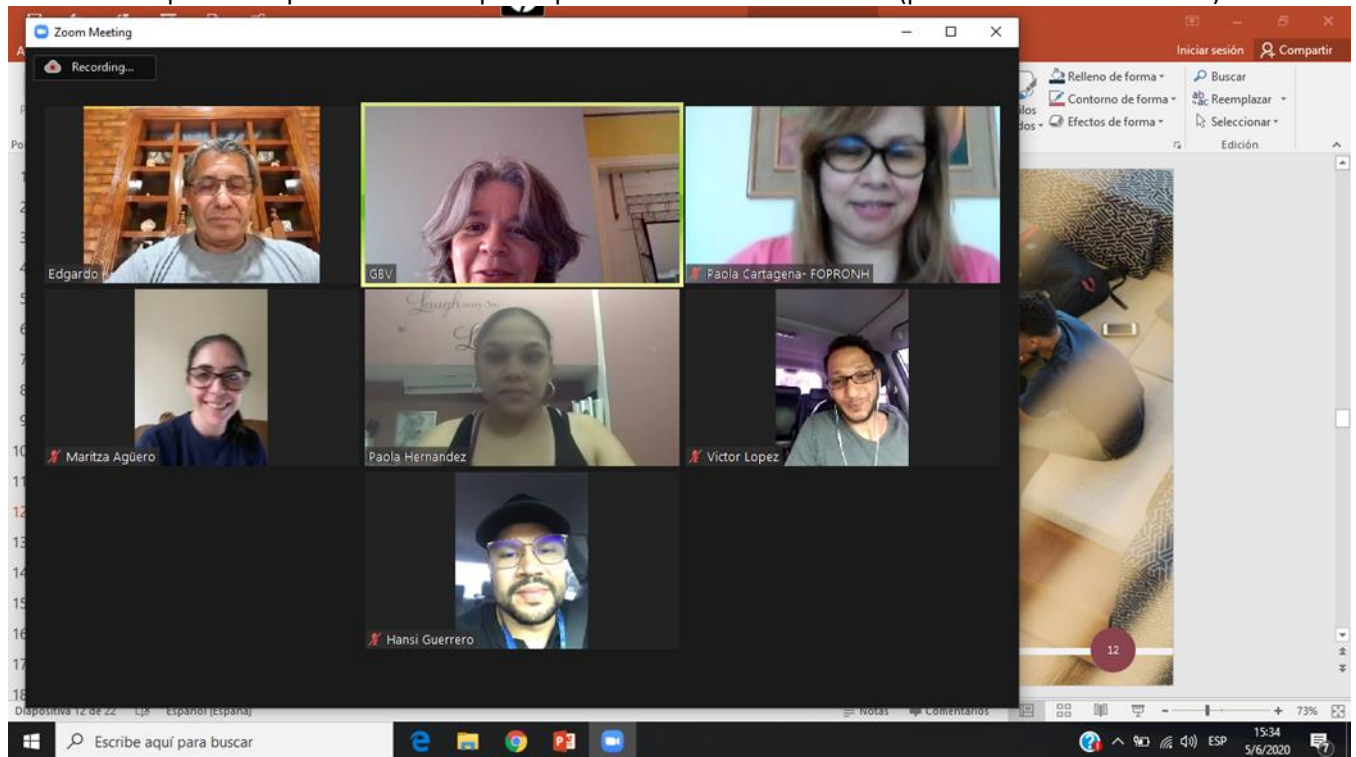
Por la participación y aportes valiosos por parte de las participantes y por el consentimiento para grabar la reunión, únicamente para efectos de elaborar la ayuda memoria y nota conceptual del eje discutido.

ACUERDOS

- Grabar reunión
- Una vez finalizada Ayuda Memoria se les enviará a los participantes

EVIDENCIAS (ADJUNTOS Y FOTOGRAFIAS)

Capturas de pantalla con los participantes en videoconferencia (para control de asistencia)



¿ Sistema de aprendizaje dual: ¿ una respuesta a la empleabilidad de los jóvenes?, **Rev. latinoam. derecho soc no.19 México jul./dic. 2014** remitirse al link:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702014000200087