

NOTA CONCEPTUAL 3 Impulso de nuevas modalidades de EFTP y vías Flexibles de aprendizaje: EFTP dual y EFTP a distancia.

| | |
|--|----|
| DESCRIPCIÓN DE LA TEMÁTICA | 1 |
| Formación Dual | 1 |
| Formación a Distancia | 4 |
| MARCO NORMATIVO | 6 |
| TEMATICAS..... | 11 |
| EFTP DUAL..... | 11 |
| EFTP A DISTANCIA Y MODALIDADES FLEXIBLES..... | 18 |
| FORMACIÓN DE DOCENTES E INSTRUCTORES EN ESTRATEGIAS Y RECURSOS DE FORMACIÓN A DISTANCIA..... | 20 |
| LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 6 | 21 |
| REFERENCIAS..... | 22 |

DESCRIPCIÓN DE LA TEMÁTICA**Formación 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:

- El alumno, denominado "aprendiz", **recibe la formación teórica en la escuela y la práctica en el lugar de trabajo**.
- Equipan a los aprendices para superar algunas de las barreras de entrada al mercado laboral, como la falta de experiencia laboral y de habilidades técnicas o especializadas.
- Ayudan a los aprendices a desarrollar habilidades no técnicas y socioemocionales como la organización, el profesionalismo, la resolución de problemas, el trabajo en equipo, entre otras.
- 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.
- Los programas de educación dual siguen un plan y formato de aprendizaje estructurado bajo la guía de un mentor o supervisor.
- Los programas suelen estipular la proporción del tiempo que se debe pasar en el aula y en el lugar de trabajo, ya sea como porcentaje del tiempo o número de días y horas en

cada lugar, y difieren de la educación tradicional por incorporar un elemento de “aprendizaje práctico” o “en el 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.
- 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.**
- Este enfoque educativo busca asegurar que los aprendices tengan habilidades específicas para desempeñarse en la industria que los hagan inmediatamente útiles para las empresas, diferenciándose así de muchos programas de educación tradicionales

El sistema dual en Alemania

- a. 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.**
- b. 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.**
- c. 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.
- d. Adicionalmente existe la vía minoritaria (GESAMLSHCULÊ), 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.



Figura 1 Sistema Educativo en Alemania

Fuente: Fopronh Una política económica para Honduras: ¿Qué se puede aprender del modelo alemán?

Algunos autores¹ indican que la educación dual, conocida también como el modelo para aprendices puede ser una herramienta poderosa para cerrar la brecha de habilidades, haciendo que la educación sea más relevante para las necesidades del mercado, fomentando una colaboración público-privada más estrecha y proporcionando a los jóvenes habilidades concretas y experiencia laboral, que con una certificación reconocida a nivel nacional permite fortalecer el valor de la capacitación en el trabajo. Asimismo, para que sea exitosa requiere de un marco regulatorio, capacidad, financiamiento, información que sea pertinente y sostenible en el tiempo y una buena coordinación de todos los actores involucrados para desarrollar programas ágiles, que puedan adaptarse a nuevas necesidades laborales. Es vital 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 aquí surge su denominación de "dual".

Explican que un desafío a nivel sistémico es la falta de información de estudiantes e instituciones educativas sobre el mercado laboral y las competencias necesarias para tener éxito. Siendo crucial los análisis de estadísticas laborales para fomentar una mayor inversión de parte de los gobiernos, los actores del desarrollo, las empresas y otros al igual que legitimizar modelos que funcionen. Además, indican que la educación dual es un enfoque educativo que divide el tiempo de un aprendiz entre una institución educativa (formal o informal) y una empresa que proporciona experiencia laboral y formación práctica para desarrollar habilidades ocupacionales y socioemocionales.

Estas modalidades de formación han sido visualizadas e investigadas por el gobierno, mediante diferentes esfuerzos de implementación con algunos programas de cooperantes, visitas a otros países a Centros de Formación Profesional, entre ellos Siemens, empresa especialista en electrificación, automatización y digitalización que implementa la formación dual, mediante la cual los jóvenes trabajan y aprenden simultáneamente, entre otras acciones similares a estas para entender el modelo se le suman todos aquellos esfuerzos de la cooperación internacional con programas y proyectos que han realizado acciones para conocer y promover esta modalidad de formación. A la fecha no se logrado concretizar estas buenas prácticas en el país.



<https://www.rthedialogue.org/wp-content/uploads/2020/01/Educaci%C3%B3n-dual-12.9.2019-ESP.pdf>

Figura 2, Objetivos Comunes del Sistema de Formación y del Sistema Empleo -Alemania

Fuente: Fopronh Una política económica para Honduras: ¿Qué se puede aprender del modelo alemán?

Formación a Distancia

La Formación Profesional en la modalidad a distancia proporcionan flexibilidad y autonomía en el aprendizaje de los alumnos. Frente a la enseñanza presencial tradicional, los estudios de Formación Profesional en la modalidad a distancia proporcionan flexibilidad y autonomía en el aprendizaje de los alumnos, que cuentan con el apoyo y seguimiento de un tutor o profesor. Esta modalidad se presenta como una de las estrategias formativas que puede resolver muchos de los problemas educativos encontrados, que van desde el aislamiento geográfico del estudiante respecto a los centros educativos, hasta la necesidad de actualización de conocimientos constante que nos exige la sociedad actual, sin olvidarnos del ahorro de costes, tiempo y desplazamientos. Su objetivo final es fomentar que haya más personas formadas y con más cualificación para favorecer la inserción, reinserción o progresión laboral y la empleabilidad. Imaginario, A [2019].

La educación a distancia es un sistema de enseñanza-aprendizaje que se desarrolla *parcial o totalmente* a través de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), bajo un esquema bidireccional entre profesor y alumnos. Este sistema sustituye el modelo de interacción personal en el aula por uno de tutoría que responsabiliza al estudiante de su propia formación. Surge de la necesidad de masificar la educación, lo que exige abaratar la inversión que supone el modelo de enseñanza tradicional. Antes de la aparición de internet, la educación a distancia se hacía **por correspondencia**. En ese sistema los estudiantes recibían las guías y otros materiales de estudio por medio del correo postal, para luego comparecer a los exámenes parciales y/o finales. En algunos casos, los alumnos podían retirar los recursos directamente en las instituciones educativas. Con el desarrollo de las TIC, el modelo de educación a distancia por correspondencia ha ido cayendo en desuso y hoy solo sigue vigente en aquellas poblaciones donde el acceso a internet es problemático o nulo. Ya que ambos modelos siguen existiendo, algunos emplean el término **educación virtual** para distinguir aquella que solo usa medios digitales. Imaginario, A [2019].

Otro término utilizado es la Educación a distancia y plataformas *e-learning*²: Existen un conjunto de herramientas para la educación a distancia llamadas **plataformas e-learning** o de **aprendizaje electrónico**. Se trata de un tipo de plataforma digital diseñado específicamente para simular el ambiente del aula y realizar actividades de estudio, sin tener que desplazarse al *campus* académico. De allí que el entorno de trabajo dentro de las plataformas *e-learning* sea llamado **campus virtual**. Las plataformas *e-learning* permiten las siguientes actividades: foros de discusión, pizarras electrónicas, cuestionarios interactivos, bibliotecas virtuales, vídeos, archivos de audio, portafolios, juegos didácticos, video-aulas en tiempo real, desarrollo de documentos colaborativos, entre muchas otras. Estas plataformas pueden ser de código abierto (gratuitas) o comerciales.

Algunas de las plataformas *e-learning* de código abierto más conocidas son: *Moodle, Chamilo, Canvas* o *Sakai*. Entre las comerciales podemos mencionar *BlackBoard, eDucativa* o *FirstClass*.

² Imaginario, Andrea (22/04/2019). "Educación a distancia". En: *Significados.com*. Disponible en: <https://www.significados.com/educacion-a-distancia>

Aunque están diseñadas como herramientas para la educación a distancia, las plataformas *e-learning* han sido utilizadas exitosamente por diversas instituciones como complemento de la **educación presencial**, pues facilitan los procesos de acompañamiento y evaluación.

Ventajas de la educación a distancia

- Ni el estudiante ni el profesor necesitan invertir tiempo o dinero en el desplazamiento.
- Supone el abaratamiento de los costos de la educación y la auténtica posibilidad de su masificación.
- La ausencia de límites geográficos favorece la conexión internacional y los proyectos de cooperación.
- Ofrece flexibilidad en el horario de estudio cuando no son actividades en tiempo real.
- El profesor dispone de diferentes tipos de herramientas para ofrecer sus contenidos.
- Es interactiva/participativa.
- Favorece la educación autodidacta: el alumno se hace directamente responsable de su proceso de aprendizaje y del manejo de su tiempo.

Desventajas de la educación a distancia

- Genera desconfianza sobre los criterios de evaluación y la validez de los mismos.
- Dificultades de los estudiantes y/o profesores para adaptarse a los recursos virtuales.
- El profesor requiere invertir mucho tiempo para adaptar los contenidos a las herramientas disponibles.
- Depende estrictamente del buen funcionamiento de internet y de la electricidad, de manera que el éxito de las actividades en tiempo real se compromete.
- Falta de velocidad en el proceso de resolución de dudas e inquietudes, cuando no ausencia total de oportunidades para la interacción personalizada.
- Fallas técnicas en las plataformas de estudio o dificultades en el uso de plataformas poco amigables.
- Falta de interacción personal entre los participantes, sea profesor-alumno o alumno-alumno.

En Honduras la Modalidad a Distancia es la que se desarrolla por medio del estudio autónomo conducente a la obtención de los objetivos y utilizando los recursos metodológicos específicos de esa modalidad.

Hoy se puede considerar que la educación a distancia ha logrado colocarse en los primeros puestos del debate educativo a nivel mundial, gracias al impacto que han tenido, en el desarrollo de la educación universitaria, las tecnologías de la información y la

comunicación, el rápido crecimiento del conocimiento acumulado y los medios para su distribución instantánea, a nivel mundial. Vivimos en una época en la que el conocimiento se multiplica a una velocidad extraordinaria, pero, sobre todo, que ese saber está al alcance de todos. Está disponible, mediante herramientas diversas que facilitan el uso de los mismos en cualquier lugar y para los fines que lo consideremos de utilidad. Y esto en sí mismo es un cambio fundamental en la forma de realizar el proceso de aprendizaje, valorando la capacidad de aprender, de lograr por sí mismos los conocimientos que necesitamos para relacionarnos con nuestro entorno y modificarlo para crear riquezas materiales o culturales. Hoy se tiene claro, como una de las tendencias principales en la educación universitaria, que tener un título en una determinada rama del conocimiento no es garantía de obtener un buen trabajo. Por ello, es un requisito de los nuevos diseños de las carreras la flexibilidad y su orientación hacia enfoques que prioricen la capacidad de aprender durante toda la vida. Es necesario que la formación universitaria enfatice las competencias básicas que la sociedad moderna reclama, entre ellas, el dominio de las tecnologías de la información, la capacidad de trabajar en equipo, el liderazgo, el aprender a aprender, la responsabilidad y una lengua extranjera, entre otras. Cruz, M., Rama, C., [2016]

Una de las grandes barreras para llegar a la universidad, es el bajo porcentaje de cobertura en el nivel medio. Ante la dramática situación de inequidad educativa en el país, la educación a distancia cobra fuerza como una opción legítima, ya se ha mostrado en Honduras que a través de la misma se puede mejorar el acceso educativo. PNUD (2012) a la introducción de modalidades flexibles entre las que se cita al Sistema de Educación Media a Distancia, SEMED, se encuentra el Programa Maestro en Casa y el Sistema de Aprendizaje Tutorial, SAT.

MARCO NORMATIVO

En Honduras existe la figura de Aprendiz, y este es su asidero legal:

CODIGO DE TRABAJO

El código de trabajo hace referencia al contrato de aprendiz, en los siguientes artículos:

Art. 173: *Contrato de aprendizaje* (derogado)

Art. 174: (derogado)

Artículo 175. La capacidad para celebrar el contrato de aprendizaje se rige por las disposiciones del título II Contrato de trabajo, capítulo II capacidad para contratar menor en los artículos 32 y 34.

Artículo 176. El contrato de aprendizaje debe contener, por lo menos, los siguientes puntos:

- a. Nombre y apellidos, profesión y domicilio del patrono o del maestro;
- b. Nombres y apellidos, edad y domicilio del aprendiz;
- c. Oficio, arte o industria materia del aprendizaje, y los servicios que ha de prestar el aprendiz;
- d. El tiempo y lugar de enseñanza;

- e. La retribución que corresponda al aprendiz en salario, y otras prestaciones, así como las escalas de aumento de estas durante el aprendizaje las condiciones de manutención y alojamiento, cuando sea a cargo del patrono o maestro, y su valoración en dinero; y,
- f. Tiempo que podrá dedicar el aprendiz a su instrucción fuera del taller.

Artículo 177. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

Artículo 178. El contrato de aprendizaje no podrá exceder de un (1) año, a menos que la respectiva autoridad de trabajo autorice por escrito la ampliación de dicho término, pero en ningún caso la duración del aprendizaje puede pasar de tres (3) años si el contrato de aprendizaje termina antes del vencimiento de los plazos prescritos en el párrafo anterior, sin culpa del aprendiz, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social procurará buscarle nueva colocación a éste, en otro lugar de aprendizaje, igual o parecido al primero al celebrarse el nuevo contrato de aprendizaje debe ser tomado debidamente en cuenta el tiempo de aprendizaje ya cubierto la inspección general del trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo.

Artículo 179. Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el oficio, arte o industria si el patrono se niega a extender dicho certificado, la inspección general del trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del estado, o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el oficio, arte o industria respectivos, asesorado por un maestro de educación primaria si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono deberá extender el certificado dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes los exámenes a que se refiere este artículo no son remunerados.

Artículo 180. Además de las obligaciones establecidas en el artículo 95 (relativo a las obligaciones y prohibiciones de las partes), el patrono tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Enseñarle el oficio, arte o industria a que se hubiere comprometido, sin ocuparlo en labores diferentes que puedan perjudicar el aprendizaje;
2. Hacer del conocimiento de los padres o representantes legales de los aprendices menores de edad, los casos de enfermedad, mala conducta o cualesquiera otros de importancia relacionados con ellos;
3. Concluido el aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas al oficio, arte o industria que hubiere aprendido;
4. Procurar la instrucción general que sea compatible con el aprendizaje del oficio, arte o industria elegidos, principalmente la asistencia a escuelas técnicas relacionadas con la industria cuando el aprendiz no sepa leer y escribir deberá dejarle dos (2) horas al día para asistir a la escuela correspondiente, en los lugares donde no se haya organizado escuela nocturna; y,
5. Otorgarle a la terminación del aprendizaje una certificación en la que se haga constar la duración de la enseñanza y los conocimientos y práctica adquiridos.

Artículo 181. Además de las obligaciones que en el artículo 97 (referido a las obligaciones de los trabajadores) se establecen para todo trabajador, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Prestar personalmente con todo cuidado y aplicación, el trabajo convenido, sujetándose a las órdenes, instrucciones y enseñanza del patrono o del maestro;

2. Ser leal y guardar respeto al patrono, al maestro, sus familiares, trabajadores y clientes del establecimiento.
3. Guardar reserva absoluta sobre la vida privada de su patrono o maestro, familiares de estos y operarios; y,
4. Procurar la mayor economía para el patrono o maestro en el desempeño del trabajo.

Artículo 182. Habrá un periodo de prueba no mayor de sesenta (60) días para determinar si el aprendiz tiene la capacidad física y mental para el oficio, y, si así fuere, el aprendizaje continuara por el tiempo convenido o necesario.

Artículo 183. Además de las causas generales que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, puede este despedir al aprendiz sin responsabilidad:

1.- Por incumplimiento de las obligaciones que le señale el artículo 181; y

2.- Por incapacidad manifiesta del aprendiz durante el periodo de prueba para el oficio, arte o industria de que se trate o por notoria falta de seriedad en el aprendizaje.

Artículo 184. El aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo, sin aviso previo, por violación de las obligaciones que impone al patrono o maestro el artículo 180; o en el caso de que el patrono o sus familiares traten de inducirlo a cometer un acto ilícito o sancionado por las buenas costumbres en los casos a que se refiere el párrafo anterior, y en el despido sin causa justificada, el aprendiz tiene derecho a un (1) mes de salario como indemnización.

Artículo 185. Cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato con previo aviso de siete (7) días. El patrono puede prescindir del previo aviso pagando igual periodo.

Artículo 186. Es obligatorio para los patronos y trabajadores admitir en cada empresa aprendices en número no menor de cinco por ciento (5%) de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio, que en ella presten sus servicios si hubiere menos de veinte (20) trabajadores del oficio de que se trata podrá haber no obstante un (1) aprendiz tendrán preferencia para ser ocupados como aprendices los hijos de los trabajadores de la empresa respectiva.

Artículo 187. Si el patrono no pudiere dirigir personalmente el aprendizaje, señalada la persona que haya de servir como maestro.

Artículo 188. (derogado)

Artículo 189. Las empresas industriales deberán crear, en las esferas de su especialidad, escuelas de aprendices destinadas a promover la educación obrera entre los hijos de sus operarios el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social reglamentara esta obligación, de acuerdo con la capacidad económica de las empresas.

Artículo 190. (derogado)

CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA

La Sección tercera del código de la niñez y la adolescencia refiere sobre el contrato de aprendiz lo siguiente:

ARTICULO 129.- Por medio del contrato de aprendizaje un niño se obliga a trabajar para un patrono por un salario determinado a cambio de que el segundo le provea la formación técnica-profesional que requiera para aprender un oficio, arte o industria.

ARTICULO 130.- La enseñanza se impartirá conforme a programas aprobados por el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP). Este organismo, además, vigilará la forma en que se imparte la enseñanza y adoptará las medidas correctivas que considere adecuadas.

Lo dispuesto en este artículo será aplicable a la enseñanza que se imparta en los centros a que sea enviado un niño y en las escuelas de artes, oficios o industrias reconocidos por el Estado.

ARTICULO 131.- La formación técnico-profesional a que hace referencia el artículo 130 anterior deberá:

- a. Garantizar la asistencia del niño a una escuela de enseñanza básica obligatoria;
- b. Asegurar que el niño contará con un horario especial para el aprendizaje;
- c. Asegurar que la formación sea compatible con el desarrollo del niño; y,
- b) Procurar la cobertura de la seguridad social.

ARTICULO 132.- El contrato de aprendizaje será siempre remunerado. La remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo.

Si concluido el aprendizaje la relación laboral continúa, el aprendiz adquirirá el carácter de trabajador y gozará de todos los derechos y prestaciones derivados de los contratos de trabajo, salvo que la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social disponga otra cosa habida cuenta del desarrollo del niño, de su estado de salud o de la naturaleza de las labores que deba cumplir.

Para los efectos legales de los mencionados contratos, se entenderán iniciados desde que comenzó el aprendizaje.

EDUCACIÓN A DISTANCIA

En la actualidad la educación a distancia se ha constituido en una modalidad que hace posibles las transformaciones en el marco de los paradigmas que la sociedad del conocimiento plantea, dado que potencia el desarrollo de los nuevos roles de los actores educativos en función de la generación del aprendizaje a partir de la utilización y difusión del conocimiento utilizando diversos medios; hace viables los procesos de formación educativa en todos los grados y para toda la vida y genera opciones de ampliación, cobertura y flexibilidad curricular, por esta razón, la UNAH que ha implementado la modalidad a distancia desde hace varias décadas y ha venido incursionando en diversas formas de aplicación de la misma, continúa en su empeño de responder a los retos de la modalidad a partir del logro de consensos institucionales que son necesarios para generar los cambios que exige la educación a distancia de hoy.

LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY NORMAS ACADÉMICAS DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SUPERIOR Ciudad Universitaria “José Trinidad Reyes” Tegucigalpa, M.D. C. Honduras, Febrero 1994

Artículo 290. La UNAH implementará la modalidad presencial y a distancia en los programas académicos que ofrece, utilizando estrategias y formatos de aprendizaje que incentiven la formación autónoma, el uso de tecnologías de la información y la

comunicación que sean apropiados para las comunidades locales, regionales y nacionales. Los planes educativos, los programas, las certificaciones y las competencias al egreso, así como los niveles de calidad y pertinencia, serán los mismos para las diferentes modalidades.

La LFE, en su Título IV, referentes al Modelo Educativo, indica que es abierto, que comprende todas las modalidades educativas, utiliza diversos enfoques sociológicos, pedagógicos, psicológicos y epistemológicos que fundamentan la elaboración de los programas de estudios y la sistematización del proceso educativo. El Currículo de la educación nacional, como normativa básica del sistema nacional de educación define el conjunto de competencias, objetivos, contenidos, criterios metodológicos y de evaluación de los aprendizajes que los educandos deben alcanzar un determinado nivel educativo. Este deberá articularse horizontal y verticalmente. El Reglamento de la LFE, establece que la SE diseña los lineamientos generales de los procesos curriculares y establece los indicadores de logros para cada grado de los niveles educativos. Los contenidos de los ejes transversales³ involucran a todas las áreas y asignaturas. La SE es responsable de elaborar y aprobar el diseño del currículo nacional básico de cada uno de los niveles y modalidades, de validarlo con la participación de los actores involucrados y de definir los lineamientos técnicos para su diversificación. Es común a todo el país y se articula en forma descentralizada, en los diferentes niveles, ciclos y modalidades. Las revisiones y evaluaciones sistemáticas las realizan cada diez años.

En cuanto a la supervisión del Sistema de Educación Nacional Formal y No Formal le corresponde la SE, mediante personal especializado y en el marco del proceso de descentralización. La Evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa, está garantizado por el estado mediante un sistema nacional que responda con flexibilidad a las características y especificidades de cada región del país, de las diversas modalidades de educación tales como sistema presencial y el sistema a distancia.

Ley del salario mínimo

CAPITULO XII DE LOS INCAPACES Y APRENDICES

ARTICULO 32.- Lo dispuesto en los acuerdos de fijación de Salario Mínimo aprobados de conformidad con los preceptos de la presente Ley, no se aplicarán a los trabajadores cuya capacidad para ganarse la vida este afectada por edad avanzada, por deficiencia o lesión física debidamente comprobados por la Dirección General de Salarios, la cual de conformidad a lo que se establezca en el Reglamento respectivo, le extenderá un permiso especial indicando el porcentaje del Salario Mínimo aplicable que deberá pagársele y el período durante el cual se autoriza el pago de dicho Salario rebajado.

ARTÍCULO 33.- Los Salarios Mínimos fijados no serán aplicables a los aprendices. El Salario devengado durante el período de aprendizaje será determinado por el Reglamento de esta Ley.

³ El Art. 122 del Reglamento de la LFE indica los contenidos trasversales nacionales.

TEMATICAS

En el grupo focal se les dio respuesta a varias interrogantes relacionadas al Eje 6: Impulso de nuevas modalidades de EFTP y vías Flexibles de aprendizaje: EFTP dual y EFTP a distancia. al y se presentan a continuación los resultados:

EFTP DUAL

En el componente de formación informal se han tenido algunas experiencias, 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. Para Honduras, la formación dual 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, lamentablemente como lo indicó el resultado del informe las empresas no están dispuestas aun para ese proceso, indicaban que siempre pueden dar espacios para pasantías de jóvenes, pero la formación dual por lo menos en ese momento no les interesó. Quizá tendría que analizarse una alternativa de formación dual más adaptada a la realidad de las empresas y de las instituciones de educación y formación técnica profesional, que les permita a los jóvenes que participan en procesos formativos desarrollar sus prácticas en las empresas que cuentan con el equipamiento completo y de última tecnología para el desarrollo de los procesos productivos y de servicio. 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, utilizando espacios de dialogo social, como las CTS o mesas sectoriales desarrolladas.

La formación dual en Honduras es una necesidad, porque la innovación tecnológica en los procesos productivos de la nación, avanza a una mayor velocidad que la capacidad que tenemos las instituciones educativas para adquirirlas para utilizar en los procesos formativos. Ese ritmo de producción de la tecnología que entra por maquila, por industria, por automóviles, por maquinaria de producción agropecuaria o por servicios, generan una necesidad en los centros de formación, que al no lo solventarla implica que los aprendizajes para los jóvenes pueden ser débiles al no tener contacto con las tecnologías y herramientas que se utilizan en el mundo del trabajo. Los nuevos conocimientos que esas tecnologías traen por sí mismas, son un valor agregado que las empresas pueden aportar a los procesos formativos, 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 cuando requieren personal, solicitan a las personas con las capacidades para manejar esas tecnologías, cuando ellas mismas no han dado la oportunidad de educarlas y formarlas 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. 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 incompreensión del modelo como tal.

Participación del sector privado

La participación de la empresa privada puede ser en este momento, a través de un piloto en todos los niveles del sistema de EFTP, 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. Estos pilotos, deberán ser muy bien estructurados para que se pruebe éste tipo de modalidad y dependerá mucho del compromiso e involucramiento de la empresa privada. Dentro de las empresas se pueden organizar mesas de trabajo para definir metodologías o estrategias de aplicación o implementación.

En algunos casos el proceso primario debe ser la sensibilización en la importancia, ventajas y obligaciones que tiene la formación dual, para que el empresario pueda asegurar, formar y mantener aprendices en sus centros de trabajo, en donde la empresa y los centros de formación comparten esa responsabilidad. El sector productivo a la larga es el que se ve más beneficiado con esta modalidad de formación; se debe lograr una mayor sensibilización en la importancia de la formación de las personas en esta modalidad y la forma que las empresas contribuyen para desarrollar capacidades en la población y el desarrollo de ellas mismas cuando forman a sus empleados en los mismos rubros en los que ellos se desenvuelven, el tema de hacerlos parte, viene con una fuerte campaña de sensibilización.

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. 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.

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 partícipes 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.

El papel y participación de las organizaciones sectoriales en el modelo

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.

Remuneración de los aprendices

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 que 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 realizados 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. 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.

Reconocimiento y requisitos de las empresas que desarrollen formación dual

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 dediquen 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.

Acompañamiento a las empresas que quieran hacer EFTP dual

El acompañamiento 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.

Incentivo fiscal para las empresas que desarrollen FP dual y su marco legal

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.

Tutores de centro educativo/formativo y de empresa preparados para la FP dual

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. 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. Debe contemplarse un plan de formación y

acompañamiento dirigido a los tutores/mentores laborales al diseñarse el modelo y estar vinculado a la mesa de formación docente o instruccional. 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.

Marco normativo y sus implicaciones con la regulación de la EFTP dual en el marco normativo laboral/ educativo/ formativo actual

Parte de la normativa tiene que estar regulada, 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. **Los centros de formación no han aceptado en un 100% estos procesos de formación dual, a pesar de contar con una normativa legal del 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, 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 él. 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.

Tipo de centros y de oferta formativa prioritarios para la formación profesional dual

Será 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.

Cómo conectar centros, profesores y empresas con intereses comunes en el ámbito de la FP Dual

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.

Seguimiento de la formación profesional dual

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 A DISTANCIA Y MODALIDADES FLEXIBLES

Colectivos prioritarios de la EFTP a distancia

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.

Ofertas, prioridades, colectivos, regiones y sectores que se pretende aplicar la EFTP

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.

Disponibilidad de materiales y recursos para la formación a distancia (Contenidos virtuales, plataformas, aplicaciones móviles, etc.).

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 reinención 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.

Instancias 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.

Optimización de la inversión en la creación de recursos para FP a distancia

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.

Soporte normativo de la FP a distancia

La formación profesional a distancia 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.

Refuerzo de la infraestructura para la formación y el aprendizaje a distancia

Al fortalecer la 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.

Aprendizaje a distancia inclusivo

La 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.

Estrategias para garantizar la seguridad de la información y los datos en la formación a distancia

La seguridad de la información y los datos 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)

Formar a los docentes/formadores en estrategias y recursos para la formación a distancia

En la actualidad la prioridad uno es dotar a los instructores/formadores de las herramientas necesarias para el uso de las plataformas virtuales e impartir cursos, en especial como pasar 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 los estudiantes. Cambiarles el chip, desarrollando competencias en otras modalidades de entrega. (multimodal dad, otras herramientas)Por ello es indispensable la formación de los instructores.

capacitación del profesorado en esta estrategia

La capacitación del profesorado que realizará la formación a distancia debe ser pertinente a cada componente o modalidad de formación, asimismo 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.

LINEAMIENTO ESTRATÉGICO 6

6. Impulsar modalidades y vías flexibles de formación y educación técnica profesional con énfasis en educación y formación dual y a distancia

INTERVENCIONES ESTRATÉGICAS Y ACCIONES

6.1 Diseñar el programa de educación dual e implementar el país, iniciando con pilotajes para establecer la modalidad y acciones de sostenibilidad de la modalidad

6.1.1 Diseñar el programa de educación dual e implementar el país, iniciando con pilotajes para establecer la modalidad.

6.1.1.1 Identificar y gestionar los recursos materiales, físicos, tecnológicos y humanos para implementar el programa de formación dual.

6.1.1.2 Definir la normativa y reglamentar el programa de educación y formación dual en el marco normativo laboral/ educativo/ formativo actual

6.1.1.3 Diseñar el mecanismo de articulación con los actores de este proceso

6.1.1.4 Definir los requisitos y diseñar el proceso, estructura, perfiles de los involucrados, manuales operativos y procedimientos para la planificación, operación y evaluación de la experiencia

6.1.1.5 Diseñar el mecanismo de remuneración de los aprendices, tutores/acompañamiento y reconocimiento de las empresas que participaran en la formación dual del SEFTP

6.1.1.6 Diseñar el plan de acompañamiento y formación dirigido a los tutores/mentores laborales

6.1.1.7 Diseñar los mecanismos de sostenibilidad de la experiencia para asegurar el arraigo de la modalidad en el país.

6.1.2 Pilotar experiencias de educación y formación técnica profesional bajo la modalidad dual en empresas identificadas y priorizadas por los CTS y acorde a los informes del mercado laboral

6.1.2.1 Elaborar plan de acción para promover en las empresas caracterizadas el pilotaje e Identificar los centros educativos y de formación TP con potencial para poder realizar el pilotaje

6.1.2.2 Diseñar y ejecutar estrategia de sensibilización a los sectores, empresas, trabajadores, centros de formación sobre las ventajas de implementar la formación dual en el país.

6.1.2.2.1 Diseñar la estrategia y campañas de sensibilización y promoción para implementar la sensibilización sobre la formación dual en el país

6.1.2.2.2 Diseñar y gestionar la campaña, los medios y materiales promocionales para ejecutar la estrategia y campaña de sensibilización

6.1.2.2.3 Ejecutar la campaña de sensibilización y promoción para realizar pilotaje en al menos una empresa por sector prioritario.

6.1.2.2.4 Medir resultados e impacto de la estrategia y realizar ajustes para lograr objetivos de ser necesario

- 6.1.2.3 Mapear, caracterizar, evaluar y seleccionar a los participantes y beneficiarios del pilotaje.
 - 6.1.2.3.1 Mapear, caracterizar, evaluar y seleccionar a las empresas que podrán participar en el pilotaje
 - 6.1.2.3.2 Mapear, caracterizar, evaluar, acreditar y seleccionar a los centros educativos/formativos; tutores, mentores que podrán participar en el pilotaje según perfil diseñado
 - 6.1.2.3.3 Convocar, evaluar y seleccionar a los candidatos que podrán participar en el pilotaje según perfil diseñado
 - 6.1.2.3.4 Ejecutar el plan de formación y acompañamiento dirigido a los tutores/mentores laborales/empresas y aprendices.
 - 6.1.2.4 Implementar pilotos con los actores priorizados y seleccionados
 - 6.1.2.5 Dar seguimiento a las empresas, aprendices y tutores/mentores que participan en el proceso
 - 6.1.2.6 Sistematizar y evaluar los resultados de la implementación del piloto
- 6.2 Fortalecer la educación y formación a distancia y modalidades flexibles en el país
- 6.2.1 Diseñar un plan de fortalecimiento institucional para la educación y formación a distancia y modalidades flexibles en el país.
 - 6.2.1.1 Identificar los colectivos prioritarios para la EFTP a distancia conforme los resultados de la observación y mapeo del mercado laboral y prospección de necesidades de formación.
 - 6.2.1.2 Definir las ofertas formativas prioritarias, colectivos por regiones, sectores en donde se pretenda aplicar la EFTP conforme los resultados de la observación y mapeo del mercado laboral y prospección de necesidades de formación.
 - 6.2.1.3 Identificar y gestionar los materiales y recursos necesarios para la formación a distancia
 - 6.2.1.4 Diseñar herramientas y contenidos virtuales; y materiales didácticos para realizar la EFTP a distancia
 - 6.2.1.5 Instrumentalizar el programa de EFTP a distancia
 - 6.2.1.6 Diseñar estrategia para garantizar la información y los datos de la formación a distancia
- 6.3 Implementar un programa de formación en estrategias y recursos de formación a distancia
- 6.3.1 Diseñar un plan de formación en estrategias y recursos de formación a distancia
 - 6.3.2 Implementar el plan de formación en estrategias y recursos de formación a distancia

REFERENCIAS

1. ILO, Formación Dual: El Estándar de Oro de la Formación, www.ilo.org
2. Smeck, S, Oviedo, M y Fiszbein, A, Educación Dual en América Latina, Desafíos y oportunidades, Enero 2020, <https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2020/01/Educaci%C3%B3n-dual-12.9.2019-ESP.pdf>
3. Díaz, G y Saborío, Ch, Cómo implementar la formación en la modalidad dual en Costa Rica, 2016, https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=9613sude55cc-9ef6-b144-f7db-51cec0e6fc7a&groupId=287460

4. OIT, Situación de la Formación Profesional en Centroamérica y República Dominicana, 2014 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326993.pdf
5. Cruz, M. y Rama, C. La Educación a Distancia y Virtual en Centroamérica y el Caribe, 2016 <https://virtualeduca.org/documentos/observatorio/2016/la-educacion-a-distancia-en-centroamerica-y-el-caribe.pdf>
6. Konrad, Adenauer, Stiftung, modalidad dual, www.kas.de › COSUDE, www.swisscontact.org ›
7. Situación de la Formación Profesional en Centroamérica y República Dominicana: 1998-2013, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326993.pdf
8. LA ENSEÑANZA Y FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE UNA PERSPECTIVA REGIONAL HACIA 2030, <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/La-EFTP-en-LAC-perspectiva-regional-030.pdf>
9. Nuevas Vías de Aprendizaje y Enseñanza y sus Consecuencias: una Nueva Era de Evaluación, <https://revistas.um.es/redu/article/view/20051/19411>
10. Educación técnica y formación profesional en Perú, <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/826/EFTP%20Per%c3%ba%20Final%205.pdf>
11. Modernización de la Formación Profesional en América Latina y el Caribe, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_104018.pdf XXXXXXXXX
12. Marco Nacional de Cualificaciones para la Educación y Formación Técnica Profesional de Honduras (MNC - EFTPH), <https://oei.hn/uploads/files/programs/16/documento-mnc-eftph-final.pdf>
13. Acuerdo Ejecutivo N° 1358-SE-2014. Reglamento general de la Ley Fundamental de Educación, <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2016/10625.pdf>
14. Acurdo Ejecutivo No. 1458 Reglamento general de la Ley Fundamental de Educación
15. Reglamento de la educación a distancia, REGLAMENTO-DE-LA-EDUCACION-A-DISTANCIA.pdf file:///C:/Users/HP/Downloads/REGLAMENTO-DE-LA-EDUCACION-A-DISTANCIA.pdf
16. Regimen especial institutos educación media distancia, 2013, https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Regimen_especial_institutos_educacion_media_distancia_isemed_2013.pdf

Eje 6

Impulso de nuevas modalidades de ETFP y vías Flexibles de aprendizaje: ETFP dual y ETFP a distancia.

Anexo 1. Lineamiento estratégico, intervenciones y acciones del Eje 6. Impulso de nuevas modalidades de ETFP y vías Flexibles de aprendizaje: ETFP dual y ETFP a distancia.

| Lineamiento Estratégico | Intervenciones Estratégicas | Acciones | Consensos estratégicos y operativos | Temática relacionada | |
|---|--|----------|-------------------------------------|----------------------|--|
| 6. Impulsar modalidades y vías flexibles de formación y educación técnica profesional con énfasis en educación y formación dual y a distancia en el país. | 6.1 Diseñar el programa de educación dual e implementar el país, iniciando con pilotajes para establecer la modalidad y acciones de sostenibilidad de la modalidad | | | Gobernanza | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | 6.2 Fortalecer la educación y formación a distancia y modalidades flexibles en el país | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | 6.3 Implementar un programa de formación en estrategias y recursos de formación a distancia | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |