

INFORME

Percepciones y experiencias en el marco de la implementación de la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP) Dual

Elaborado por:

Silvia Camacho Calvo
Clyde Caldwell Bermúdez
Jacqueline García Fallas
Rachell Picado Salazar
Zarina Villanueva Saborío
Macxwel García Quintero
Andrés Chacón Zúñiga

2024



OBEFOTEP
Observatorio Temático de la
Educación y Formación
Técnica Profesional

Agradecemos el apoyo en la realización de los grupos focales a Kiara Castro Sánchez y en la transcripción a María Monserrat Quirós Montero.

Tabla de contenido

| | |
|---|-----------|
| Lista de abreviaturas | iv |
| 1. Resumen..... | 1 |
| 2. Introducción | 1 |
| 3. Antecedentes de la EFTP Dual | 2 |
| 4. Marco Teórico | 6 |
| 5. Metodología de la investigación..... | 7 |
| 5.1 Enfoque..... | 7 |
| 5.2 Unidades de Análisis | 8 |
| 5.3 Técnicas de recolección de información..... | 9 |
| 5.4 Procesamiento de análisis | 9 |
| 6. Resultados..... | 10 |
| 6.1 Percepciones y experiencias del estudiantado en la EFTP Dual | 10 |
| 6.2 Percepciones y experiencias de las personas docentes del proceso educativo en la EFTP Dual | 16 |
| 6.3 Percepciones y experiencias de las personas mentoras en la EFTP Dual | 21 |
| 6.4 Percepciones y experiencias las personas administradoras de centros educativos o centros de formación profesional | 23 |
| 6.5 Percepciones y experiencias las personas enlaces con la empresa | 27 |
| 7. Conclusiones | 28 |
| 8. Referencias bibliográficas | 30 |
| 9. Anexos | 32 |
| Anexo 1. Instrumentos | 32 |
| Personas mentoras..... | 32 |
| Personas docentes | 33 |

| | |
|--|----|
| Personas Enlaces de Empresas..... | 33 |
| Personas Administradoras de centros educativos o centros de formación profesional..... | 34 |
| Estudiantes | 34 |

Lista de abreviaturas

| | |
|---|---------------|
| Comisión Asesora y Promotora para la Educación y Formación Técnica Profesional Dual | CAP EFTP Dual |
| Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada | CONESUP |
| Consejo Superior de Educación | CSE |
| Educación Técnica Profesional | ETP |
| Educación y Formación Técnica Profesional | EFTP |
| Instituto Nacional de Aprendizaje | INA |
| Instituto de Investigación en Educación de la Universidad de Costa Rica | INIE-UCR |
| Ministerio de Educación Pública | MEP |
| Observatorio Temática de la Educación y Formación Técnica Profesional | OBEFOTEP |
| Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado | UCCAEP |

1. Resumen

La investigación *Percepciones y experiencias en el marco de la implementación de la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP) Dual* tuvo como propósito la recopilación de las experiencias vividas por personas estudiantes, docentes, mentores, administradores de centros y personas enlace con la empresa en el marco de la implementación de la EFTP Dual. Para la recopilación y el análisis de la información se realizaron cinco grupos focales y se utilizó como método para el análisis de la información la fenomenología, el cual se enfoca al estudio de un fenómeno, en este caso la EFTP Dual, tal y como es percibido, experimentado y vivido por las personas involucradas, buscando comprender el mundo vivido de las personas. Como principales resultados se tiene que todos los grupos participantes en el proceso resaltan el valor social de la EFTP Dual como mecanismo que permite la inserción laboral, y por tanto la movilidad social. Además se señalan como retos la comunicación, la asignación de becas y el proceso de búsqueda de las empresas participantes. Se concluye y se recomienda que es necesario que la Comisión Asesora y Promotora para la Educación y Formación Técnica Profesional Dual realice una divulgación del informe a las diferentes instancias involucradas para realimentarles los diferentes procesos que ejecutan asociados a la EFTP Dual.

2. Introducción

El presente informe de investigación presenta los resultados del estudio *Percepciones y experiencias en el marco de la implementación de la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP) Dual*, el cual tenía como propósito la recopilación de las experiencias vividas por personas estudiantes, docentes, mentores, administradores de centros y personas enlace con la empresa en el marco de la implementación de la EFTP Dual.

La investigación se realiza desde el Instituto de Investigación en Educación (INIE) de la Universidad de Costa Rica, el cual ejecuta desde el 2021 el proyecto de investigación *Observatorio Temático de la Educación y Formación Técnica Profesional (OBEFOTEP)*. Este proyecto ha permitido que el INIE materialice importantes alianzas estratégicas con la Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras del Ministerio de Educación Pública (DETCE – MEP) y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), lo cual ha

llevado a una importante relación con la Comisión Asesora y Promotora para la Educación y Formación Técnica Profesional Dual (CAP EFTP Dual).

En el marco de estas alianzas, surge la necesidad de que se emprenda la presente investigación, con la necesidad de documentar y comprender las vivencias de las principales personas actoras en el proceso educativo de la EFTP Dual.

El proceso de recolección de información se realizó en julio del 2023, para este se elaboraron una serie de instrumentos por medio de los cuales se facilitaron los grupos focales con personas estudiantes, docentes, mentores, administradores de centros educativos o centros de formación y personas enlace con la empresa. Posteriormente, se procedió a transcribir y codificar la información producto de los grupos focales, a partir de lo cual se analizó la información recolectada. Los resultados de este proceso de investigación se presentan a continuación.

3. Antecedentes de la EFTP Dual

La EFTP Dual se refiere al proceso de desarrollo de saberes (conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes) por parte de las personas estudiantes que se matriculan en un programa educativo en modalidad Dual. En esta modalidad los saberes se desarrollan en alternancia en dos ambientes de aprendizaje: la empresa y el centro educativo, para esto se seleccionan las competencias que se enseñan y aprenden en cada ambiente.

El primer proyecto piloto en la EFTP Dual se realizó en la década de los noventa, en el marco de las acciones que se realizaban en el marco de la Educación Técnica Profesional (ETP) del Ministerio de Educación Pública, este fue impulsado por Fran Mittman (Camacho, 2023), específicamente en 1996 se implementó en el Colegio Técnico Profesional Monseñor Sanabria en la especialidad técnica de Mecánica Automotriz. Tres años antes, en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) también, se llevó a cabo un pilotaje en la misma especialidad (Calvo et al., 2022). Como la implementación de ambos pilotajes fue una adaptación del modelo alemán, la ciudadanía lo conocía como el “Sistema Alemán” (Camacho, 2023).

A esto se suma la experiencia de la Universidad INVENIO, la cual se crea en el 2013 y su modelo educativo es dual, el cual se desarrolló con la guía de la universidad del sur de

Alemania, Duale Hochschule Baden- Württemberg Karlsruhe. Su objetivo es darle una experiencia educativa especializada combinando la educación en el aula y formación en el lugar de trabajo, enfocado en formar en habilidades relevantes para el mercado laboral (Camacho et al., 2022). Aunado a lo anterior, en el 2001 Frank Mittman escribió un libro sobre el tema, el cual se titulaba: *Educación Dual en Costa Rica* (Alpízar et al., 2021).

Ambos proyectos, permitieron que se abriera la discusión sobre el tema, tanto en lo académico, lo político y lo legal, lo cual resulta en la aprobación del Decreto 29070, *Creación e integración de la Comisión Nacional de Fomento de la Educación y la Formación Dual* (Poder Ejecutivo, 2000), por sus siglas CONEFODUAL, el cual en su artículo dos señala las funciones y atribuciones de esta Comisión: a) promover la modalidad dual, b) proponer planes de estudio en esta modalidad al Consejo Superior de Educación (CSE), c) promover la articulación entre el sistema económico y el sistema educativo, d) velar por el uso eficiente de los recursos, e) identificar las necesidades del sistema económico respecto a ocupaciones o profesiones que se deban incluir en esta modalidad, f) velar porque se cumpla la participación activa de las mujeres y personas con discapacidad, así como la inclusión del medio ambiente y desarrollo sostenible en los planes de estudio, g) promover las pólizas de riesgo para el estudiantado, h) promover la ampliación de la oferta, i) favorecer la atracción de recursos, j) proponer y capacitar a los docentes y mentores y k) proponer intercambios nacionales e internacionales para fortalecer la modalidad.

Cinco años después, en el 2015 en el estudio *Revisión de Destrezas más allá de la escuela en Costa Rica*, realizado por la OCDE, en su segunda recomendación se establece la necesidad de desarrollar un sistema de aprendizaje que incluya la alternancia, es decir la Modalidad Dual, para lo cual señalan la necesidad de tomar en cuenta la experiencia internacional, y promover la participación de todos los sistemas (i.e. educativo, económico y social). Sumado a esto, propone que se desarrolle una ley para regular la modalidad (Álvarez, 2015). Importante acotar, que desde el 2014, ya había varios proyectos en la Asamblea Legislativa que promovían la regulación de la EFTP Dual (Calvo et al., 2022).

Seis años después, producto del diálogo social y en lo que se llamó las mesas tripartitas, porque participaron representantes de los tres sistemas antes mencionados y, con el apoyo de organizaciones alemanas, se decide tomar como referencia el sistema alemán de formación profesional dual (Láscarez-Smith y Schmees, 2021). Producto de estas mesas y de los consensos entre diversos actores, el 15 de octubre de 2019 se

aprueba la Ley 9728, *Educación y Formación Técnica Dual* (Asamblea Legislativa, 2019). Esta establece en su artículo 3, los siguientes objetivos:

- a) Dotar a las personas estudiantes de las competencias, los conocimientos, las habilidades, las destrezas y las actitudes que les permitan su incorporación y adaptación a un mundo laboral cambiante.
- b) Adquirir, por parte de las personas estudiantes, la experiencia profesional bajo ambientes de aprendizaje reales alternos entre centros educativos y empresas o centros de formación para la empleabilidad.
- c) Generar procesos de aprendizaje de calidad que faciliten a la persona estudiante una formación integral y una adecuada transición al mundo de trabajo, considerando los requerimientos productivos del país.

Asimismo, en el artículo 6, se plantea la integración de la Comisión Asesora y Promotora para la Educación y Formación Técnica Profesional Dual (CAP EFTP Dual), la cual tiene como propósito “promover la EFTP dual, asesorar a las autoridades competentes en el campo y lograr una articulación entre el sector público y el privado.” La comisión se encuentra adscrita al MEP. Esta sesiona por primera vez el 3 de setiembre del 2021, en esta sesión se elabora la hoja de ruta, la estrategia de articulación y se refuerza el apoyo del Ministerio de Educación e Investigación de la República Federal de Alemania y la conformación del Equipo Técnico de la CAP EFTP Dual.

Posteriormente, el 30 de abril de 2020, se aprueba el *Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual*, el cual plantea en el artículo 1 que su objetivo es:

desarrollar la aplicación de la Ley No. 9728, Ley de Educación y Formación Técnica Dual, a efectos de permitir a todos los actores indicados¹ en el artículo siguiente, que intervengan dentro del marco regulado por dicha ley, su debida ejecución dentro del margen de los presupuestos y condiciones que ella fija. (Poder Ejecutivo, 2020)

El 3 de setiembre de 2020 sesiona por vez primera la Comisión Asesora y Promotora para la EFTP Dual, según Calvo et al. (2022)

¹ CONESUP, CSE, INA, MEP y UCAAEP.

Su objetivo es que las personas que opten por programas educativos en esta Modalidad, adquieran las competencias, los conocimientos, las habilidades, las destrezas y las actitudes que les permitan su incorporación y adaptación a un mundo laboral en constante cambio. (p. 8)

En esta sesión se acordó la hoja de ruta para el trabajo de la Comisión, una estrategia de articulación para actores, el apoyo técnico del MEP, el apoyo en investigación de la República Federal de Alemania, todo lo anterior en consonancia con la normativa que rige la EFTP Dual (Blanco et al., 2023).

Con la aprobación de la Ley 9728, se crea el Fondo Especial de Becas para la EFTP Dual, el cual según el artículo 25 está a cargo del INA y, su propósito es apoyar a las personas estudiantes que participen en programas en Modalidad Dual en centros educativos o de formación públicos, a partir de esto el INA procede a crear la normativa necesaria para crear los procesos y procedimientos (Blanco et al., 2023).

En el 2021, el INA aprueba el *Reglamento de Acreditación y Aval Técnico de Servicios de Capacitación y Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje*, el cual detalla el proceso de acreditación de los centros educativos que imparten la Modalidad Dual, este es requisito para la asignación de becas las personas estudiantes que matriculen (Calvo et al., 2022). Este mismo año, se aprueba el *Reglamento General de Apoyos Económicos para el Bienestar Estudiantil* (INA, 2021), el cual contiene la normativa y los procedimientos para que las personas estudiantes puedan acceder a las becas.

Posteriormente, el 7 de octubre de 2021, se publica la norma técnica para la Póliza de Riesgos del Trabajo Especial Formación Técnica Dual (INS, 2021), la cual permite a las personas estudiantes contar con una póliza, la cual se puede tramitar en los puntos de servicio, por medio de intermediarios de seguros o por el centro de contacto del INS.

El 4 de marzo de 2022 se aprueba el Decreto Ejecutivo 43528 *Conformación del equipo técnico de la Comisión Asesora y Promotora de la Educación y Formación Técnico Promotora de la Educación y Formación Técnico Profesional Dual* (Poder Ejecutivo, 2022), la cual tiene como objetivo (artículo 1) “coadyuvar en la labor que realiza la Comisión Asesora y Promotora de la Educación y Formación Técnica Profesional Dual (CAP EFTP dual).”

4. Marco Teórico

Díaz (2106) en su texto *¿Cómo implementar la formación en modalidad dual en Costa Rica?*, señala que es una modalidad de enseñanza y aprendizaje que ejecuta en dos espacios: la institución educativa y la empresa, en un proceso de coordinación entre ambos espacios de aprendizaje; “El término formación dual hace referencia al hecho de que la enseñanza y el aprendizaje en la formación profesional se caracterizan por una «dualidad», básicamente por los lugares donde se lleva a cabo la formación del estudiante.” (p. 5). Así, se plantea que el proceso de aprendizaje se realiza en alternancia, complementando teoría y práctica, así como un proceso de apropiación de lo que implica la vida laboral.

Por otro lado, el MEP (2017) plantea que,

El propósito principal de la formación dual está orientado a un proceso educativo integral, a través de una alianza estratégica entre la empresa y la academia. En este proceso, el estudiante alcanza un nivel de desarrollo en un puesto de trabajo que le permitirá competir como un profesional altamente calificado por sus cualidades humanas, intelectuales, prácticas y actitudinales. Por su parte, la empresa recibe un aporte de conocimiento, a partir del aporte del alumno, así también la institución educativa actualiza y enriquece su quehacer académico con base en las necesidades reales de formación, que sistematiza a partir de la experiencia del estudiante. (pp. 4-5)

De lo anterior se desprende que la EFTP Dual busca que las personas jóvenes cuenten con las competencias necesarias para ingresar al mercado laboral (Vargas et al., 2020), aspectos que luego permean lo planteado en la Ley que se aprueba en el 2019.

El marco legal de la EFTP Dual costarricense (Asamblea Legislativa, 2019) define la Modalidad Dual en su artículo 1 como,

una estrategia de educación técnica y formación profesional, voluntaria, integral, práctica, formativa, continua, permanente, abierta y no excluyente, de integración armónica del sistema educativo, que permite a las personas estudiantes formarse en dos ámbitos de aprendizaje: centro educativo y una empresa formadora, compartiendo la responsabilidad del proceso formativo, utilizando sus recursos

materiales y humanos. Tiene como propósito generar procesos de aprendizaje de calidad que faciliten a las personas una formación integral a lo largo de toda la vida y permitan la adecuada transición al mercado de trabajo, considerando los requerimientos de los sectores sociales y productivos del país.

En la conceptualización anterior se destacan tres elementos a resaltar:

- a) El proceso de formación en dos espacios, el centro educativo y la empresa, en donde se da una alternancia en los espacios de aprendizaje, por tanto, se definen qué saberes se desarrollan en cada espacio y cómo se complementan, en donde se da un acampamiento estructural entre el sistema educativo y el sistema económico (laboral) (Rageth y Renold, 2020), es decir “una vinculación de los programas de formación con la demanda de cualificaciones presente en los mercados laborales.” (Camacho, 2023, p. 2)
- b) Se pretende un proceso de formación de calidad que genere una adecuada transición al mercado laboral, lo que implica que la demanda de cualificaciones de los mercados laborales tenga influencia en el proceso de planificación curricular (Camacho, 2023), lo que a su vez tiene por consecuencia el desarrollo de las competencias necesarias para la oportuna incorporación a la vida del trabajo.
- c) Una formación integral y permanente, lo que implica que la EFTP Dual abarca múltiples saberes, más allá de las cualificaciones demandadas por el sistema económico (laboral), a lo que se suma que también implica procesos de actualización profesional.

5. Metodología de la investigación

5.1 Enfoque

La investigación se planteó desde la perspectiva cualitativa, con la finalidad de “Intentar la construcción de un tipo de conocimiento, que permita captar el punto de vista de quienes producen y viven la realidad social y cultural.” (Gurdián, 2010, p. 94), en específico desde las perspectivas y vivencias de las personas actoras en el proceso educativo de la EFTP Dual, es decir: personas mentoras, personas docentes, personas enlaces con la empresa, personas administradoras de centros educativos o centro de formación profesional y estudiantado.

Lo anterior fundamentado en otro de los principios epistemológicos de lo cualitativo, el cual refiere que el acceso al conocimiento se logra en el plano de las interrelaciones entre

lo subjetivo y lo intersubjetivo, a partir de lo cual se plantearon cinco grupos focales que posibilitaron lo dialógico entre “las creencias, los valores, los mitos, los prejuicios y los sentimientos” (Gurdián, 2010, p. 94), desde los cuales se planteó el análisis para la comprensión de lo que sucede en el proceso educativo que transcurre dentro de la EFTP Dual.

Consecuentemente, se produce el conocimiento desde la recuperación de la subjetividad como construcción de la experiencia humana, esto enfocado en el proceso educativo como escenario que permite la comprensión de lo educativo en la EFTP Dual y la lo dialógico intersubjetivo como vehículo para la comprensión crítica del proceso de aprendizaje.

5.2 Unidades de Análisis

Las personas participantes de la investigación se constituyeron en cinco grupos: personas mentoras, personas docentes, personas enlaces con la empresa, personas administradoras de centros educativos o centro de formación profesional y estudiantado. El criterio de inclusión para participar en los grupos focales fue estar involucrado en un proceso educativo de la EFTP Dual, las personas participantes fueron seleccionadas y convocadas por el equipo Técnico de la Comisión Asesora y Promotora de la Educación y Formación Técnica Profesional Dual (CAP EFTP Dual).

El grupo de las personas docentes estuvo conformado por 11 docentes, seis de Colegios Técnico Profesionales del MEP y 5 del INA, y en el grupo de personas mentoras participaron seis provenientes de diferentes empresas relacionadas con programas del MEP y del INA. En el grupo de personas enlaces con la empresa participaron cinco relacionadas con programas del MEP y el INA, en el de personas administradoras de centros educativos o centro de formación profesional participaron 12 personas y 10 personas estudiantes.

Todos los participantes completaron el consentimiento informado y por medio de este autorizaron el uso de la información para la investigación.

5.3 Técnicas de recolección de información

Para la recolección de la información se utilizó como estrategia los grupos de discusión focal,

Mediante esta técnica se trata de profundizar en las expectativas, conocimiento, opiniones e ideologías expresadas por las personas que tienen que ver o que están directamente involucradas en la realidad socio-educativa que queremos investigar. Se trata entonces, de aprehender los “universos simbólicos” a través de los cuales se construye la realidad social dotada de significado para las personas. (Guardián, 2010, p. 210)

Así, por medio de esta técnica se reconstruyó el sentido del proceso educativo de la EFTP Dual, lo cual se posibilitó a través de la construcción grupal discursiva, es decir mediante el acto del habla de los sujetos participantes se construye una realidad experimentada colectivamente, en la cual la discursiva de cada uno de los participantes permite a las personas investigadoras la posibilidad de acceder al mundo vivido por cada uno de los grupos participantes.

Para los cinco grupos focales se definió un propósito general en conjunto con el equipo técnico de la CAP EFTP Dual, a partir de este las personas investigadoras se dieron a la tarea de elaborar los instrumentos (anexo 1). Una vez elaborados los instrumentos el equipo técnico realizó la validación de expertos y realizaron la devolución de recomendaciones de mejora, las cuales fueron incorporadas para la versión final.

5.4 Procesamiento de análisis

La construcción de las percepciones y experiencias en el marco de la implementación de la EFTP Dual, se realizó por medio del método fenomenológico, el cual busca encontrar los rasgos esenciales de la experiencia vivida y lo experimentado por las personas, es decir “Es el estudio de un fenómeno tal y como lo es percibido, experimentado y vivido por una persona... este mundo vivido con su propio significado.” (Guardián, 2010, p.150).

Lo que implica, realizar un análisis descriptivo de las experiencias que comparten personas mentoras, personas docentes, personas enlaces con la empresa, personas

administradoras de centros educativos o centro de formación profesional y estudiantado en relación con el proceso educativo en la EFTP Dual, esto porque “Del mundo conocido y de las experiencias inter-subjetivas se obtienen las señales o avisos para interpretar la diversidad de símbolos. A partir de allí, es posible interpretar los procesos y estructuras sociales.” (Guardián, 2010, p.152). Por tanto, a partir de los grupos de discusión grupal se interpretaron los significados que las diferentes personas actoras le dan al proceso educativo en la EFTP Dual, así como las acciones de estos dentro del mismo proceso.

A lo anterior, se le suma que la triangulación es posible mediante las percepciones y experiencias de las diferentes personas actoras del proceso educativo, es decir que este análisis se elabora mediante la triangulación de las experiencias vividas de los sujetos construidas mediante el diálogo colectivo, que es fue posible por medio de los grupos de discusión grupal.

6. Resultados

6.1 Percepciones y experiencias del estudiantado en la EFTP Dual

Para las personas estudiantes la modalidad dual es un programa o método educativo mediante el cual se aprenden saberes mediante la práctica en el trabajo, plantean que ven lo teórico en el aula y luego lo practican en el entorno laboral (empresa),

es básicamente un tipo de programa o método en el cual se aprende diferentes técnicas mediante el trabajo (persona estudiante 1)

vemos con el profesor la materia y después a cada estudiante se le asigna un hotel correspondiente y a ese modulo que ya vimos, lo ponemos en práctica en un ambiente laboral (persona estudiante 2)

aprendemos de la experiencia y de las relaciones interpersonales con gente que ya trabaja en un ambiente laboral serio (persona estudiante 3)

yo lo veo como un proceso educacional, solo que tenemos la oportunidad de practicar lo que aprendemos (persona estudiante 4)

cuando se estudia en un Colegio Técnico Profesional significa ir haciendo la práctica durante todos los años, no al final (persona estudiante 5)

se aprenden cosas que no se pueden ver en el aula (persona estudiante 7)

De las respuestas anteriores se desprende que las personas estudiantes tienen claridad respecto a lo que implica el proceso de aprendizaje bajo la modalidad dual, estos resaltan los componentes más importantes: la alternancia entre el centro educativo y la empresa, la posibilidad de aplicar los saberes desarrollados en el aula en entornos laborales, la importancia de las relaciones interpersonales y el aprendizaje derivado de estas, lo anterior posibilita el desarrollo de las competencias de salida planteadas en el perfil de salida de los programas.

La experiencia en modalidad dual es valorada positivamente, ya que según las personas estudiantes,

en el colegio no hay el equipo suficiente como para aprender de manera práctica, o sea, es muchísimo mejor complementar lo visto clase en una empresa (persona estudiante 8)

se aprenden no solo habilidades blandas en la empresa, sino todo lo que es operacional, nos enseñan todo desde cero, uno dice wow, ya vas con una capacidad tan grande que en cualquier momento se puede usar (persona estudiante 1)

como ya se está capacitado, luego es más fácil aumentar de puesto (persona estudiante 10)

nos enseñan a ser autónomos (persona estudiante 3)

Así, es importante resaltar que la experiencia de estudiar bajo la modalidad dual implica desde diferentes perspectivas una oportunidad para practicar y desarrollar las competencias, además se identifica en las respuestas de las personas estudiantes la posibilidad de aprender de otras personas en la empresa, desarrollar habilidades blandas y la posibilidad de incorporarse a mercado laboral, tal como lo expresan las personas estudiantes,

para mí personalmente ha sido como una experiencia tan bonita. Primero, porque pensé que el INA no me iba a elegir porque para el curso por la edad, porque en el formulario decía de 18 a 30 años y yo decía ay tengo 37, pero bueno, la fe es lo

último que se pierde. Metí el formulario y me llamaron, y ahora tengo la posibilidad de ingresar la próxima semana a trabajar en la empresa (persona estudiante 9)

Nos abren las puertas, nos ayudan como a querer crecer, nos impulsan, vayan por más, hagan esto. Ósea no es como que lo rebajan, sino simplemente le ayudan a uno como a seguir adelante, a seguir este esforzándonos, estudiando, practicando. Y si básicamente ha sido una experiencia bonita, espero quedarme ahí en el futuro, la verdad (persona estudiante 8)

desde el inicio, desde que entramos se nos ha tratado como un compañero más de trabajo. Nuestros encargados nos dicen que ellos lo que buscan es que ya nosotros en un tiempo, incluso dentro de la formación empecemos a funcionar como un técnico más, siendo un compañero más de trabajo y, así se nos ha tratado desde el primer día. Se nos llevó a recorridos, se nos explicaron muchos procesos y cada vez que nos van dando un poquito más de responsabilidad con respecto a nuestras capacidades y es bastante, es bastante bonito y muy, muy enriquecedor (persona estudiante 6)

Sumado a esto, recalcan que al principio tenían miedo al ingresar a la empresa, porque pensaban que era un lugar muy grande, sin embargo, resaltan la importancia de que todas las personas trabajadoras estuvieron anuentes al proceso y se les quitaron las preocupaciones previas esto se ejemplifica con lo dicho por las personas estudiantes,

Al principio era miedo, porque es una empresa grande que yo no conozco. Y solo la había escuchado como por tele y cosas así. Empecé a investigar y una empresa muy grande, entonces cuando entré tenía miedo de O fallar en algo, pero eh me recibieron demasiado bien todas las personas que trabajan ahí (persona estudiante 2)

La experiencia y el trato, tanto interpersonal como con el área de trabajo. Bueno, al menos en mi caso, a cada uno le asignaron un hotel y a mí me tocó uno que tiene mucho prestigio, entonces siempre está como como esa incertidumbre, sí lo iré a hacer bien, o lo iré a hacer mal. Entonces el primer día, sobre todo, era muchos, muchos nervios, porque no es lo mismo cocinar en la cocina del centro formador, que llegar a la cocina de un hotel, pero todos los compañeros cuando dije que era estudiante me ayudaron en el proceso (persona estudiante 3)

Una de las personas estudiantes resalta el tema de segmentación por género dentro de las especialidades o carreras técnicas, es decir cuando estaba en las aulas no sentía que tenía las mismas habilidades, pero que en la empresa pudo darse cuenta de que tiene las mismas competencias que sus compañeros,

Yo estoy en el área técnica y básicamente como fui la única mujer que hay en el área, entonces yo sentía como que tenía que esforzarme muchísimo para como alcanzar a los demás, pero con el tiempo me doy cuenta de que tengo muchas capacidades al igual que los demás compañeros que están en la empresa y ha sido una experiencia super bonita (persona estudiante 5)

Por otro lado, se destaca la importancia de las becas asignadas, ya que estas les permitieron continuar con la experiencia de aprendizaje, y valoran estas como gran ayuda y aporte. Sin embargo, apuntan que también recibieron la beca muy tarde en el periodo, al menos con seis meses de atraso y no fue retroactiva, por lo que las personas estudiantes tuvieron que subsidiar por sus propios medios todo el periodo que estuvieron si recibir la beca. Se señala “el tiempo que estuvimos ahí en la empresa que se suponía que se tenía que llegar la beca, se suponía que se nos tenía que dar y no se nos dio. Se nos prometió sin embargo no se entregó” (persona estudiante 7).

En términos de los desafíos las personas estudiantes plantean, que en algunas empresas lo que aprendían en el centro educativo era muy diferente a lo que hacían en la empresa,

Es que era como muy distinto de lo que veíamos en clase a lo que íbamos a hacer. Digamos veíamos algo teórico como inventarios o horarios y, ahí llegábamos a limpiar máquinas, a hacer pan, cosas así (persona 4)

De esta experiencia las personas estudiantes destacan que fue un error de comunicación entre el centro educativo y la empresa, y por eso los contenidos del programa educativo no se alineaban. Sin embargo, resaltan de esta experiencia el rol de la persona mentora, ya que este les ayudo a mejorar la comunicación entre ambas partes.

Otros resaltan como reto la diferencia entre la experiencia de aprendizaje,

Es que digamos hubo aprendizaje y no todos tuvieron como la misma experiencia porque algunas personas estaban con funciones diferentes, entonces a unos les

tocaban en hornos, otros estaban con gerentes, entonces veían las cosas como de administración y otros solo operativas (persona estudiante 3)

Lo anterior, implicó que las personas estudiantes percibieran que no estaban desarrollando todas las competencias de la misma forma, es importante rescatar de esto que el centro educativo debe asegurarse que todas las personas estudiantes en la empresa tengan una experiencia que les permita desarrollar los saberes declarados en el perfil de salida del programa educativo.

Las personas estudiantes destacan el rol de las personas mentoras como positiva y de gran aprendizaje,

los mentores enseñan de una forma tan buena que uno aprende demasiado (persona estudiante 3)

es demasiado buena la oportunidad y más lo que uno aprende del mentor, en mi caso yo he aprendido mucho lo que es desarrollo web (persona estudiante 10)

lo que es en el ámbito laboral se aprende mucho y, ya con los con los mentores y todo es una experiencia muy chiva (persona estudiante 9)

los mentores son super excelentes (persona estudiante 1)

ellos despiertan en uno esas capacidades y por lo menos en mi despertaron esa pasión que no es sólo hacer trabajo y con dedicación y lograr más adelante puestos más altos para capacitar a otros (persona estudiante 10)

No es lo mismo, aprenderlo así haciéndolo con una persona que le vaya diciendo paso a paso como hacerlo (persona estudiante 3)

Al preguntarles su historia de cómo se matricularon en la modalidad dual destacan que se dieron cuenta por las redes sociales, la mayoría. Y otros, los contactó la persona orientadora del centro educativo y les explicó el funcionamiento y se interesaron. Todas las personas estudiantes participantes en el grupo focal destacan que lo vieron como una oportunidad de ingresar al mercado laboral. Además, apuntan a que se lo recomendaría a otras personas sin pensarlo, la persona estudiante 5 apunta,

El programa sí es sí usted sabe analizar es muy bueno y usted va a salir en el mercado laboral con una experiencia de bueno, en el caso nosotros 3 años y bueno yo tengo otro técnico, pero nunca conseguí trabajo por falta de experiencia porque

uno muy joven, entonces me decían no así que, suele pasar. Así que esto es como una oportunidad porque en muchas empresas que le piden a uno como técnico, 3 años de experiencia.

Concluyen que el reto fundamental de proceso es la comunicación entre la persona docente y personas mentoras, y entre centro educativo y empresa. Otros resaltan, que es necesario mejorar la capacitación de los mentores, lo cual se evidencia en lo expuesto por el estudiante 2,

Bueno, a los mentores los capacitan muy bien, pero sí les hace falta a veces un poquito más de capacitación, principalmente en actitud porque los capacitadores de nosotros había unos de que estaban más bien por renunciar a la empresa porque estaban hartos, y entonces esa misma vibra negativa se la tiraban a los otros estudiantes.

Además, se plantea que se debería realizar una investigación para conocer la forma en que trabajan los mentores, el mismo estudiante expone “Creo que se debería hacer como una investigación propia de cómo son los mentores enseñando, o explicando las cosas”.

Otro de los aspectos, que plantean como reto es el valor económico del subsidio o beca, ya que, según el grupo completo, si se compara con un salario real es menos que la mitad, y se complica la administración de esta para que les permita cubrir sus gastos todo el mes, a lo que se suma el retraso en los depósitos, tal como lo plantea la persona estudiante 3,

Y ese fue el problema de que el primer mes usted tenía que ver de dónde sacaba para poder ir. De hecho, yo falté a clases varias veces y me iba a salir. Por el tema que no me llegaba la beca, porque no tenía como, yo iba a desistir y un compañero me dijo yo la voy a recoger en carro, pero no se salga. Así, super pura vida yo voy por usted, pero no se salga siga, entonces solo con eso seguí ahí pulseándola.

De lo anterior, se desprende la importancia del subsidio o beca para las personas estudiantes, y se recomienda la revisión de los procesos administrativos, ya que tal como se evidencia en el comentario anterior puede ser motivo de deserción o exclusión del proceso educativo. Otros estudiantes comentan que su proceso fue mediante teletrabajo, lo que implicó que tuvieran que adquirir una computadora, “en mi caso yo tuve que

comprarme una computadora, porque me metí en esto sin saber que se ocupaba una computadora y luego me di cuenta de que necesitaba una” (persona estudiante 7). Lo que implica, la necesidad de que las personas estudiantes conozcan los requisitos, procesos y requerimientos al momento de la matrícula.

Para finalizar, las personas estudiantes apuntan,

Yo creo, también, que la idea de la educación dual es básicamente eso generar oportunidades laborales, porque al menos para los empresarios es más fácil contratar a alguien que ya ha estado colaborando con ellos, 3 meses que, contratar a alguien a ciegas, porque es que alguien que ya ha estado trabajando con ellos 3 meses, ya sabe cómo funcionan las instalaciones quienes son compañeros cómo funciona el equipo. (persona estudiante 2)

En nuestro caso, muchas veces a la empresa no le sirve formar a alguien durante 3 años y dejarlo libre sabiendo ya todos los procesos de la empresa, todo el personal, como funciona todo. (persona estudiante 6)

Eso sí, a todas las personas participantes les quedaba la interrogante sobre la posibilidad de integrarse en la empresa en que realizaron la alternancia.

6.2 Percepciones y experiencias de las personas docentes del proceso educativo en la EFTP Dual

En relación con el rol de la persona docente, las personas participantes del grupo focal consideran que,

El tema del docente en la modalidad dual es que va más allá de solo dar la clase, de solo enseñarle la persona estudiante. Es la persona que está en las empresas, la persona que está mediando. Para mí, el docente en la modalidad dual es de los más importantes, es un pilar muy importante... esa figura del docente que sin duda es un perfil fuera del molde, y es una persona que siempre tiene que dar una milla de más, horas de más, atender una persona estudiante en algún momento, hay que hacerlo si queremos el éxito para que todo salga bien. (persona docente 1)

Plantean las personas docentes que su rol en la modalidad dual, también, implica acercar a las personas estudiantes al entorno de la empresa, contarles como son las

diversas realidades laborales, sumado a esto fortalecerles el saber ser y saber estar de las competencias para que puedan aprovechar la oportunidad de inserción al máximo. Sumado a esto, señalan que siempre en dual surgen otros aspectos de las situaciones de las personas estudiantes, que los hace estar más pendientes, en este sentido la persona docente 2 indica

Siempre es un poco complicado porque no solo tenemos esa responsabilidad², sino que estos estudiantes vienen con algunas historias complicadas a nivel familiar, entonces a veces nos toca el rol de psicólogos, de amigos, de consejeros. Hay que apoyarlos al 110%, no el 100% —como dijo el compañero, hay que tratar de que ellos aprovechen la oportunidad tan grande que se les está brindando, y vean el valor y la importancia de lo mismo. Aunque a veces por el tema de madurez de ellos es complicado.

Se manifiesta que la persona docente debe ser el primer defensor de la EFTP Dual, ya que, si el gremio no lo apoya, no es posible sostener la implementación en el tiempo, por tanto, es necesario un acompañamiento muy cercano con la persona estudiante, lo que supera al rol de solo impartir la materia a ser hasta orientador vocacional. Lo anterior, se complementa con lo establecido por las personas estudiantes, de la necesidad de cercanía del cuerpo docente, no obstante, contrasta en que algunos estudiantes señalaron que no se siente tan acompañados.

Establecen como principales habilidades de las personas docentes: el liderazgo, la responsabilidad, el compañerismo, entre otros. La persona docente 6 se refiere a que son muchas las funciones del profesorado de la EFTP Dual,

Entonces, hay que ser un líder, yo diría que más que líder, di casi que a lo tico “*soila*”, entonces mentiras que uno termina, digamos, normalmente las clases son —en el caso de nosotros, de 8 de la mañana a 3:30, pues yo nunca salgo a las 3:30.

De este comentario se infiere que a las competencias docentes hay que sumarle las administrativas, lo que implica alargar la jornada laboral hasta el fin de semana, lo que tiene unas ciertas implicaciones, así: “digamos mi esposa me dice: “pero yo no lo veo que usted se separe del trabajo”, le digo: “pero es que si yo no lo hago nadie lo va a hacer por mi””

² Refiriéndose al compromiso de docente.

(persona docente 3), posteriormente resaltan que al menos ahora cuentan con medios tecnológicos que les facilita muchas tareas. Sin embargo, resaltan que las labores exceden puesto que también tienen que velar por los equipos del centro educativo o centro de formación.

En relación con las estrategias de mediación pedagógica que les han sido efectivas apuntan:

- Simulaciones
- Prácticas supervisadas
- Desarrollo de casos
- Prácticas de aula

Respecto a las capacitaciones para impartir en la modalidad dual todas las personas docentes participantes consideran que son necesarias, pero además las personas docentes de inglés apuntan a que como el tipo de inglés es aplicado a la especialidad les ha tocado aprender de las diferentes carreras, por lo tanto, apuntan que ojalá los envíen a hacer pasantías en la empresa para aprender más, ya que si exponen que falta articular con la empresa sobre requerimientos específicos de la empresa. Resaltan la experiencia que tuvieron las personas docentes del INA de ir a Alemania a observar de primera mano el proceso, lo cual es valorada como una gran experiencia y oportunidad de aprendizaje. La persona docente 7 apunta,

Igual, el tema del acercamiento y la capacitación de la empresa para el docente también es importante. Porque nosotros como docentes, deberíamos de ir a la empresa, ver los nichos de negocio de ellos, a que se dedican, a que se especializan, porque no es lo mismo en necesidad de x empresa y, nosotros aquí podemos direccionar un poco mejor de lo que se le dan estudiante y cómo aplicarlo en la empresa.

Además, las personas docentes de inglés consideran que es necesario que les tomen en cuenta en el proceso de selección del estudiantado que participa en la EFTP Dual, ya que para estos es un reto el estudiantado que tiene dificultades con el idioma

es importante, porque al final hay personas que definitivamente no pueden aprender la lengua, y al final cuando llegan a nosotros no vienen con ese inglés y entonces no se gradúan, entonces tenemos —está en mi segunda generación con

la ley, la generación anterior tuvimos 13 personas estudiantes egresadas de la parte técnica, pero solo 10 pasaron inglés. (persona docente 11)

Sumado a esto, exponen la necesidad de ser tomados en cuenta cuando se definen los estándares de cualificación, ya que muchas veces los programas vienen diseñados desde este, y cuentan con competencias de un nivel superior, por ejemplo

Con lo del marco cualificación... en el primer técnico que nosotros tenemos, yo considero que no es indispensable que ese técnico tenga que saber hablar inglés. Estoy hablando de una persona que es la base, ahí vamos a pasar del técnico 1, al 2 al 3, ya tal vez en un 2 técnico que ya tienen más claro, ya estuvo en la empresa, ya tuvo la experiencia y si va a continuar con ese proceso de formación, entonces a ese invirtámosle tiempo y démosle de verdad un inglés que sea sustancial —y como dice la compañera, obviamente que vaya apegado a esa formación en el área de cocina. (persona docente 6)

Respecto a la forma de verificar que las competencias se desarrollan en la empresa las personas docentes participantes apelan a la necesidad de mayor comunicación con los mentores, a lo que se suma la necesidad de que la persona mentora conozca más el plan de estudios, porque a veces le comunican a las personas estudiantes que los contenidos no son necesariamente pertinentes para el trabajo que realizan y es necesario que comprendan (los mentores) que si los contenidos están en el plan se deben abarcar en el proceso educativo. Se resalta,

Uno lo que intenta, mediante la realimentación o reuniones mensuales con los mentores ver ese desempeño del estudiante, no solo a nivel técnico, sino a nivel de habilidades que también son importantes, sin embargo, muchas veces están practicando solo lo que se usa en la empresa (persona docente 1)

En mi caso, yo tengo que visitar 5 hoteles en el transcurso de la semana, entonces yo lo que hago es pasarles a los mentores lo sustantivo, el diseño curricular y les digo: “esto es lo que tienen que ver los chicos, lo que vean de aquí para adelante es ganancia”. (persona docente 6)

yo mido lo que está haciendo en mi clase, con las estrategias que yo planteé y planeé. Pero, cuando ellos se van a la empresa, ¿qué hacen de 8 a 3 que es lo

que trabajó? No sé, hasta que llegue la reunión mensual y mentor me dice: “todo bien”. (persona docente 8)

A partir de lo cual, las personas docentes exponen la necesidad de poder visitar las empresas con mayor apertura, en el caso de algunas especialidades si se les permite y, más bien apuntan que pasan toda la semana yendo de empresa en empresa. Pero, en otras empresas la visita es mensual, por lo que deben esperar a esta y muchas veces se realiza por una reunión virtual. Se apunta: “a mí me encantaría verlos en la empresa, que me digan: “mira, hoy están los de dual en la empresa, vení pasas el día con los estudiantes”, perfecto porque así yo puedo verlos en esa interacción” (persona docente 3). De lo anterior se colige la necesidad de fortalecer la comunicación entorno al proceso formativo tanto en la empresa como el aula.

A lo anterior se suman, el reto de que muchas veces los mentores no especifican de quién hablan, o se refieren a las personas estudiantes en general, “cuando se hacen las realimentaciones a veces los meten a todos en un saco, y hablan como en general y uno sabe que no es en general” (persona docente 4), por lo que apuntan que solo les queda verificar el portafolio de evidencias.

Finalmente, en relación con las habilidades que han desarrollado en la empresa se señalan,

- Convivencia profesional
- Igualdad de capacidades y competencias entre géneros
- Empoderamiento femenino
- Liderazgo
- Confianza en las competencias desarrolladas
- Reconocimiento de las jerarquías laborales
- Trabajo en equipo y colaborativo
- Gestión del tiempo
- Seguridad en sí mismos
- Responsabilidad

Finalmente, cierran aludiendo a que la modalidad de la EFTP Dual ha sido un cambio cultural, tanto como para las personas docentes como para el estudiantado, ya que ambas poblaciones han debido desarrollar actitudes adicionales para acoplarse al proceso de

alternancia. Estas habilidades y actitudes mencionadas reflejan el desarrollo de habilidades blandas, necesarias para la inserción en el mundo laboral.

6.3 Percepciones y experiencias de las personas mentoras en la EFTP Dual

Cuando se les pregunta a las personas mentoras sobre qué significa desde su experiencia ser mentores, acotan:

- Una guía
- Ayuda a corregir errores en el proceso
- Hace que las personas estudiantes se sientan bien en la empresa
- Ayuda a las personas que tienen limitaciones
- Coopera con el progreso de las competencias
- Acompaña a las personas estudiantes
- Le apasiona lo que hace
- Enseña habilidades
- Enseña a seguir las directrices
- Comparte la experiencia y los conocimientos
- Motiva y disciplina a las personas estudiantes
- Tiene pasión por enseñar

Como experiencias positivas vividas se resaltan que cuando las personas estudiantes tienen acercamiento a equipos o programas nuevos se emocionan y les causa una buena impresión, por lo que anhelan que lleguen los momentos de alternancia en la empresa “dicen esto a mí me encanta, yo quiero que ya lleguen las semanas de práctica para estar en la empresa” (persona mentora 1). A lo anterior se suma, la posibilidad de observar en tiempo real el desarrollo de las competencias, se señala que al principio llegan con timidez a realizar las tareas asignadas y poco a poco se van empoderando, y se asumen como parte de la empresa, plantean:

ver que las personas estudiantes asimilen lo que les he enseñado, lo que les he mostrado... Y después que yo vea que ellos implementan eso en el día a día para mí es altamente positivo, es como ya puedo decir ok, me escucharon, me di a entender. (persona mentora 5)

Relatan que con el proceso de la EFTP Dual, les ha permitido a las personas estudiantes una mirada más amplia, que ha conllevado un cambio de actitud, se perciben más motivados, y por eso la empresa ha tomado la decisión de contratarlos, porque “se ve que tienen chispa, uno les ve, como decía el compañero, virtudes y entonces uno va trabajando en eso para que se pulan” (persona mentora 3). No obstante, señalan que los primeros meses de la EFTP Dual son un reto, porque la inversión de tiempo en el proceso de entrenamiento es significativa.

Otros desafíos encontrados se enlistan, a continuación:

- El nivel de inglés.
- La tolerancia a la frustración les cuesta manejar las emociones.
- La inserción en el ambiente laboral los primeros meses.
- Que en la empresa se comprenda que el mentor no trabaja solo, que es necesario delegar en otros colaboradores algunas partes del entrenamiento.
- La planificación del proceso de enseñanza.

Por otro lado, las buenas prácticas desarrolladas en el proceso de mentoría son:

- Ver a las personas estudiantes como colaboradores de la empresa.
- Dar a las personas estudiantes la confianza de preguntarle las dudas a cualquier colega.
- El mentor como un observador, para poder comprender cómo es que las personas estudiantes asumen los procesos de la empresa.
- El apoyo de otros colegas en la mentoría, se les llama “sombras” son aquellas personas expertas en ciertos procesos productivos que les enseñan al estudiantado cuestiones específicas.
- Ponerlos a realizar un proyecto específico.
- La planificación de lo que se va a enseñar en la empresa en todo el proceso.

En relación con el Centro Educativo o docentes en las aulas, apuntan a que cuentan con una guía que contiene los aspectos que las personas estudiantes deben aprender en la empresa, se dan espacios de coordinación con las personas docentes, los cuales se dan por WhatsApp, correo electrónico y se hacen visitas a las empresas. Las reuniones de coordinación entre docentes y mentores se realizan quincenales o semanales.

Otro aspecto importante por destacar es cuando las personas estudiantes logran desarrollar las destrezas o habilidades rápidamente, por lo que los mentores afirman que coordinan la posibilidad de abarcar otros contenidos con las personas docentes.

Respecto a los contenidos curriculares, las personas mentoras afirman que consideran que en muchos contenidos del plan de estudios se profundiza donde no es necesario, que se requiere una mirada desde la empresa para priorizar el nivel de complejidad de algunos contenidos que son necesarios y cuáles no lo son, lo anterior genera que muchas veces en la empresa deban adaptar lo que se enseña. Una de las personas mentoras afirma,

...una de las cosas que vimos al principio, es que había mucha profundidad en temas de mantenimiento, pero casi que era entrenar a un mecánico, entonces había temas que no... nuestro tema prioritario son temas más mecánicos: cadenas, piñones, roles, polineras, ese tipo de cosas que es lo que a nosotros sí nos hubiera gustado darle un poquito más de énfasis. (persona mentora 3)

Finalmente, plantearon los aspectos que les gustaría cambiar,

- El proceso de certificación como persona mentora
- Coordinar mejor los contenidos de los planes de estudio
- El desarrollo de las habilidades interpersonales
- Los horarios de atención del MEP y el INA

6.4 Percepciones y experiencias las personas administradoras de centros educativos o centros de formación profesional

Respecto a la forma en que se organiza la EFTP Dual en los centros educativos o de formación se plantea que sucede en varias fases, lo primero es detectar las necesidades de capacitación y formación del mercado, de ahí se desprende la oferta formativa, se busca a las empresas que sean a futuro las aliadas estratégicas del programa, luego se hace un proceso de sensibilización con estas y una revisión técnica que permita corroborar que cumplen con lo necesario. Seguidamente, se les explican las diferencias entre la práctica profesional supervisada y la EFTP Dual, sobre todo la responsabilidad en el proceso de formación. Posteriormente, se firma el convenio Centro Educativo o Centro de Formación y

empresa, y luego se inicia con el programa, se capacita a estudiantes y mentores en los temas de la EFTP Dual. Señalan que, cuando inicia el proceso de alternancia, también se interviene administrativamente, porque hay que apoyar a las personas docentes para que realicen las visitas a la empresa y el seguimiento a estudiantes y mentores.

En relación con los requerimientos para que las empresas participen en la EFTP Dual se tienen los siguientes:

- Estar al día con las cargas sociales
- Estar al día con el pago de impuestos
- Realizar el aporte solidario en el caso del INA

En cuanto a los retos de la EFTP Dual se señalan los siguientes:

- Es necesario contar con una oficina dedicada a reclutar a las empresas, es decir es necesario que el país llegue a tener una base de datos con las empresas participantes y que los centro del MEP y el INA solo ingresen y coordinen.
- Que para las empresas sea voluntario.
- Contar con una oficina que le dé seguimiento a la implementación de la EFTP Dual.
- Aclarar las diferencias con los programas de “BRETE”.
- Los foros duales deben llegar a más empresas, los encargados de la EFTP Dual a nivel país deberían ir por cada empresa sensibilizando.
- Las visitas que deben realizar las personas enlace son extenuantes, para que al final se logre un convenio.
- No poder implementarse en los Colegios Técnico Profesionales diurnos, porque no hay solución para que sigan cursando la parte académica y porque son menores de edad.

En relación con las dificultades se plantea que la edad de las personas estudiantes es una, la persona administradora de centros 5 señala,

...creemos que el muchacho que debe estar en modalidad dual debe ser un poquitito más grande, no de 18 años, debe ser un poquitito más maduro, yo diría de 20-22 años, donde ya tenga bien claro lo que quiere y lo que necesite. Para que el compromiso sea mucho más, nos ha costado mucho con los chiquitos estos, porque la mayoría son muchachos 18 o 19 años, entonces hemos tenido que trabajar en las habilidades interpersonales.

Otro de los retos que apuntan, es que sienten que todo el proceso todavía se maneja con improvisación, “eso hay que aplicarlo ya, entonces tenemos que ver cómo hacemos para aplicarlo y ahí vamos corrigiendo en el camino” (persona administradora de centro 10). Por lo que todo el tiempo hay que estar revisando requisitos, por ejemplo: si se cumple el perfil, qué cuantos estudiantes, que cuánto participan las empresas, entre otros. A lo anterior suman, que es necesario establecer un perfil para la persona estudiante, muchos estudiantes al llegar a la alternancia no son la persona que la empresa esperaba, lo que genera frustración por parte de todas las personas involucradas.

Suman, que otro aspecto a resaltar es la comunicación con las empresas, desde la mirada y experiencia de las personas administradoras de centros esta no es fluida, aspecto que concuerda con lo destacado por las personas estudiantes y docentes, pero contrario a lo vivido por las personas mentoras. Lo anterior, es un aspecto necesario de profundizar en investigaciones futuras. Se señala,

...pese a que la empresa tiene su programa y el colegio tiene su programa, no hay una comunicación o que uno puede llegar y sentarse y conversar: “OK? Vimos que los estudiantes tienen esas deficiencias”, “podemos mejorar en esto”, “para el proceso de admisión vamos a hacer esto...” (persona administradora de centro 10)

Es por esta razón que proponen que exista un proceso de selección de personas estudiantes, una serie de criterios para seleccionar empresas, para valorar a las personas mentoras, para darle seguimiento a las personas estudiantes, para lograr convencer a las empresas, entre otros; porque consideran que sin lo anterior no se aprovecha el potencial que tiene la EFTP Dual.

Recomiendan realizar una investigación sobre las razones por las cuales más empresas no han querido participar “tal vez muchas empresas no se han querido tirar al agua con esto de dual, se debería analizar qué percepción tienen las empresas sobre este proceso” (persona administradora de centro 5). A lo anterior se suma, que las personas administradoras de Centros sienten una presión país a nivel institucional para la ejecución de la EFTP Dual, sin embargo, que

esa presión se está ejerciendo sobre el MEP y el INA, o sea, ¿quiénes, según algunas instancias, son los responsables de que se ejecute la formación dual? El MEP y el INA, y están dejando por fuera un tercer actor crítico, que son el sector

empresarial, O sea, si los del sector empresarial no apoya eso, nosotros como MEP y como INA, no podemos hacerlo. El sector empresarial no se está viendo presionado. Yo quiero ver dónde presionan al sector empresarial para recibir estudiantes (persona administradora de centro 10).

Aunado a lo anterior, se plantea que es necesario sensibilizar en las capacitaciones, foros o sesiones que realiza el MEP y el INA, además que se les explique a las empresas las ganancias a corto, mediano y largo plazo, para que las empresas tomen la decisión a partir de visualizar los beneficios, y no solo enfocarse en los riesgos o los esfuerzos adicionales que implica.

Ante lo anterior, las personas administradoras de Centros Educativos del MEP señalan que a ellos les gustaría contar con la flexibilidad del INA, puesto que pueden valorar el orden de contenidos, profundidad o la pertinencia de estos. Ejemplo de lo anterior, lo que resalta la persona administradora de centro 2, “a veces la empresa nos ha dicho: necesitamos tal vez que nos den más tiempo para que este muchacho se quede, pero no se puede porque el plan de estudios establece los tiempos de alternancia”.

Por otro lado, en relación con los beneficios de la EFTP Dual,

- Aumenta la posibilidad de que las personas jóvenes ingresen oportunamente a los mercados laborales.
- El vínculo entre el sector empresarial, el sector productivo y la academia.
- El contacto docente y empresa, permite que tengan otra visión las personas docentes.
- El crecimiento profesional y personal en las personas estudiantes.
- Se genera también un desarrollo comunitario.

Finalmente, recomiendan:

- Mayor involucramiento por parte del MEIC.
- Que haya mayor divulgación de lo que es la EFTP Dual.
- Realizar más procesos de sensibilización para las empresas.
- Elaborar un mecanismo que asegure que las personas estudiantes realicen la alternancia en una empresa que le permita desarrollar las competencias.
- Contar con una base de datos de empresas disponibles, para que toda la responsabilidad no recaiga en el centro.
- Continuar con la metodología *Café Dual*.

6.5 Percepciones y experiencias las personas enlaces con la empresa

En relación con la función que realiza la persona enlace con la empresa, se señala que esta es la encargada de articular el INA o el MEP con la empresa, de:

- La firma del convenio.
- Revisan los requisitos de la empresa.
- Revisar las instalaciones de la empresa para ver si cumplen con los requisitos.
- Identificar la necesidad de capacitación para mentores.
- Manejamos el manual con los cronogramas.
- Explicar lo que se espera del MEP o INA y de la empresa.
- Aclarar dudas.
- Coordinar algunas adecuaciones necesarias al programa de estudio.
- Mantener comunicación constante entre empresa, MEP o INA.
- Realizar reuniones de seguimiento.

Respecto a las experiencias siendo enlaces con las empresas apuntan que el MEP e INA han estado muy de cerca de estas,

entonces en cuanto a nosotros tenemos mucha confianza ya con el INA o MEP, conocemos muy bien a las personas que trabajan en las instituciones en el sector donde estamos y, en caso de consultas siempre están muy anuentes, en caso de que tengamos algún problema, también buscan como resolverlo. (persona enlace con la empresa 2)

Apuntan que se ha generado relaciones interpersonales muy buenas con las personas encargadas del INA o MEP, se han construido puentes para que fluya la comunicación, hay mucha flexibilidad de espacios para reunirse y valorar el progreso de las personas estudiantes.

Como beneficios de la EFTP Dual señalan,

- El desarrollo de las habilidades interpersonales.
- Concientización del proceso educativo como oportunidad de movilidad social.
- Un proceso educativo que da valor a la vida de las personas estudiantes.
- En el proceso se da una transformación importante de la persona estudiante, se va volviendo profesional.

No obstante, resaltan oportunidades de mejora,

- El marco de actuación en relación con el programa de estudio que tiene el MEP y el INA cuando la empresa tiene una necesidad que incluir en este programa.
- Muchas veces el marco legal limita el margen de movimiento que puede tener la industria dentro de la alternancia.
- Es necesario que lo educativo se mueva a un ritmo más acelerado o tener más flexibilidad, ya que las empresas muchas deben asumir cambios a un ritmo acelerado por los desarrollos tecnológicos.
- La vinculación de MEP e INA y empresa al elaborar los planes de estudio, la empresa necesita más conocimiento de los contenidos y si son los más actualizados.
- Es necesario aumentar el tiempo de la alternancia dentro de la empresa, eso aumentaría la posibilidad de que la persona estudiante pueda encontrar trabajo en la misma empresa que realiza la alternancia.
- Ampliar a información para empresas, centros educativos o de formación y estudiantes sobre qué es EFTP Dual.
- Sensibilizar las áreas de Talento o Recursos Humanos de las empresas, ya que cuando comprenden los aspectos primordiales de la EFTP Dual facilita el proceso.
- Eliminar en las empresas los mitos alrededor de la EFTP Dual.
- Fomentar la cercanía entre mentores y docentes.
- Es necesario que se realice un flujograma de todos los procedimientos para tener claridad completa, y no solo que se explique en la capacitación.
- Mejorar el nivel de inglés de las personas estudiantes.
- Explicarles a las personas estudiantes a profundidad el programa en el que se matriculan, porque a veces llegan a la empresa personas estudiantes que no les gusta lo que están estudiante y es evidente en la actitud.

7. Conclusiones

Resalta a la vista que, a partir de las experiencias y vivencias de todos los grupos consultados, la mirada hacia la EFTP Dual en general es positiva, todos los actores involucrados en el proceso ahondan sobre el valor social de la EFTP, ya sea porque posibilita la empleabilidad, el desarrollo personal y profesional de las personas estudiantes,

el desarrollo de competencias más allá del aula, y la posibilidad de impactar la vida de las personas estudiantes, así como a sus familias.

En este sentido, se visualiza como un mecanismo para el aseguramiento de la movilidad social, ya que al aumentar las posibilidades de insertarse oportunamente a los mercados labores, aumenta el ingreso económico de las personas y sus familias, así como la consecución y logro de los proyectos de vida.

Los cinco grupos de actores señalan una serie de retos, se destaca el tema de comunicación y fluidez de los procesos asociados a esta, como uno de los elementos que urge atender, sobre todo entre las personas estudiantes, docentes y mentores. Solamente, las personas enlaces con la empresa resaltan que la comunicación con MEP e INA es fluida.

Otro componente importante de ponerle atención es el tema de asignación de becas, ya que las personas estudiantes realizan una serie de recomendaciones significativas para lograr la permanencia en el proceso educativo de la EFTP Dual, ya que de lo contrario podría experimentarse algún grado de deserción en el proceso.

Finalmente, se recomienda que la Comisión Asesora y Promotora para la Educación y Formación Técnica Profesional Dual realice una divulgación del informe a las diferentes instancias involucradas para realimentarles los diferentes procesos que ejecutan asociados a la EFTP Dual.

8. Referencias bibliográficas

- Alpizar, A., Calderón, M., Camacho, S., García, J., Murillo, O. y Vargas, A. (2021). *Sistematización histórica del Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica para la Competitividad (SINETEC)*. San José: Instituto de Investigación en Educación de la Universidad de Costa Rica.
- Álvarez, J. (2015) *Revisiones de la OCDE sobre Educación Técnica y Formación Profesional. Revisión Destrezas más allá de la Escuela en Costa Rica*. Costa Rica: Ministerio de Comercio Exterior.
- Asamblea Legislativa. (2019, 15 de octubre) Ley 9728. *Educación y Formación Técnica Dual*. Gaceta 195, Alcance: 222.
- Blanco, C.; Sandoval, E.; Munguía, M. y Camacho, S. (2022) *II Informe del Estado de la Educación y Formación Técnica Profesional Dual en Costa Rica*. Comisión Asesora y Promotora de la Educación y Formación Técnica Profesional Dual en Costa Rica.
- Calvo, A.; Sandoval, E.; Munguía, M. y Camacho, S. (2022) *I Informe del Estado de la Educación y Formación Técnica Profesional Dual en Costa Rica*. Comisión Asesora y Promotora de la Educación y Formación Técnica Profesional Dual en Costa Rica.
- Camacho, S. (2023). Influencia de las políticas educativas globales en los procesos educativos nacionales: El caso de la modalidad educativa dual en Costa Rica. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 23(1), 1-30. Doi: <https://doi.org/10.15517/aie.v23i1.51441>
- Camacho, S.; Calderón, M.; García, J.; Kemper, J.; Maldonado, K., Vargas, A. y Alpizar, A. (2022) *Estudio de caso país sobre Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP) en Costa Rica*. Instituto de Educación en Educación (INIE).
- Díaz, G. (2016) *¿Cómo implementar la formación en la modalidad dual en Costa Rica?* Fundación Konrad Adenauer y Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED).
- Gurdián, A. (2010) *El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa*. INIE – UCR, CECC y AECl.
- Instituto Nacional de Seguros (INS). (2021). *Norma Técnica correspondiente a la Póliza de Riesgos del Trabajo Especial Formación Técnica Dual*. Número de La Gaceta: 193, Alcance: 202.
- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). (2021). *Reglamento de Acreditación y Aval Técnico de Servicios de Capacitación y Formación Profesional*. Número de La Gaceta: 149, Alcance: 151.
- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). (2020). *Reglamento General del Fondo Especial de Becas para la Educación y Formación Técnica Dual*. Número de La Gaceta: 256, del 22/10/2020, Alcance: 278.
- Láscarez-Smith, D., y Schmees, J. (2021). The Costa Rican business sector's concepts of the transfer of German dual training. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 21(2), 1-30. Doi: <https://doi.org/10.15517/aie.v21i2.46792>
- Ministerio de Educación Pública (MEP). (2017) *Operacionalización plan piloto: Modelo Dual institucionalización de una alternativa para el fortalecimiento del sistema educativo y la inserción laboral de los jóvenes en costa rica en los colegios técnicos*

- profesionales seleccionados.* Dirección de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras, DETCE – MEP.
- Poder Ejecutivo. (2022, 04 de marzo) Decreto Ejecutivo: 43528. *Conformación del equipo técnico de la Comisión Asesora y Promotora de la Educación y Formación Técnica Profesional Dual (CAP EFTP DUAL).* Número de Gaceta: 95, del 24 de mayo de 2022.
- Poder Ejecutivo. (2020, 30 de abril) Decreto Ejecutivo: 42307. *Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual.* Número de Gaceta: 96, del 30 de abril de 2020, Alcance 103.
- Poder Ejecutivo. (2000, 12 de abril) Decreto Ejecutivo: 29079. *Creación e Integración de la Comisión Nacional Fomento de la Educación y Formación Dual.* Número Gaceta: 222, Alcance: 81.
- Rageth, L. y Renold, U. (2020). The linkage between the education and employment systems: ideal types of vocational education and training programs. *Journal of Education Policy*, 35(4), 503-528, doi: 10.1080/02680939.2019.1605541
- Vargas, A.; Alpizar, A., García, J., Calderón, M., Murillo, O. y Camacho, S. (2020). *Informe: Resultados del proceso de evaluación sobre la implementación del plan de educación dual en la especialidad de Automotriz en los Colegios Técnico Profesionales de Costa Rica.* San José: Instituto de Investigación en Educación (INIE).

9. Anexos

Anexo 1. Instrumentos

Instrucciones:

El propósito de la presente actividad de investigación es la comprensión de las experiencias vividas por los diferentes actores que participan en las experiencias educativas de la EFTP Dual. Para esto se realizarán cinco grupos focales con las siguientes poblaciones: personas mentoras, cuerpo docente, enlaces con las empresas, administradores de centros educativos o centros de formación profesional y estudiantado.

Toda la información recabada en estos procesos es totalmente confidencial, se utilizará para realimentar los procesos educativos y formativos de la EFTP Dual, en los documentos producto de este proceso de investigación, las citas de frases o comentarios realizados en este proceso se identificarán como: “grupo focal personas mentoras, grupo focal cuerpo docente, etc.”, por tanto, los comentarios de cada persona participante serán anonimizados.

Recuerde que, en este grupo focal, lo que se pretende es tener una conversación fluida, flexible y honesta. Ya que lo que se pretende es que podamos aprender de lo positivo y negativo que ustedes puedan contarnos de sus experiencias.

Le agradecemos de antemano.

Personas mentoras

1. ¿Qué significa para ustedes ser una persona mentora?
2. Cuéntenos específicamente sobre dos escenarios específicos – experiencias positivas en el acompañamiento de estudiantes en la formación dual.
3. Cuéntenos específicamente sobre dos desafíos en el acompañamiento de estudiantes en la formación dual.
4. Puntualmente, cada uno de ustedes mencione una buena práctica en la mentoría y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes (sin repetir).
5. Puntualmente, cada uno de ustedes mencione una estrategia que ustedes hayan aplicado para fortalecer la comunicación y coordinación entre las personas mentoras, las empresas y los centros educativos.
6. Coordinación actividades con el docente: ¿Hubo un espacio para la coordinación con el centro educativo? ¿Cómo fue? ¿Fue facilitado por el docente o por alguna otra persona en el centro educativo? ¿Qué tipo de actividades de coordinación se realizaron? ¿Cuánto tiempo dedicaron (aprox.) al planeamiento y coordinación?
7. Contenido del programa formación: ¿Los docentes/centros educativos les facilitaron la lista de lo que se espera que la persona estudiante aprenda en la empresa.
8. En cuanto a los procesos de la empresa: ¿Qué relación encontraron entre el contenido del programa con el flujo *proceso operativo o productivo* de trabajo de la empresa?

9. Desde su experiencia qué observaciones de mejora, recomendaciones brindaría a los centros educativos que desarrollan esta modalidad educativa.

Personas docentes

- Rol de las personas docentes en la formación dual:
 - ¿Cuáles son las funciones?
 - ¿Cuáles son las responsabilidades?
- ¿Percibió algún desafío profesional en su función docente de la modalidad dual? ¿Cuáles?
- Cuéntenos específicamente sobre una estrategia de mediación pedagógica que le fue efectiva para lograr los objetivos de aprendizaje de la formación dual.
- Como docente de la modalidad dual, ¿Considera necesaria una capacitación previa al desarrollo del programa educativo?
- Actualización del docente en los procesos de trabajo en las empresas: ¿Recibió alguna información, descripción sobre el proceso productivo que se realiza en la empresa, o le realizó alguna visita técnica a la empresa para conocerlo?
- Desempeño del estudiante en la empresa: ¿qué método utiliza para evaluar el desempeño del estudiante en la empresa? ¿Cómo evalúa el desarrollo de las competencias?
- Contenido del programa en la empresa:
 - ¿Se logró verificar que los contenidos del programa definidos para impartirse en la empresa se abordaron en su totalidad?
 - ¿Qué valor agregado en términos de desarrollo de habilidades percibieron ustedes que les dio la empresa a sus estudiantes?
- Coordinación docente y mentor: ¿qué canales o herramientas para la comunicación con la persona mentora, fueron utilizados, para el seguimiento de los aprendizajes de las personas estudiantes? ¿Qué metodologías de trabajo fueron aplicadas en forma conjunta?

Personas Enlaces de Empresas

- ¿Cuál es el rol de las personas que realizan la función de enlace en empresa con el centro educativo? - O viceversa-
- ¿Cómo percibió la experiencia en su rol como persona enlace con el centro educativo?
- ¿Mencione una razón de por qué es importante la colaboración entre empresas y centros educativos para la implementación de la modalidad dual?
- Puntualmente, cada uno, señale una estrategia para fortalecer la vinculación entre las empresas y los centros educativos
- ¿La empresa ha recibido la modalidad dual como una forma/ herramienta o medio para atraer nuevo talento humano cuando finalice el proceso de formación?

Personas Administradoras de centros educativos o centros de formación profesional

- ¿Cómo se organiza la implementación de la modalidad dual en el centro educativo?
- Mencione un desafío en la implementación y gestión de la modalidad dual.
- Mencione una oportunidad en la implementación y gestión de la modalidad dual.
- Mencione una estrategia sobre el establecimiento de alianzas estratégicas con empresas para fortalecer la modalidad dual.
- Coordinación la logística administrativa: ¿Conocen los requisitos administrativos y legales que la empresa tiene que prestar para aplicar los programas de modalidad dual?

Estudiantes

- ¿Qué es modalidad dual para ustedes?
- ¿Cómo fue su experiencia en términos de desafíos y logros como estudiantes de la modalidad dual?
- ¿Qué lo motivó para matricularse en un programa educativo en la modalidad dual?
- Recomendarías la modalidad dual a otras personas estudiantes
- ¿Qué recomendaciones darías para mejorar la experiencia de otros estudiantes en la modalidad dual?
- Expectativas de empleo: ¿Considera que la experiencia en formación dual le da ventaja a la hora de conseguir e