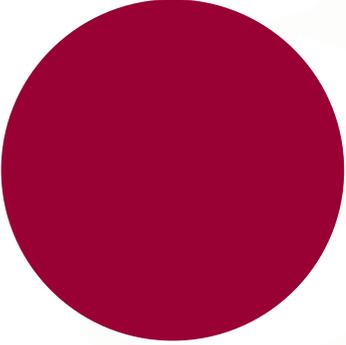


SC

SABORÍO
CONSULTORES

GESTIÓN EN COMUNICACIÓN EMPRESARIAL Y POLÍTICA

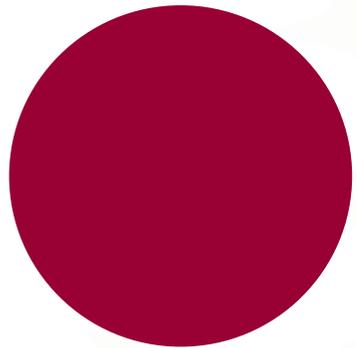


Guía para Empleadores

¿Cómo implementar la formación en la modalidad dual en Costa Rica?



Objetivo de la Guía



Promover la participación de las empresas en la formación de estudiantes bajo la modalidad dual

Ingreso al mercado de trabajo

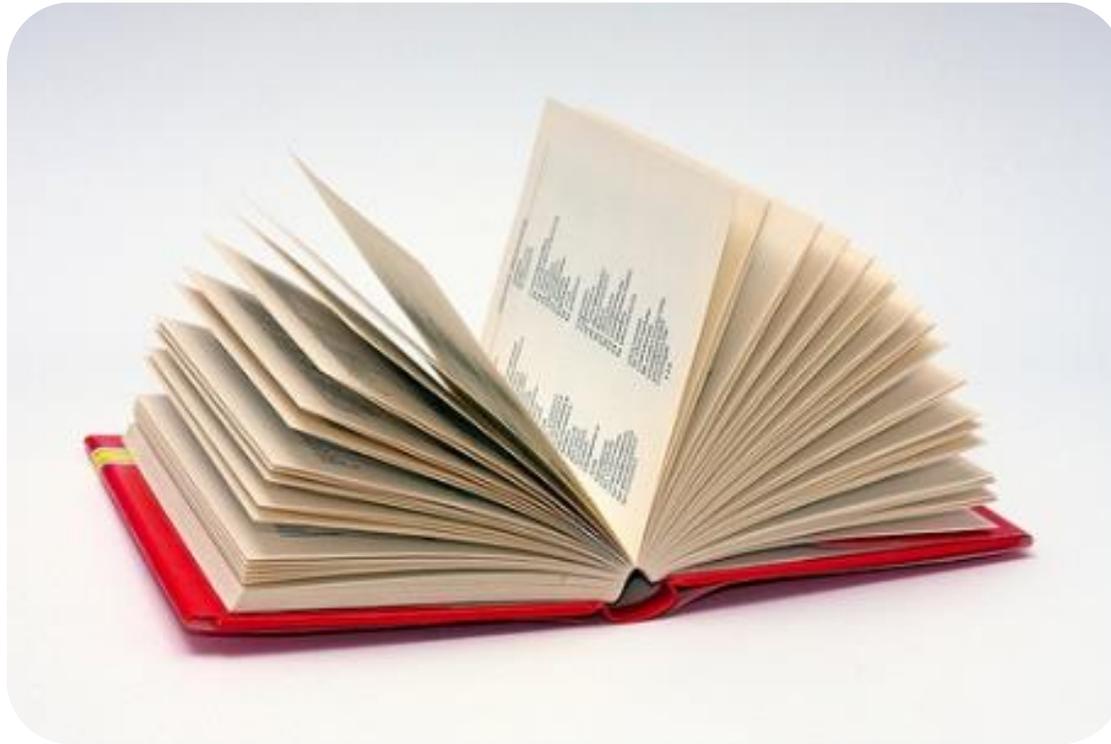
Habilidades sociales.



Menos costos de reclutamiento

Talento competente

Aumento de Productividad



Algunas precisiones terminológicas

CONCEPTO

La formación o educación dual es una modalidad de enseñanza y de aprendizaje que se realiza en dos lugares distintos; la institución educativa y la empresa y que se complementan mediante actividades coordinadas entre ambas.

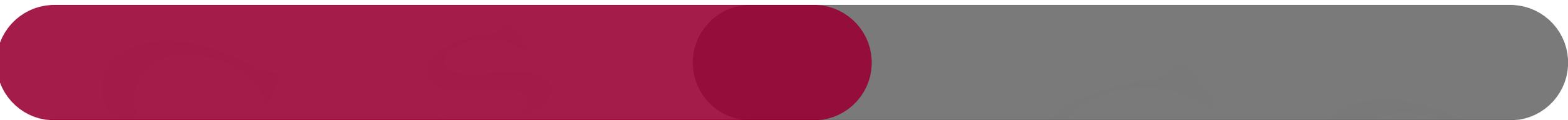




Regulación Normativa

Normativa
Vigente

Proyectos de ley
(19.019)



Ley de Aprendizaje



INA es el ente
competente en
materia de
aprendizaje
(Art.2)



Contrato de
aprendizaje
↓
Laboral



Obligación de
empresas de
contratar
aprendices

Proyectos de ley



Ampliar las
instituciones
educativas para
formación dual y
crear un sistema

Becas



Contrato Civil



No laboral con %
de beca



Proceso para hacer formación dual en Costa Rica.

Actores Relevantes del Proceso





Institución Educativa

Es el centro de formación que posee el personal calificado para formar a los estudiantes en el programa que se requiera.

Empresa Formadora

Este concepto se refiere a la empresa que desee formar parte del proceso de formación dual, recibiendo estudiantes para su correspondiente formación práctica.



El estudiante

Es la persona que será parte del proceso de formación bajo la modalidad dual, y su capacitación se llevará a cabo en la institución educativa y en la empresa.





Docente de la Institución Educativa

Es el profesional de la institución educativa encargado de dar la formación teórica al estudiante y coordinar lo que corresponda con la empresa formadora para articular el proceso de capacitación del estudiante en la teoría y en la práctica.

Monitor

Es el trabajador de la empresa designado para brindar la formación del estudiante que parte del proceso de formación dual. Es un actor de suma relevancia en el sistema puesto que es el encargado de que el estudiante aplique los conocimientos que va adquiriendo teóricamente.





La empresa debe:

La empresa debe:

IDENTIFICAR

DESTINAR

VERIFICAR

DISPONIBILIDAD

IDENTIFICAR

Identificar la necesidad de formación técnica. Tener claridad de lo que necesita la empresa

DESTINAR

Destinar el personal de la empresa que puedan ser formados como “monitores”. Tiempo de formación como monitor y tiempo para formar estudiantes.

VERIFICAR

Verificar la capacidad interna de la empresa para recibir estudiantes. Infraestructura, recursos humanos y materiales. La empresa es un centro de formación.

DISPONIBILIDAD

Tener la disposición de trabajar en conjunto con los docentes de la institución educativa.

La empresa debe:

FIRMA

POLIZAS

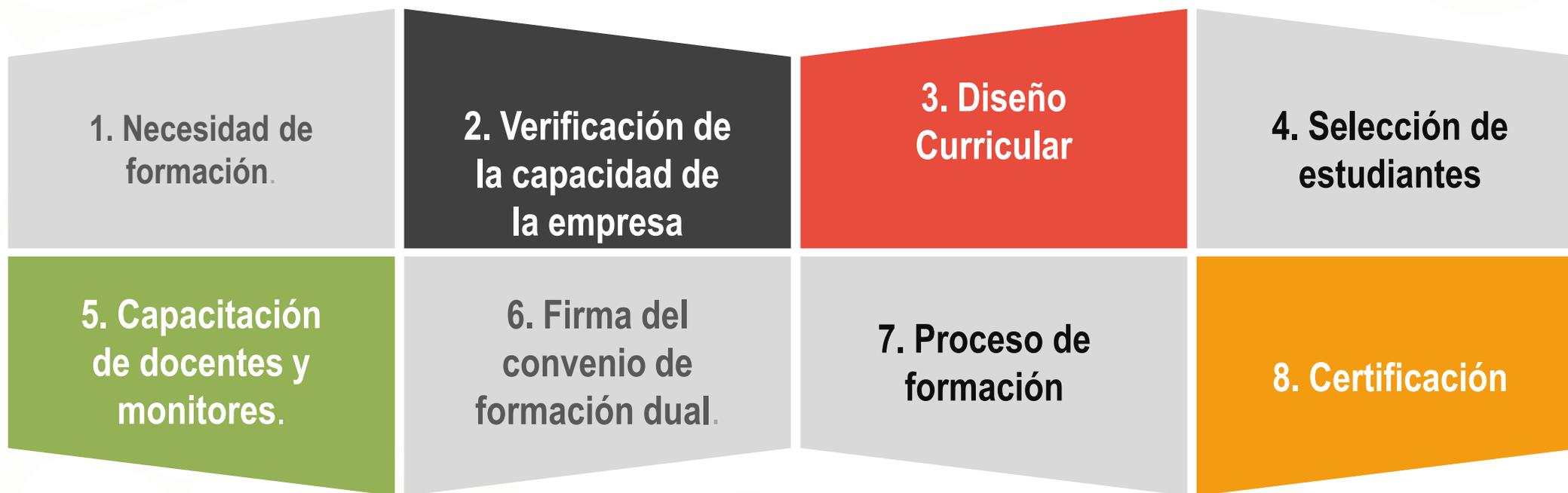
FIRMA

Firma del convenio de formación dual.

POLIZAS

Disponer de las pólizas de responsabilidad civil para asumir cualquier accidente.

Pasos básicos para la formación dual



1

Identificación de la necesidad de formación en la empresa.

Las empresas deben identificar la necesidad de formación que tienen de acuerdo a los requerimientos del mercado

Guía para la identificación de la necesidad de formación

- a) Empresa: _____
- b) Actividad comercial: _____
- c) Descripción de la estructura administrativa:

- d) Total de Trabajadores de la empresa: _____
- e) Requerimiento de personal calificado en la empresa:
 - () Técnicos
 - () Bachiller universitario
 - () Licenciado universitarios
- f) Áreas de trabajo de la empresa y necesidad de formación.

- g) Cantidad de trabajadores requeridos.

1

Identificación
de la
necesidad de
formación en
el sector
productivo

Las empresas deben identificar la necesidad de formación que tienen de acuerdo a los requerimientos del mercado

OPCIONES.

- Elección de la oferta educativa existente en la institución educativa.
- Rediseño de la oferta existente en la institución educativa de acuerdo a las necesidades de la empresa.

2

Verificación de la capacidad de la empresa

- Infraestructura adecuada, equipo, recurso humano y material suficiente para que el proceso de formación sea exitoso.
- La empresa debe ser consciente que la formación en la modalidad dual, es un “aprender haciendo” y que, por lo tanto, debe permitir que los estudiantes se incorporen a la actividad de la empresa, de acuerdo a la etapa de formación en la que se encuentran.

2

Verificación de la capacidad de la empresa

Los aspectos generales de la actividad en la empresa para garantizar la formación profesional

- La necesidad de que la empresa firme el convenio de formación en la modalidad dual.
- La explicación a la empresa sobre el tiempo que el estudiante estará en la empresa y que constituye un 66% de la duración del programa, aproximadamente.
- La disposición de los trabajadores de la empresa para actualizarse durante el proceso de formación.
- La disposición de la empresa para participar en el proceso de selección de los estudiantes.

2

Verificación de la capacidad de la empresa

Los aspectos generales de la actividad en la empresa para garantizar la formación profesional

- La capacidad de la empresa de cumplir con todas las etapas del proceso de formación.
- La disposición de la empresa de disponer de equipo necesario e instalaciones suficientes para la formación del estudiante.
- La posibilidad de emplear a los estudiantes que culminan el proceso de formación en la empresa.
- La verificación de que la empresa comprende que la persona que se forma es un estudiante y no un trabajador.

2

Verificación de la capacidad de la empresa

Cuestionario de verificación de la capacidad de la empresa para optar por la formación en la modalidad dual.

I. Aspectos Generales.

- Nombre de la Empresa.
- Representante de la Empresa.
- Dirección.
- Correo electrónico
- Teléfono fijo _____ Fax _____ Móvil _____

I. Indicadores

1. Aceptación y disponibilidad de participar en el proceso de formación. Respuesta

La empresa está interesada en participar en la formación de estudiantes en la modalidad de formación dual.
 La empresa está en disposición de firmar un contrato civil entre las tres partes relacionadas para la formación dual.
 Se tiene claridad sobre el tiempo (66% de la duración del programa) que el estudiante estará aprendiendo en la empresa, en contacto directo con la realidad productiva.
 Existe capacidad en la empresa para cumplir con los planes de rotación de los estudiantes para que abarquen todos los objetivos establecidos en el programa de formación.
 La empresa está dispuesta a aceptar los programas de formación existentes o que se diseñen por el INA para la formación en la empresa bajo la modalidad dual.
 De acuerdo a la disponibilidad administrativa y requerimientos de la empresa, ¿Con cuáles programas está dispuesta a iniciar su experiencia la empresa en la modalidad dual?
 La empresa está dispuesta a utilizar los recursos materiales (instalaciones, maquinaria, herramientas, muebles) de la empresa para la formación del estudiante?
 Cuenta la empresa con espacios físicos, como aulas o salas de sesiones donde el INA pueda desarrollar sesiones teóricas o demostrativas?

1. Estudiantes.

¿Cuántos estudiantes podrían aceptar la empresa para el proceso de formación?
 ¿Las personas que se formen en la empresa tienen probabilidad de ser contratadas en la empresa?
 ¿La cantidad de estudiantes aceptados en la empresa obedece a estudios de recursos humanos para sustituir o aumentar personal por: pensión, rotación, aumento de producción o servicios?
 ¿La empresa tiene claridad de que el estudiante no es un trabajador?
 La cantidad de personas monitoras a capacitar son:
 1
 2
 más de dos personas

¿La empresa está dispuesta a que el personal docente del INA con función supervisora, ingrese a la empresa previa coordinación y de acuerdo a la planificación anual?
 ¿La empresa cuenta con los mecanismos que permitan a las personas monitoras, permanecer en sus funciones docentes durante todo el plazo de formación?
 ¿Existen épocas en las que la empresa no puede desarrollar los planes de formación debido a: temporada alta o baja, picos de producción, mantenimiento de equipos, y deben ser considerados en la planificación anual?

1. Plazo de formación

En el desarrollo del programa de formación: ¿Qué cantidad de días a la semana considera conveniente recibir a los estudiantes en la empresa:
 3 días en la empresa.
 4 días en la empresa.
 Otra opción.

1. Desarrollo del programa

¿Cuáles días de la semana se considera más oportunos para recibir a los estudiantes en la empresa?

1. Actividad y equipo de la empresa.

¿Cuál es la actividad principal de la empresa?

¿Cuál es el equipo que tiene la empresa?

1. Preguntas específicas sobre el sector de que se trata.

Fuente: Unidad Didáctica y Pedagógica del INA.

3

Diseño curricular

Qué sigue...

Esta labor la lleva a cabo la institución educativa, pues es una actividad derivada de la docencia y se hace en constante consulta con los representantes de la empresa para que la formación responda a los requerimientos del mercado laboral.

3

Diseño curricular

2.1. Plan de Desempeño en la Empresa

- Es un instrumento para la empresa y está estructurado y redactado de acuerdo a la organización y utiliza la terminología comúnmente empleada en el mundo productivo.
- Comprende las áreas de desempeño y las respectivas tareas o actividades de formación, en las cuales el estudiante deberá desempeñarse en el transcurso de su estadía en la empresa.
- Este apartado lo desarrolla la institución educativa.

3

Diseño curricular

2.2. Plan de Rotación

Es un instrumento ordenador que acoge las particularidades de la empresa, estableciendo dónde debe desempeñarse la formación.

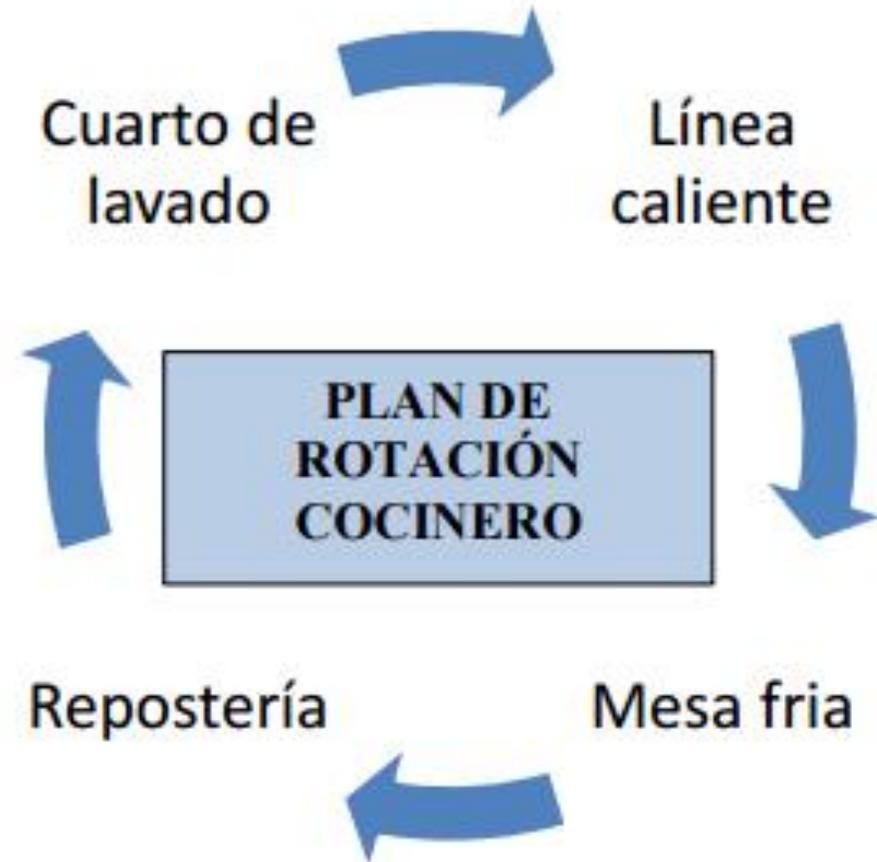
Determina: secciones, departamentos, en qué actividades con quiénes y por cuánto tiempo (expresado en días, semanas o meses), estará el estudiante.

Es responsabilidad del monitor como conocedor de la empresa, en conjunto con el profesor/a tutor/a. Monitor define el tiempo necesario de formación en cada sección o departamento.

3

Diseño curricular

2.2. Plan de Rotación



3

Diseño curricular

2.2. Plan de Rotación

Plan de Rotación.

Con la rotación se busca que la persona estudiante adquiriera experiencia en las diversas áreas del perfil de la ocupación. El monitor es responsable de que se cumpla el plan. Este instrumento se diseña de común acuerdo entre el docente y el monitor.

Nombre del Estudiante	Fechas de asignación	Nombre del Departamento/Sección/ lugar asignado	Especificación de las actividades a realizar según la secuencia del proceso preestablecida	Observaciones

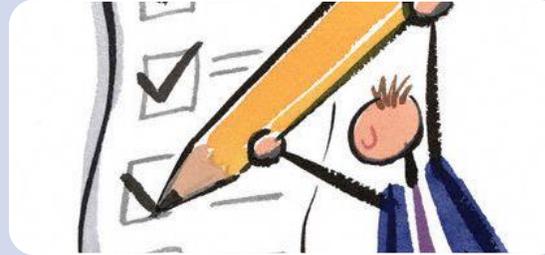
3

Diseño curricular

2.3. Escalas de Evaluación



Esta herramienta es diseñada por la institución educativa.



Parámetros de evaluación para calificar al estudiante en el proceso de formación.



Deben ser aplicadas tanto por el monitor en la empresa como por el docente de la institución educativa que al final emite la calificación correspondiente.

3

Diseño curricular

PAUTA DE EVALUACIÓN DE COMPORTAMIENTO Y DESARROLLO PERSONAL

Alumno/a Estudiante _____ Especialidad: _____
 Empresa: _____ Sección/Sala/Nivel: _____
 Maestro/a Guía Sr/a. Srta.: _____
 Semestre: _____ Curso: _____ Período evaluación: _____ Desde _____ hasta _____

Aspectos a evaluar	Insuficiente	Suficiente	Bueno	Muy Bueno
PUNTUALIDAD Se presenta puntualmente a su jornada de trabajo.				
CREATIVIDAD Aporta ideas propias al realizar las actividades que se le encomiendan.				
ESPÍRITU DE COOPERACIÓN Muestra disposición para realizar las actividades que se le encomiendan.				
ACTITUD FRENTE A IMPREVISTOS Frente a situaciones imprevistas, pide y/o sigue las instrucciones dadas.				
ACEPTACIÓN DE CRÍTICAS Acepta de buena forma las críticas que se le hacen y se esfuerza por rectificar sus errores.				
HONESTIDAD Y RESPONSABILIDAD Reconoce sus limitaciones y pide ayuda cuando la necesita.				
INTEGRACIÓN A LA EMPRESA Respeta el orden jerárquico, las normas y el reglamento interno de la empresa.				
RESPETA LAS NORMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DE ACCIDENTES				
CALIDAD DEL TRABAJO				
EFICIENCIA EN EL TRABAJO Tiempo empleado y buen uso de los recursos				
HABILIDAD EN EL USO DE MÁQUINAS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS				

APRECIACIÓN DEL MAESTRO/A GUÍA:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

Muy Bueno: Asegura el progreso creciente del estudiante

Bueno: Progreso lento y satisfactorio;

Suficiente: Progreso incierto, se recomienda dar énfasis a aspecto deficiente;

Insuficiente: Progreso comprometido, debe mejorar.

ALUMNO/A.-ESTUDIANTE

PROFESOR/A-TUTOR

MAESTRO/A GUÍA

2.4. Capacitación docente en la modalidad dual

3

Diseño curricular

Los docentes de la institución educativa deben ser parte de un proceso de capacitación con el fin de comprender que la formación en la modalidad dual es distinta a los procesos tradicionales.



La misma institución educativa es responsable de capacitar a sus docentes con los principios y particularidades de este sistema de formación.

4

Selección de estudiantes

La institución educativa puede elegir de los estudiantes que ya tiene matriculados en los cursos que puedan estar relacionados con el proceso de formación que se requiere.

La empresa puede participar en la selección de los mismos, de acuerdo a su experiencia en reclutamiento de personal, por medio de la apertura de nuevos cursos.

La empresa *siempre decide cuántos estudiantes* desea para el respectivo proceso de formación, de acuerdo con su capacidad instalada.

5

Capacitación de monitores

- Temas básicos sobre pedagogía.
- Conceptos medulares sobre la formación dual.
- Estrategias de enseñanza.
- Reglas de evaluación y su aplicación.
- Contenido del convenio de formación dual y las responsabilidades de las partes

6

Diseño y suscripción del Convenio de formación dual.

- La formalización de la relación entre la institución educativa, el estudiante y la empresa es una garantía de seguridad jurídica para todas las partes.
- Se entiende que es un convenio civil que se rige por las normas establecidas en el Código Civil.

6

Diseño y suscripción del Convenio de formación dual.

6.1. Obligaciones de las empresas

Comprometerse a aceptar a los estudiantes en la empresa para que sean parte de la formación.

Facilitar al estudiante una capacitación metódica y sistemática, de acuerdo con el programa de formación que se haya diseñado.

Incorporar al estudiante de forma progresiva en las actividades productivas que correspondan de acuerdo con el programa de formación diseñado.

Destinar a un trabajador de la empresa como monitor

6

Diseño y suscripción del Convenio de formación dual.

6.1. Obligaciones de las empresas

Mantener una relación estrecha con el docente de la institución educativa

Reportar a la institución educativa cualquier situación anómala o de faltas cometidas por el estudiante para tomar las acciones correctivas pertinentes.

Destinar a la persona estudiante a capacitarse en la ocupación definida en el programa de formación.

Contar con las respectivas pólizas de responsabilidad civil en caso de que exista algún accidente.

Llevar un control semanal de las actividades de capacitación ejecutadas por el estudiante y por el monitor por medio de la bitácora.

6

Diseño y suscripción del Convenio de formación dual.

6.2. Obligaciones para las instituciones educativas

Acompañar pedagógicamente a las personas estudiantes, monitores y docentes en el proceso de formación dual.

Suministrar a la persona estudiante todos los medios y recursos formativos para desarrollar adecuadamente el proceso de formación.

Realizar las evaluaciones de las personas estudiantes de acuerdo con su proceso de formación.

Suscribir las pólizas colectivas estudiantiles correspondientes con los entes aseguradores para la seguridad de las personas estudiantes durante su proceso de formación.

Establecer el sistema de becas para aquellas personas estudiantes que lo requieran, de acuerdo a las reglamentaciones que se establezcan al respecto.

6

Diseño y suscripción del Convenio de formación dual.

6.3. Obligaciones para los estudiantes

Ejecutar la formación de acuerdo con el programa previamente diseñado por la empresa y la institución educativa.

Cumplir con todas las tareas que le sean asignadas por el monitor de la empresa de acuerdo con su programa de formación.

Asistir puntualmente a la empresa para cumplir con su proceso de formación, acatando las normas internas de la organización.

Cumplir con las normas internas de Seguridad en la empresa para evitar accidentes durante el proceso de formación.

6

Diseño y suscripción del Convenio de formación dual.

6.3. Obligaciones para los estudiantes

Demostrar una conducta social y personal aceptable dentro de la empresa y con los otros estudiantes.

Cuidar los materiales, herramientas y equipo de la empresa empleados en el proceso de producción.

Mantener discreción sobre los procesos de fabricación de la empresa.

Llevar al día una bitácora.

Permanecer en la empresa en los horarios estipulados y no ausentarse sin previo consentimiento del monitor.

6

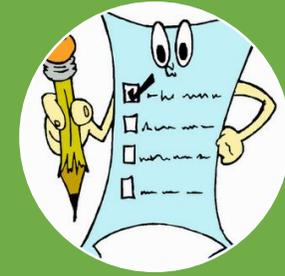
Diseño y suscripción del Convenio de formación dual.

Otras estipulaciones del contrato



Plazo:

Debe estar vinculado con el plazo del proceso de formación.



Causales de terminación del convenio:

- Incumplimiento de las obligaciones de la persona estudiante en la empresa.
- Clausulas de salida.
- Inexistencia de obligaciones laborales.

Implementación del proceso de formación

7

Proceso de formación

La constante relación entre la empresa y la institución educativa.

La valoración del desempeño de los estudiantes en la empresa.

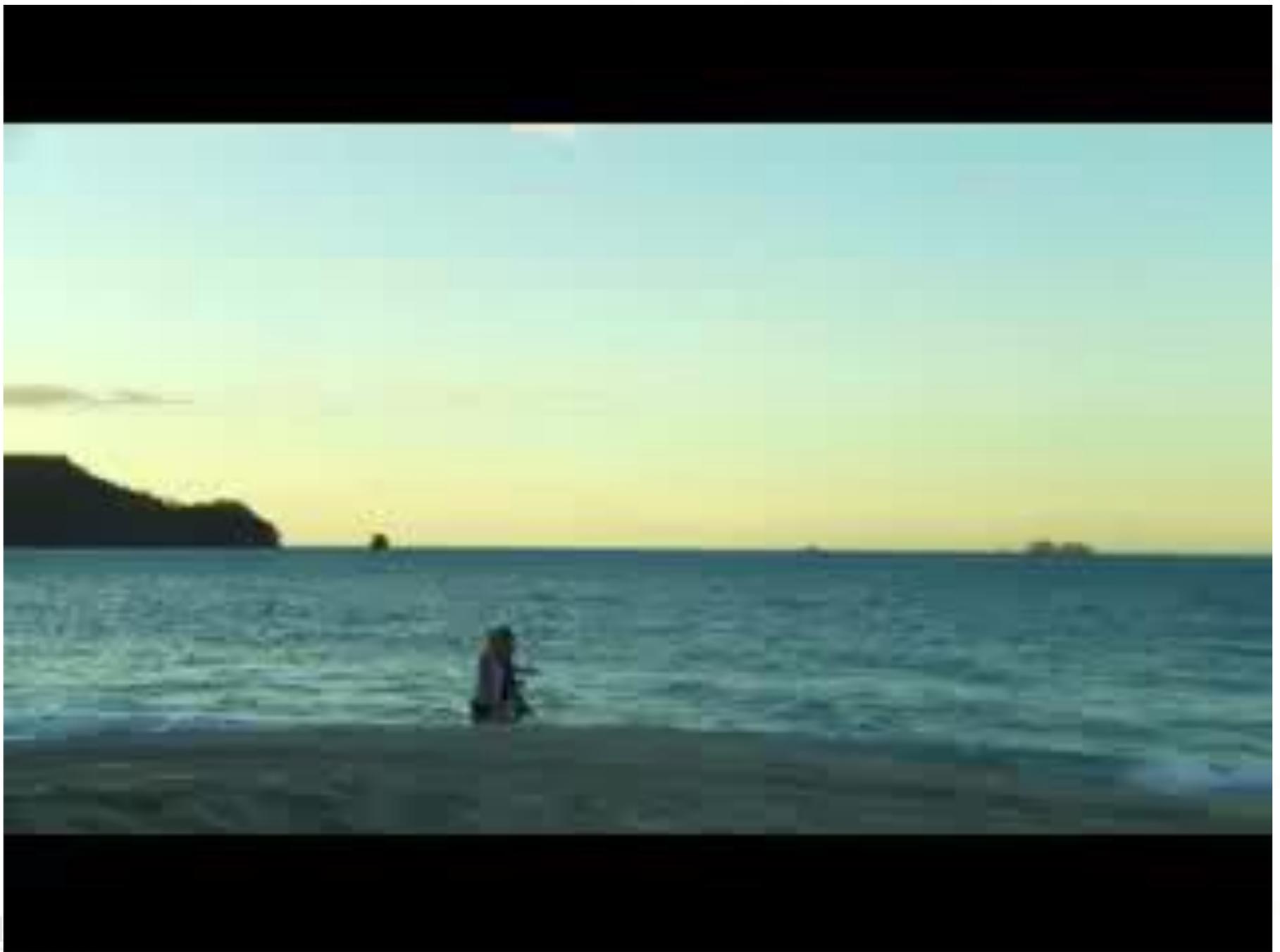
La concientización de la labor que debe llevar a cabo el monitor.

El proceso de mejora continua.

8

Certificación

Trabajadores
de la empresa-
monitores:
tienen opción
de certificar sus
competencias





Recomendaciones



1.

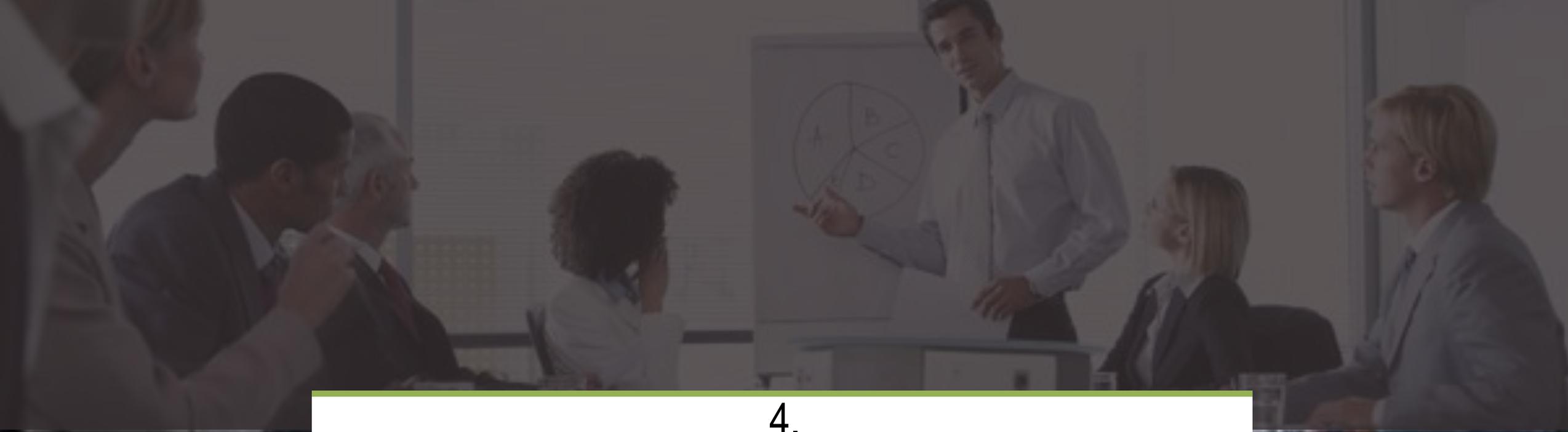
Las empresas deben conocer los beneficios del sistema de formación dual.



2. Comprender que la formación de estudiantes bajo este sistema significa mejor recurso humano, calificado de acuerdo a las necesidades de la empresa y es satisfacción inmediata de la misma.



3. Las formalidades legales de la contratación son fundamentales para evitar contingencias futuras. Las empresas deben firmar los convenios correspondientes con el fin de que se establezca claramente la responsabilidad de cada parte.



4.

La legislación vigente tiene vacíos legales. La aprobación de los proyectos de ley pendientes brindará seguridad jurídica a las partes.

A blurred background image of three business professionals in a meeting. Two men in suits are standing and talking, while a woman in a suit stands between them. They are in a modern office with large windows. In the foreground, a table with documents and a laptop is visible.

5. Generar un cambio de visión es importante, las empresas deben comprender que su participación es fundamental para que el sistema funcione. Es una relación ganar-ganar. El país como un todo debe virar su concepción sobre la forma en la que se capacita a los estudiantes y crear una cultura de enseñanza en las empresas.



6. Es importante que las autoridades del INA lleven a cabo un fortalecimiento interno del área encargada de la formación dual, para que se pueda dar una atención inmediata a las necesidades de las empresas que quieren entrar en los procesos.



De acuerdo a la discusión que aún está abierta en la Asamblea Legislativa debe velarse porque la relación entre estudiante-empresa siga siendo de naturaleza civil, no laboral y que las referencias a incentivos o becas para los estudiantes no sean confundidas con remuneraciones o salario.

Gracias