



MODELO CURRICULAR PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE

SAN JOSÉ, COSTA RICA | AGOSTO, 2018



Instituto
Nacional de
Aprendizaje



Modelo Curricular Formación Profesional

SAN JOSÉ, COSTA RICA | AGOSTO, 2018



Instituto
Nacional de
Aprendizaje

Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)

375	Instituto Nacional de Aprendizaje (Costa Rica).
I59m2	<p>Modelo curricular para la formación profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje / Instituto Nacional de Aprendizaje, María Auxiliadora Alfaro Alfaro, Carmen González Chaverri, Karol Padilla Godínez.</p> <p>— 2 edición. — San José, Costa Rica: INA, 2018.</p> <p>72 páginas; 28 cm.</p> <p>ISBN: 978-9968-663-41-0</p> <p>Los autores del recurso son: Marielos Fonseca Elizondo, Elia María Muñoz Vargas, José A. Coto Calderón, Randall Gutiérrez Marín, Carmen Alvarado Mena, Gloria Elena Acuña Navarro y Ricardo Aguilar Robles.</p> <p>1.FORMACIÓN PROFESIONAL. 2. PROGRAMAS DE ESTUDIO. 3. PLANIFICACIÓN CURRICULAR. I. Alfaro Alfaro, María Auxiliadora. II. González Chaverri, Carmen. III. Padilla Godínez, Karol. IV. Título.</p>

CRÉDITOS

Elaborado por:

<p>Dra. María Auxiliadora Alfaro Alfaro Licda. Carmen González Chaverri Ing. Karol Padilla Godínez. MSc. MSc. Marielos Fonseca Elizondo Licda. Elia María Muñoz Vargas. MSc.</p>	<p>MSc. José A. Coto Calderón MEd. Randall Gutiérrez Marín Licda. Carmen Alvarado Mena Licda. Gloria Elena Acuña Navarro Ing. Ricardo Aguilar Robles. MSc.</p>
--	--

Para la elaboración de este documento se tomaron como base, dos propuestas de Modelo elaboradas por Comisiones que trabajaron anteriormente, las cuales fueron presentadas en diciembre de 2012 y abril de 2013.

En la Comisión que trabajó la propuesta presentada en el 2012 participaron: Armando Colorado Navarrete, Carmen Durán Quirós, Carmen González Chaverri, Esmeralda Carrillo Arroyo, Liz Chacón Gamboa, Luis Roberto Rodríguez Villalobos y Marta Elena Monge Fallas. Fue coordinada por Randall Gutiérrez Marín y José A. Coto Calderón, de la Unidad Didáctica y Pedagógica.

En la Comisión que trabajó la propuesta presentada en el 2013 participaron las personas encargadas de las jefaturas de Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos, encargadas de los procesos de Planeamiento y Evaluación y de Gestión Tecnológica, así como personal docente. La Comisión fue coordinada por María Auxiliadora Alfaro Alfaro, jefe del Núcleo Salud, Cultura y Artesanías, Marielos Fonseca Elizondo, jefe del Núcleo de Industria Gráfica y Gloria Elena Acuña Navarro, jefe del Núcleo Tecnología de Materiales.

Además, se contó con la colaboración de las siguientes personas de las Unidades Regionales y Unidades adscritas a la Gestión Rectora del SINAFOR:

<p>Licda. Mariamalia Burdock Murillo Ing. Laurent Delgado Carranza Licda. Lilliana Zamora Arias Lic. Félix Espinal Araica Licda. Elineth Ortiz Zúñiga Licda. Ileana Leandro Gómez</p>	<p>Lic. Randall Lobo Córdoba Licda. Carmen Durán Quirós Ing. Sergio Bermúdez Vives Lic. Luis Montero Aguilar Lic. Ana Gabriela González Solís Licda. Flor Rojas Rodríguez Lic. Carlos Herrera Vargas</p>
--	--

El Modelo curricular para la Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje se desarrolló:

Con la coordinación general de:

Ing. Efraín Muñoz Valverde.

Gestor de Formación y Servicios Tecnológicos

La alineación con el MNC-EFTP-CR, estuvo a cargo de:

Licda. Gloria Acuña Navarro, Subgerencia Técnica del INA

Equipo Base del MNC-EFTP-CR:

MSc. Luis Antonio Arias Arias. Representante técnico del INA ante la CIIS¹.

Licda. Esmeralda Carrillo Arroyo

Licda. Elia María Muñoz Vargas

Licda. María Elena Vargas Ramírez

Además, participaron:

MEd. Orlando Gutiérrez Cortés

MEd. Randall Gutiérrez Marín

Licda. Sintia Mora Segura

Lic. Armando Núñez Chavarría

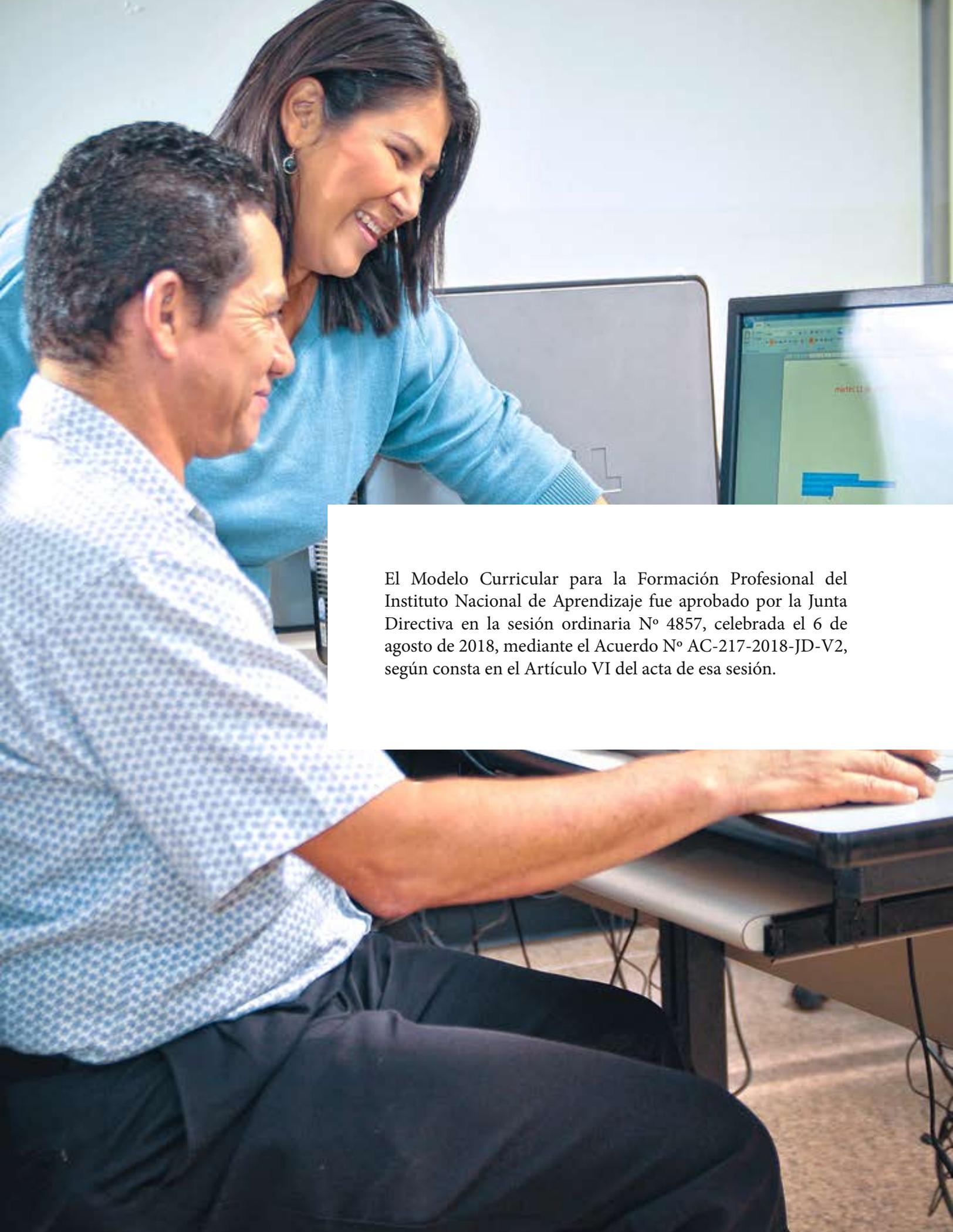
MSc. Laura Vargas Jiménez

Diseño y Diagramación:

Gonzalo Blanco Víquez. Asesoría de Comunicación

¹ CIIS: Comisión Interinstitucional para la implementación y seguimiento del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica.

Créditos.....	3
Prólogo.....	7
I. Introducción.....	9
II. Justificación.....	10
Ámbito externo.....	10
Ámbito interno.....	13
III. Objetivo del Modelo.....	14
IV. Alcance.....	14
V. Características.....	14
CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES.....	17
1.1. Conceptualización de Formación Profesional.....	18
1.2. Formación Profesional basada en competencias.....	21
1.3. Marco Legal.....	25
CAPÍTULO II FUNDAMENTOS DEL MODELO.....	39
2.1. Posición Epistemológica.....	40
2.1.1. Fuentes filosóficas.....	40
2.1.2. Fundamentos del currículo.....	42
2.1.3. Fuentes del currículo.....	43
2.1.4. Enfoque curricular basado en Competencias.....	44
CAPÍTULO III DESCRIPCIÓN DEL MODELO.....	47
3.1. Representación del Modelo Curricular.....	48
3.2. Descripción de elementos del Modelo.....	49
3.2.1. Vigilancia Estratégica.....	49
3.2.2. Descripción de los procesos del Modelo Curricular de la Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje.....	51
Bibliografía.....	67



El Modelo Curricular para la Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje fue aprobado por la Junta Directiva en la sesión ordinaria N° 4857, celebrada el 6 de agosto de 2018, mediante el Acuerdo N° AC-217-2018-JD-V2, según consta en el Artículo VI del acta de esa sesión.

Prólogo

En Costa Rica, la formación profesional es desarrollada por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), creado en 1965. Actualmente la labor del INA, se ha reforzado con la aprobación del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (MNC-EFTP-CR); acontecimiento que representa un hecho histórico en la formación del talento humano de nivel técnico en nuestro país y por tanto redefine el accionar institucional de los próximos años.

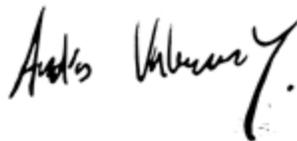
En el ámbito institucional, lo anterior se materializa mediante el presente Modelo Curricular, el cual fue aprobado por la Junta Directiva del INA, mediante el Acuerdo N° AC-217-2018-JD-V2.

Este Modelo define el marco legal, conceptual y filosófico, así como la nueva estructura de Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP) del INA, para que la institución afronte con total propiedad dos grandes objetivos:

- Innovar el accionar institucional de cara a los nuevos retos que le plantea la sociedad del conocimiento.
- Impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense.

En este sentido, la Presidencia Ejecutiva, en coordinación con la Gerencia General y la Subgerencia Técnica, está ejecutando las acciones pertinentes para la implementación del presente Modelo Curricular, por lo que insta a toda la comunidad institucional a estudiar y apropiarse de la riqueza de su contenido y participar activamente en su implementación, según su ámbito de acción.

Cordialmente;



Andrés Valenciano Yamuni
Presidente Ejecutivo



Introducción

En Costa Rica, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) es la institución oficial de Formación Profesional. Según lo establece su Ley Orgánica N° 6868, promueve y desarrolla los servicios de capacitación y Formación Profesional, su Ley de Aprendizaje No. 4903, establece que, regula el Sistema Nacional de Aprendizaje, así como la Ley N° 7210 “Ley de régimen de Zonas Francas y la modificación a la Ley N°. 9274 Reforma integral de la Ley N°. 8634 “Ley del Sistema de Banca para el Desarrollo y reformas de otras leyes”. Además, el Sector Social cuenta con su propio marco jurídico (leyes, decretos, directrices, convenios, protocolos) para la atención de la población en desventaja social, el cual es vinculante y de acatamiento obligatorio para el INA.

Con el propósito de orientar el quehacer institucional hacia la atención de las necesidades actuales y futuras del mercado y de la sociedad en general, alineado a lo que establece el Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (en adelante MNC-EFTP-CR) y en acatamiento a su Ley, se presenta el “*Modelo Curricular para la Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje*” (en adelante Modelo).

El Modelo permitirá mantener un liderazgo en Formación Profesional, producto de la capacidad de adaptación frente a los cambios permanentes y emergentes en la producción de bienes y servicios de los sectores productivos y los requerimientos de la sociedad en general.

Por otra parte, establece la posición epistemológica que sustenta la Formación Profesional y define, bajo el enfoque de competencias, un paradigma integrador entre las necesidades de realización de las personas, los requerimientos de los sectores productivos y el quehacer curricular. Esto es posible, mediante el desarrollo eficiente y eficaz de diversas acciones, donde el control y evaluación de resultados, complementado con la continua comunicación con la población usuaria, permite realimentar el sistema, así como la atención oportuna a los requerimientos identificados.

De esta manera, se presenta de forma gráfica y descriptiva los cuatro procesos que lo integran: a) Investigación, b) Diseño curricular, c) Administración curricular y d) Evaluación curricular, así como sus interacciones, las líneas estratégicas generales y los resultados esperados de cada proceso. Para su operacionalización, requiere complementarse con información documentada tales como: procedimientos, instrucciones, formularios y otros documentos, internos o externos, según se requiera.

Este Modelo a diferencia de los anteriores, incluye los procesos de Administración y Evaluación Curricular y además está alineado al MNC-EFTP-CR, en aras de lograr la unión del sistema institucional.



Justificación

Ámbito externo

La Formación Profesional ha respondido, históricamente, a las demandas de las ocupaciones en el mercado laboral; es decir, en función de su utilidad a la sociedad, a fin de que se satisfagan, con una perspectiva de desarrollo integral, las necesidades económicas y sociales del país.

La Organización Internacional del Trabajo (2010) en adelante OIT, en el documento “*Una fuerza de trabajo provista de formación para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado: Estrategia de formación del G20*”, indica:

“La experiencia internacional muestra que los países que han logrado con éxito establecer un vínculo entre el desarrollo de competencias y el crecimiento en la productividad, el empleo y el progreso, han enfocado sus políticas referidas a competencias hacia el logro de tres objetivos principales:

-Adecuar la oferta a la demanda actual de competencias;

-Ayudar a la población trabajadora y a las empresas a ajustarse a los cambios; y

-Desarrollar y mantener las competencias con miras a satisfacer las necesidades futuras del mercado.

El primer objetivo tiene que ver con la pertinencia y calidad de la formación. Para ajustar la provisión de competencias a la demanda del mercado laboral, se requiere contar con sistemas de información que generen, analicen y difundan información confiable sobre los distintos sectores y ocupaciones, e instituciones que conecten a los sectores empleadores con quienes proveen formación. También tiene que ver con la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación, a la formación, los servicios de colocación y el empleo, a fin de que sea atendida la demanda de formación proveniente de todos los sectores de la sociedad.

El segundo objetivo procura facilitar el paso de la fuerza laboral y de las empresas, de las actividades y sectores que experimenten un descenso o bajas en su productividad a las actividades y sectores que se encuentren en expansión y que demanden una alta productividad. La adquisición de competencias nuevas, el mejoramiento de las existentes y el aprendizaje permanente son todos elementos que pueden ayudar a que la población trabajadora mantenga su empleabilidad y a que las empresas se adapten y permanezcan competitivas.

El tercer objetivo requiere de una perspectiva de largo plazo y se refiere a anticipar qué competencias se necesitarán en el futuro y a posibilitar que se genere un círculo virtuoso en el que una mayor y mejor educación y formación nutran la innovación, la inversión, el cambio tecnológico, la diversificación económica y la competitividad, y por lo tanto el crecimiento en el empleo. (p. 24)”

También, en el mismo documento, la OIT manifiesta:

“La adopción de un enfoque holístico en torno al desarrollo de competencias que abarque las siguientes características:

- 1. desarrollo de competencias de alto nivel – profesionales, técnicas y en el campo de los recursos humanos – que permitan a la población trabajadora beneficiarse o crear oportunidades de empleo de calidad y/o altamente remunerado;*
- 2. portabilidad de las competencias, partiendo, en primer lugar, de las competencias básicas, de forma que los trabajadores y trabajadoras apliquen sus conocimientos y experiencia actuales a ocupaciones e industrias nuevas y, en segundo lugar, de sistemas para codificar, uniformizar, evaluar y certificar las competencias, de forma que los interlocutores sociales puedan reconocer fácilmente los niveles de competencia en los diferentes sectores del mercado laboral y en los mercados laborales en la esfera nacional, regional e internacional;*
- 3. empleabilidad (para el trabajo asalariado y para el empleo independiente), característica resultante de todos estos factores: se trata de un cimiento conformado por las competencias básicas, el acceso a la educación, la disponibilidad de oportunidades de formación, la motivación, la capacidad para aprovechar las oportunidades de aprendizaje continuo y el apoyo para hacerlo, así como el reconocimiento de las competencias adquiridas. El diálogo social también desempeña un papel crucial en los sistemas de educación y Formación Profesional y en la definición de las estrategias nacionales de desarrollo de competencias. Este diálogo favorece la toma de decisiones porque lleva a las partes involucradas a unirse en torno a un compromiso compartido de trabajo con miras a una meta común. (p.25)”*

Por otra parte, en el año 2012 cuando la UNESCO celebró en Shanghái (China), el Tercer Congreso Internacional sobre Educación y Formación Técnica Profesional, bajo el lema “Transformar la EFTP: Crear competencias para el trabajo y la vida” (UNESCO, 2012), se apuntó a replantear la educación técnica en busca de dar mayor respuesta a las exigencias de los mercados laborales.

Además, algunos aspectos referidos a los desafíos y recomendaciones realizadas por la OCDE, sobre educación técnica y formación profesional, evidenciadas en el documento “Revisión Destrezas más allá de la Escuela en Costa Rica”, elaborado por el señor José Luis Álvarez Galván.

“El INA aplica una metodología formal para la definición de su oferta.

El “Modelo Curricular para la Formación Profesional” del INA incluye: i) La identificación de necesidades y requerimientos de formación profesional por parte del mercado laboral. Esto conlleva la recolección y el procesamiento de información acerca de las necesidades de formación profesional; ii) Conformación o diseño de la oferta específica con el fin de satisfacer necesidades particulares del sector empleador; iii) diseño de la oferta regular y iv) revisión y ajuste de los productos del diseño que el INA distribuye a lo largo del país. La toma de decisiones se da a través de reuniones de trabajo entre Núcleos de Formación y Servicios Tecnológicos (a cargo del diseño) y las Unidades Regionales (a cargo de la ejecución) (INA, 2014:17). Si bien el sistema es impresionantemente sistemático, el involucramiento del sector empresarial en el proceso, varía significativamente dependiendo del sector productivo.²

“Permitir la flexibilidad para que los programas puedan adaptarse a las necesidades locales.

Argumentos de apoyo. Parte de la currícula debe ser negociada localmente con el sector empleador. En Costa Rica como en muchos otros países, la mayoría de las cualificaciones que se otorgan tienen un alcance nacional. Esto tiene la ventaja de dar consistencia a nivel país y favorecer la movilidad laboral; sin embargo, también significa que los entes que brindan la EFTP no pueden adaptar la currícula a las necesidades locales.

En el mismo orden de aspectos, la Formación Profesional, se ve reforzada producto de la conformación del MNC-EFTP-CR, el cual se conceptualiza como:

“...una la estructura reconocida nacionalmente, que norma las cualificaciones y las competencias asociadas a partir de un conjunto de criterios técnicos contenidos en los descriptores, con el fin de guiar la formación; clasificar las ocupaciones y puestos para empleo; y facilitar la movilidad de las personas en los diferentes niveles; todo lo anterior de acuerdo con la dinámica del mercado laboral”. (p.37).

2 Capítulo 2: Mejorar la capacidad de respuesta al mercado laboral pág. 39.

Con ello, el MNC-EFTP-CR orienta la regulación y el control de la oferta de Educación y Formación Técnica Profesional (en adelante EFTP) y su pertinencia; entre otros beneficios, esta estructura:

- a. Facilita y clarifica la articulación en el sistema educativo. Lo anterior, al ubicar las cualificaciones en niveles y establecer las relaciones entre estos.
- b. Posibilita la creación de espacios de cooperación entre los actores sociales relacionados con la Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP): empleadores, centros de formación, entes públicos y privados y, sociedad civil.
- c. Establece parámetros para la formación y valoración de competencias de acuerdo con los niveles de cualificación.
- d. Proporciona al sector empleador claridad sobre las competencias asociadas a los niveles de cualificación, que otorgan los centros de formación.
- e. Facilita a las poblaciones que opten por la EFTP, las competencias que adquirirán, la ruta por seguir para la formación y las oportunidades de empleo. (p.8).

No obstante, el MNC-EFTP-CR no incluye los programas educativos; sino que establece criterios generales para el diseño y ejecución de estos, incluyendo las cualificaciones, competencias y sus correspondientes titulaciones.

Ámbito interno

Con miras a fortalecer el quehacer institucional en el año 2010, la Unidad de Planificación y Evaluación (UPE), producto de una investigación, desarrolló el documento: “*Informe Análisis y generación de oportunidades de mejora para el Modelo y Diseño Curricular*”, en el cual se evidenció una desvinculación entre los procesos que conforman el sistema del INA y recomendó una serie de mejoras, las cuales están incorporadas en este Modelo y se destacan a continuación:

- a. Actualización conceptual de acuerdo con las nuevas corrientes de la Formación Profesional.
- b. Articulación de todos los procesos del desarrollo curricular.
- c. La administración curricular como un elemento más en el modelo de Formación Profesional.

III

Objetivo del Modelo

Orientar el desarrollo curricular en el Instituto Nacional de Aprendizaje, por medio de lineamientos curriculares en los procesos establecidos para la obtención de oferta y la implementación de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional, a fin de organizar y coordinar el Sistema Nacional de Formación Profesional, así como propiciar la articulación con la Educación Técnica y la Educación Superior (diplomado) en el Sistema Nacional de Educación.

IV

Alcance

El Modelo regula de forma estratégica los aspectos técnicos, curriculares y metodológicos vinculados con los procesos inherentes a la Formación Profesional, lo cual facilita la coordinación con entes externos y la articulación con los subsistemas del Sistema Nacional de Educación, a saber: Educación Técnica y Educación Superior (diplomado).

V

Características

Con base en su objetivo y alcance, el Modelo presenta características que determinan la funcionalidad y operacionalización del desarrollo curricular, así como de sus interacciones y resultados esperados. Estas características se describen a continuación:

a. Sistémico

La teoría de sistemas establece que todo proceso se compone de insumos y actividades transformadoras, los cuales son interrelacionados e interdependientes entre sí y generan un producto. Estos productos pueden ser de dos tipos, intermedios o finales; es posible que los productos intermedios se constituyan en insumos (o entradas) para otros procesos del sistema; de manera que los finales son el resultado del sistema.

Para que el Modelo tenga vigencia en el tiempo y constituya un proceso de mejora continua, es imperativa la realimentación, que garantice calidad como un todo y a la vez, para cada una de las partes que lo integran. Es decir, la realimentación alerta sobre la existencia de un posible desgaste del sistema por el tiempo o porque uno de los elementos deja de ser funcional.

El sistema como tal, conduce al logro de objetivos, que en el caso del Modelo es el desarrollo de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP) que la institución ofrece.

b. Sistemático

Se refiere a un método o sistema compuesto por un conjunto de normas y procedimientos que integra y mantiene una estructura coherente, ordenada y organizada. En el Modelo, esta estructura corresponde a los procesos definidos y a la metodología general que orienta su operacionalización, lo cual permite establecer la trazabilidad de los diferentes productos curriculares y su posterior ejecución.

c. Oportuno

Le proporciona a un sistema la capacidad para responder con prontitud a las necesidades y requerimientos detectados. En el Modelo, esta característica provee soluciones curriculares a las necesidades de capacitación y Formación Profesional en el momento que lo requieran los sectores productivos, instituciones y la población en general.

d. Flexible

Permite una adecuada adaptación según circunstancias o necesidades específicas. Con base en esta característica, el Modelo puede adoptar diferentes estrategias para garantizar que los SCFP se adecuen a las necesidades y requerimientos de los sectores productivos y de las personas usuarias, en relación a investigación, diseño, administración y evaluación.

e. Pertinente

Se refiere a SCFP adecuados y relevantes para satisfacer de forma precisa las necesidades y requerimientos que el mercado laboral demanda en un momento u ocasión determinada.

f. Innovador

Permite la creación de productos o la modificación de los existentes para responder con valor agregado a los nuevos requerimientos del dinámico mercado laboral.



UNIDAD RES
CENTRAL OR

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES



Llave del Progreso

Instituto
Nacional de
Aprendizaje

CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES

1.1. Conceptualización de Formación Profesional

La Formación Profesional es un subsistema del sistema educativo nacional, comprende toda actividad institucionalizada, intencionada, organizada, sistematizada, y planificada por organizaciones públicas y organismos privados acreditados, con el objetivo de formar a personas jóvenes y adultas en el desarrollo de competencias para el mundo del trabajo. Es asumida por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y por otros entes públicos y privados (MNC-EFTP-CR, 2017).

El Reglamento a la Ley Orgánica N° 6868, establece la conceptualización de Formación Profesional, específicamente en su Artículo 3 que indica:

“A los efectos de la Ley Orgánica y del presente Reglamento, se entiende por capacitación y Formación Profesional un proceso permanente destinado a permitir a los individuos desarrollar aptitudes y adquirir o mejorar conocimientos y destrezas que los habiliten para participar en el mundo del trabajo de manera inteligente, comprendiendo el medio en que se desenvuelven e integrándose en él”.

Con respecto a Formación Profesional, Agudelo (s.f.), la define como:

“Acción destinada a descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria, y en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual y colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos. Debe satisfacer las necesidades de formación de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica, y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad. (p. 375).”

Según Wilches (1971), para el logro de los fines de la Formación Profesional, se debe tener presente:

a) No debe ser entendida como un fin en sí misma, sino que es un medio para desarrollar las aptitudes profesionales de una persona, teniendo en cuenta las posibilidades de empleo y permitiéndole hacer uso de sus propias capacidades, conocimientos y aptitudes. La Formación Profesional en sí no tienen ninguna repercusión; su importancia radica en los resultados que tenga en el desarrollo social y económico del país, de la comunidad a la cual pertenece la persona y de ella misma como motivo de formación.

b) Debe constituir un todo integral, un solo conjunto cuyos elementos no pueden ser disociados. No consiste únicamente en dar a la persona unas facultades de carácter manual o de enseñarle únicamente como realizar una simple operación rutinaria (mover una palanca, por ejemplo), sino que debe formarles socialmente útiles y responsables que posean los valores morales y culturales indispensables para el mantenimiento de la paz social.

c) Debe ser un proceso continuo que empieza cuando la capacidad de trabajo de la persona se inicia y que únicamente deberá terminar cuando su vida activa o la capacidad de trabajo cesen, para lograr su pleno desarrollo y permitirle mayores posibilidades de adaptación a las condiciones cambiantes de la técnica. (p. 25).”

Con el objetivo de normalizar la oferta de la Educación y Formación Técnico Profesional, el MNC-EFTP-CR adopta la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (en adelante CINE), que permite codificar las cualificaciones en los niveles de técnicos 1, 2 y 3, propios de la Formación Profesional, como parte de la educación formal. La alineación de la oferta con la CINE asiente sustentar indicadores de la estadística de la EFTP en el ámbito nacional e internacional.

La CINE forma parte de la familia internacional de Clasificación Económica y Social de las Naciones Unidas, es una clasificación de referencia que permite ordenar los Planes de Estudio o Programas Educativos con sus respectivas certificaciones (titulaciones, diploma) por niveles y campos de la educación. Es así como, se logra clasificar la oferta de Formación Profesional según lo establecido por el MNC-EFTP-CR y la CINE-F (2013).

La Formación Profesional tiene como propósito la integración entre la educación y el trabajo productivo, creando condiciones para que las personas egresadas se inserten en el mundo laboral, ya sea de manera asalariada o por cuenta propia, promoviendo el *trabajo decente*.¹

Adicionalmente, puede considerarse la siguiente advertencia señalada en el Tercer Congreso Internacional de la EFTP (Shanghái, 2012):

“Hay que lograr un equilibrio adecuado entre competencias sociales y educativas generales y competencias profesionales específicas. De hecho, una de las tareas cada vez más importantes de la EFTP es enseñar a aprender y a adaptarse, en lugar de preparar simplemente a ocupar empleos específicos” (p.3).

Con base en lo expuesto anteriormente, la Formación Profesional está llamada al desarrollo de competencias, por lo que presenta características que se reflejan en el diseño curricular, en el planeamiento didáctico y en la práctica docente. Involucra los aspectos correspondientes a la organización y a la gestión de los centros de formación, al rol docente y a las metodologías para la enseñanza, el aprendizaje y la evaluación, además, el otorgamiento de niveles de cualificación, cuando corresponda.

¹ Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “...trabajo decente, es el trabajo productivo para los hombres y las mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.” Tomado de Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente/Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, primera edición. OIT (2007).

Según la OIT (2010), “*El desarrollo de competencias fortalece las capacidades laborales de las personas y sus oportunidades laborales, al darles mayores posibilidades de desarrollar su creatividad y de tener un trabajo satisfactorio (p.7)*”.

La prosperidad futura de cualquier país depende en última instancia de la cantidad de personas que tengan empleo y de cuán productivas sean ellas. Existe una rica literatura sobre los vínculos entre educación, desarrollo de competencias, productividad y crecimiento económico. Estimaciones para los países europeos muestran que un aumento de uno por ciento (1%) en los días de formación se traduce en un aumento de tres por ciento (3%) en la productividad. Asimismo, la proporción del crecimiento global de la productividad atribuible a la formación es de alrededor del dieciséis por ciento (16%) (CEDEFOP, 2007).

Evidencias disponibles permiten establecer firmemente que una combinación de la educación y formación de calidad es un tema relevante para el mercado laboral por distintas razones:

- a) Potencia a las personas para que desarrollen plenamente sus capacidades y aprovechen sus oportunidades sociales y de empleo; incrementa la productividad, tanto de los trabajadores y trabajadoras como de las empresas;*
- b) Contribuye a impulsar la innovación y el desarrollo de cara al futuro;*
- c) Estimula la inversión nacional y extranjera, y por lo tanto el crecimiento del empleo, disminuyendo las cifras de desempleo y subempleo; se traduce en mejores salarios; cuando es accesible para amplios sectores de la población, aumenta las oportunidades en el mercado laboral y reduce la desigualdad social. (p.7)”*

En el ámbito de la formación, la OIT (2004) plantea una serie de recomendaciones a los países que lo integran. Este organismo emitió la denominada “Recomendación 195” denominada: *Desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente*, la cual, en el Artículo 2 del capítulo 1, incluye la conceptualización siguiente:

*“...**Aprendizaje Permanente.** Engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y las cualificaciones.*

***Competencias.** Abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico.*

***Cualificaciones.** Designa la expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial.*

Empleabilidad. *Se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. (p. 4).”*

Según lo planteado por la OIT, la Formación Profesional responde a necesidades del entorno productivo y social, al fungir como vínculo entre la oferta y la demanda laboral, lo que favorece la empleabilidad de las personas, esta relación se representa en la ilustración 1.



Ilustración 1. *Doble pertinencia de la Formación Profesional*
Fuente: Elaboración propia, INA. 2015.

1.2. Formación Profesional basada en competencias

De acuerdo con Vacano & Iraola (2018), *“La formación basada en competencias puede definirse como: Actividades que tienden a proporcionar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para el trabajo en una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad económica.”*

Además, agregan:

“Un proceso abierto y flexible de desarrollo de competencias laborales que, con base en las competencias identificadas, ofrece diseños curriculares, procesos pedagógicos, materiales didácticos y actividades prácticas laborales a fin de desarrollar en las participantes capacidades para integrarse en la sociedad como ciudadanos y trabajadores. (p.9)”

Por otra parte, Delors, en el informe de la OIT 1996, establece los cuatro pilares de la educación, desde una visión integradora y humanista que persigue la formación de la persona como uno de los fines de la educación. Todo aprendizaje organizado debe prestar atención a los pilares propuestos por Delors, citados a continuación, y de esta manera, reinterpretarlos y protegerlos.

Aprender a conocer: un conocimiento general amplio con posibilidad de profundizar según el contexto y los saberes disciplinares requeridos para desempeñarse en él.

Aprender a hacer: no limitarse a la adquisición de actitudes para el trabajo, sino también de la competencia necesaria para afrontar numerosas y nuevas situaciones y el trabajar en equipo necesario en su aplicación.

Aprender a ser: desarrollar la propia personalidad y ser capaz de actuar cada vez con más autonomía juicio y responsabilidad personal.

Aprender a vivir juntos: desarrollando la comprensión del otro y el aprecio de la interdependencia, así como, de la interacción profesional cultural y social por medio de una comunicación respetuosa y asertiva.

El diseño curricular para la Formación Profesional basada en competencias, se estructura mediante programas educativos. Según lo establecido por la CINE-F 2013. p. 4, un programa educativo se define como:

“...‘secuencia coherente de actividades educativas diseñadas y organizadas para lograr objetivos predeterminados de aprendizaje o para llevar a cabo un conjunto específico de tareas educativas a lo largo de un periodo sostenido de tiempo’. Las actividades educativas son ‘actividades intencionadas que implican alguna modalidad de comunicación destinada a producir aprendizaje’.”

“(...) dentro de un programa, las actividades educativas pueden estar estructuradas en torno a subcomponentes conocidos en los países bajo distintos nombres, tales como “cursos”, “módulos”, “unidades” o “asignaturas”. Para los efectos de la CINE, el concepto de “curso” equivale al de “módulo”, “unidad” o “asignatura”. Por su parte, un programa educativo puede estar organizado en base a componentes no habitualmente considerados “cursos”, por ejemplo, actividades lúdicas, prácticas o pasantías laborales, proyectos de investigación y preparación de disertaciones” (CINE 2011. p.8).

Según Catalano (2004), los módulos deben mostrar las características siguientes:

a) Constituir una unidad autónoma con sentido propio que, al mismo tiempo, se articula con otros que pueden integrar estructuras curriculares mayores.

b) Su propósito se refiere y se vincula estrechamente con las competencias.

- c) La relativa autonomía de los módulos otorga flexibilidad al diseño curricular, la torna apta para adecuarse a las demandas cambiantes del avance tecnológico y organizacional y a las necesidades propias de quienes se están formando, así como del sector laboral.*
- d) Se organizan en torno a la resolución de los problemas propios de la exigencia laboral.*
- e) Durante su desarrollo, particularmente en el proceso de resolución de problemas, la población participante va adquiriendo un saber hacer reflexivo sobre la práctica profesional al cual el módulo alude.*
- f) Los contenidos (conceptos; hechos; datos; procedimientos; valores; actitudes) son seleccionados en función de su aporte a la resolución del problema y a la construcción del saber hacer reflexivo.*
- g) Se desarrolla a través de actividades formativas que integran formación teórica, conocimientos y saberes de las distintas materias, y formación práctica en función de las capacidades que se proponen.*
- h) Se basa en una concepción de la enseñanza y el aprendizaje coherente con el desarrollo de competencias. El aprendizaje se entiende como un proceso de adquisición de significados que tiende a la permanente vinculación entre los contenidos de la formación y su aplicabilidad en los contextos productivos o sociales.*
- i) Tienen en cuenta el contexto de los procesos de enseñanza y de aprendizaje, mediante la incorporación de las particularidades de los grupos sociales involucrados, de las condiciones de infraestructura y de los recursos existentes. (p. 108).”*

Además de lo señalado anteriormente, para la implementación de la Formación Profesional basada en competencias, deben tomarse en cuenta algunos fundamentos de la Andragogía. En este particular, Ubaldo Pérez & Martínez Izaguirre (2009), de la Universidad del Valle de México, en el documento: Modelo Andragógico. Fundamentos, plantean:

“El desarrollo de estos nuevos enfoques demanda a las teorías pedagógicas en general y a la Andragogía en particular el generar acciones de reflexión e intervención que articulen de mejor manera la educación al proceso general del desarrollo, pero desde una perspectiva profundamente humanista, en la cual el sujeto sea el artífice de la construcción de su propio destino y de su perfeccionamiento permanente.

Estas acciones necesariamente deben estar orientadas a propiciar que el adulto fortalezca su participación como:

- *Generador de su propio conocimiento y de sus procesos de formación.*
- *Sujeto autónomo en la toma de decisiones sociales y políticas.*
- *Promotor y creador de procesos económicos y culturales.*
- *Agente de transformación social.*

Visto así es imprescindible caracterizar de la mejor manera, en cada acción de reflexión e intervención andragógica, los sujetos a los que van dirigidas estas acciones, de tal manera que al considerar sus necesidades, intereses y expectativas se establezca el eje de trabajo de intervención andragógica. Eje que deberá permitir la participación consciente y comprometida de los sujetos que participan del proceso de formación. (p.15)”

Agregan:

“El partir de esta consideración del sujeto adulto lleva a Ludojoski (1972: 30-31) a plantear la siguiente definición de Andragogía:

(Es) el empleo de todos los medios y modalidades de la formación de la personalidad puesta a disposición de todos los adultos sin distinción alguna, ya sea que hayan cursado sólo la enseñanza primaria o secundaria y hasta la superior. Se trata, pues, de la educación de la totalidad de una población, que considerando las posibilidades y las necesidades de los individuos que la componen, se propone prestarles todo el apoyo necesario para lograr el mayor perfeccionamiento de su personalidad dentro del área de sus relaciones. (p. 24)”

1.3. Marco Legal

El Marco Legal que regula la labor del INA y el cual acata este Modelo, considera entre otros elementos y específicamente:

Constitución Política:

Artículo N°33, relacionado con los Derechos y Garantías Individuales, dispone: *“Toda persona es igual ante la ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.”*

Artículo N°50, relacionado con los Derechos y Garantías Sociales, establece: *“El Estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza.”*

Como parte de los Derechos y Garantías Sociales se constituye la educación técnica como un Derecho y Garantía Social, disponiendo en este sentido el Artículo N°67: *“El Estado velará por la preparación técnica y cultural de los trabajadores.”*

En cuanto a la educación y cultura, el Artículo N°83 señala: *“El Estado patrocinará y organizará la educación de adultos, destinada a combatir el analfabetismo y a proporcionar oportunidad cultural a aquellos que deseen mejorar su condición intelectual, social y económica.”*

Ley de Aprendizaje N° 4903

Artículo N°1 indica:

“La presente ley regula el Sistema Nacional de Aprendizaje cuya meta específica es la Formación Profesional metódica y completa de adolescentes durante períodos previamente fijados tanto en centros de formación como en empresas, para hacerlos aptos a ejercer ocupaciones calificadas y clasificadas para cuyo desempeño han sido y podrían ser contratados”.

Artículo N°2 indica:

“La autoridad competente en materia de aprendizaje en su organización y supervisión para ocupaciones en todos los sectores de la actividad económica es el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) quien dentro de este campo actuara siempre en estrecha colaboración con las empresas”.

Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje N° 6868

Artículo N°2 indica:

“El Instituto Nacional de Aprendizaje tendrá como finalidad principal promover y desarrollar la capacitación y Formación Profesional de los trabajadores, en todos los sectores de la economía, para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense.”

Artículo N3° indica:

“Para lograr sus fines, el Instituto tendrá las siguientes atribuciones:

- a. Organizar y coordinar el sistema nacional de capacitación y Formación Profesional de todos los sectores de la actividad económica, de conformidad con las directrices del Poder Ejecutivo y con las disposiciones legales correspondientes.*
- b. Diseñar y ejecutar programas de capacitación y Formación Profesional, en todas sus modalidades, o convenir en su ejecución con otros entes públicos o privados, tanto para futuros trabajadores y trabajadores por cuenta propia, como para personas empleadas, subempleadas o desempleadas, así como promover la constitución de empresas.*
- c. Prestar asistencia técnica a instituciones y empresas para la creación, estructuración y funcionamiento de servicios de Formación Profesional.*
- d. Establecer empresas didácticas y centros de formación-producción, o apoyar la creación y funcionamiento de estos últimos, en coordinación con otras entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales.*
- e. Desarrollar un sistema para certificar oficialmente el nivel de conocimientos y destrezas de los trabajadores que se sometan a las evaluaciones, en las áreas que imparta el Instituto, independientemente de la forma en que esos conocimientos y destrezas hayan sido adquiridos.*
- f. Diseñar y ejecutar programas de capacitación y Formación Profesional, que tiendan a aumentar el ingreso familiar de los grupos de población de menores recursos.*
- g. Dictar, cuando sea necesario y no corresponda a otras instituciones públicas, normas técnico-metodológicas que regulen los servicios de capacitación y Formación Profesional, que ofrezcan entidades privadas a título oneroso, así como velar por su aplicación.*

- h. Realizar o participar en estudios e investigaciones en materias relacionadas con sus fines.*
- i. Establecer y mantener relaciones con otras entidades nacionales, extranjeras o internacionales que tengan cometidos análogos a los del Instituto, y suscribir con ellas acuerdos de intercambio y cooperación cuando fuere conveniente.*
- j. Las demás que sean necesarias para alcanzar el objetivo previsto en el artículo 2° de esta ley.*

Además, se le agregan las atribuciones de acuerdo a la modificación de la Ley N° 8262, Ley de fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas y sus reformas. Artículo 32, modifícase la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje N° 6868 del 6 mayo de 1983, en las siguientes disposiciones:

a) al artículo 3 se le adicionan los incisos j) y k) cuyos textos dirán:

j) Brindar directamente o por subcontratación asistencia técnica, programas de formación, consultoría y capacitación para mejorar la competitividad de la PYMES.

k) Diseñar, elaborar y ejecutar programas de capacitación y Formación Profesional tendientes a satisfacer las necesidades del sector formal, o bien procurar su formalización.”

**Ley N°. 9274 Reforma integral de la Ley No. 8634.
“Ley del Sistema de Banca para el Desarrollo y reformas de otras leyes”.**

Artículo N°41 indica: *Colaboradores del Sistema de Banca para el Desarrollo*

Serán colaboradores del SBD los siguientes:

a) El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), institución que para este fin deberá asignar una suma mínima del quince por ciento (15%) de sus presupuestos ordinarios y extraordinarios de cada año.

Estos recursos tendrán como objetivo apoyar a los beneficiarios de esta ley mediante actividades de capacitación, asesoría técnica y de apoyo empresarial, pudiendo ofrecer los servicios de manera directa, mediante convenios o subcontratando servicios. Estas tareas incluirán el apoyo en la presentación de proyectos con potencial viabilidad ante el SBD para su financiamiento, el acompañamiento a beneficiarios de financiamiento del SBD, la promoción

y formación de emprendedores, así como acompañamiento a proyectos productivos en cualesquiera de las etapas de su ciclo de vida y que requieran acompañamiento para mejorar su competitividad y sostenibilidad.

Además, dichos recursos se utilizarán también para apoyar al beneficiario en lo siguiente:

- a) En el apoyo a los procesos de pre-incubación, incubación y aceleración de empresas.*
- b) Otorgar becas a nivel nacional e internacional, para los beneficiarios de esta ley, principalmente para los microempresarios.*
- c) Para la promoción y divulgación de información a los beneficiarios del SBD.*
- d) En el apoyo a proyectos de innovación, desarrollo científico y tecnológico y en el uso de tecnología innovadora, mediante servicios de formación y capacitación profesional.*
- e) Para el desarrollo de un módulo de capacitación especial de apoyo a la formalización de unidades productivas en coordinación con los ministerios rectores.*
- f) Cualquier otro servicio de capacitación y Formación Profesional que el Consejo Rector considere pertinente para el fortalecimiento de los sectores productivos.*

Estos programas se planificarán y ejecutarán con base en el plan nacional de desarrollo, las políticas públicas y en función de los lineamientos que emita el Consejo Rector del SBD.

Para la adecuada administración de estos recursos y en procura de lograr eficiencia, eficacia e impacto, el INA establecerá, dentro de su estructura organizacional, una unidad especializada en banca para el desarrollo.

Para el quince por ciento (15%) señalado anteriormente se llevará una contabilidad separada, así como indicadores de gestión e impacto.

La presidencia ejecutiva y los miembros de la Junta Directiva del INA velarán por el cabal cumplimiento de esta disposición y remitirán anualmente un informe al Consejo Rector sobre la ejecución de estos recursos.”

Ley N°. 7210 “Ley de Régimen de Zonas Francas”

“Artículo 16 bis.–El Estado aprovechará el régimen de zonas francas para fortalecer polos de desarrollo fuera del Gran Área Metropolitana Ampliada (GAMA); para este efecto creará planes de acción tendientes a generar los servicios, la infraestructura y las condiciones de operación necesarias para impulsar el establecimiento de empresas de zonas francas y la instalación de parques industriales o la modernización de los ya existentes, en dichos polos. El Estado instará a las universidades públicas y al Instituto Nacional de Aprendizaje para la aplicación de ofertas académicas que respondan a las necesidades técnico-profesionales de las empresas de zonas francas. En primera instancia, se dará prioridad a Limón, Puntarenas, Guanacaste, a la Región Brunca y la Región Huetar Norte”.

“Artículo 21.- Además de los incentivos fiscales, antes indicados, las empresas establecidas en las Zonas Francas podrán solicitar a la empresa administradora de cada una de ellas o a la Corporación (*), los siguientes beneficios:

(*) (Nota: Estas facultades y deberes corresponden ahora a la Promotora de Comercio Exterior PROCOMER, según el artículo 13, inciso a), de la N° 7638 de 30 de octubre de 1996)

a) Asistencia para el entrenamiento, coordinada por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), para empleados y aspirantes a empleados de las empresas establecidas en las zonas francas.

Las empresas ubicadas en zonas francas, en regiones de menor desarrollo relativo, podrán acogerse al Programa nacional para la generación de empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para capacitar y brindar trabajo a las personas desempleadas, las subempleadas y las de bajos ingresos de su zona, según se defina en el reglamento que elaborarán, conjuntamente, los Ministerios de Comercio Exterior y de Trabajo y Seguridad Social.”

Además, se mencionan otras normativas que se deben acatar en lo relacionado con el sector social y que estén vinculadas con la Formación Profesional:

Ley 7769 “Atención a las mujeres en condiciones de pobreza”

Existe un Convenio Marco de Cooperación entre El Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). *Que la Ley N° 7769 “Atención a las mujeres en condiciones de pobreza” establece normas tendientes a garantizar el mejoramiento en las condiciones de vida de las mujeres (jóvenes, adolescentes y adultas), mediante un proceso de formación integral que comprenda, al menos, lo siguiente: capacitación y formación humana, capacitación técnico laboral, inserción laboral y productiva, acceso a vivienda digna y un incentivo económico ligado a los procesos de capacitación. Artículo 7°, inciso b) El Instituto Nacional de Aprendizaje financiará y ejecutará la capacitación técnico-laboral dirigida a las mujeres en condiciones de pobreza contemplada en la presente ley.*

Ley 7735 “Ley General de Protección a la Madre Adolescente”.

La Ley N° 7735 “Ley General de Protección a la Madre Adolescente”. Artículo 4°, inciso c) *Coordinar con el Ministerio de Educación Pública programas académicos en el nivel nacional e internacional, cuyo contenido considere tema de estudio a la madre adolescente; además de promover cursos de capacitación dirigidos a este grupo, con el fin de incorporarlo en centros educativos, en ámbitos profesional o vocacional; para este efecto, coordinará con el Instituto Nacional de Aprendizaje”. Artículo 12°, inciso b) El Instituto Nacional de Aprendizaje financiará y ejecutará programas de capacitación técnico-laboral para las madres adolescentes y las mujeres adolescentes en riesgo que sean mayores de quince años e impartirá cursos vocacionales dirigidos a ellas.*

Ley N° 9220 “Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil”

Ley N° 9220 “Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil” (Redcudi). *Artículo 1° Creación y finalidad. Se crea la con la finalidad de establecer un sistema de cuidado y desarrollo infantil de acceso público, universal y de financiamiento solidario que articule las diferentes modalidades de prestación pública y privada de servicios en materia de cuidado y desarrollo infantil, para fortalecer y ampliar las alternativas de atención infantil integral. Artículo 5°. Sector público. Dispone en el inciso f) que el Instituto Nacional de Aprendizaje, conforma la Red.”*

Ley N° 7739 “Código de la Niñez y la Adolescencia”

La Convención sobre los Derechos del Niño y la Ley N° 7739 “Código de la Niñez y la Adolescencia”, tutela los derechos de las personas menores de edad en el país. *Artículo 31°, inciso c) El Instituto Nacional de Aprendizaje ofrecerá actividades de capacitación laboral y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social orientará a los padres y madres mencionados en este artículo, para su pronta inserción en el mercado laboral. Artículo 58°, inciso c) Favorecer el acceso temprano a la formación técnica, una vez concluido el segundo ciclo de la educación general básica. Artículo 61°. Las personas mayores de quince años que trabajen tendrán derecho a la enseñanza adecuada a sus condiciones y habilidades laborales. El Instituto Nacional de Aprendizaje diseñará programas de capacitación técnica, dirigidos especialmente a esta población. Artículo 89°. Las personas adolescentes que trabajan tendrán derecho a una capacitación adecuada a sus condiciones de persona en desarrollo”.*

El Decreto N° 31461-MTSS Reforma Integral Decreto que crea el Comité Directivo Nacional de Lucha Contra el Trabajo Infantil. *Artículo 3°, inciso b) Contribuir a mejorar la calidad de vida de los niños, niñas y de los adolescentes trabajadores mediante la reincorporación al sistema educativo formal, técnico y vocacional.*

La Ley N° 8261 “Ley General de la Persona Joven”

La Ley N° 8261 “Ley General de la Persona Joven”. *Artículo 1°, inciso a) Elaborar, promover y coordinar la ejecución de políticas públicas dirigidas a crear las oportunidades, a garantizar el acceso a los servicios e incrementar las potencialidades de las personas jóvenes para lograr su desarrollo integral y el ejercicio pleno de su ciudadanía, en especial en el campo laboral, la educación, la salud preventiva y la tecnología. Artículo 4°. La persona joven será sujeto de derechos; gozará de todos los inherentes a la persona humana garantizados en la Constitución Política de Costa Rica, en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos o en la legislación especial sobre el tema. Además, tendrá entre otros los siguientes: inciso c) El derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa. Artículo 6°, inciso e) Desarrollar programas de capacitación para que las personas jóvenes adquieran conocimientos y destrezas, en el campo de la formulación y ejecución de proyectos productivos; inciso g) Organizar una bolsa de trabajo, mediante la cual se identifiquen actividades laborales que puedan ser desempeñadas por las personas jóvenes y orientarlas para que presenten ofertas de trabajo; inciso h) Impulsar campañas para promover la inserción laboral*

de las personas jóvenes en los sectores públicos y privados. Educación: inciso i) Estimular a las personas jóvenes para que participen y permanezcan en los programas de educación general básica, secundaria, técnica, para universitaria y universitaria; inciso o) Procurar que en todos los niveles los programas educativos se adecúen a las necesidades de la oferta laboral y las necesidades de desarrollo integral del país.

Ley N° 7935 “Ley Integral para la Persona Adulta Mayor”.

La Ley N° 7935 “Ley Integral para la Persona Adulta Mayor”. Establece normas tendientes a garantizar a las personas adultas mayor igualdad de oportunidades y vida digna en todos los ámbitos. Artículo 3°. Toda persona adulta mayor tendrá derecho a una mejor calidad de vida, mediante la creación y ejecución de programas que promuevan: inciso a) El acceso a la educación, en cualquiera de sus niveles, y a la preparación adecuada para la jubilación. Artículo 25°. El Instituto Nacional de Aprendizaje y los demás centros públicos de capacitación otorgarán, a las personas adultas mayores, igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios brindados por ellos.

La Ley N° 7600, “Ley Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su Reglamento”

La Ley N° 7600, “Ley Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su Reglamento”: Brindar la seguridad de que todas las personas ciudadanas tendrán las mismas oportunidades de acceder a centros de salud, esparcimiento, estudio, y todos aquellos lugares que ofrecen distintos servicios a lo largo y ancho del territorio nacional, esto sin importar las posibles limitaciones individuales que se presenten. Artículo 1. Se declara de interés público el desarrollo integral de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes. Artículo 5. Las instituciones públicas y las privadas de servicio público deberán proveer, a las personas con discapacidad, los servicios de apoyo y las ayudas técnicas requeridos para garantizar el ejercicio de sus derechos y deberes. Artículo 14. El Estado garantizará el acceso oportuno a la educación a las personas, independientemente de su discapacidad, desde la estimulación temprana hasta la educación superior. Esta disposición incluye tanto la educación pública como la privada en todas las modalidades del Sistema Educativo Nacional. Artículo 16. Las personas con discapacidad participarán en los servicios educativos que favorezcan mejor su condición y desarrollo, con los servicios de apoyo requeridos; no podrán ser excluidas de ninguna actividad. Artículo 17. Los centros educativos efectuarán las adaptaciones necesarias y, proporcionarán los servicios de apoyo requeridos para que el derecho de las personas a la educación sea efectivo. Las adaptaciones y los servicios de apoyo inciten los recursos humanos especificados, adecuaciones curriculares, evaluaciones, metodología, didácticos y planta física. Artículo 25. Será prioritaria la capacitación de las personas con discapacidad mayor de dieciocho años que, como consecuencia de su discapacidad no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral. Artículo 59. Las instituciones públicas y las privadas de servicio público, incluirán contenidos de educación, sensibilización e información sobre discapacidad, en los programas de capacitación dirigidos a su personal.

Ley N° 9095 Contra la Trata de Personas y Creación de la Coalición Nacional Contra El Tráfico Ilícito de Migrantes y Trata de Personas (CONATT)

La Ley N° 9095, establece en su Artículo 8. Creación. *Se crea la Coalición Nacional contra el Tráfico Ilícito de Migrantes y la Trata de Personas, que en adelante se denominará la Coalición o por sus siglas CONATT, cuya integración y funciones se regirán por lo dispuesto en la presente ley y su reglamento. Artículo 10. Integración de la Coalición. La Coalición estará integrada por el jerarca o la jerarca o su representante, de las siguientes instituciones: inciso j) El Instituto Nacional de Aprendizaje. Ejes de atención y prevención. Artículo 13. Organización La estructura de la Coalición estará compuesta de la siguiente manera: a) La Coalición en pleno: estará integrada por los jefes de las instituciones que la conforman o sus representantes formalmente designados. Sus acuerdos se tomarán por mayoría simple. b) La Secretaría Técnica de la CONATT: es la instancia de coordinación y representación a nivel nacional y regional de la COMATT adscrita a la Dirección General de Migración y Extranjería.*

La Ley N° 8720 “Ley de Protección a Víctimas y Testigos y Demás Sujetos Intervinientes en el Proceso Penal”

La Ley N° 8720 “Ley de Protección a Víctimas y Testigos y Demás Sujetos Intervinientes en el Proceso Penal”, reformas y adición al Código Procesal y al Código Penal. Artículo 1. *Proteger los derechos de las víctimas, testigos y otros sujetos intervinientes en el proceso penal, así como regular las medidas de protección extraprocesales y su procedimiento. Artículo 6. Inciso f) indica como parte de las atribuciones de la Oficina de Atención a la Víctima del Delito del Ministerio Público, “Requerir, cuando lo amerite, a otras instituciones públicas los servicios para el cumplimiento de sus atribuciones; dichas instituciones deberán atenderlas en tiempo y en forma, guardando la reserva que el caso requiera, bajo pena de incurrir en responsabilidad”. Artículo 14. “La Víctima del Delito tendrá prioridad en la atención de sus necesidades de atención a la salud, o frente a trámites o gestiones en cualquier dependencia del Estado, relacionada con su condición”. Además, se indica que “Las autoridades públicas también están obligadas a colaborar con la Oficina de Atención y Protección a la Víctima del Delito, dándoles prioridad a sus solicitudes relacionadas con las medidas de protección o atención para la persona bajo protección, así como tomar las medidas para que exista confidencialidad respecto a la información relacionada con el cumplimiento de las funciones de esta ley”.*

La Ley N° 7576, “Ley de Justicia Penal Juvenil”.

La Ley N° 7576, “Ley de Justicia Penal Juvenil”. Artículo 1. *Serán sujetos de esta ley todas las personas que tengan una edad comprendida entre los doce años y menos de dieciocho años al momento de la comisión de un hecho tipificado como delito o contravención en el Código Penal o leyes especiales. Artículo 20. Los menores de edad tendrán derecho a que se les respeten su vida privada y la de su familia. Consecuentemente, se prohíbe divulgar la identidad de un menor de edad sometido a proceso. Artículo 121. a) Sanciones socio-educativas. b) Ordenes de orientación y supervisión. El Juez Penal Juvenil podrá imponer las siguientes órdenes de orientación y supervisión: entre otras. 4. Matricularse en un centro de educación formal o en*

otro cuyo objetivo sea enseñarle alguna profesión u oficio. Artículo 138, inciso d) Derecho a recibir los servicios de salud, educativos y sociales adecuados a su edad y condiciones y a que se los proporcionen en personas con la formación profesional requerida.

La Ley Nº 8460: Artículo 1º Sanciones reguladas por esta Ley Ejecución de las Sanciones Penales Juveniles

La Ley Nº 8460: Artículo 1º Sanciones reguladas por esta Ley. La presente Ley regula la ejecución y el cumplimiento de las sanciones previstas en la Ley de Justicia Penal Juvenil Nº 7576. Artículo 45. *La medida de matricularse en un centro educativo consiste en ordenarle, a la persona joven, que ingrese y permanezca en algún centro de estudio, de educación formal, vocacional o técnica. Artículo 46. Al imponer la medida socioeducativa de la obligación de matricularse en un centro educativo, el juez de sentencia deberá indicar el centro educativo formal, vocacional o técnico al que la persona joven deberá ingresar o el tipo alternativo de programa educativo que deberá seguir. En todo caso, se preferirán los centros educativos que se encuentren cerca del medio familiar y social de la persona joven. Artículo 48. Durante el transcurso de la sanción socioeducativa de matricularse en un centro educativo, los funcionarios de la Dirección General de Adaptación Social encargados del seguimiento de esta sanción deberán informar periódicamente, cada tres meses, al juez de ejecución de las sanciones sobre la evolución y el rendimiento académico de la persona joven en el centro de enseñanza o en el programa educativo en el que se encuentre matriculado. Para ello, el centro educativo deberá remitir informes periódicos del avance académico que reflejen los servicios de apoyo recibidos por el joven sancionado. Deberá considerarse que los problemas de rendimiento que puedan presentarse podrán ser por necesidades psicoeducativas específicas y no solo por aspectos económicos Artículo 77. La educación será un derecho y un deber de toda persona joven. ... “Asimismo, procurará, en los casos en que la educación formal no sea factible o conveniente, que la persona joven pueda recibir una educación técnica o prepararse para desempeñar algún oficio” ... “El INA tendrá una participación preponderante en la formación técnica. Para ello, desarrollará y ejecutará programas permanentes para la población penal juvenil, que correspondan a las necesidades de formación y capacitación requeridas y a las condiciones particulares que esta población presenta”*

Personas menores de edad con condición de migrante irregular

Protocolo de actuación de los y las funcionarias de la Dirección General de Migración y Extranjería, el Instituto Nacional de Aprendizaje y el Patronato Nacional de la Infancia (DGME – INA – PANI), para atender a las personas menores de edad estudiantes extranjeras, que requieren regularizar su situación migratoria.

Normativa Conexa: Ley Nº 8764 “Ley General de Migración y Extranjería”. *Objetivo: crear mecanismos de coordinación, así como herramientas, que dentro del marco del desarrollo del plan de trabajo conjunto entre la Dirección General de Migración y Extranjería, el PANI y el INA para atender personas menores de edad que estudian en el INA y requiere regularizar su situación migratoria. Población de Edad: 15 años – 17 años cumplidos. El INA es un facilitador de dicho trámite hasta la consecución del documento de identidad migratoria para extranjeros (DIMEX).*

Ley N° 9379 “Ley para la Promoción de la Autonomía Persona de las Personas con Discapacidad”.

Artículo 21.- *” En todo convenio se deberá garantizar que quienes sean asistentes personales tendrán que estar debidamente acreditados por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Los demás contenidos y la estructura del convenio se establecerán de conformidad con el reglamento de la presente ley.”*

Artículo 27.- *Formación y capacitación de asistentes personales El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) será el encargado de formar, capacitar y/o certificar a las personas asistentes personales; para esto deberá presupuestar los mecanismos y los recursos necesarios. Para la formulación del Programa de Formación y Capacitación de las Personas Asistentes Personales, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) contará con el criterio técnico especializado del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (Conapdis) y, en el caso de las personas menores de edad con discapacidad, cuando les sea aplicable, el Patronato Nacional de la Infancia (PANI) elaborará una ficha técnica de carácter vinculante. El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) podrá solicitar apoyo técnico a las organizaciones de personas con discapacidad, especializadas en el campo de la asistencia personal humana.*

Artículo 28.- *Certificación de las personas asistentes Las personas que podrán ofrecer el servicio de asistencia personal humana a las personas receptoras de la prestación económica, otorgada al amparo de la presente ley, serán únicamente aquellas certificadas por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).*

La Convención N° 169 de la OIT Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, ratificada por Costa Rica

La Convención N° 169 de la OIT Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, ratificada por Costa Rica. Artículo 21. Los miembros de los pueblos interesados deberán poder disponer de medios de formación profesional por lo menos iguales a los de los demás ciudadanos.

Artículo 22. 1) Deberán tomarse medidas para promover la participación voluntaria de miembros de los pueblos interesados en programas de formación profesional de aplicación general. 2) Cuando los programas de formación profesional de aplicación general existentes no respondan a las necesidades especiales de los pueblos interesados, los gobiernos deberán asegurar, con la participación de dichos pueblos, que se pongan a su disposición programas y medios especiales de formación. 3) Estos programas especiales de formación deberán basarse en el entorno económico, las condiciones sociales y culturales y las necesidades concretas de los pueblos interesados.

El Decreto No. 38140-RE-PLAN. Política Nacional para una Sociedad Libre de Racismo, Discriminación Racial y Xenofobia 2014 – 2025 y su Plan de Acción.

Artículo 2º. El presente Decreto será aplicable a la Administración Pública, constituida por los ministerios y sus dependencias. Sin perjuicio del principio de separación de poderes consagrado en la Constitución Política y el régimen de autonomía que corresponda de conformidad con las disposiciones legales y constitucionales pertinentes, los Poderes Legislativo y Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, sus dependencias y órganos auxiliares, Municipalidades, Universidades estatales y la Caja Costarricense de Seguro Social, Instituciones Autónomas, semiautónomas, empresas públicas, así como las empresas privadas que brindan servicios públicos, podrán aplicar la presente política nacional como marco de referencia para el fomento de una sociedad libre de racismo, discriminación racial y xenofobia.

Decreto Ejecutivo N° 39851 MEP-MTSS. Créase la Comisión Interinstitucional para la Implementación y Seguimiento del MNC-EFTP-CR.

Artículo 4º indica: La Comisión Interinstitucional tendrá como función esencial, servir como instancia de coordinación para la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones de la educación y formación técnica profesional de Costa Rica. En el marco de dicha competencia genérica, tendrá las siguientes funciones específicas:

- a. Designar las instituciones responsables para la autorización de los planes de estudio según los niveles de cualificación.*
- b. Coordinar con las instituciones responsables la implementación de los lineamientos para la autorización de los planes de estudio.*
- c. Coadyuvar en la determinación de las necesidades de formación para responder a la demanda del mercado.*
- d. Operacionalizar la metodología para la elaboración de las cualificaciones y las competencias asociadas para cada nivel técnico.*
- e. Construir y mantener actualizado el catálogo de las cualificaciones.*
- f. Promover la calidad en la educación y formación técnica profesional.*
- g. Asesorar a otras instituciones sobre la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones de la educación y formación técnica profesional de Costa Rica, en el contexto de sus respectivas competencias.*

**Decreto Ejecutivo N° 40874 MEP-MTSS. Reforma al
Decreto Ejecutivo N° 39851 MEP-MTSS del 08 de agosto del 2016.**

Artículo 1.- Refórmese los artículos 4, 5 y 6 del Decreto Ejecutivo N° 39851-MEP-MTSS del 08 de agosto del 2016, para que se lean de la siguiente manera:

Artículo 4º- La Comisión Interinstitucional tendrá como función esencial, servir como instancia de coordinación para la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones de la educación y formación técnica profesional de Costa Rica. En el marco de dicha competencia genérica, tendrá las siguientes funciones específicas:

- a) Promover la calidad de la educación y formación técnica profesional y fomentar una cultura de calidad en ese ámbito;*
- b) Definir los lineamientos y la coordinación para la implementación y seguimiento del Marco Nacional de Cualificaciones de la educación y formación técnico profesional de Costa Rica (MNC-EFTP-CR);*
- c) Establecer los lineamientos para la certificación de los estándares de cualificación y sus competencias asociadas;*
- d) Establecer los lineamientos para la acreditación de entes ejecutores de la EFTP;*
- e) Establecer los mecanismos de articulación entre las instituciones, de acuerdo con los niveles técnicos del MNC-EFTP-CR;*
- f) Establecer los equipos técnicos cuando estime necesario, para las diferentes modalidades del sistema EFTP-CR;*
- g) Establecer los lineamientos para la coordinación entre las instituciones e instancias responsables de la implementación y la incorporación de los estándares en el diseño curricular de la oferta de la EFTP;*

h) Designar las instituciones responsables de velar por el cumplimiento para que el diseño curricular de la oferta de la EFTP responda al estándar de cualificación, según los niveles es de cualificación correspondientes;

i) Garantizar la actualización periódica del catálogo nacional de las cualificaciones;

j) Promover la realización de estudios especializados con el fin de determinar las necesidades de formación que requiere el desarrollo del país;

k) Promover un sistema de información de acceso público, para la implementación y seguimiento del MNC-EFTP.

f) Divulgar y promover los beneficios de la EFTP a la sociedad civil.

m) Aprobar el Plan Estratégico, el Plan Operativo y el presupuesto anual del Sistema de la EFTP-CR.

Complementariamente al marco legal citado, para cumplir sus fines y objetivos, el INA debe acatar otras normativas, reglamentaciones y políticas atinentes. A su vez, como parte del marco doctrinario y estratégico, formula su misión, visión, políticas y valores, que evolucionan según los cambios en las necesidades y requerimientos productivos de los diferentes sectores; por tanto, en la aplicación de este Modelo se deben tomar en cuenta estos postulados.



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS DEL MODELO



Llave del Progreso

Instituto
Nacional de
Aprendizaje

CAPÍTULO II FUNDAMENTOS DEL MODELO

2.1. Posición Epistemológica

La Real Academia Española define epistemología como “Teoría de los fundamentos y métodos del conocimiento científico.”

Con base en esta definición, la posición epistemológica adoptada para la formulación de este Modelo, se nutre de las fuentes filosóficas, fundamentos del currículo, fuentes del currículo y enfoque curricular basado en competencias descritas a continuación:

2.1.1. Fuentes filosóficas

Las fuentes filosóficas definen principios y valores que sustentan el paradigma desde donde se desarrolla un sistema o subsistema educativo y determinan sus fuentes y enfoques curriculares.

En este particular, el Consejo Superior de Educación, según acuerdo 02-64-2017 del 13 de noviembre, aprueba la Política Educativa 2017: **La persona: centro del proceso educativo y sujeto transformador de la sociedad**, en la cual establece los paradigmas descritos a continuación:

- **El Paradigma de la Complejidad:** Plantea que el ser humano es un ser auto-organizado y auto-referente, es decir que tiene conciencia de sí y de su entorno. Su existencia cobra sentido dentro de un ecosistema natural-social-familiar y como parte de la sociedad. En cuanto a la adquisición de conocimiento, este paradigma toma en cuenta que las personas estudiantes se desarrollan en un ecosistema bionatural (que se refiere al carácter biológico del conocimiento en cuanto a formas cerebrales y modos de aprendizaje)¹ y en un ecosistema social que condiciona la adquisición del conocimiento. El ser humano se caracteriza por tener autonomía e individualidad, establecer relaciones con el ambiente, poseer aptitudes para aprender, inventiva, creatividad, capacidad de integrar información del mundo natural y social y la facultad de tomar decisiones. En el ámbito educativo, el paradigma de la complejidad permite ampliar el horizonte de formación, pues considera que la acción humana, por sus características, es esencialmente incierta, llena de eventos imprevisibles, que requieren que la persona estudiante desarrolle la inventiva y proponga nuevas estrategias para abordar una realidad que cambia a diario.

¹ Como máquina compleja, el cerebro entabla la comunicación de la persona con el universo, a través de la red nerviosa y a partir de los estímulos captados por las terminales sensoriales, que accionan diversas conexiones neuronales e interconectan distintos sectores cerebrales.

- **El Humanismo:** Se orienta hacia el crecimiento personal y por lo tanto aprecia la experiencia de la persona estudiante incluyendo sus aspectos emocionales. Cada persona se considera responsable de su vida y de su autorrealización. La educación, en consecuencia, está centrada en la persona, de manera que sea ella misma evaluadora y guía de su propia experiencia, a través del significado que adquiere su proceso de aprendizaje. Cada persona es única, diferente; con iniciativa, con necesidades personales de crecer, con potencialidad para desarrollar actividades y solucionar problemas creativamente.
- **El Constructivismo social:** Propone el desarrollo máximo y multifacético de las capacidades e intereses de las personas estudiantes. El propósito se cumple cuando se considera el aprendizaje en el contexto de una sociedad, tomando en cuenta las experiencias previas y las propias estructuras mentales de la persona que participa en los procesos de construcción de los saberes. Esto se da en una interacción entre el nivel mental interno y el intercambio social. Es parte y producto de la actividad humana en el contexto social y cultural donde se desarrolla la persona. Considera que estos procesos se dan en asocio con comunidades de aprendizaje², dado que el conocimiento es también una experiencia compartida.
- **El racionalismo:** Se sustenta en la razón y en las verdades objetivas como principios para el desarrollo del conocimiento válido, ha sido fundamental en la conceptualización de las políticas educativas costarricenses.

² Proyecto de transformación social y cultural de un centro educativo y de su entorno basado en el aprendizaje dialógico y la participación de la comunidad.

2.1.2. Fundamentos del currículo

Según Bolaños & Molina (2008, p.72), la psicología, la filosofía, la sociología y la antropología han contribuido a la sistematización de los aportes provenientes de las fuentes curriculares, por lo que se les denomina fundamentos del currículo.

Estas cuatro disciplinas, en cuanto a su formulación, han sido adaptadas para la formulación del presente Modelo, según se indica a continuación:

- **Filosofía.** Se expresa en torno a la concepción del tipo de persona que se requiere formar, en función de tres dimensiones: el ser humano como ser cultural, como ser histórico y como ser social.
- **Psicología.** Explica la naturaleza para comprender y propiciar el proceso de enseñanza y aprendizaje de cada persona. Aporta elementos para fundamentar el conocimiento de la persona participante en sus características particulares, en la forma de enfrentar el proceso de aprendizaje y en la manera como interactúa en diversos grupos y situaciones. Permite analizar a la persona como una unidad biopsicosocial en los aspectos cognoscitivos, afectivos y psicomotores en las diferentes etapas de desarrollo.
- **Sociología.** Asume que toda discusión debe ser considerada en torno al aspecto social, pues sistematiza principios que permiten comprender los aportes del contexto sociocultural y las relaciones que se establecen entre las demandas sociales y el proceso curricular. Estos aportes son esenciales para fundamentar el currículo, debido a que siempre se desarrolla en un grupo social determinado.
- **Antropología.** Estudia el sentido de la vida, analiza al ser humano en el marco de la sociedad a la que pertenece, como hacedor de cultura y, al mismo tiempo, como producto de ésta. Todos los comportamientos de la persona deben comprenderse y valorarse de acuerdo con el grupo al que pertenece, lo cual conlleva a que la acción educativa debe adecuarse a las características culturales de los grupos en el que se desarrollan o bien tomarlas en cuenta para generar cambios que favorezcan el desarrollo humano sostenible.

2.1.3. Fuentes del currículo

Según Bolaños & Molina (2008, p.69) estas fuentes aportan la información requerida para su incorporación en contenidos curriculares. Considera elementos de cultura sistematizada y cotidiana, así como las necesidades y expectativas sociales e intereses de las personas de forma individual y de la sociedad en su conjunto.

Con base en lo anterior, las fuentes que sustentan el currículo para Formación Profesional son:

- **El contexto.** Entre ellos, el político, social, económico y cultural los cuales proporcionan información relacionada con los requerimientos de la sociedad. Establece lo que se debe incorporar o modificar dentro de la Formación Profesional, lo cual está determinado por las inversiones nacionales e internacionales, los sectores productivos demandantes de servicios de Formación Profesional, entre otros.
- **Las áreas del saber.** Suministran el contenido, entre ellos los datos, hechos, conceptos, principios, habilidades, destrezas, procedimientos, actitudes y valores, que permiten estimular potencialidades orientadas hacia el desarrollo de competencias.
- **La población estudiantil.** Provee información relacionada con su cultura, valores, gustos y necesidades, lo que permite la planificación curricular en donde se deriva la selección de objetivos, contenidos y secuencias de aprendizaje, según sus intereses y necesidades.

2.1.4. Enfoque curricular basado en Competencias

Los enfoques curriculares, según Bolaños & Molina (2008, p.91) *“constituyen el énfasis teórico que se adopta en un sistema o subsistema educativo para caracterizar y organizar sus elementos curriculares.”*

Con base en sus finalidades, la Formación Profesional que desarrolla el INA emplea el enfoque basado en competencias, el cual vincula al sector educativo con el sector productivo, coadyuvando con ello a la empleabilidad de las personas y el incremento de la competitividad.

Este enfoque obedece a la necesidad de integrar el conocimiento, capacidades y acciones que permitan una formación integral, desempeños satisfactorios y se sustenta en las fuentes y fundamentos filosóficos y curriculares, anteriormente señalados.

Además, considera dos enfoques curriculares: Tecnológico y Socio-re constructorista; el primero propicia el desarrollo de capacidades cognoscitivas y procedimentales y el segundo la incorporación de las actitudes y valores deseables en el entorno productivo y social en que se desenvuelve la persona egresada.

Aunque existen múltiples conceptos relacionados con las competencias, se puede decir que son el conjunto de capacidades cognoscitivas (Saber), procedimentales (Hacer), actitudinales (Ser), y la interacción con del ecosistema (Convivir), demostradas en situaciones del ámbito productivo que se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos. En otras palabras, es la capacidad que una persona posee para desempeñar una actividad productiva en escenarios laborales, para lo cual emplea diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados.

Las competencias se pueden conceptuar como funciones complejas que las personas ponen en acción- creación, para resolver problemas y realizar actividades (de la vida cotidiana y del contexto laboral), aportando a la construcción y transformación de la realidad, para lo cual integran el hacer, saber, ser y convivir, considerando los requerimientos del entorno, las necesidades personales y los procesos de incertidumbre, con autonomía intelectual, conciencia crítica, creatividad y espíritu de reto, asumiendo las consecuencias de los actos y buscando el bienestar humano.

El pensamiento complejo consiste en una nueva racionalidad en el abordaje del mundo y del ser humano, donde se entretajan las partes y elementos para comprender los procesos en su interrelación, recursividad, organización, diferencia, oposición y complementación, dentro de los factores de orden y de incertidumbre (Morin, 2000).

Por ello, la competencia se demuestra a través de los desempeños de una persona, los cuales son observables y medibles, por tanto, evaluables. Las competencias se visualizan, actualizan y desarrollan a través de desempeños o realizaciones en los distintos campos de la acción humana.

2.1.4.1. Transversalidad

Con el propósito de lograr una Formación Profesional integral, se incorporan en el currículo, temáticas denominadas transversales. Para tal efecto, el Ministerio de Educación Pública (2004) define transversalidad como:

“Enfoque pedagógico que aprovecha las oportunidades que ofrece el currículo, incorporando en los procesos de diseño, desarrollo, evaluación y administración curricular, determinados aprendizajes para la vida, integradores y significativos, dirigidos al mejoramiento de la calidad de vida individual y social. Es de carácter holístico, axiológico, interdisciplinario y contextualizado. (p.2)”

Para extender la interpretación del concepto de transversalidad y a partir de la explicación proporcionada en el citado documento del MEP, a continuación, se amplían elementos que lo integran, los cuales han sido adaptados para la formulación del presente Modelo, a partir de definiciones tomadas del diccionario de la Real Academia Española (RAE), en su versión digital:

Holismo. Visualiza la educación como un todo integrado, donde convergen múltiples elementos que se interrelacionan.

Axiología. Hace referencia a los valores y define prioridades para la formación del estudiantado en función de los objetivos propuestos.

Interdisciplinario. Se desarrolla con el aporte coordinado de diversas disciplinas.

Contexto. Toma en cuenta el entorno físico o de situación, ya sea político, histórico, cultural o de cualquier otra índole, donde se desarrollan los procesos educativos.”



CAPÍTULO III

DESCRIPCIÓN DEL MODELO



Llave del Progreso

Instituto
Nacional de
Aprendizaje

3.2. Descripción de elementos del Modelo

Según la ilustración 2, el Modelo comprende la relación de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional, los cuatro procesos de desarrollo curricular, las dimensiones de las competencias, la posición epistemológica y la vigilancia estratégica; y se caracteriza por ser oportuno, innovador, sistemático, sistémico y flexible.

A continuación, se describe el concepto de proceso, para posteriormente detallar en cada uno de los que integran el Modelo, asimismo se describe la vigilancia estratégica; los otros elementos ya fueron desarrollados en el capítulo I y II de este documento.

Un proceso se caracteriza por tener entradas, salidas y productos intermedios, que se constituyen en insumos para los procesos siguientes.

Los insumos (o entradas) se refieren a toda información disponible para el uso y el desarrollo de la Formación Profesional, dentro de la que se considera el marco legal y epistemológico que rige a la institución, la configuración de los Sectores, la clasificación de los campos de la Educación de la CINE y campos oferta del MNC-EFTP-CR. Asimismo, los resultados de la Vigilancia Estratégica pueden señalarse también como insumos para el diseño curricular.

Los productos (salidas) se refieren a los resultados de cada uno de los procesos del Modelo. La realimentación es la estrategia para mantener vigentes y actualizados los procesos del Modelo.

Los procesos que incluye el Modelo son: Investigación, Diseño curricular, Administración curricular y Evaluación curricular. Los procesos en el INA se operacionalizan mediante la vigilancia estratégica, por lo que a continuación se detalla su conceptualización y su aplicación.

3.2.1. Vigilancia Estratégica

La vigilancia estratégica se conceptualiza para el INA, como la observación, captación y análisis de la información recolectada del entorno nacional o internacional, que permita la valoración del conocimiento hacia la toma de decisiones relacionadas con la investigación, el diseño, la administración y la evaluación curricular.

La vigilancia estratégica debe ser sistematizada mediante el uso de una metodología que permita su seguimiento y su explotación regular. La sistematización establece un ordenamiento de la información, bajo ciertos parámetros, que tiene como objetivo permitir obtener los mejores resultados posibles y disponer de los mismos en un futuro.

Los resultados sistematizados de la vigilancia estratégica pueden obtenerse a partir de:

- Análisis de fuentes de información como leyes, decretos, políticas, programas gubernamentales e institucionales, estudios de mercado, intereses de cámaras empresariales, colegios profesionales, comités de enlace y regionales, así como información de mesas empresariales, estudios de instituciones y organizaciones educativas, o bien requerimientos de inversión nacional o extranjera, entre otros.
- Análisis de los resultados de diagnósticos técnicos, investigaciones aplicadas, monitoreo del entorno sobre aspectos críticos, investigaciones de desarrollo e innovación, evaluaciones curriculares, entre otros.

Estos permiten:

- Captar necesidades emergentes en el mercado y tomar decisiones sobre el desarrollo de una investigación cuantitativa y/o cualitativa más detallada, que permita detectar los requerimientos en Formación Profesional.
- Diseñar SCFP en atención a la demanda, que sean eficientes, eficaces y de impacto.
- Emplear estándares de cualificación o normas técnicas, así como diseños y productos curriculares elaborados por entes externos.
- Establecer estrategias para la administración de la oferta según necesidades.
- Determinar las necesidades de evaluación curricular.
- En todos los casos, debe aplicarse la normativa nacional e institucional vinculante.

Tal como se muestra en la ilustración 2, la Vigilancia Estratégica tiene como base el marco legal y epistemológico, la configuración de Sectores, los Campos de la Educación (CINE) y los Campos oferta educativa (MNC-EFTP-CR).

Marco legal y epistemológico

El marco legal establece y delimita la normativa que regula el quehacer de la institución y el epistemológico establece la posición que fundamenta este Modelo y su desarrollo. El detalle de ambos componentes se incluyó en los anteriores capítulos I y II.

Configuración de Sectores

La configuración responde al ordenamiento institucional de los clasificadores nacionales e internacionales, para facilitar la administración de SCFP innovadores, oportunos, sistémicos, sistemáticos, pertinentes y flexibles.

Campos de la Educación

Los Campos de la Educación de la CINE están estructurados en diez Campos Amplios, veintidós Campos Específicos y aproximadamente, ochenta Campos Detallados. La oferta de los programas educativos se alinearán a la codificación de la CINE, según los campos que correspondan.

Campos oferta educativa (MNC-EFTP-CR)

En el MNC-EFTP-CR se estructuró el Campo de la Oferta Educativa, que a su vez contiene dos campos: Campo Profesión y Campo Cualificación, estos completan la codificación de programas educativos señalada en el párrafo anterior. Los programas educativos y su codificación, están directamente relacionados con un estándar de cualificación.

3.2.2. Descripción de los procesos del Modelo Curricular de la Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje.

A. Investigación

La investigación es un proceso sistemático, planificado y controlado, que permite generar conocimientos para la toma de decisiones acerca del comportamiento del mercado laboral, las posibilidades de innovación-competitividad, la atención de las necesidades de capacitación y formación actuales y futuras de los sectores productivos.

Para identificar las necesidades de capacitación y Formación Profesional, se requiere investigar tanto elementos cuantitativos, como cualitativos, además, realizar investigaciones en atención a necesidades específicas.

La investigación cualitativa se establece a partir de los Campos de la Educación (CINE). La investigación cuantitativa influye en las decisiones y orientaciones del quehacer institucional hacia la atención de la demanda, además, es un insumo para el establecimiento de las políticas institucionales y orienta la investigación cualitativa.

La investigación cualitativa toma como referencia los Campos de la CINE y se deben realizar a través de estudios del trabajo que permitan establecer las necesidades de las competencias asociadas a las ocupaciones en estudio.

La investigación puede utilizar como fuentes de información los resultados sistematizados de la vigilancia estratégica: leyes, decretos, políticas, programas gubernamentales e institucionales, estudios de mercado, intereses de cámaras empresariales, colegios profesionales, comités de enlace y regionales, así como información de mesas empresariales, estudios de instituciones y organizaciones educativas, o bien requerimientos de inversión nacional o extranjera, entre otros.

Del proceso de investigación se obtiene resultados para la toma de decisiones relacionada con:

- Demanda de cualificaciones (estándares de cualificación)
- Diseño curricular
- Administración curricular
- Reconversión y actualización del personal docente
- Requerimientos de nuevo personal docente
- Requerimientos de infraestructura, equipamiento y recursos didácticos
- Otros.

Para establecer la demanda de Formación Profesional en el INA, la investigación puede comprender la ejecución de:

- Estudios cuantitativos de demanda, estudios de prospección
- Estudios cualitativos, como estudios del trabajo
- Resultados sistematizados de la vigilancia estratégica

B. Diseño Curricular

El diseño curricular concreta metodológicamente las acciones mediante criterios técnico-docentes para satisfacer las necesidades de la Formación Profesional, a través de la oferta de Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP). Es un proceso mediante el cual se traducen las necesidades detectadas, en productos curriculares.

Para la elaboración de normativas para el diseño curricular, se emplea como referente la metodología establecida por la Red de Institutos de Formación Profesional (REDIFP).

En la tabla siguiente, se incluyen los SCFP del INA, el nombre de los productos curriculares mediante los cuales se imparten, así como los que requieren de un Estándar de Cualificación (EC) y los que otorgan un Nivel de Cualificación (NC).

Servicios	Producto curricular requerido	Alineando un EC		Otorga NC	
		SI	NO	SI	NO
Formación	Programa Educativo	X		X	
	Programa de Habilitación	X			X
Certificación por Competencias	Pruebas de certificación*	X		X	
Capacitación	Curso**	-	-		X
	Asistencia técnica**	-	-		X
	Acompañamiento Empresarial (SBD)**	-	-		X

Notas:

*Refiérase al párrafo de Certificación por competencias.

** Los productos curriculares de capacitación pueden estar asociados a los resultados de aprendizaje establecidos para cada una de las competencias específicas de un Estándar de Cualificación.

Seguidamente se describen:

Formación.

Servicio orientado a desarrollar, de manera integral, las competencias requeridas por una persona para desempeñarse en una ocupación. Este servicio, el cual se concreta mediante programas educativos, según se requiera, otorga alguno de los niveles de cualificación, siempre y cuando se cumplan los parámetros y requisitos establecidos. El programa educativo está conformado por módulos.

El insumo indispensable para el diseño curricular de programas educativos, lo constituye el Estándar de Cualificación (EC).

Mediante este servicio se desarrolla una Formación Profesional Integral, la cual se concibe como:

Proceso mediante el cual la persona adquiere y desarrolla de manera permanente conocimientos, destrezas y aptitudes e identifica, genera y asume valores y actitudes para su realización humana y su participación activa en el trabajo productivo y en la toma de decisiones sociales.¹

Los servicios de Formación son los siguientes:

- **Programa Educativo:** Servicio que obedece a un Estándar de Cualificación y otorga un nivel de cualificación, según lo establecido en el MNC-EFTP-CR.
- **Programa de Habilitación:** Servicio dirigido al desarrollo de una competencia específica, requerida por una persona para incorporarse a corto plazo en el mercado laboral. Este servicio, requiere el diseño de un programa de habilitación a partir de las competencias específicas establecidas en el Estándar de Cualificación y debe tener empleabilidad en el mercado laboral. El diseño de este servicio puede resumirse en la adopción de los módulos asociados a la misma competencia específica, sin embargo, la persona podría continuar con su formación para obtener un nivel de cualificación, por lo que es importante que los programas de habilitación respondan a nombre de la competencia específica.

Certificación de competencias:

Servicio dirigido a reconocer oficialmente las competencias que posee una persona en una ocupación, indistintamente de la forma como las haya adquirido.

Mediante este servicio la persona que se haya certificado en todas las competencias específicas derivadas del Estándar de Cualificación, tiene la oportunidad de optar por el nivel de cualificación que éste otorga; siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos.

Caso contrario, la persona podrá optar por un reconocimiento de la competencia específica evaluada, sin que esto signifique un nivel de cualificación.

Capacitación:

Servicio orientado hacia el mejoramiento, complementación y especialización de las capacidades requeridas para mejorar el desempeño laboral de una persona. La demanda de estos servicios puede detectarse mediante diversas herramientas de investigación, generales o específicas.

Este servicio no otorga ningún nivel de cualificación y se ejecuta mediante:

- **Cursos:** Servicio dirigido a la actualización o complementación de las competencias laborales, como a la especialización requerida por las personas laboralmente activas, aunque también pueden dirigirse a personas que no se encuentran laborando y requirieren de la citada actualización o complementación. Los cursos pueden estar asociado a los resultados de aprendizaje establecidos para cada una de las competencias específicas de un Estándar de Cualificación.

¹ Dirección de Formación Profesional Integral del SENA, 2013. (p.15)

- **Asistencias técnicas:** Servicio dirigido a personas que laboran en organizaciones de diversa naturaleza, con el fin de dotarles de herramientas para la solución de problemas específicos que, a su vez, les permita mejorar o incrementar la innovación, productividad y calidad de los servicios y productos que desarrollan.

El servicio puede estar asociado a los resultados de aprendizaje establecidos para cada una de las competencias específicas de un Estándar de Cualificación.

- **Acompañamiento Empresarial (SBD):** Servicio que incluye la capacitación, la asistencia técnica y el apoyo empresarial como ejes transversales en cualquiera de las etapas del ciclo de vida de los proyectos empresariales y que requieren apoyo para mejorar su competitividad y sostenibilidad, además de la atención dirigida a los beneficiarios y sectores prioritarios del Sistema de Banca para el Desarrollo. (Fuente: Referencia Artículo 41 inciso a y modificación al Artículo No. 3, con inciso j) Ley Orgánica del INA, según Artículo 57 de la Ley 9274.

Adicional a la oferta permanente de SCFP, el INA desarrolla **Actividades de Transferencia**, orientadas a la transmisión del saber hacer de conocimientos de índole social, económico, cultural, científicos y/o tecnológicos. Se puede ejecutar mediante proyectos, eventos, ferias, congresos, competencias técnicas según disciplina, entre otras estrategias.

Este tipo de actividades no otorgan titulación o certificación oficial, sin embargo, para efectos estadísticos, la participación de las personas requiere ser registrada.

Modalidades

Los SCFP que ofrece el INA se ejecutan a través de modalidades, las cuales responden a las diferentes estrategias de acción adoptadas por las instituciones para responder a las necesidades de Formación Profesional. Estas estrategias se fundamentan en el medio maestro, el lugar donde se llevan a cabo y el procedimiento para realizarlas.

Las modalidades asumidas por la Institución son: Presencial, No Presencial y Mixta. El diseño de los servicios contempla las necesidades curriculares según la modalidad. A continuación, se describe cada una:

- **Presencial:** Modalidad mediante la cual se imparten servicios en forma presencial, sin dejar de lado la utilización de estrategias que incluyan TIC, tanto en los Centros del INA como en organizaciones de diversa naturaleza que cumplen las condiciones establecidas para su ejecución.
- **No presencial:** Modalidad que emplea principalmente metodologías basadas en tecnologías de información y comunicación. Es una opción educativa necesaria y viable, para dar una respuesta a las exigencias sobre nuevas formas de comunicación para el desarrollo y evolución de la sociedad contemporánea, con el fin de acelerar el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje.
- **Mixta:** Modalidad que emplea ambientes híbridos provocando aprendizajes ensanchados, a partir de interacciones virtuales y tradicionales, en los cuales las estrategias metodológicas

utilizadas en la formación presencial se transforman para apropiarse y fundirse dando como resulta una gestión del conocimiento que facilita los procesos de transferencia de conocimientos y experiencias; además, se adaptan a las condiciones y los requerimientos de tiempo y espacio, tan importantes en el mundo actual.

Niveles de cualificación

Los niveles de cualificación representan una amplia gama de posibilidades que permitirán a las personas obtener una cualificación reconocida y por tanto, les permitirá la incorporación al entorno laboral, de forma tal que se satisfagan las necesidades de capital humano demandadas por los sectores productivos y con ello contribuir con la competitividad del país. Para efectos de ubicar los niveles de cualificación y sus descriptores, se debe consultar el documento del MNC-EFTP-CR.

Cada nivel de cualificación corresponde a una jerarquización que se establece a partir del MNC-EFTP-CR; de tal manera que algunos de los servicios de formación del Instituto Nacional de Aprendizaje se encuentren bajo una estructura reconocida nacionalmente, que norma las cualificaciones y permite relacionarlas a partir de un conjunto de criterios técnicos, que orienta la clasificación de las ocupaciones y empleos asociados y facilita la movilidad de las personas en los diferentes niveles, de acuerdo con la dinámica del mercado laboral.

C. Administración Curricular

Proceso que incluye la planificación y ejecución de los SCFP dirigidos a satisfacer la demanda de las partes interesadas. Comprende la planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos, financieros, materiales, tecnológicos y del conocimiento de la organización.

El proceso de Administración Curricular se realiza de manera coordinada entre los diversos actores, con el propósito de concretar la ejecución de SCFP oportunos, flexibles y pertinentes. Tiene como insumo la oferta diseñada y adoptada por el INA, así como las solicitudes realizadas por las partes interesadas, es así como se vinculan, el proceso de Diseño y Administración Curricular.

Este proceso se desarrolla mediante dos actividades: planificación y ejecución.

Planificación institucional para la ejecución de los SCFP, los Planes Regionales y Planes Territoriales.

Consiste en realizar el Plan Anual de Servicios (en adelante PASER), priorizando el cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico, Plan Operativo, directrices y lineamientos institucionales, así como la atención de la demanda detectada. El PASER comprende la planificación de programas educativos, programas de habilitación, pruebas de certificación, cursos y asistencias técnicas, en atención a la demanda detectada por parte del INA y entidades reconocidas en el Sistema Nacional de Formación Profesional.

Las actividades complementarias no se incluyen en el PASER como parte de la planificación, sin embargo, las unidades que requieren de su ejecución, son responsables de gestionar la logística necesaria para realizarlas.

La oferta de programas educativos se planifica en ciclos preestablecidos: trimestral, cuatrimestral, semestral y anual, además, se considera su ejecución en horarios diurnos, mixtos y nocturnos y en las diversas modalidades.

Como parte del proceso de administración del PASER, durante el año se realizan inclusiones, modificaciones o eliminaciones según las necesidades emergentes de los sectores territoriales y regionales, con el fin de dar una atención oportuna.

Por tanto, la planificación responde a la demanda identificada territorial y regional e implica un proceso previo de divulgación de la oferta de los SCFP; asociadas a un proceso de matrícula previo al inicio del SCFP.

Para la generación del PASER se requiere de diversos insumos, en primera instancia en los resultados del proceso de investigación, también debe sustentarse en información como:

- Aspectos demográficos
- Áreas estratégicas del desarrollo cantonal, territoriales y regionales.
- Actividades económico-productivas de las regionales, territorios o cantones.
- Sectores de mayor presencia en los cantones territoriales y regionales
- Índices de desarrollo cantonal-municipal
- Aspectos de oferta-demanda laboral establecidos por las partes interesadas.

Además, debe considerar:

- Marco jurídico y normativo de la institución
- Servicios que ofrece la institución
- Estructura organizacional
- Recurso humano
- Capacidad instalada
- Presupuesto

Ejecución de los SCFP

La ejecución de la oferta de programas educativos se realiza en los ciclos establecidos: trimestral, cuatrimestral, semestral y anual.

Elementos Relevantes en la Ejecución de los SCFP

Orientación Vocacional. Para la selección de personas participantes de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP), ayuda a las personas a elegir un tipo de formación profesional de acuerdo con sus aptitudes, capacidades, intereses y las oportunidades de empleo, con el fin de facilitar su adecuación y adaptación a la formación profesional, de desarrollar sus potencialidades y prepararlo para la vida profesional. Es un proceso planificado y coordinado de las actividades para la orientación vocacional de las personas participantes en los programas educativos, cumpliendo con los principios:

- **Legalidad.** Toda actuación debe considerar la observancia y respeto al ordenamiento jurídico vigente.
- **Igualdad de oportunidades.** Reconoce y valida la diversidad de las personas
- **Cientificidad.** Se fundamenta en metodologías e instrumentos científicos validados, para obtener información de las personas candidatas durante el proceso de selección. Legalidad. Toda actuación debe considerar la observancia y respeto al ordenamiento jurídico vigente. Igualdad de oportunidades. Reconoce y valida la diversidad de las personas candidatas.
- **Respeto a la dignidad de la persona humana.** Tiene como principio el respeto a las creencias, valores, filiación política, origen, identidad sexual, orientación sexual, identidad y expresión de género, entre otros.
- **Confiabilidad.** Ofrece seguridad, se rige por normativas institucionales, es estandarizado y se documenta oficialmente.
- **Confidencialidad.** Implica la obligatoriedad de salvaguardar las pruebas de ingreso, el material utilizado en la aplicación y la información facilitada por las personas candidatas, mediante las diferentes técnicas empleadas en el proceso.
- **Integral.** Considera a la persona candidata, en su área física, cognitiva, emocional, social, cultural, familiar, vocacional y laboral.
 - **Sistémico.** Todos los elementos del proceso se interrelacionan entre sí de manera funcional y son interdependientes de conformidad con las normas para propiciar la toma de decisiones.
 - **Flexible.** Disponibilidad de adaptarse y responder a los requerimientos de los diferentes Sectores y Subsectores de formación.
 - **Objetivo.** Se fundamenta en parámetros generales y específicos de selección, definidos con base a estudios de confiabilidad y validez.

- **Accesible.** Considera la diversidad de las personas candidatas de ingreso y procura garantizar oportunidades de acceso y participación.
- **Incluyente.** No se discrimina la participación de persona alguna.
- **Estructurado:** Sus componentes se desarrollan en forma secuencial y lógica.

Los programas educativos contemplan una **práctica en la empresa** que enfrenta a la persona participante con el entorno laboral, en el que aplica las competencias en las que ha sido formada. Solamente pueden cursarla quienes hayan aprobado los módulos que conforman el programa educativo respectivo.

Las pautas técnico–administrativas para la gestión de la práctica en la empresa se definen en el diseño curricular, para lo cual la institución establece:

- Para el nivel técnico 3 se estipulan 320 horas en todos los programas.
- Para el nivel técnico 2, siempre que sea terminal, se estipulan 184 horas.
- Para el nivel técnico 1 no aplica la práctica supervisada.

Su formalización se realiza mediante un acuerdo o contrato de práctica didáctica supervisada, el cual debe estar firmado entre el INA y la empresa.

Los programas de habilitación, cursos y asistencias técnicas, se ejecutarán considerando las solicitudes recibidas durante un plazo establecido por la institución y la disponibilidad de recursos.

Las pruebas de suficiencia se llevarán a cabo, antes del inicio de los programas educativos correspondientes, previa recepción de solicitudes.

Por su parte, la evaluación para la certificación de competencias se ejecutará según la planificación, en períodos establecidos y en el lugar de trabajo de la persona solicitante; en casos excepcionales y siempre que se tenga la infraestructura en la institución, se aplicará en las instalaciones del INA.

Los SCFP se deben desarrollar en horarios diurnos, mixtos y nocturnos y en modalidad presencial, no presencial y mixta.

Otros elementos relevantes a considerar dentro de la ejecución de los SCFP son: el recurso docente, infraestructura y equipamiento, registro y titulación/emisión de certificados. Seguidamente, se detalla cada uno:

Recurso docente

La oferta de formación y capacitación debe estar respaldada por un cuerpo docente con formación académica y experiencia atinente a la cualificación y a su nivel.

El INA realiza el proceso de reclutamiento y selección de personal por competencias en forma efectiva, es decir debe ser eficaz y eficiente para contar con recurso humano que coadyuve a lograr la misión, visión y objetivos de la institución.

En este particular, la administración del INA establece los procesos, procedimientos, mecanismos o sistemas que contribuyan al aseguramiento de la calidad, tanto en proceso de reclutamiento y selección del personal que se contrata, como en el mantenimiento de procesos de capacitación permanente para el personal docente del INA. Asimismo, puede gestionar convenios que faciliten el desarrollo de las habilidades técnicas y docentes requeridas para la ejecución exitosa de los SCFP.

Al seleccionar en forma correcta al personal que se contrata y ofrecerle capacitación permanente, provee al INA de personas con las calificaciones adecuadas para su funcionamiento, se señalan algunos otros beneficios:

- Optimización del tiempo de capacitación.
- Reducción del tiempo de adaptación a la organización
- Aumento de la productividad y eficiencia
- Personas más satisfechas con su trabajo
- Se favorece la permanencia en la empresa
- Se garantiza la calidad en los servicios que imparte la institución
- Personal docente: motivado, actualizado, organizado y movilizable a cada necesidad detectada

Infraestructura y equipamiento

La infraestructura para la ejecución de los SCFP responde a los requerimientos planteados en el diseño curricular. El ambiente de aprendizaje garantiza puestos de estudio y de trabajo con las condiciones mínimas requeridas.

Los Centros de Formación administran la oferta de SCFP de tal forma que respondan a las especificidades económicas y sociales de la región, con el propósito de impulsar el desarrollo de actividades económicas que mejoren las condiciones de vida de la población atendida en su ámbito de acción.

En procura de una administración eficiente y eficaz, se establecen Centros de Formación para la formación y la capacitación y Centros de Desarrollo Tecnológico para la innovación y desarrollo de proyectos en función de la oferta, de manera que procuren su pertinencia con el desarrollo de servicios por sí mismos o con alianzas con el sector privado y otras instituciones, mediante estrategias de transferencia tecnológica, asistencia técnica o investigación aplicada.

El equipamiento es determinante en la calidad de la ejecución de los SCFP, razón por la cual, se describe con detalle en los productos curriculares respectivos según el tipo de SCFP. La administración da seguimiento continuo al estado y vigencia del equipo, mobiliario y herramientas, para la toma oportuna de decisiones en relación con la inclusión, exclusión y mantenimiento de los mismos, velando por una respuesta justo a tiempo que garantice el desarrollo exitoso de los SCFP.

El equipamiento de los Centros de Desarrollo Tecnológico responde a proyectos de interés nacional e institucional. Pueden gestionarse convenios con otras instituciones y la empresa privada, de manera que se tenga acceso a tecnología reciente e innovadora que permita a nivel institucional orientar la oferta de SCFP.

Registro

Cuando así corresponda, el registro de los datos sobre la emisión de diplomas, debe ser congruente con la cualificación y su código, según lo establecido en el Catálogo de Cualificaciones de la EFTP-CR, lo que permite la comparabilidad nacional e internacional de las estadísticas.

Los certificados de programas de habilitación y certificación de competencias, se registran con un código asociado a la competencia específica del Estándar de Cualificación que corresponda.

Los cursos y Asistencias técnicas que responden a una actualización y/o especialización se registrarán con un código según lo establecido por la institución.

El expediente académico de cada persona estudiante debe estar debidamente documentado, registrado y resguardado.

Titulación/emisión de certificados

La titulación en la EFTP está asociada con la responsabilidad de las organizaciones educativas en la emisión de diplomas² a las personas egresadas de los diferentes niveles establecidos en el MNC-EFTP-CR. Estas titulaciones deben responder al marco legal que faculta a las instituciones u organizaciones educativas, el cual contempla la Formación Profesional, Educación Técnica y la Educación Superior. Al INA le corresponde la titulación de los niveles de cualificación técnico 1, técnico 2 y técnico 3.

El diploma de los programas educativos debe contener como mínimo:

- Nombre de la institución u organización educativa.
- Nombre completo de la persona a la que se le extiende el documento.
- Número de cédula de identidad.
- Nombre de la cualificación según lo establece el Catálogo de Cualificaciones de la EFTP-CR.
- Nivel de cualificación.
- Número de horas del Programa Educativo.
- Fecha en que se emite el diploma.
- Datos del registro (tomo, folio y asiento)

2 *Diploma es el documento extendido por una institución u organización educativa, probatorio de que una per-*

Nota aclaratoria: En el caso del INA, se entenderá “número de registros”, que es lo que la institución tiene definido para el registro y formato que garantiza la autenticidad.

- Nombre completo y firma de la persona o personas autorizadas y sello de la organización educativa que extiende el diploma.

Asimismo, la emisión de certificados de: prueba de certificación de competencias, cursos, programas de habilitación y asistencias técnicas, se realiza según lo establecido por la institución.

Articulación

Por otra parte, el proceso de administración Curricular de Servicios de Capacitación y Formación Profesional comprende también la articulación. La articulación en el contexto del MNC-EFTP-CR, es el proceso de fortalecimiento de la Educación y Formación Técnica Profesional, mediante el tránsito entre niveles de formación, construyendo rutas formativas que favorecen la continuidad de las personas en el sector educativo. Las instituciones u organizaciones educativas utilizan sus propias normativas para realizar la articulación. La articulación vertical y horizontal se realiza mediante los procesos de reconocimiento y equiparación.

- **Articulación Vertical**

Consiste en la movilidad ascendente entre los programas educativos contenidos en un mismo Campo Profesión, los cuales se reconocen indistintamente de la institución u organización educativa siempre y cuando cumpla con el Estándar de la Cualificación correspondiente. La articulación vertical permite la movilidad en cinco niveles, iniciando con el nivel Técnico 1 y hasta el nivel Técnico 5, establecidos en el MNC-EFTP-CR.

La gestión de articulación la debe realizar la persona interesada, en el caso particular de la articulación entre el nivel Técnico 3 y el nivel Técnico 4, se debe realizar ante el Ministerio de Educación Pública.

El reconocimiento es la acción mediante la cual, con criterio técnico emitido por la unidad competente, las instituciones u organizaciones educativas de la EFTP declaran que la cualificación,

sona ha cumplido con los requisitos correspondientes a su programa educativo y por lo tanto se le otorga el nivel de cualificación correspondiente según lo establecido en el MNC-EFTP-CR.

y el nivel otorgado por otra institución u organización educativa que ofertan la EFTP en el país o en el extranjero, cumplen con el Estándar de la Cualificación correspondiente.

- **Articulación Horizontal**

La articulación horizontal se da con el tránsito de una persona de una institución u organización educativa a otra, o de una cualificación a otra y tiene el propósito de que la persona pueda seguir su proceso de formación. Pueden utilizar como vía la equiparación de módulos, asignaturas o sub-áreas del plan de estudios o programa educativo.

Las personas participantes mediante la movilidad horizontal, también tendrán la opción de aplicar pruebas por suficiencia, que son instrumentos de evaluación que se aplican a solicitud de la persona interesada, para demostrar que tiene el dominio de capacidades del hacer, saber, ser y convivir que comprenden los resultados de aprendizaje relacionados con un módulo. Las pruebas por suficiencia no implican la asistencia sistemática a lecciones, consiste en el diseño de instrumentos de medición conformes al módulo; es importante que en el diseño especifique si procede su aplicación.

El máximo de pruebas por suficiencia que una persona realiza debe establecerse en el programa educativo y aplica a personas que estén matriculadas en el programa educativo.

La equiparación es la emisión de criterio técnico en el cual se declara que el 85% del contenido curricular y el tiempo de la asignatura, materia, módulo o cualquier otra unidad curricular, que fue aprobada por la persona solicitante, en el INA o cualquier otra institución que ofertan la EFTP en el país o en el extranjero, son equiparables a un módulo, del programa educativo.

D. Evaluación Curricular

La evaluación curricular es un proceso permanente, continuo, sistematizado y oportuno que se aplica a los procesos de este Modelo, con el fin de asegurar una constante vigilancia de la calidad. La obtención de información confiable y válida, mediante la medición y la emisión de juicios, conduce hacia la toma de las decisiones para el mejoramiento continuo de la Formación Profesional.

Esto implica la permanente necesidad de determinar los resultados en comparación con las metas u objetivos establecidos, para ello es necesaria la evaluación continua, tanto de aspectos internos como externos, abarcando la totalidad del proceso curricular, considerando cada uno de los elementos que lo integran.

La evaluación como proceso permanente emplea métodos y técnicas para analizar los resultados obtenidos en relación con las demandas del entorno en que se desarrolla la Formación Profesional. Es así como la metodología evaluativa se define de acuerdo con sus propósitos, y responderá al qué, para qué y cómo se evaluarán los diferentes componentes y los fines que se propongan. Permite desde la auto-revisión, hasta una evaluación externa, según sea el interés institucional.

Finalidades de la Evaluación Curricular

Alfaro, Aguilar y Coto (2015), señalan que más que una perspectiva de control, el fin principal de la evaluación curricular se orienta hacia la dinamización de los diferentes elementos curriculares; entre ellos la calidad de los productos curriculares que conforman la oferta de servicios de capacitación y Formación Profesional institucional, la mejora de los servicios que prestan los centros de formación, el perfeccionamiento del desempeño profesional del personal docente y, por supuesto, el fortalecimiento del aprendizaje y de las competencias de la población estudiantil, implicando en ello a los diversos sectores institucionales, cada uno, desde su ámbito de acción.

Los diferentes elementos que constituyen los procesos curriculares, tienen características propias que influyen directamente en la calidad, lo cual permite realimentación y medidas correctivas para el logro de los objetivos previstos en cada uno de los procesos.

Cualquiera que sea la forma de obtener la información, se requiere que los resultados se utilicen en la realimentación tanto del diseño curricular, así como en los elementos y actores que intervienen en el proceso educativo. Idealmente, esos resultados deben traducirse en productos que enriquezcan la calidad de la Formación Profesional, por ejemplo: materiales de orientación didáctica, recomendaciones metodológicas para el personal docente, proceso de capacitación, entre otros.

Las mediciones requeridas, según las necesidades de información, pueden ser censales, por muestreo o grupos determinados.

Otras finalidades que persigue la evaluación curricular en el INA son³:

- Evaluar el desempeño del personal docente.
- Brindar información a los actores sociales de interés sobre qué tipo de formación o capacitación están recibiendo, por ejemplo: sector empresarial, sector social, entre otros.
- Realimentar el quehacer institucional de manera que al conocer los resultados se tomen las medidas correctivas, pero sobre todo las preventivas que el proceso de formación o capacitación está requiriendo. Esta información sirve como insumo para una autoevaluación de cada una de las unidades implicadas.
- Informar al sector empresarial y a la opinión general sobre los resultados obtenidos, así como fomentar una cultura de evaluación institucional. La rendición de cuentas, se facilitará si existe información veraz, válida, pertinente y oportuna.

3 Alfaro, Coto, Duarte, Fonseca y Quesada (2007). *Evaluación curricular en el INA*.

- Establecer estándares de calidad para la Formación Profesional. La evaluación sistémica debe proveer información acerca de las competencias que se espera que las personas participantes en proceso educativo dominen al finalizar un servicio de formación y capacitación.
- Identificar las fortalezas y áreas ejecutoras prioritarias y tipo de intervenciones necesarias. Al obtener indicadores a nivel nacional, se pueden identificar las unidades técnicas y ejecutoras en las cuales existen mayores dificultades, a fin de tomar las medidas tanto técnicas como administrativas correspondientes y apropiadas. De igual manera, pueden servir para identificar aquellas unidades que mejor hacen su trabajo, a fin de conocer y difundir sus modos de trabajar.
- Evaluar el impacto de las políticas, lineamientos y normativa específica, de modo que se cuente con información sobre los resultados de su implementación, así como de las necesidades de capacitación para el personal docente.
- Estudiar el costo-beneficio. Los sistemas de evaluación pueden proveer información útil para valorar el costo-beneficio, en términos económicos y resultados de formación o capacitación. El objetivo es apoyar los procesos de toma de decisiones a fin de que los recursos disponibles sean de uso efectivo.
- Coadyuvar a la generación del conocimiento. La acumulación de los saberes sobre el desempeño de la Formación Profesional contribuye al mejoramiento en la calidad de ésta.

Con base en lo anterior la evaluación curricular se plantea en dos vías:

Evaluación de proceso

Tiene como fin determinar el grado de cumplimiento de la normativa interna y las posibles desviaciones en los procesos que conforman el modelo curricular (investigación, diseño curricular, administración y evaluación curricular) y recomendar las medidas de mejora correspondientes. Los resultados de la evaluación de proceso sirven de insumo para la evaluación de resultados.

Evaluación de resultados

Su objetivo es determinar en qué medida han impactado los servicios prestados a los sectores correspondientes y a la población atendida. Este tipo evaluación debe abarcar al menos: pertinencia de los SCFP ofrecidos con respecto al mercado de trabajo, inserción laboral, grado de satisfacción de personas egresadas y de las organizaciones empleadoras.

Existen diversos métodos y técnicas para obtener los resultados, sin embargo, se requiere aplicar varios de ellos para una visión amplia de los efectos y proporcionar comprobaciones de los diversos resultados.

El proceso de evaluación de resultados debe tener como fin la aplicación de las medidas de mejora que correspondan para los SCPE, para que sean oportunos, flexibles, pertinentes a las necesidades del mercado laboral.

Bibliografía

- Agudelo, S. (s.f.). Terminología básica de la Formación Profesional. Montevideo: Cinterfor.
- Alfaro, M., Coto, J., Duarte, H., Fonseca, M. y Quesada, M (2007). Evaluación Curricular en el INA.
- Alfaro, M., Aguilar, R. y Coto, J (2015). Metodología para la Evaluación Curricular en el INA.
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1971). Ley de Aprendizaje, N° 4903.
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1983) Ley orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, N° 6868.
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Reglamento a Ley orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, N° 6868.
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (1949). Constitución Política de La República de Costa Rica.
- Bolaños, G. y Molina, Z. (2008). Introducción al currículo.1 ed. San José, C.R.: EUNED.
- Catalano, A. [et. Al] (2004). Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: conceptos y orientaciones metodológicas. 1° ed. - Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana Programa Regional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (2009). Metodología para la evaluación de competencias laborales. 1. ed. - San José, C.R. Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana.
- Galeano, A. (1994). Informe de Consultoría: Diseño de políticas, estrategias, y programas para la transformación del Sistema de Formación Profesional en Costa Rica. San José, CR. INA.
- Imprenta Nacional (2010). La Gaceta N° 29. jueves 11 de febrero del 2010. Extraída de: http://www.gaceta.go.cr/pub/2010/02/11/COMP_11_02_2010.pdf. la3yes10 de mayo, 2012.
- Instituto Nacional de Aprendizaje (1979). Departamento de Planificación. Departamento Técnico Docente. Informe de asesoría de la OIT: Modelo del Sistema de Formación Profesional del Instituto Nacional de Aprendizaje. Análisis y diagramas de flujo de los procesos que lo caracterizan. San José, CR. INA.
- Instituto Nacional de Aprendizaje (1981). Departamento Técnico Docente. Sección de Metodología. Terminología de la Formación Profesional en el INA. Primera edición. San José, CR. INA.

Instituto Nacional de Aprendizaje. Departamento de Desarrollo Técnico Pedagógico (1984). Análisis de tareas de instrucción en el marco de la elaboración de programas. Tercera edición. San José, CR. INA.

Instituto Nacional de Aprendizaje (1995). Proyecto de Transformación Institucional. San José, CR. INA.

Instituto Nacional de Aprendizaje (1996). Modelo para el Planeamiento Curricular. San José, CR. INA.

Instituto Nacional de Aprendizaje (2004). Modelo Curricular para la Formación Profesional en el INA. Primera Edición. San José, CR. INA.

Instituto Nacional de Aprendizaje (2008). Modelo Curricular para la Formación Profesional en el INA. Segunda Edición. San José, CR. INA.

Instituto Nacional de Aprendizaje (2010). Unidad de Planificación y Evaluación. Proceso de Planeamiento Estratégico. Análisis y generación de oportunidades de mejora para el Modelo y Diseño Curricular. San José, CR. INA.

Instituto Nacional de Aprendizaje (2011). Plan Estratégico Institucional 2011-2016: Dr. Alfonso Carro Zúñiga. San José, CR. INA.

Instituto Nacional de Aprendizaje. Subgerencia Técnica. (2012) Glosario de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional del instituto Nacional de Aprendizaje. San José, CR. INA.

Instituto Nacional de Aprendizaje. Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos. (2015) Metodología para la Evaluación Curricular en el INA. San José, CR. INA.

Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. (s.f.) Compendio: La educación encierra un tesoro. Ediciones Unesco. Documento mimeografiado.

Instituto Nacional de Formación Profesional –INFOTEP- (2011) Normalización. Diseño Curricular, Formación, Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. Experiencias del INFOTEP. 1era Edición. Editora de Revistas. Santo Domingo, República Dominicana.

Instituto Nacional de Normas Técnicas de Costa Rica. INTECO (2006). INTE-ISO 9000:2005. Sistemas de gestión de la calidad — Fundamentos y vocabulario. Traducción Certificada. Edición 03.

Instituto Tecnológico de Costa Rica (2003). Modelo Académico del Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Martínez, Elizabeth (s.f) Modelo y Modelos curriculares en la solución a problemas educativos. Reflexiones. Extraído de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a3n6/3-6-13.pdf>. el 25 de enero de 2012.

Ministerio de Educación Pública (2004). Transversalidad en el Currículo Educativo Costarricense. Comisión Nacional de Transversalidad, San José, CR.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Consejo Nacional de Salarios. Resolución Administrativa N° 03-2000. Perfiles Ocupacionales. Aprobado en Sesión N° 4584 de 31 de octubre de 2000. Publicado en la gaceta N° 233 del 5 de diciembre del 2000.

Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura (1997). Clasificación Internacional Normalizada de la Educación. CINE 1997.

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura -OEI- (2000). Análisis Ocupacional y Funcional del Trabajo. Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER). Madrid, España.

Organización Internacional del Trabajo (OIT-2004). Recomendación 195 de la OIT: Desarrollo de los Recursos Humanos: Formación, Educación y Aprendizaje permanente.

Organización Internacional del Trabajo (OIT-2007) Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente/Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, primera edición.

Organización Internacional del Trabajo (2010). Una fuerza de trabajo provista de formación para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado: Estrategia de formación del G20. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor (2010). Módulo 2. Un modelo de referencia para el mejoramiento de la empleabilidad, la calidad y la equidad en las políticas de Formación Profesional.

Organización Internacional del Trabajo. OIT/Cinterfor (2010). Herramientas básicas para el diseño e implementación de marcos de cualificaciones. Guía de trabajo. 1ª Ed.

Poder Ejecutivo. Decreto ejecutivo N° 39851 -MEP-MTSS.2016. Créase la Comisión Interinstitucional para la Implementación y Seguimiento del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica.

Programa Formujer (2003). Género y Formación por Competencias: aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones. Montevideo: Cinterfor/OIT,

Quesada Solano, Marta Eugenia (2001). El diseño curricular en los planes de estudio. Ed. EUNA. Heredia, Costa Rica.

Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA- (2003). Sistema Nacional de Formación Profesional para el Trabajo-Enfoque Colombiano. Bogotá, Colombia.

Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA- (2012). Sistema de Gestión de Calidad. Dirección de Formación Profesional. Modelo Pedagógico de la Formación Profesional Integral del SENA. Bogotá, Colombia.

Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de empleo (SIOIE-2010). Manual del servicio público de empleo de la República de Costa Rica.

Vargas Zúñiga, F. (2004). 40 preguntas sobre competencia laboral. Montevideo: Cinterfor, 2004.

Vásquez, G. (1998). La Educación No Formal y Otros Conceptos Próximos. En Luján, M. (2009). La Administración de la Educación no formal aplicada a las organizaciones sociales: Aproximaciones teórico-prácticas. Revista Educación, 101-118.

Wilches, A. (1971). Formación Profesional. Segunda edición. INA. Costa Rica.

Ministerio de Educación Pública (2004). Transversalidad en el Currículo Educativo Costarricense. Comisión Nacional de Transversalidad, San José, CR.

Ubaldo Pérez, S. (compilación), & Martínez Izaguirre, R (supervisión). (2009). Modelo Andragógico. Fundamentos. México D.F.la3: Universidad del Valle de México.



ASESORÍA DE COMUNICACIÓN