



XXIX Conferencia Iberoamericana
de Ministras y Ministros de Educación
Barcelona, mayo 2026

La Formación Profesional como apuesta de futuro

**Hoja de ruta para una formación profesional flexible,
acreditable y dual en Iberoamérica: buenas prácticas y retos
comunes**

XXIX Conferencia Iberoamericana de Ministros y Ministras de Educación
GRUPO DE TRABAJO FORMACIÓN PROFESIONAL

La Formación Profesional como apuesta de futuro

Hoja de ruta para una formación profesional flexible, acreditable y dual en Iberoamérica: buenas prácticas y retos comunes

Contenido

1. Introducción.....	1
2. La modularidad y flexibilidad de los sistemas de formación profesional iberoamericanos.....	2
2.1. Análisis comparativo que establece las similitudes y diferencias de los sistemas de formación profesional en Iberoamérica.....	2
2.2. Identificación de desafíos comunes y retos futuros: hacia el reconocimiento mutuo de titulaciones en el ámbito iberoamericano	3
3. Acreditación de competencias en los sistemas de formación profesional iberoamericanos.....	5
3.1. Análisis comparativo que establece las similitudes y diferencias de los sistemas nacionales de acreditación de competencias en Iberoamérica	5
3.2. Identificación de desafíos comunes y retos futuros: equiparación y reconocimiento de competencias acreditadas en el ámbito iberoamericano.....	6
4. Interacción y colaboración entre los centros de formación profesional y el tejido productivo: la formación dual.....	8
4.1. Análisis comparativo que establece las similitudes y diferencias entre las diferentes modalidades de formación dual de los países iberoamericanos.....	8
4.2. Identificación de desafíos comunes y retos futuros: la movilidad internacional en la formación profesional dual en el ámbito iberoamericano	9
5. Propuestas de cooperación conjunta en el ámbito iberoamericano	11
5.1. Modularidad y flexibilidad de los sistemas de formación profesional iberoamericanos.....	12
5.2. Acreditación de competencias en los sistemas de formación profesional iberoamericanos.....	12
5.3. Interacción y colaboración entre los centros de formación profesional y el tejido productivo: la formación dual.....	13
6. Líneas de actuación y seguimiento para el periodo 2026-2028	15
7. Ejemplos de iniciativas aportadas por los países para cada uno de los ejes temáticos.....	17

7.1. Modularidad y flexibilidad de los sistemas de Formación Profesional en Iberoamérica	17
7.1.1. Andorra.....	17
7.1.2. Bolivia.....	19
7.1.3. Brasil	21
7.1.4. Cuba.....	23
7.1.5. España	24
7.1.6. Honduras.....	29
7.1.7. México	32
7.1.8. Paraguay	35
7.1.9. Perú.....	40
7.1.10. Portugal	42
7.1.11. República Dominicana.....	44
7.2. La acreditación de competencias en los sistemas de Formación Profesional iberoamericanos.....	50
7.2.1. Andorra.....	50
7.2.2. Brasil	51
7.2.3. Bolivia.....	53
7.2.4. Cuba.....	55
7.2.5. España	55
7.2.6. Honduras.....	60
7.2.7. México	63
7.2.8. Paraguay	65
7.2.9. Perú.....	66
7.2.10. Portugal	69
7.2.11. República Dominicana.....	71
7.3. La Interacción y colaboración entre los centros de formación profesional y el tejido productivo: la formación dual en Iberoamérica	74
7.3.1. Andorra.....	74
7.3.2. Brasil	74
7.3.3. Cuba.....	76
7.3.4. España	77
7.3.5. Honduras.....	81
7.3.6. México	83

7.3.7. Paraguay	87
7.3.8. Portugal	92
7.3.9. República Dominicana	93

1. Introducción

La transformación acelerada de los sistemas productivos y la transición digital, ecológica y tecnológica exigen a los países modelos educativos y formativos capaces de ofrecer respuestas eficaces, flexibles e inclusivas. La Formación Profesional, tradicionalmente vinculada a procesos de cualificación técnica, se ha consolidado en las últimas décadas como un pilar estratégico para el desarrollo económico, la cohesión social y la mejora de la empleabilidad.

Se recoge, a continuación, la respuesta de los países iberoamericanos para la transformación económica y social a través de la formación profesional. Los nuevos sistemas de formación profesional en Iberoamérica se enfrentan a retos económicos y sociales cambiantes, a la escasez de competencias y a los desajustes entre la oferta y la demanda del mercado laboral a través de tres pilares que configuran su transformación: la modularidad y flexibilidad de la oferta formativa, su capacidad para acreditar y reconocer las competencias de la ciudadanía y su capacidad de conectar con el tejido productivo mediante la modalidad dual (formación en centros de formación y formación en empresa).

Este documento parte de la heterogeneidad de los diferentes sistemas de formación profesional iberoamericanos y de los diferentes marcos normativos con la finalidad de mostrar buenas prácticas consolidadas en diferentes países y, entre ellas, la experiencia acumulada por España en materia de flexibilidad y modularidad, acreditación de competencias y modalidad dual, que permitan establecer los puntos comunes en la transformación de los sistemas de formación profesional iberoamericanos. La finalidad de este compendio de buenas prácticas y orientaciones estratégicas es el fortalecimiento y articulación de los sistemas de formación profesional de la región y facilitar la adaptación de estos principios a los diferentes contextos nacionales.

La hoja de ruta de ruta que aquí se presenta, analiza las diferencias y similitudes de diferentes sistemas de formación profesional para generar sinergias y establecer retos comunes de futuro que permitan impulsar una agenda iberoamericana de modernización de la Formación Profesional, invitando a los países integrantes de la conferencia de Ministros Iberoamericanos a sumarse a su construcción y desarrollo y a promover un proceso conjunto de cooperación que permita modernizar, dinamizar y proyectar la Formación Profesional en el espacio iberoamericano. Para construir esa transformación conjunta, invitamos a reflexionar sobre retos comunes para el futuro: el reconocimiento de titulaciones, la equiparación y reconocimiento de competencias y la movilidad de estudiantes de formación profesional dual en el espacio iberoamericano.

Se invita a los Estados miembros de la Organización de Estados Iberoamericanos a sumarse a la construcción de un espacio iberoamericano de Formación Profesional que impulse la empleabilidad, la cohesión social y el desarrollo sostenible en toda la región.

2. La modularidad y flexibilidad de los sistemas de formación profesional iberoamericanos

La modularidad constituye uno de los elementos centrales de la modernización de los sistemas de formación profesional que se configura como el instrumento que permite organizar la oferta formativa de forma adaptable, acumulativa y accesible y proporciona la flexibilidad, accesibilidad, progresividad, equidad y la respuesta rápida del sistema a los cambios del mercado laboral.

2.1. Análisis comparativo que establece las similitudes y diferencias de los sistemas de formación profesional en Iberoamérica

Los sistemas de formación profesional en el ámbito iberoamericano presentan una clara convergencia hacia modelos basados en la modularidad, la flexibilidad curricular y el enfoque por competencias, como respuesta a la necesidad de garantizar trayectorias formativas adaptables y pertinentes a lo largo de la vida. Esta orientación común se traduce en ofertas organizadas en módulos o unidades formativas certificables, que permiten la acumulación progresiva de aprendizajes y facilitan tanto la inserción laboral como la continuidad educativa.

Entre las similitudes principales destaca el reconocimiento del módulo formativo como unidad básica de organización curricular, concebido como un bloque autónomo, evaluable y, en muchos casos, certificable de manera independiente. Estos módulos suelen alinearse con perfiles profesionales o estándares de competencia definidos en catálogos nacionales o marcos de cualificaciones, asegurando la correspondencia entre formación y desempeño laboral. Asimismo, los sistemas comparten una preocupación por ampliar el acceso a la formación, incorporando mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos y combinando modalidades presenciales, semipresenciales o flexibles.

Otro rasgo común es la orientación hacia el aprendizaje a lo largo de la vida, que se refleja en la existencia de itinerarios diversificados para jóvenes y personas adultas, la posibilidad de reingreso al sistema en distintas etapas de la trayectoria vital y la progresión entre niveles educativos. De igual modo, la vinculación con el entorno productivo constituye un elemento transversal, ya sea mediante prácticas en entornos reales de trabajo, participación de actores productivos en el diseño curricular o articulación con las vocaciones económicas territoriales.

Las diferencias se manifiestan principalmente en el grado de integración sistémica y homogeneidad de la implementación. Mientras algunos sistemas han

desarrollado estructuras altamente ordenadas y acumulativas, con grados o niveles claramente definidos y aplicables de manera uniforme, otros presentan una mayor diversidad institucional, donde la modularidad depende del subsistema, del nivel educativo o del modelo organizativo de cada institución. También difiere el alcance de la modularidad, que en algunos contextos se extiende a la educación secundaria técnica, mientras que en otros se concentra en la formación postobligatoria o tecnológica.

En resumen, los sistemas modulares de formación profesional iberoamericanos avanzan hacia un horizonte compartido de flexibilidad, pertinencia y progresión, aunque con ritmos diferenciados y arquitecturas institucionales diversas.

2.2. Identificación de desafíos comunes y retos futuros: hacia el reconocimiento mutuo de titulaciones en el ámbito iberoamericano

En las últimas décadas, los sistemas de formación profesional de Iberoamérica han experimentado una evolución significativa hacia modelos pedagógicos basados en competencias, orientados a mejorar la pertinencia de la oferta formativa y su alineación con los cambios económicos, tecnológicos y productivos. Este proceso ha favorecido la introducción progresiva de estructuras curriculares más flexibles, la diversificación de itinerarios y el reconocimiento de aprendizajes adquiridos en distintas modalidades formativas.

La modularidad curricular se ha consolidado como un instrumento clave para modernizar la arquitectura de la formación profesional, permitiendo descomponer trayectos largos en unidades formativas más manejables, actualizables y adaptables a distintos perfiles de personas en formación. En numerosos entornos, esta lógica ha ido acompañada de la incorporación de microcredenciales, certificaciones parciales y salidas intermedias, que facilitan respuestas ágiles a demandas específicas del mercado de trabajo y a procesos de reconversión profesional.

Asimismo, la flexibilidad ha contribuido a ensanchar el perímetro de la formación profesional, integrando modalidades híbridas, itinerarios combinados y esquemas de capitalización progresiva de resultados de aprendizaje. Estas transformaciones refuerzan la función estratégica de la FP como pilar del aprendizaje a lo largo de la vida y como mecanismo para sostener la empleabilidad en contextos productivos cambiantes.

La diversidad de enfoques, modelos y ritmos de implementación observada en la región constituye un activo relevante, ya que permite adaptar la modularidad a

realidades institucionales y productivas heterogéneas. Al mismo tiempo, esta pluralidad pone de relieve la importancia de avanzar en mayores niveles de coherencia sistémica, favoreciendo la acumulación, portabilidad y reconocimiento de aprendizajes entre subsistemas educativos y niveles de cualificación.

En este punto, los marcos nacionales de cualificaciones emergen como instrumentos estructurantes que facilitan la articulación entre la formación técnica, tecnológica y universitaria, así como la comparación de resultados de aprendizaje. Su aplicación progresiva al diseño curricular, a la certificación modular y a las trayectorias educativas ascendentes refuerza la transparencia de las cualificaciones y la posibilidad de construir recorridos formativos continuos y acumulativos.

De cara al futuro, el principal desafío consiste en profundizar la modularidad sin debilitar la coherencia formativa, asegurando que los trayectos flexibles se integren en itinerarios de cualificación sólidos, con identidad profesional clara y valor sostenible en el mercado de trabajo. Este equilibrio resulta fundamental para preservar la profundidad académica, el vínculo con la innovación y la articulación con procesos de investigación aplicada y desarrollo tecnológico.

3. Acreditación de competencias en los sistemas de formación profesional iberoamericanos

Otro de los pilares para la modernización y adaptación de los sistemas de formación profesional es la acreditación de competencias profesionales, que permite reconocer oficialmente las competencias adquiridas por vías no formales e informales, especialmente a través de la experiencia laboral, visibilizar la experiencia laboral de las personas acreditadas, facilitar el acceso a nuevas titulaciones, impulsar la movilidad profesional, mejorar la empleabilidad de personas adultas, permitir planificar políticas sectoriales basadas en datos y favorecer el diálogo entre oferta formativa y demanda empresarial.

3.1. Análisis comparativo que establece las similitudes y diferencias de los sistemas nacionales de acreditación de competencias en Iberoamérica

Los sistemas de acreditación de competencias en el ámbito iberoamericano presentan una convergencia progresiva en sus fundamentos conceptuales, aunque mantienen diferencias relevantes en su configuración institucional y operativa. De manera general, estos sistemas parten del reconocimiento de que el aprendizaje se desarrolla a lo largo de la vida y en múltiples contextos —formales, no formales e informales—, y que la acreditación constituye un mecanismo clave para validar dicho aprendizaje con efectos educativos, laborales y sociales.

Entre las similitudes más significativas destaca la adopción de estándares o perfiles de competencia previamente definidos, que actúan como referentes comunes para los procesos de evaluación y certificación. Estos estándares suelen articularse mediante catálogos o marcos nacionales de cualificaciones, que ordenan los niveles de competencia, facilitan la transparencia de las certificaciones y fortalecen la confianza pública en los títulos y certificados emitidos. Asimismo, los sistemas incorporan procedimientos estructurados que combinan autoevaluación, evaluación externa y dictámenes de validez temporal, reforzando la lógica de mejora continua y aseguramiento de la calidad.

Otro rasgo compartido es la orientación inclusiva de la acreditación, especialmente dirigida a personas adultas y trabajadoras que han adquirido competencias a través de la experiencia laboral, prácticas comunitarias u otros entornos no escolares. En este sentido, la acreditación se concibe no solo como un instrumento técnico, sino también como una herramienta de justicia social, que contribuye a visibilizar y valorar saberes históricamente no reconocidos por los sistemas educativos tradicionales.

Las diferencias se manifiestan principalmente en el grado de integración entre los ámbitos educativo y laboral. Algunos modelos presentan sistemas altamente articulados, en los que la acreditación de competencias se vincula directamente con itinerarios formativos y titulaciones oficiales, permitiendo la acumulación progresiva de aprendizajes. Otros operan mediante mecanismos paralelos —académicos y laborales— que avanzan hacia una articulación gradual mediante marcos de cualificaciones y sistemas de transferencia de créditos.

También varía la escala de aplicación y el alcance territorial de la acreditación. Mientras algunos sistemas incorporan mecanismos de acreditación con proyección regional o supranacional, otros concentran sus efectos en el ámbito nacional. Estas diferencias reflejan trayectorias institucionales diversas, pero no impiden identificar un horizonte compartido de fortalecimiento de la acreditación como pilar de los sistemas de formación profesional y educación superior en Iberoamérica.

3.2. Identificación de desafíos comunes y retos futuros: equiparación y reconocimiento de competencias acreditadas en el ámbito iberoamericano

La acreditación de competencias se ha consolidado como uno de los ejes más dinámicos de la transformación de la formación profesional en Iberoamérica, al permitir reconocer aprendizajes adquiridos en contextos diversos y ofrecer respuestas más inclusivas y eficaces a las trayectorias laborales contemporáneas. En la región se han desarrollado experiencias relevantes de evaluación y certificación basadas en estándares de competencia, así como mecanismos para el reconocimiento de aprendizajes previos.

Estos sistemas se articulan crecientemente con políticas de aseguramiento de la calidad, entendidas no solo como procesos de control, sino como herramientas de mejora continua y legitimación social de las cualificaciones. La consolidación de marcos normativos, procedimientos comunes, agencias especializadas y redes técnicas refleja un compromiso sostenido con la validez, confiabilidad y pertinencia de las certificaciones emitidas.

Un avance significativo es la orientación progresiva hacia la convergencia entre los subsistemas educativos y laborales, superando enfoques fragmentados y promoviendo una visión integrada de las competencias. Los marcos nacionales de cualificaciones y los catálogos de perfiles profesionales desempeñan un papel central en este proceso, al ofrecer lenguajes comunes que facilitan la comparación, alineación y reconocimiento de acreditaciones.

Los sistemas de acreditación muestran también una capacidad creciente de adaptación a los cambios tecnológicos, incorporando nuevas competencias vinculadas

a la digitalización, la automatización, la transición productiva y la evolución de los procesos de trabajo. La revisión periódica de los estándares, el uso de metodologías de evaluación más contextualizadas y la profesionalización de los evaluadores contribuyen a reforzar la credibilidad de los sistemas y su aceptación por parte de los sectores productivos.

Un ámbito de desarrollo estratégico es el uso de herramientas digitales para la trazabilidad y portabilidad de las credenciales, que facilita la interoperabilidad entre sistemas y sienta las bases para avanzar hacia esquemas de reconocimiento mutuo a escala regional.

En conjunto, la región dispone de condiciones favorables para consolidar un espacio iberoamericano de acreditación de competencias, apoyado en referentes compartidos, cooperación técnica y mecanismos de aseguramiento de la calidad que refuercen la movilidad educativa y laboral y el aprendizaje a lo largo de la vida.

4. Interacción y colaboración entre los centros de formación profesional y el tejido productivo: la formación dual

El carácter dual de la Formación Profesional garantiza la participación activa de las empresas en los procesos de formación. La interacción constante entre centros de formación profesional y tejido productivo asegura la pertinencia de los contenidos, proporciona experiencias reales de aprendizaje, refuerza el vínculo entre educación y empleo, impulsa la inserción laboral temprana y acerca al alumnado a tecnologías, procesos y entornos reales.

4.1. Análisis comparativo que establece las similitudes y diferencias entre las diferentes modalidades de formación dual de los países iberoamericanos

Los modelos de formación profesional dual en los sistemas iberoamericanos comparten una concepción común de la alternancia formativa como eje pedagógico central, articulando el aprendizaje en instituciones educativas con la formación práctica en entornos productivos reales. Esta alternancia reconoce al espacio laboral no solo como escenario de prácticas, sino como agente corresponsable del proceso formativo, con capacidad de contribuir al desarrollo de competencias técnicas, transversales y socioemocionales.

Entre las similitudes más relevantes destaca el enfoque por competencias, orientado a reducir el desajuste entre educación y mercado laboral. En los distintos sistemas, la formación dual se fundamenta en marcos normativos que regulan la colaboración entre centros educativos, empresas y otras entidades productivas, estableciendo mecanismos de tutoría compartida, seguimiento formativo y evaluación contextualizada del aprendizaje. Asimismo, la modalidad dual se concibe como una estrategia para mejorar la empleabilidad juvenil, favorecer la permanencia educativa y fortalecer el desarrollo territorial.

Otra coincidencia significativa es la diversidad de fórmulas organizativas dentro de la modalidad dual. En algunos casos, la participación del entorno productivo adopta la forma de estancias formativas sin vínculo laboral; en otros, se incorpora mediante contratos de formación remunerados o pasantías obligatorias reguladas como actos educativos. Estas diferencias responden a los distintos contextos institucionales y productivos, pero mantienen un objetivo común: integrar el aprendizaje teórico con la experiencia práctica de manera sistemática.

Las diferencias principales se observan en el grado de institucionalización y en el alcance del modelo dual. Mientras algunos sistemas han consolidado la dualidad como componente estructural de todos los itinerarios de formación profesional, otros la implementan de manera progresiva o focalizada, mediante experiencias piloto o proyectos de cooperación. Asimismo, varía el nivel educativo de aplicación, con modelos que incorporan la dualidad desde la educación media y otros que la concentran en niveles postobligatorios o en la educación superior tecnológica.

En conjunto, estos modelos reflejan una evolución convergente hacia sistemas de formación profesional más integrados, pertinentes y orientados al aprendizaje en contextos reales de trabajo, aunque con ritmos y arquitecturas institucionales diversas.

4.2. Identificación de desafíos comunes y retos futuros: la movilidad internacional en la formación profesional dual en el ámbito iberoamericano

La interacción entre los centros de formación profesional y el tejido productivo se ha reforzado de manera notable en Iberoamérica, consolidándose como un factor estructural de pertinencia, calidad e innovación de la oferta formativa. En este marco, la formación profesional dual y otras modalidades de aprendizaje en entornos productivos han adquirido una creciente centralidad como estrategias eficaces para integrar formación y trabajo.

La región presenta una amplia diversidad de modelos de formación dual, adaptados a distintos contextos sectoriales y productivos, lo que constituye un recurso valioso para el aprendizaje mutuo y la cooperación regional. Estos modelos han favorecido la participación activa de las empresas en los procesos formativos, el desarrollo de sistemas de tutoría compartida y la evaluación conjunta de competencias, ampliando las capacidades formativas más allá del ámbito escolar.

Un aspecto especialmente dinámico es el interés creciente por impulsar la movilidad formativa y profesional en el marco de la formación dual, reconociendo su potencial para enriquecer los aprendizajes, fomentar la transferencia de competencias y fortalecer la dimensión iberoamericana de la formación profesional. Este proceso abre oportunidades para avanzar en marcos comunes que faciliten la comparabilidad de las experiencias realizadas en empresas y el reconocimiento de los resultados de aprendizaje obtenidos en distintos contextos.

Asimismo, la consolidación de dispositivos de gobernanza y prospectiva sectorial, como observatorios, consejos sectoriales y espacios de diálogo público-productivo, contribuye a anticipar necesidades de cualificación, orientar la

actualización curricular y acompañar la incorporación de nuevas tecnologías en la formación profesional.

De manera progresiva, estos ecosistemas colaborativos permiten que la formación profesional evolucione hacia modelos más dinámicos, capaces de integrar innovación tecnológica, desarrollo productivo y formación de talento, reforzando su papel como motor de competitividad y desarrollo sostenible en el espacio iberoamericano.

5. Propuestas de cooperación conjunta en el ámbito iberoamericano

Las líneas de cooperación en materia de cualificaciones, acreditación de competencias y formación profesional dual se orientan a la construcción de un espacio iberoamericano más integrado, transparente y articulado, capaz de responder de manera eficaz a las transformaciones productivas, tecnológicas y sociales. A través del intercambio sistemático de políticas, modelos y buenas prácticas, se busca fortalecer la alineación entre los sistemas educativos y las dinámicas del mercado de trabajo, promoviendo una mayor pertinencia de la oferta formativa y facilitando la movilidad académica y laboral en la región.

En este marco, la convergencia regional se configura como un eje estratégico que impulsa el desarrollo de sistemas más modulares y flexibles, apoyados en lenguajes comunes basados en resultados de aprendizaje, sistemas de créditos transferibles y mecanismos de reconocimiento mutuo de cualificaciones y competencias. Este enfoque permite avanzar hacia trayectorias formativas más adaptables, inclusivas y acumulables, donde el reconocimiento de aprendizajes previos y el uso de microcredenciales adquieren un papel central para garantizar el aprendizaje a lo largo de la vida.

Asimismo, el fortalecimiento de los sistemas de acreditación y certificación de competencias, junto con el impulso de la formación profesional dual, contribuye a consolidar un ecosistema formativo más conectado con el tejido productivo. La colaboración estrecha entre centros de formación y empresas, la profesionalización de los actores implicados y la incorporación de mecanismos de innovación, prospectiva y digitalización permiten mejorar la calidad, la confianza y la capacidad de anticipación de los sistemas. En su conjunto, estas acciones refuerzan la coherencia, la transparencia y el reconocimiento mutuo entre países, sentando las bases para un desarrollo inclusivo y sostenible en el espacio iberoamericano.

A continuación, se presentan las propuestas específicas correspondientes a cada una de las líneas de trabajo señaladas: 1.1 Modularidad y flexibilidad de los sistemas de formación profesional iberoamericanos; 1.2 Acreditación de competencias en los sistemas de formación profesional iberoamericanos; y 1.3 Interacción y colaboración entre los centros de formación profesional y el tejido productivo, con especial énfasis en la formación profesional dual.

5.1. Modularidad y flexibilidad de los sistemas de formación profesional iberoamericanos

- Avances hacia mecanismos de convergencia regional apoyados en la articulación entre marcos nacionales de cualificaciones, mediante el uso de lenguajes comunes basados en resultados de aprendizaje, créditos transferibles y tablas de equivalencias interinstitucionales.
- Impulso al reconocimiento de saberes previos, fortaleciendo la vinculación entre experiencia laboral, aprendizajes y trayectorias formativas formales, de modo que el saber acumulado constituya el punto de partida para itinerarios flexibles, inclusivos y acortados.
- Desarrollo de ecosistemas de microcredenciales, entendidas como certificaciones de ciclo corto, capitalizables y acumulables, orientadas a responder de forma ágil a las transformaciones productivas, tecnológicas y digitales, sin sustituir los procesos de formación integral.
- Constitución de sistemas de anticipación de necesidades de cualificación, apoyados en observatorios, análisis prospectivos y gobernanza participativa, que permitan detectar tempranamente demandas emergentes del mercado de trabajo y ajustar la oferta formativa.
- Intercambio de metodologías, información sectorial y recursos educativos abiertos, incluyendo modelos híbridos y modulares que faciliten el aprendizaje a lo largo de la vida, reduzcan el abandono y eliminen trayectorias formativas discontinuas.
- Como desarrollo transversal de este eje, se propone analizar la posibilidad de creación de un órgano rector iberoamericano del Marco Común de Cualificaciones concebido como una instancia técnica para el reconocimiento formal de competencias técnicas, profesionales y laborales. Este órgano establecería estándares mínimos compartidos, procedimientos comunes de homologación y mecanismos de aseguramiento de la calidad, reforzando la coherencia, la transparencia y la confianza mutua entre los sistemas.

5.2. Acreditación de competencias en los sistemas de formación profesional iberoamericanos

- Impulso de mecanismos comunes de acreditación y certificación de competencias, que integren estándares claros de calidad, perfiles profesionales definidos y resultados de aprendizaje verificables.

- Desarrollo de catálogos regionales de cualificaciones y competencias, que sirvan como referentes compartidos para el reconocimiento mutuo o parcial de titulaciones y certificaciones.
- Fortalecimiento del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), con metodologías estandarizadas de evaluación y herramientas comunes que permitan certificar competencias adquiridas en contextos formales, no formales e informales.
- Uso estratégico de tecnologías digitales para el registro, validación y portabilidad de credenciales, reduciendo la burocracia y mejorando la confianza en los sistemas de certificación.
- Constitución de redes técnicas iberoamericanas de organismos responsables de la acreditación y certificación, orientadas al aprendizaje mutuo, al aseguramiento de la calidad y al desarrollo de experiencias piloto en sectores estratégicos compartidos.
- Impulso de proyectos piloto de reconocimiento mutuo de titulaciones y certificaciones en sectores estratégicos compartidos, como base para su ampliación progresiva en el espacio iberoamericano.

5.3. Interacción y colaboración entre los centros de formación profesional y el tejido productivo: la formación dual

- Intercambio de marcos normativos, metodologías y buenas prácticas en formación profesional dual, con especial atención a la participación empresarial y a la diversidad de contextos productivos que podría resultar en la creación de un repositorio iberoamericano de buenas prácticas, instrumentos y guías metodológicas en formación dual.
- Desarrollo de proyectos piloto de movilidad formativa de estudiantes, docentes, tutores e instructores en sectores estratégicos comunes, garantizando condiciones adecuadas de calidad, seguridad y pertinencia y el reconocimiento automático de los períodos de aprendizaje en la empresa y la portabilidad de los resultados de aprendizaje.
- Establecimiento de criterios graduales para la clasificación de espacios formativos, que permitan identificar niveles de capacidad formativa en empresas y entidades colaboradoras, asegurando estándares mínimos para la formación dual y la movilidad.
- Diseño de estrategias de formación y certificación de actores de la formación dual, incluyendo docentes, tutores académicos, instructores y gestores, con

estándares comunes que fortalezcan la profesionalización y el aseguramiento de la calidad.

- Impulso para el diseño de un modelo común de certificación dual estandarizada, con criterios compartidos sobre duración de la formación en empresa, evaluación conjunta entre centros formativos y entidades productivas y sellos sectoriales de calidad.
- Impulso de modelos inclusivos de formación dual, adaptados a pequeñas y medianas unidades productivas, contextos rurales y sectores emergentes.
- Promoción de la convergencia normativa de los sistemas de formación profesional dual, alineando marcos regulatorios, incentivos a la participación empresarial y certificaciones con validez regional.
- Constitución de mecanismos de prospectiva tecnológica y sectorial, a través de observatorios y consejos sectoriales, que anticipen la obsolescencia de competencias y garanticen la actualización permanente de los programas.

6. Líneas de actuación y seguimiento para el periodo 2026-2028

Se propone la continuidad y fortalecimiento del Grupo de Trabajo de Formación Profesional, como espacio técnico estable para el análisis, desarrollo y seguimiento de las propuestas de cooperación en los tres ejes estratégicos resultantes del trabajo previo a la XXIX Conferencia Iberoamericana de Ministros y Ministras de Educación.

El Grupo de Trabajo se reunirá de manera periódica y ampliará su composición para integrar un mayor número de actores institucionales, convirtiéndose en el marco de referencia para:

- El intercambio sistemático de información sobre los sistemas de formación profesional y las buenas prácticas.
- La identificación de puntos fuertes y retos comunes, promoviendo la cooperación bilateral y multilateral.
- El establecimiento de sectores prioritarios compartidos y el diseño de iniciativas y proyectos piloto.
- La validación técnica de estándares, metodologías e instrumentos de acreditación, modularidad y formación dual.

En el marco de este grupo de trabajo, se definirán y establecerán de forma conjunta las distintas fases de actuación, que podrán incluir la coordinación técnica, el diseño de herramientas e indicadores comunes, el desarrollo de proyectos piloto, la evaluación y la identificación de buenas prácticas, así como la escalabilidad del trabajo realizado.

Además, el grupo de trabajo tendrá en cuenta la necesidad de clarificar los principales términos utilizados, que pueden presentar significados diferentes según los marcos nacionales. En este sentido, se prestará especial atención a conceptos como «formación profesional», «acreditación de competencias y cualificaciones», «certificación de entidades formadoras» y «formación dual». Un entendimiento común de estos conceptos permitirá garantizar la coherencia, la comparabilidad y la adecuada aplicación de las iniciativas de cooperación propuestas.

De forma transversal, el intercambio de experiencias y el desarrollo de cooperación conjunta impulsarán la inclusión, la equidad y la calidad de la formación profesional como política pública clave para el desarrollo sostenible, la construcción de ciudadanía, la integración regional y la cohesión social, en coherencia con los principios del aprendizaje a lo largo de la vida.

Asimismo, se promoverá la adopción de mecanismos comunes de seguimiento y evaluación, que podrían incluir indicadores de impacto vinculados a inserción laboral,

certificación de competencias, participación empresarial, movilidad académica y continuidad educativa y consejos sectoriales y observatorios de tendencias laborales y tecnológicas, orientados a la mejora continua de la oferta formativa.

En este contexto, se contemplará la posibilidad de avanzar en la articulación entre la formación profesional y la educación superior universitaria, considerando, según corresponda, aspectos como el reconocimiento de aprendizajes, las microcredenciales, los sistemas de créditos transferibles y la continuidad de trayectorias formativas. Estos elementos se abordarán de manera gradual, en el marco de la cooperación técnica y teniendo en cuenta la diversidad de los sistemas nacionales.

7. Ejemplos de iniciativas aportadas por los países para cada uno de los ejes temáticos

7.1. Modularidad y flexibilidad de los sistemas de Formación Profesional en Iberoamérica

7.1.1. Andorra

Políticas, reformas y buenas prácticas recientes

En el Principado de Andorra, la Formación Profesional (FP) se ha consolidado como un eje estratégico de cohesión social y competitividad económica, caracterizado por un modelo de flexibilidad adaptado a las dimensiones y necesidades de nuestro país. Las políticas y reformas se articulan bajo los siguientes pilares:

1. El modelo andorrano de FP y la estructura.

Nuestra principal política ha sido el diseño de planes de estudio basados estrictamente en competencias profesionales. La estructura permite que cada título se descomponga en unidades de competencia claras y evaluables. Esto facilita que el alumnado pueda seguir itinerarios personalizados y que el sistema pueda actualizar contenidos de forma ágil, respondiendo a la rápida evolución del mercado laboral andorrano, especialmente en sectores clave como el turismo, la gestión administrativa y las TIC.

2. Flexibilidad del sistema.

Andorra ha apostado por la eliminación de barreras entre niveles educativos. Una de nuestras mejores prácticas es la permeabilidad, permitiendo que los graduados de formación profesional tengan un acceso fluido tanto al mundo laboral como a estudios superiores (universitarios). Este sistema de pasarelas garantiza que la FP no sea un destino final, sino una plataforma de crecimiento continuo, fundamental en un entorno de aprendizaje a lo largo de la vida.

3. Colaboración con el sector empresarial.

La flexibilidad andorrana se manifiesta en la estrecha relación con el sector empresarial. La formación en centros de trabajo no es un mero complemento, sino un módulo troncal integrado. La reforma continua de nuestras cualificaciones se realiza mediante un diálogo constante con las empresas, lo que permite ajustar la oferta formativa a la demanda real de perfiles técnicos especializados en el país.

4. Multilingüismo

Como práctica distintiva en el espacio iberoamericano, Andorra integra la competencia lingüística (catalán, francés, español e inglés) de forma transversal en sus módulos. Esta flexibilidad comunicativa permite que nuestros técnicos operen con éxito en un entorno económico internacionalizado.

La agilidad de Andorra para implementar cambios normativos nos permite ser un "laboratorio de innovación" en FP, donde la modularidad no es solo técnica, sino una respuesta rápida a la identidad multilingüe y de servicios de nuestra economía.

Descripción del sistema con énfasis en la modularidad y flexibilidad

El sistema de Formación Profesional de Andorra se define por ser un modelo integrado, multilingüe y de alta calidad, diseñado para responder a las especificidades de una economía de servicios e innovación.

1. Estructura y niveles

La FP en el Principado se organiza de forma progresiva, permitiendo una transición clara entre niveles:

- Formación Profesional Inicial (FPI): destinada a jóvenes que requieren una cualificación básica para el empleo.
- Bachillerato Profesional (BP): título de nivel técnico que combina la excelencia técnica con la madurez académica.
- Diploma de Enseñanza Profesional Superior (DEP): formación de nivel superior que prepara para mandos intermedios y permite el acceso a estudios universitarios.

2. Modularidad y flexibilidad

El sistema se basa en un diseño curricular por competencias. Cada título se organiza en módulos profesionales, que representan unidades mínimas de aprendizaje con valor profesionalizador. Esta modularidad permite:

- Itinerarios personalizados, el alumno puede capitalizar sus progresos.
- Adaptabilidad, la actualización de un módulo no requiere reformar todo el título, permitiendo una respuesta rápida a las nuevas demandas tecnológicas.

3. Oferta e itinerarios

La oferta es diversa y estratégica, cubriendo áreas como:

- BP de tècnic/a de suport en activitats físiques, esportives i de lleure TSAFEL
- BP de tècnic de suport a la gestió administrativa TSGA
- BP de Tècnic Sociocomunitari TSOCO
- BP de Tècnic en Cures Auxiliars d'Infermeria TCAI

- BP de Tècnic de Suport en Desenvolupament de Programari TSDP
- BP de Tècnic de Suport de Sistemes Informàtics i Xarxes TSSIX
- DPI Auxiliar en manteniment d'habitatges i instal·lacions
- DPI Auxiliar en logística i comerç
- DPI d'Auxiliar d'Estètica i Perruqueria EP
- DPI d'Operador i Atenció a l'usuari OAU

4. Gobernanza y colaboración

La gobernanza del sistema recae en el Ministerio de Relaciones Institucionales, Educación y Universidades, pero se ejecuta bajo un modelo de corresponsabilidad entre el equipo directivo de los dos centros de FP (La Massana i Aixovall) mediante reuniones de trabajo para revisar, compartir y crear nuevos proyectos y estructuras.

El sistema andorrano destaca por su ratio alumno-profesor, lo que permite una tutorización individualizada y una flexibilidad real en el aula que sistemas más masificados difícilmente pueden replicar.

7.1.2. Bolivia

Transitabilidad y articulación en el Sistema Educativo Plurinacional de Bolivia

Bajo el amparo de la Ley N° 070 "Avelino Siñani - Elizardo Pérez", el Sistema Educativo Plurinacional (SEP) de Bolivia ha configurado el Subsistema de Educación Superior de Formación Profesional (SESFP). El objetivo central es trascender el modelo académico tradicional para consolidar una formación técnica, tecnológica y productiva. Esta estructura no solo busca la profesionalización, sino que se erige como un motor de transformación de la matriz productiva nacional, respondiendo a las vocaciones económicas territoriales.

La oferta formativa se organiza de manera jerárquica, pero con una visión de modularidad que permite al estudiante construir su camino profesional de forma progresiva:

- Institutos Técnicos, Tecnológicos y Artísticos: Representan la base de la formación especializada. Su oferta incluye desde Cursos de Capacitación (flexibles y de corta duración) hasta niveles de Técnico Medio Post-bachillerato, Técnico Superior y, se proyecta a otorgar, el nivel de Licenciatura Técnica.
- Universidades: El espectro universitario (Públicas Autónomas, Privadas, Indígenas y de Régimen Especial) abarca desde el Grado hasta el Postdoctorado. Este ámbito prioriza la investigación científica, la producción de

conocimiento y la profundización humanística, permitiendo la especialización posgradual de los profesionales.

- Escuelas de Formación de Maestros. Instancias de formación superior especializada dedicadas a la profesionalización docente.

La democratización y masificación de la educación en Bolivia, producto de la ampliación de la cobertura en educación regular, han generado una presión creciente sobre la Educación Superior. Para responder a esto, el país ha implementado mecanismos de transitabilidad horizontal y vertical, esenciales para la formación a lo largo de la vida:

1. Se ha fortalecido la conexión entre el Bachillerato Técnico-Humanístico (BTH) y la Educación Superior. Las competencias adquiridas en centros de educación alternativa y secundaria son acreditables y convalidables mediante planes de estudio armonizados. Esto ocurre en áreas estratégicas como Gastronomía, Mecánica Automotriz y Agropecuaria. Esta continuidad reduce el abandono escolar y optimiza el tiempo de inserción laboral.
2. Se han diseñado programas complementarios que permiten a los Técnicos Superiores de institutos técnicos y tecnológicos accedan a la Licenciatura Universitaria. Este mecanismo de "puente" rompe la histórica dicotomía entre el saber técnico y el académico, fomentando un sistema de educación superior integrado.

En conclusión, la nueva gestión de gobierno en Bolivia busca:

- fomentar políticas de flexibilidad académica que garanticen al profesional el retorno y ascenso en el sistema educativo en cualquier etapa de su trayectoria vital
- que la oferta académica se articule con las vocaciones productivas regionales, promover la nueva era tecnológica, conectada con la empleabilidad.
- Una educación orientada a la calidad académica con un fuerte vínculo al sistema productivo nacional.

Fuentes

- Ley N° 070 de la Educación "Avelino Siñani - Elizardo Pérez". <http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo>.
- RM N° 0166, de 31 de marzo de 2025, que aprueba el Reglamento de Transitabilidad a los Institutos Técnicos y Tecnológicos".  Resolución Ministerial N° 0166/2025 - Reglamento de Transitabilidad a los Institutos Técnicos y Tecnológicos

7.1.3. Brasil

Políticas, reformas y buenas prácticas recientes

La Educación Profesional y Tecnológica (EPT) en Brasil está experimentando transformaciones significativas, impulsadas por políticas públicas y reformas educativas que buscan alinear la formación con las demandas actuales del mundo laboral y promover la inclusión social. La modularidad y la flexibilidad curricular destacan como ejes estructurantes de este proceso.

Entre las medidas recientemente consolidadas, cabe destacar la actualización de las Directrices Curriculares Nacionales de la Enseñanza Secundaria y de la EPT. Estas actualizaciones refuerzan la articulación entre la educación básica y la cualificación profesional. La consolidación de las vías formativas de la enseñanza secundaria, especialmente la Vía de Formación Técnica y Profesional (IFTP), permite a los estudiantes construir trayectorias educativas más personalizadas, así como incorporarse, avanzar o retomar su formación en diferentes etapas de la vida. Esta flexibilidad curricular se materializa mediante la oferta de cursos técnicos integrados, concomitantes y subsiguientes, que atienden a diferentes perfiles de estudiantes, desde jóvenes en edad escolar hasta adultos trabajadores.

Además, existen programas federales de fomento orientados a la expansión de las matriculaciones en la educación técnica profesional de nivel secundario, como el programa «Juros por Educação», que forma parte del Programa de Pago Integral de Deudas de los Estados, y que tiene el potencial de contribuir de manera significativa al fortalecimiento de la EPT.

Al promover la formación para el mundo laboral, el programa no solo estimula el desarrollo económico de las entidades federadas, sino que también fomenta la inclusión social y productiva a través de la educación. Se benefician de ello los estudiantes de enseñanza secundaria articulada con la EPT, en sus modalidades integrada y concomitante, aquellos que ya han concluido la enseñanza secundaria y buscan formación técnica en la modalidad subsiguiente, así como los estudiantes de Educación de Jóvenes y Adultos (EJA) matriculados en la enseñanza secundaria integrada con la educación profesional.

Por último, las políticas y prácticas recientes en la EPT brasileña revelan un sistema en transición hacia modelos más abiertos, adaptables y centrados en el estudiante. La articulación entre modularidad, flexibilidad curricular y metodologías activas constituye la base para una educación profesional capaz de responder a los retos tecnológicos y sociales del siglo XXI, garantizando el derecho a la educación a lo largo de la vida y la inserción cualificada en el mundo laboral.

Descripción del sistema con énfasis en la modularidad y flexibilidad

El Sistema de Formación Profesional brasileño se caracteriza por una estructura diversificada y descentralizada, compuesta por instituciones federales, estatales, municipales y privadas, además de los servicios nacionales de aprendizaje. Está estructurado para ser dinámico y adaptable a las características esenciales que permiten satisfacer las demandas de un país de dimensiones continentales.

La flexibilidad del sistema no es un mero arreglo administrativo, sino un principio. La Ley de Directrices y Bases de la Educación Nacional (LDB) establece que la formación profesional técnica de nivel medio debe desarrollarse de forma articulada con la enseñanza secundaria o de forma posterior, para aquellos que ya la hayan concluido. Esta disposición legal garantiza que el sistema atienda a diferentes perfiles de estudiantes, desde los jóvenes en edad escolar hasta los adultos trabajadores que buscan recualificación.

El Decreto n.º 12.603/2025 refuerza esta arquitectura al establecer como una de las directrices de la Política Nacional de Educación Profesional y Tecnológica (PNEPT) la «creación de itinerarios formativos diversificados y actualizados, orientados a los intereses de los sujetos y a sus trayectorias educativas y profesionales».

La estructuración de los cursos en módulos con finalización es el pilar de la modularidad en el sistema brasileño. Esta organización permite que el estudiante no tenga que completar un curso largo en su totalidad para obtener el reconocimiento de sus competencias.

Los cursos pueden estructurarse en módulos con finalización, lo que permite obtener certificaciones intermedias a lo largo del recorrido. Esta organización permite que el estudiante complete etapas, se incorpore al mercado laboral y retome los estudios para avanzar hacia niveles más complejos de formación, favoreciendo trayectorias educativas no lineales y compatibles con diferentes realidades sociales y económicas, y reduciendo la deserción. Al ofrecer logros a corto plazo, el sistema mantiene al estudiante motivado y reduce el abandono escolar.

La articulación entre la EPT y la enseñanza secundaria, a través de cursos técnicos integrados o itinerarios formativos, materializa la flexibilidad curricular. La articulación de la educación profesional técnica de nivel secundario con el aprendizaje profesional amplía esta flexibilidad. Paralelamente, la oferta de cursos concomitantes y subsiguientes permite la complementariedad entre la escolarización y la cualificación profesional, atendiendo tanto a estudiantes en edad escolar como a jóvenes y adultos trabajadores.

7.1.4. Cuba

La modularidad y flexibilidad de los sistemas de formación iberoamericanos, con énfasis en Cuba

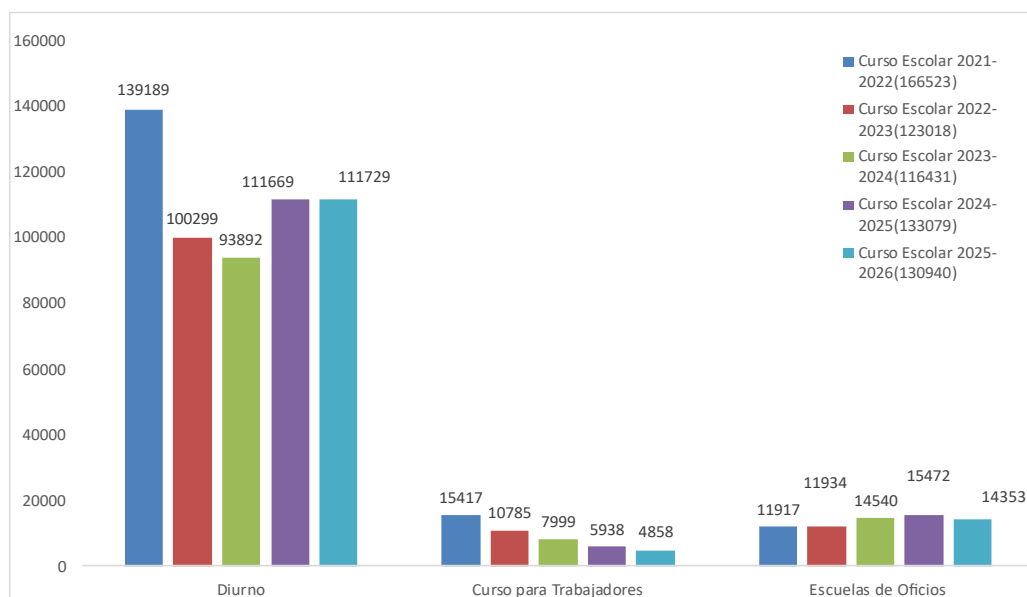
En Cuba, se destaca la necesidad de adaptar la educación a las cambiantes demandas del mercado laboral, priorizando una formación profesional que integre el saber, saber hacer y saber ser. La Educación Técnica y Profesional (ETP) cubana busca garantizar fuerza laboral calificada mediante la articulación escuela politécnica–entidad laboral–universidad, en consonancia con el Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social 2030 y los ODS (especialmente los objetivos 4 y 8)

Se concibe la formación para el empleo como un proceso flexible, multifuncional y continuo, sustentado en convenios de colaboración. Los principios rectores incluyen perfil amplio, pensamiento crítico, flexibilidad curricular, gratuidad, inclusión y vínculo con sectores estatal y no estatal.

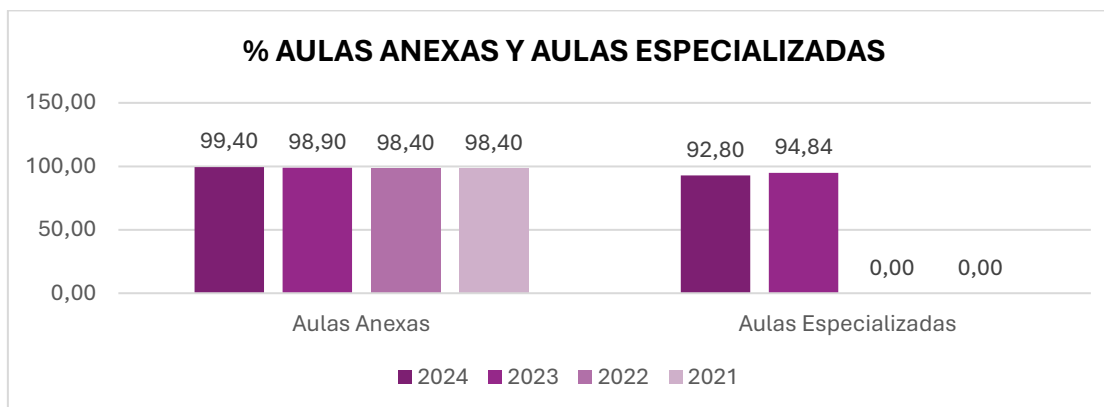
El sistema cubano cuenta con 396 escuelas, 107 especialidades y documentos normativos clave (Decretos 364/2019, 350/2017, Resoluciones 289/2019, 119/2022, entre otros). Se implementa un trabajo conjunto con actores económicos (empresas estatales, cooperativas, MIPYMES, etc.), reflejado en avances como: comisiones de especialistas, convenios de trabajo, más de 5,900 aulas anexas, participación de especialistas en la docencia, prácticas en condiciones reales y seguimiento de graduados. (*anexos 1 y 2*)

La enseñanza práctica constituye el eje central del proceso formativo, permitiendo el dominio de habilidades profesionales básicas, de carácter universal y duradero. Se enfatiza que la inserción laboral coherente es clave para lograr una formación integral y pertinente.

Anexo 1 Matrícula de la Educación Técnica y Profesional a partir del año 2021 al 2026



Anexo 2



7.1.5. España

Políticas, reformas y buenas prácticas recientes

El sistema de Formación Profesional en España ha experimentado una transformación estructural orientada a reforzar su modularidad, flexibilidad y capacidad de adaptación a las necesidades del mercado de trabajo. Este proceso se articula a través de la Ley Orgánica 3/2022 de ordenación e integración de la Formación

Profesional y su desarrollo mediante el Real Decreto 659/2023 de ordenación del Sistema de Formación Profesional.

La reforma configura un sistema único e integrado que conecta los ámbitos educativo y laboral, facilitando la progresión a través de itinerarios acumulables. La estructura en grados (A–E) ordena la oferta formativa desde microacreditaciones hasta titulaciones completas, favoreciendo una adquisición progresiva de competencias.

El modelo se apoya en una organización modular basada en unidades formativas acreditables, lo que permite cursar y certificar aprendizajes de forma independiente. Este enfoque facilita la adaptación a distintas disponibilidades y contextos personales, así como el reconocimiento de aprendizajes previos. (*Anexo 1*)

Asimismo, se consolida la formación profesional dual como elemento estructural, integrando la participación de las empresas en el proceso formativo y reforzando la conexión con el entorno productivo.

Entre las principales actuaciones destacan la extensión de los procedimientos de acreditación de competencias, el desarrollo de una oferta formativa adaptable a personas adultas y trabajadoras, y la digitalización de la gestión de los itinerarios formativos.

En conjunto, estas medidas configuran un sistema más accesible, flexible y orientado al aprendizaje a lo largo de la vida. (*Anexo 2*)

Descripción del sistema con énfasis en la modularidad y flexibilidad

Para dar respuesta a las necesidades de la ciudadanía, a lo largo de toda su vida laboral, así como a las de la realidad productiva, la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional ha establecido un sistema totalmente novedoso de 5 grados de formación profesional (A, B, C, D y E) basado en la progresión formativa y en la obtención de una acreditación, certificación y titulación. Este sistema permite a las personas programar su propio itinerario formativo, en un continuo desde las microacreditaciones (grado A) hasta los títulos y cursos de especialización (grados D y E). En cada Grado existen ofertas vinculadas a los niveles 1, 2 y 3 del Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales.

La unidad básica es el módulo formativo vinculado al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, que asegura la correspondencia entre formación y competencias profesionales. Estos módulos pueden cursarse de manera independiente y acumularse progresivamente hasta obtener acreditaciones de mayor alcance.

El sistema permite múltiples formas de acceso y progresión, incluyendo el reconocimiento de la experiencia laboral y la combinación de distintas modalidades de

impartición. Esta estructura facilita tanto la incorporación al empleo como la continuidad formativa.

La oferta se distribuye en:

- ✓ **Grado A:** microformaciones acumulables (5–160 h) que conducen a acreditaciones parciales de competencia.
- ✓ **Grado B:** certificados de competencia vinculados a módulos profesionales (30–430 h).
- ✓ **Grado C:** certificados profesionales compuestos por varios módulos (220–1190 h), con fase de formación en empresa.
- ✓ **Grado D:** ciclos formativos (1400–2540 h) que conducen a títulos de Técnico Básico, Técnico o Técnico Superior, con una importante presencia de formación en empresa.
- ✓ **Grado E:** cursos de especialización (300–720 h) que permiten profundizar en competencias y conducen a títulos de Especialista o Máster de FP. (*Anexo 3, Anexo 4*)

La organización de la oferta se adapta a distintos perfiles (jóvenes, personas trabajadoras o en desempleo), y se articula en estrecha colaboración con el tejido productivo, especialmente a través de la formación dual.

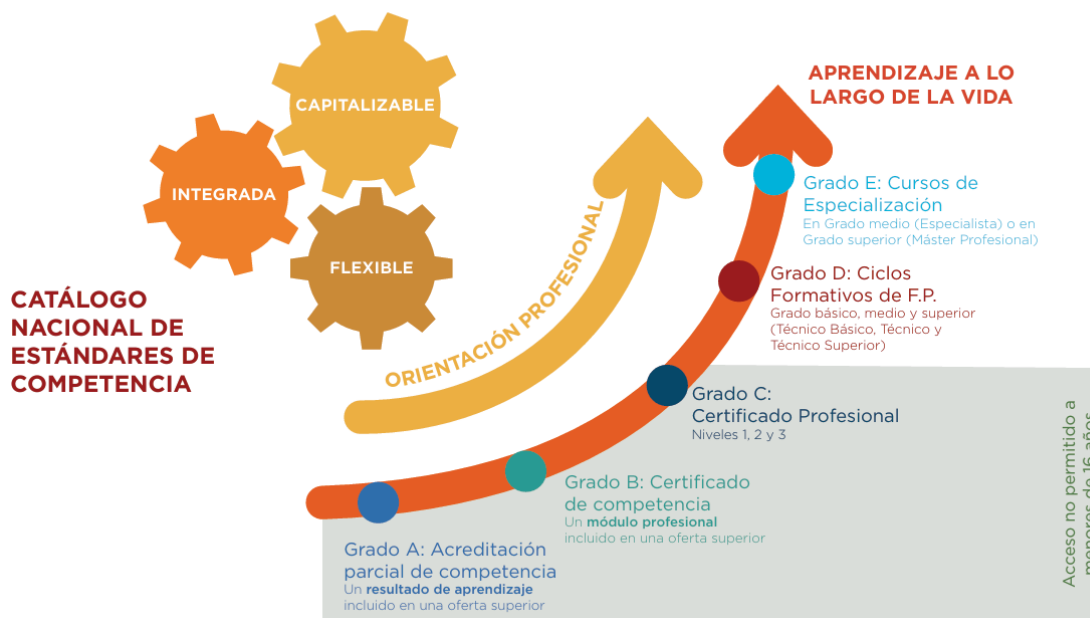
En suma, el sistema se caracteriza por su estructura acumulativa, diversidad de accesos y capacidad de adaptación, permitiendo trayectorias formativas flexibles y progresivas.

Fuentes

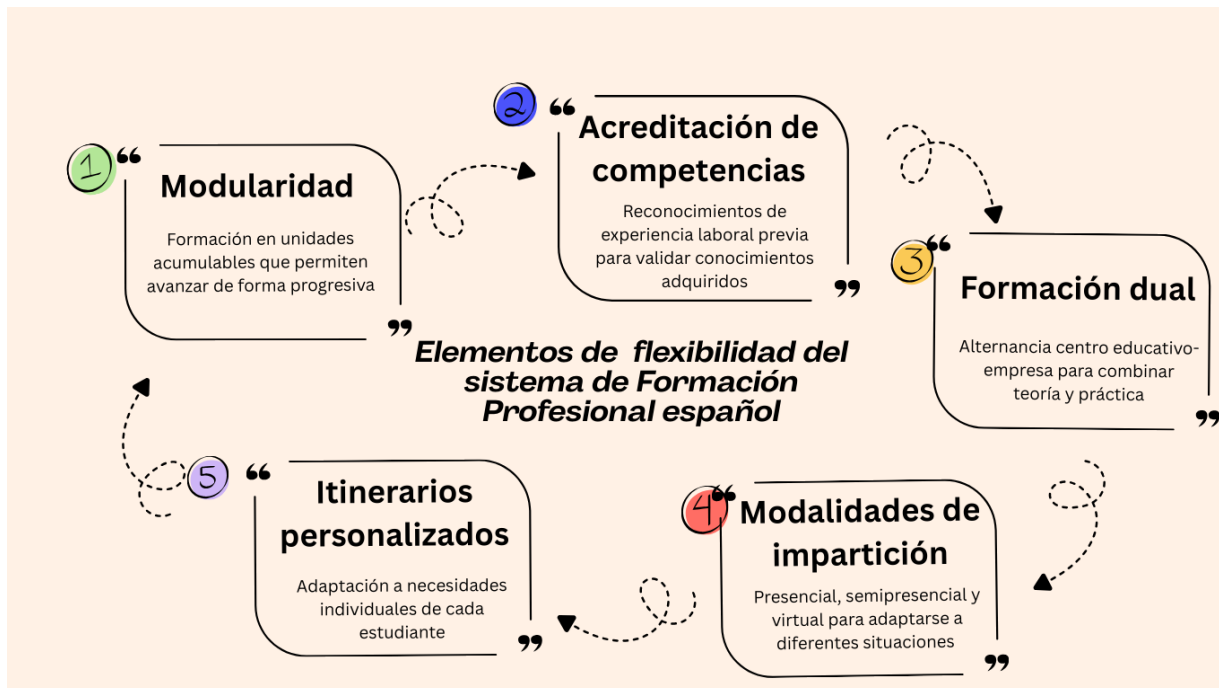
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional 
- RD 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación profesional 
- Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre , por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Todo FP
- Instituto Nacional de las Cualificaciones: INCUAL

Anexo 1

NUEVO MODELO DE FORMACIÓN PROFESIONAL. LEY ORGÁNICA 2022

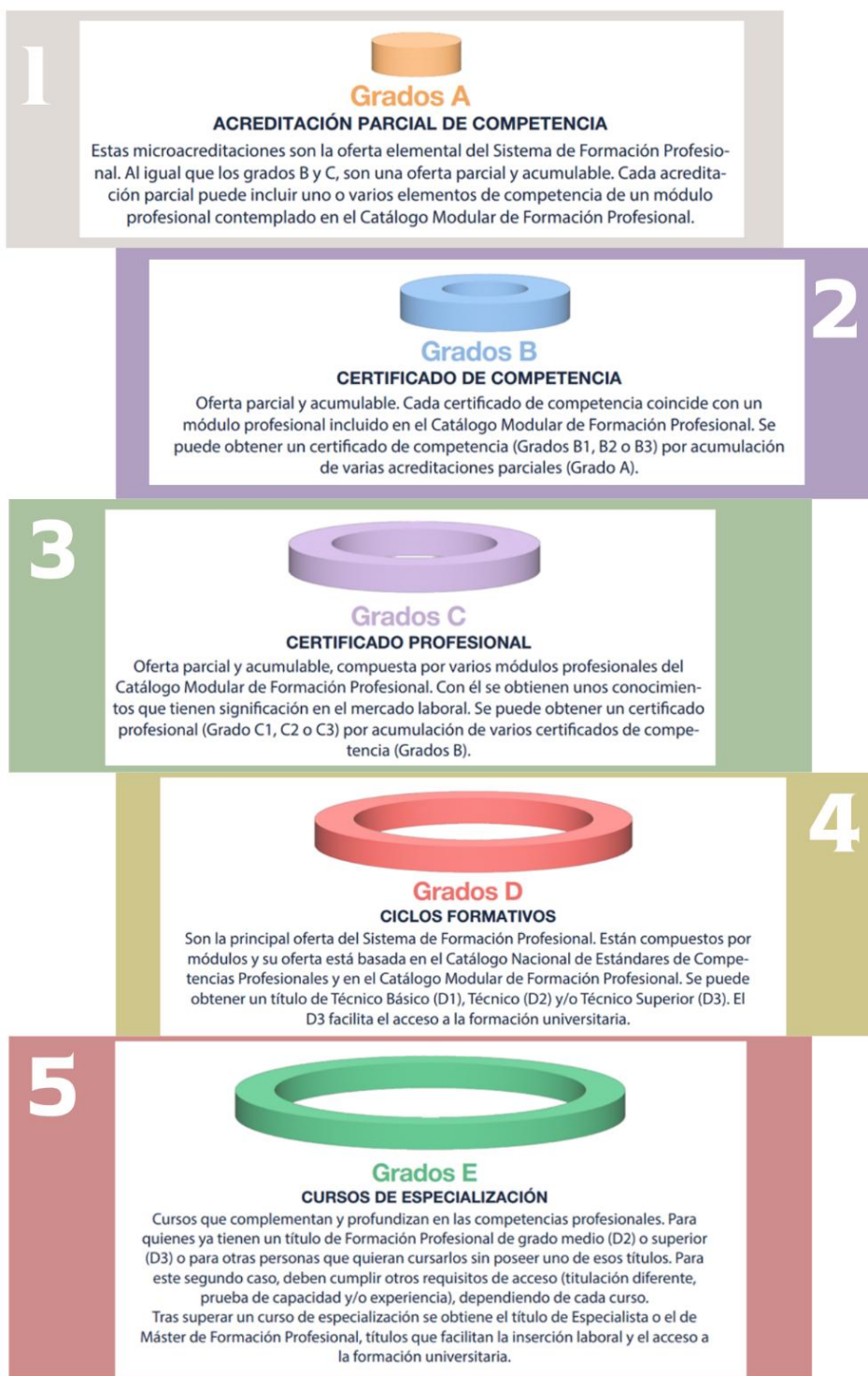


Anexo 2

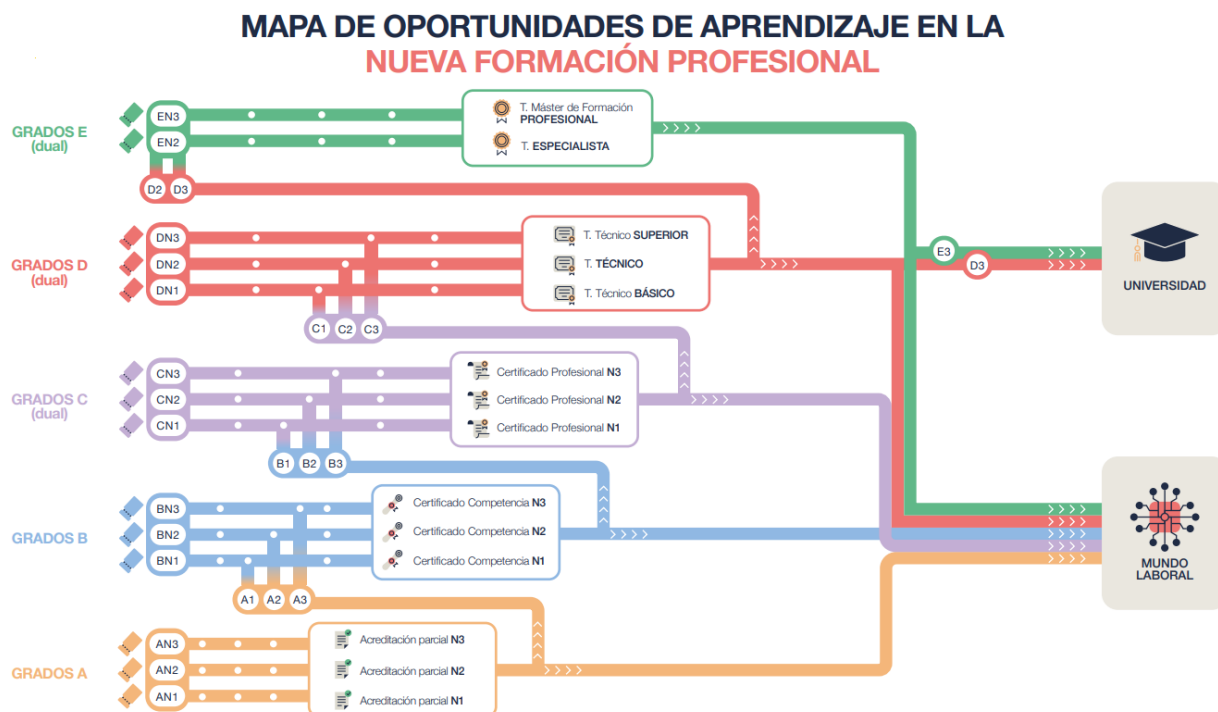


Anexo 3

GRADOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL



Anexo 4



7.1.6. Honduras

Honduras ha impulsado avances significativos en la modernización de su Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP), alineándose con la visión iberoamericana de sistemas dinámicos e inclusivos que responden a las demandas reales del mercado laboral.

Políticas y Reformas Recientes

El país ha centrado sus esfuerzos en reformas estratégicas apoyadas por organismos internacionales:

- Política Pública de EFTP: Con el respaldo de programas como EUROsocial, busca articular un sistema innovador y sostenible que permita adquirir competencias para el empleo y el emprendimiento.
- Marco Nacional de Cualificaciones (MNC-EFTPH): Pilar estratégico que define niveles de formación en armonía con sectores productivos, facilitando el reconocimiento de aprendizajes previos y la movilidad educativa.

- Transformación del INFOP: El Instituto Nacional de Formación Profesional ha reformado su administración y currículos, enfocándose en la gestión por resultados para satisfacer las necesidades del sector productivo.

Gobernanza del Sistema

La estructura se fundamenta en una colaboración interinstitucional robusta:

1. Consejo Nacional de Educación (CONED): Supervisa la política educativa nacional.
2. INFOP: Institución rectora y ejecutora de las políticas de formación profesional no formal.
3. Comité Estratégico Interinstitucional: Coordina el MNC-EFTPH, integrando a la Secretaría de Educación, la UNAH, el COHEP y el INFOP.

Características del Modelo Formativo

El diseño actual prioriza la modularidad y flexibilidad, integrando educación formal, no formal e informal:

- Estructura Modular: Organizada en unidades de competencia acumulables, permitiendo trayectorias personalizadas según el tiempo del estudiante.
- Flexibilidad de Itinerarios: Facilita la movilidad entre colegios técnicos y el INFOP, validando la experiencia laboral previa.
- Niveles de Formación: Alineados con la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE).

Oferta y Nuevas Modalidades

- Programas Técnicos: Carreras de 2 a 2.5 años en áreas como mecánica, electrónica, biomédica y construcción.
- INFOP Virtual: Más de 93 programas en ciberseguridad, administración y diseño gráfico.
- Formación Dual: Vinculación directa entre el centro formativo y la práctica real en empresas.

Descripción del sistema con énfasis en la modularidad y flexibilidad

El sistema de formación profesional en Honduras se articula a través de la EFTP, un subsistema que integra la educación formal, no formal e informal para mejorar la empleabilidad y la competitividad nacional. Su diseño actual prioriza la modularidad y flexibilidad, permitiendo trayectorias formativas personalizadas y el reconocimiento de aprendizajes previos.

1. Gobernanza y Estructura Estratégica

La gestión del sistema se basa en una colaboración interinstitucional clave:

- Consejo Nacional de Educación (CONED): Supervisa la política educativa nacional.
- INFOP: Institución rectora y ejecutora de las políticas de formación profesional no formal.
- Comité Estratégico Interinstitucional: Coordina el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC-EFTPH), con la participación de la Secretaría de Educación, UNAH, COHEP e INFOP.

2. Buenas Prácticas en Modularidad y Flexibilidad

Honduras implementa estrategias para que la formación sea dinámica y adaptable:

- Modelo de Formación Dual: Consolidado con el apoyo de la OEI, combina la teoría en centros de formación con la práctica directa en empresas, adaptando el currículo a la lógica laboral real.
- Currículo Modular Obligatorio: Rediseño de la oferta para incluir la práctica profesional como módulo obligatorio que se ajusta a los niveles del MNC.
- Educación No Formal: Talleres individualizados para mayores de 15 años, eliminando barreras de entrada tradicionales.
- Digitalización y Microcredenciales: Uso de plataformas como INFOP Virtual para ofrecer programas remotos y fomentar la formación a lo largo de la vida.

3. Niveles y Oferta Formativa

El sistema se alinea con la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE), organizando las cualificaciones por niveles de complejidad:

- Programas Técnicos: Carreras de 2 a 2.5 años en áreas de alta demanda (mecánica, refrigeración, electrónica, biomédica y construcción).
- Cursos Cortos: Más de 93 programas virtuales en administración, ciberseguridad (Cisco), diseño gráfico y emprendimiento.
- Itinerarios Dinámicos: El sistema permite la movilidad entre colegios técnicos y el INFOP, así como la validación de competencias adquiridas por experiencia laboral.

Fuentes

- Política Pública EFTP 2021
https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/version-final-de-la-pp-eftp.pdf
- Marco Nacional de Cualificaciones MNC-EFT 2024
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Documento-MNC-EFTPH.pdf
- Guía implementación MNCH

<https://www.coned.gob.hn/docs/guia-de-implementacion-del-marco-nacional-de-cualificaciones-para-la-educacion-y-formacion-tecnica-profesional-de-honduras-2024/>

- INFOP Transformación
<https://www.facebook.com/INFOPOFICIAL/>

7.1.7. México

Políticas, reformas y buenas prácticas nacionales

En México, la flexibilidad de la formación profesional en educación superior se impulsa mediante un marco nacional de coordinación que armoniza la diversidad institucional sin imponer un currículo único. La Ley General de Educación Superior (LGES) ordena el Sistema Nacional de Educación Superior y prevé instrumentos para la articulación, la movilidad y la mejora continua. En su desarrollo, el Acuerdo 20/10/22, modificado por el 04/03/24, conceptualiza y define las opciones educativas del tipo superior.

A ello se suman los Lineamientos Generales del Marco Nacional de Cualificaciones y del Sistema Nacional de Asignación, Acumulación y Transferencia de Créditos Académicos, emitidos en 2024, así como los lineamientos del Espacio Común de Educación Superior (ECOES), cuyo propósito es facilitar el intercambio académico, la movilidad nacional e internacional, el reconocimiento de créditos y la colaboración interinstitucional.

Como buena práctica, México ha optado por construir reglas comunes de legibilidad y articulación compatibles con la diversidad de subsistemas, regímenes jurídicos y autonomía universitaria.

En Educación Media Superior (EMS), la flexibilidad de la formación profesional se fortalece a partir de un conjunto de reformas estructurales orientadas a la articulación del tipo educativo y a la construcción de trayectorias formativas continuas. En este contexto, la implementación del MNC y del Sistema Nacional de Asignación, Acumulación y Transferencia de Créditos Académicos, constituye un eje para facilitar el tránsito de los estudiantes en el Sistema Educativo Nacional, mediante la homologación de niveles de cualificación, la comparabilidad internacional (en concordancia con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación) y el reconocimiento de aprendizajes. Asimismo, la creación del Sistema Nacional de Bachillerato de la Nueva Escuela Mexicana impulsa la articulación de las instituciones de este tipo educativo en un sistema orgánico que favorece el reconocimiento de estudios, la movilidad y la consolidación de una identidad común para la EMS en México.

Descripción del sistema nacional de formación profesional: modularidad, flexibilidad, estructura e itinerarios, niveles, oferta y gobernanza

El sistema mexicano de educación superior está integrado por instituciones públicas y particulares. La legislación mexicana reconoce los subsistemas: universitario; tecnológico; y de escuelas normales e instituciones de formación docente.

En el ámbito de coordinación de la Subsecretaría de Educación Superior, las instituciones públicas se agrupan, entre otras, en universidades públicas federales (UPF), universidades públicas estatales (UPE), universidades públicas estatales con apoyo solidario (UPEAS), institutos tecnológicos del Tecnológico Nacional de México, universidades tecnológicas (UT), universidades politécnicas (UP), universidades interculturales (UI), escuelas normales públicas (ENP), Universidad Pedagógica Nacional (UPN), Universidad Abierta y a Distancia de México (UnADM), centros públicos de investigación (CPI) y otras instituciones públicas; junto a ellas opera un amplio conjunto de instituciones particulares. La oferta comprende técnico superior universitario o profesional asociado, licenciatura y posgrado.

Por otra parte, la oferta educativa de la EMS incorpora distintas opciones de formación profesional, como el bachillerato tecnológico y el profesional técnico bachiller, así como la educación dual. De manera complementaria, se integran servicios de formación para el trabajo dirigidos a personas que buscan adquirir o fortalecer competencias específicas para la empleabilidad.

Es importante retomar que el MNC, organiza los aprendizajes en ocho niveles alineados con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación. En este esquema, el bachillerato se ubica en el nivel 3, como un nivel de educación secundaria alta orientado al desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas para la vida personal, social, académica y laboral, al tiempo que articula su continuidad con los niveles superiores del sistema.

En términos de modularidad, la formación profesional se organiza mediante el currículum laboral del Marco Curricular Común de la Educación Media Superior, el cual adopta una estructura modular basada en competencias laborales (con nivel de formación laboral Básica, Técnica y Tecnológica). Los planes de estudio integran componentes de formación fundamental, ampliada y laboral, lo que posibilita una formación integral.

La flexibilidad del sistema se expresa en la posibilidad de configurar itinerarios formativos diversos, donde el estudiantado puede transitar entre planteles, modalidades (escolarizada, no escolarizada y mixta) y opciones educativas.

Como buenas prácticas, destacan el Certificado de Formación Profesional, alineado al MNC, que permite comunicar de manera transparente los aprendizajes adquiridos, así como los mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos, que posibilitan la acreditación de saberes adquiridos en contextos no formales e informales, fortaleciendo la inclusión, la movilidad y la flexibilidad del sistema educativo.

La organización curricular y su grado de modularidad dependen del subsistema, del modelo educativo y de la normativa institucional; por ello, la flexibilidad es heterogénea y no uniforme en todo el país. La gobernanza articula a la Federación, las entidades federativas, las IES y las instancias de coordinación previstas en la LGES, entre ellas CONACES, COEPES y ECOES.

Fuentes

- Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se expide la Ley General de Educación Superior, 20 de abril de 2021.
https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616253&fecha=20/04/2021
- Diario Oficial de la Federación. Acuerdo número 20/10/22 por el que se emiten los Lineamientos por los que se conceptualizan y definen las opciones educativas del tipo superior, 25 de octubre de 2022.
https://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5669525
- Diario Oficial de la Federación. Acuerdo número 04/03/24 por el que se modifican los Lineamientos por los que se conceptualizan y definen las opciones educativas del tipo superior, 1 de abril de 2024.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5721838
- Diario Oficial de la Federación. Acuerdo número 01/02/24 por el que se emiten los Lineamientos Generales del Marco Nacional de Cualificaciones y del Sistema Nacional de Asignación, Acumulación y Transferencia de Créditos Académicos, 1 de marzo de 2024.
https://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5718758
- Subsecretaría de Educación Superior. Lineamientos para la creación y funcionamiento del Espacio Común de Educación Superior (ECOES).
https://educacionsuperior.sep.gob.mx/sites/default/files/2025-01/VI_4.pdf
- Diario Oficial de la Federación. Programa Nacional de Educación Superior 2023-2024, 28 de diciembre de 2023.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5712746
- Subsecretaría de Educación Superior. Instituciones SES.
<https://educacionsuperior.sep.gob.mx/instituciones-ses>
- Subsecretaría de Educación Superior. Portal del CONACES y programa de trabajo 2025-2026. <https://educacionsuperior.sep.gob.mx/CONACES>
- ACUERDO número 22/08/25 por el que se establece y regula el Sistema Nacional de Bachillerato de la Nueva Escuela Mexicana (SINBANEM). (2025). Diario Oficial de la Federación. Recuperado
<https://sidof.segob.gob.mx/notas/docFuente/5765758>
- ACUERDO número 21/08/25 por el que se establece y regula el Marco Curricular Común de la Educación Media Superior. (2025). Diario Oficial de la Federación. Recuperado
https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5765757&fecha=15/08/2025#gsc.tab=0

7.1.8. Paraguay

Políticas, reformas y buenas prácticas recientes

La Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP) en Paraguay se fundamenta en la Constitución Nacional y la Ley General de Educación N.º 1264/98, que garantizan el derecho a la educación y promueven la formación para el trabajo, respondiendo a las necesidades del desarrollo nacional, la equidad y la mejora de la calidad de vida. Los principales actores institucionales son el Ministerio de Educación y Ciencias (MEC), responsable de la educación media técnica, educación técnica superior y formación profesional, y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), que ofrece capacitación laboral a través del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) y el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP).

Las políticas públicas recientes han orientado el sistema hacia un enfoque basado en competencias, buscando mejorar la calidad, pertinencia y empleabilidad. Este proceso se articula con instrumentos estratégicos como el Plan Nacional de Desarrollo 2030 y se ha reforzado mediante planes de actualización educativa desde 2007, incluyendo el Plan Nacional de Mejoramiento de la Educación Técnica y Profesional (2011–2013) y el Plan Nacional de Educación 2024. A partir de 2020, la Hoja de Ruta 2020–2030 para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP) promueve el vínculo con el entorno productivo y la incorporación de perfiles de competencias en el diseño curricular de carreras técnicas de nivel medio y superior, así como en la formación permanente de jóvenes y adultos.

La Ley N.º 5749/2017 establece la articulación formal entre el MEC y el MTESS, creando órganos consultivos como el Consejo Nacional de Educación y Trabajo (CNET), apoyado operativamente por la Unidad Técnica Interministerial (UTI). El CNET busca consolidarse como un órgano estratégico que asegure la pertinencia de la formación, mejore la empleabilidad y fortalezca la gobernanza de las políticas educativas.

El SNCP se organiza en cuatro subsistemas: formación, información, certificación de competencias y orientación socio-laboral, apoyados por el Marco Nacional de Cualificaciones y el Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales (CNPP), del cual se han elaborado 80 perfiles profesionales con sus módulos formativos. Estos módulos constituyen la unidad básica para diseñar ofertas de Formación Profesional para jóvenes y adultos (FP), Bachillerato Técnico (BT) y Tecnicatura Superior (TS), permitiendo la transición de la formación tradicional a un modelo basado en competencias y facilitando el reconocimiento de aprendizajes previos.

Entre las experiencias recientes destacan el Bachillerato Técnico en Servicios Turísticos (2023), Tecnología Web e Inteligencia Artificial (2024) y el Bachillerato Técnico Forestal (2026), todos con enfoque modular basado en unidades de competencia. Las ofertas de FP para jóvenes y adultos se reformulan sobre perfiles

del CNPP, orientadas a personas mayores de 18 años para completar su formación o mejorar competencias previas, con itinerarios flexibles. Se espera en el corto tiempo, y una vez formalizado el proceso de Certificación Laboral entre el MEC y el MTESS, se impulse el reconocimiento de aprendizajes a través del Sistema de Certificación.

Uno de los programas innovadores incluye la Formación Profesional con culminación de la Educación Media para jóvenes y adultos, implementada de manera experimental en tres Centros de Recursos, con un currículo modular que combina formación específica, competencias transversales, optativas y generales. También se desarrollan programas de FP específica con perfiles de entrada basados en competencias previas, y se promueve la modalidad dual en ciertas especialidades de la educación media regular, mediante el proyecto FOR DUAL, fortaleciendo la articulación entre el sistema educativo y el sector productivo.

Descripción del sistema nacional de formación profesional: modularidad, flexibilidad, estructura e itinerarios

El Sistema Nacional de Formación Profesional de Paraguay se organiza en múltiples niveles y modalidades dentro del Sistema Educativo, abarcando educación y formación técnica y profesional (EFTP) de nivel medio, terciario no universitario y formación profesional para jóvenes y adultos. En el nivel medio se incluyen los Bachilleratos Técnicos, la Formación Profesional Media (Nivel 2 de cualificación) y la Formación Profesional vocacional; a nivel post educación media se ubican las Tecnicaturas Superiores (Nivel 3 de cualificación) y formación docente; mientras que para jóvenes y adultos se ofrecen cursos orientados a desarrollar competencias específicas (niveles 1 y 2 de cualificación), todos dirigidos a la inserción laboral en sectores productivos.

La Formación Profesional (vocacional) se caracteriza por su estructura modular, una duración aproximada de dos años y una carga mínima de 1.700 horas pedagógicas, con un predominio de la formación práctica (alrededor del 80%) para el desarrollo de competencias específicas. Su acceso está dirigido a personas que completaron el primer y segundo ciclo de educación básica, favoreciendo la cualificación temprana. La Formación Profesional Media presenta bloques modulares que pueden desarrollarse en dos o tres años, permitiendo trayectorias flexibles y articulación con la educación superior, incluyendo certificaciones parciales y finales según los itinerarios cursados.

El Bachillerato Técnico se organiza con un diseño curricular modular orientado a competencias y vinculado al sector productivo. Se basa progresivamente en los perfiles del Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales (CNPP), mediante módulos por unidades de competencia. No obstante, coexisten dos modalidades: una alineada al CNPP y otra basada en competencias sin correspondencia directa con este, ambas orientadas a asegurar pertinencia, flexibilidad y articulación con el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP). Las Tecnicaturas de Nivel Superior son

programas terciarios no universitarios de dos a tres años, con 1.600 a 2.000 horas pedagógicas y 500 horas de pasantía mínima, enfocadas en competencias específicas y vinculadas a demandas del mercado.

Para jóvenes y adultos, la FP se organiza en dos niveles: Nivel 1 de auxiliares (320 horas, acceso desde 15 años y seis años de escolaridad) y Nivel 2 de técnicos no terciarios (640 horas, acceso desde 18 años con educación básica completa). El sistema se caracteriza por su modularidad, flexibilidad y enfoque por competencias, facilitando itinerarios formativos progresivos, articulación entre niveles educativos y adaptación a distintos perfiles de estudiantes y necesidades del territorio.

Las ofertas se estructuran mediante el Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales (CNPP), con módulos formativos organizados en cinco niveles de cualificación: Nivel 1 (Auxiliares), Nivel 2 (Técnicos de Nivel Medio), Nivel 3 (Técnicos Superiores), Nivel 4 (Título Profesional de Grado) y Nivel 5 (Título Profesional de Postgrado). El módulo formativo constituye la unidad básica terminal, permitiendo acceso múltiple, tránsito entre trayectorias y reconocimiento de acreditaciones entre MEC y MTESS.

La Educación y Formación Técnica y Profesional de Paraguay está en proceso de rediseño para mejorar la calidad, flexibilizar los programas y adaptarse a las demandas del mercado laboral. Se promueve el reconocimiento de microcredenciales para certificar aprendizajes parciales y construir trayectorias formativas más flexibles y personalizadas. Además, la participación obligatoria del sector productivo mediante pasantías fortalece la vinculación con el entorno laboral, asegurando el desarrollo de competencias relevantes y facilitando la transición al empleo.

Anexo 1: Modularidad, estructura e itinerarios formativos

Modalidad	Nivel educativo	Estructura	Duración	Perfil de ingreso	Certificación	Articulación / Itinerario
Formación Profesional (Vocacional)	Educación Media	Modular (módulos formativos)	Aproxim. 2 años (mín.1700 h)	Educación Escolar Básica (1.º y 2.º ciclo – 6.º grado)	Certificación profesional por especialidad o módulos	Insertión laboral directa /continuidad en otros trayectos formativos
Formación Profesional Media	Educación Media	Modular (bloques formativos)	2 a 3 años	3.er ciclo de la Educación Escolar Básica (9.º grado) o acceso por	Certificado de especialidad + certificación parcial	Acceso a educación superior (previa evaluación de competencias)

				prueba de competencias		
Bachillerato Técnico	Educación Media	Estructura modular en el plan específico (en transición en el plan común)	3 años	Educación Escolar Básica concluida	Título de Bachiller Técnico	Continuidad en educación superior y articulación con el SNCP
Formación Profesional para jóvenes y adultos	Nivel 1	Modular	1 año (320 h reloj)	6 años como mínimo, de escolaridad o equivalentes	Certificado de Auxiliar	Continuidad con el nivel 2, siempre y cumpla con el nivel educativo requerido
	Nivel 2	Modular	1 año (640 h reloj)	9 años como mínimo, de escolaridad o equivalentes	Certificado de Técnico	Continuidad con el nivel 3, siempre y cumpla con el nivel educativo requerido

Anexo 2: Oferta de Formación Profesional (vocacional) y Formación Profesional Media

Modalidad	Especialidades	Estado
Formación Profesional	Carpintería y Ebanistería	Vigente
	Construcciones Civiles	Vigente
	Electricidad	Vigente
	Electrónica	Vigente
	Mecánica General	En proceso de actualización para cambio a Formación Profesional Media – DUAL

	Mecánica Automotriz	
	Plomería	
	Refrigeración	
	Artes Gráficas	Vigente
	Electromecánica	Vigente
Formación Profesional Media	Mecatrónica	Vigente
	Mecánica Automotriz (Loma Plata)	Vigente
	Mecánica de Máquinas Agrícolas (Loma Plata)	Vigente

Anexo 3: Estructura de la Formación Profesional Media (Modalidad Dual)

Año	Tipo de formación	Características
1 ^{er} año	Formación general	Desarrollo de capacidades básicas y fundamentos técnicos
2 ^{do} año	Formación específica	Profundización en la especialidad técnica
3 ^{er} año	Formación en centros de trabajo	Aprendizaje en empresas, aplicación práctica en entornos reales

Anexo 4: Características del sistema de Formación Profesional

Aspecto	Descripción
Enfoque	Basado en competencias
Estructura	Modular
Carga práctica	Aproximadamente 80% (FP)
Acceso	Educación Escolar Básica (1° y 2° ciclo) concluido equivalente a primaria
Certificación	Parcial y total

7.1.9. Perú

Políticas, reformas y buenas prácticas recientes

En el Perú, la modularidad y flexibilidad del sistema de formación profesional se encuentran definidas a nivel normativo, principalmente a partir de la Ley General de Educación N.º 28044, que establece un sistema educativo integral, flexible y articulado, orientado al aprendizaje a lo largo de la vida. La implementación de este enfoque es heterogénea entre subsistemas, concentrándose principalmente en la educación técnico-productiva y tecnológica.

La Ley N.º 30512 (2016) y su reglamento introducen un enfoque formativo por competencias, con organización modular y progresiva que orienta la formación profesional que desarrollan los institutos y escuelas de educación superior. En este marco, los programas de estudios (carreras) se estructuran en módulos formativos que permiten obtener certificaciones intermedias, lo que facilita tanto la inserción laboral como la continuidad formativa.

Asimismo, los Lineamientos Académicos Generales, aprobados mediante Resolución Viceministerial N.º 178-2018-MINEDU, establecen una organización curricular modular en dichas instituciones de educación superior, integrando competencias técnicas, para la empleabilidad y experiencias formativas en situaciones reales de trabajo.

Por su parte, la Educación Técnico-Productiva es una modalidad formativa articuladora entre la educación básica (obligatoria) y la educación superior, y presenta una organización curricular flexible basada en ciclos y módulos formativos vinculados al desarrollo de competencias laborales específicas. Permite el acceso incluso sin la culminación de la educación básica y la certificación progresiva de los aprendizajes.

El énfasis en la modularidad se concentra principalmente en la educación superior tecnológica y técnico-productiva, esta última, cuenta con disposiciones normativas orientadas al reconocimiento de aprendizajes y el tránsito educativo desde la educación secundaria, las cuales se aprobaron con la Resolución Viceministerial N.º 176-2021-MINEDU.

De otro lado, la educación universitaria, regulada por la Ley N.º 30220, mantiene en su mayoría estructuras curriculares tradicionales, con limitada incorporación de esquemas modulares y ausencia de mecanismos generalizados de certificación intermedia.

Descripción del sistema nacional de formación profesional

El sistema de formación profesional en el Perú se caracteriza por la coexistencia de distintos subsistemas con niveles diferenciados de desarrollo en términos de modularidad y flexibilidad. Comprende la educación técnico-productiva, la educación superior tecnológica, artística y pedagógica, así como la educación universitaria, cada una con marcos normativos y lógicas de funcionamiento propias.

La modularidad constituye un rasgo predominante en la educación técnico-productiva y en los institutos y escuelas de educación superior tecnológicas, donde los programas se organizan en unidades de competencia y módulos acumulables. Esto permite trayectorias formativas más flexibles, con posibilidades de certificación progresiva y vinculación rápida con el mercado laboral.

Sin embargo, esta lógica no se encuentra plenamente extendida al conjunto del sistema, lo que limita la transitabilidad entre subsistemas y dificulta la construcción de trayectorias formativas integradas. En términos de articulación, si bien el marco normativo promueve la conexión entre niveles y modalidades, en la práctica persisten barreras institucionales y académicas que restringen la movilidad de los estudiantes entre la educación técnico-productiva, la educación superior tecnológica y la universitaria.

En este contexto de implementación heterogénea y limitada articulación, el desarrollo del Marco Nacional de Cualificaciones del Perú busca establecer referentes comunes que faciliten la articulación del sistema, aunque su implementación se encuentra en proceso.

En conjunto, el sistema presenta avances normativos en materia de flexibilidad y modularidad, pero con una implementación heterogénea, lo que evidencia la necesidad de fortalecer la articulación entre subsistemas y de promover una mayor integración con la educación universitaria.

Fuentes

- Ley N.º 28044, Ley General de Educación
- Ley N.º 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- Decreto Supremo N.º 010-2017-MINEDU, que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 30512
- Resolución Viceministerial N.º 178-2018-MINEDU.
- Ley N.º 30220. Ley Universitaria
- Directorio de Institutos tecnológicos y escuelas pedagógicas públicas de Lima Metropolitana - Informes y publicaciones - Dirección Regional de Educación Lima Metropolitana - Plataforma del Estado Peruano

- ¿Quieres insertarte en el mercado laboral o emprender tu propio negocio? Hoy, en #TeLaCuento, conoce nuestros Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPRO) que ofrecen formación técnica práctica y rápida para personas mayores de 14 años. #Trabajo #CETPRO #Capacitación
 - FB: <https://www.facebook.com/share/v/1GfjLJNfyD/>
 - IG: <https://www.instagram.com/p/DWHAzNFgC7o/>
 - X: <https://x.com/MineduPeru/status/2035001216770469942?s=20>
 - LK: <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7440766793020928000>
 - TT: <https://www.tiktok.com/@minedupe/video/7619344751334165781>
 - YT: https://youtube.com/shorts/LC7BAI2Ls_A

7.1.10. Portugal

Políticas, reformas y buenas prácticas nacionales orientadas a la modularidad y flexibilidad

Portugal ha venido desarrollando un conjunto coherente de políticas y prácticas que han reforzado la flexibilidad, la modularidad y la calidad de la formación profesional. Destaca la adopción del modelo EQAVET, que garantiza la evaluación de la calidad de las ofertas formativas y ha incrementado la credibilidad y la atraktividad de la vía profesional, reflejada en que cerca de 500 de los casi 600 centros educativos con cursos profesionales poseen el Sello EQAVET. Paralelamente, el Sistema de Anticipación de Necesidades de Cualificación (SANQ) permite identificar sectores económicos en crecimiento y con escasez de técnicos cualificados, orientando la oferta formativa hacia áreas estratégicas y contribuyendo al desarrollo económico y al aumento de la competitividad del país.

El sistema nacional ofrece distintas modalidades de doble certificación para jóvenes y adultos, integrando itinerarios que permiten la progresión escolar y la adquisición de competencias profesionales. Entre estos instrumentos se incluyen los Cursos de Educación y Formación, los Cursos Profesionales, las ofertas tecnológicas o artístico-tecnológicas y, para adultos, vías como el RVCC, los Cursos EFA, las Formaciones Modulares Certificadas o las vías específicas de finalización de la enseñanza secundaria.

Todas estas ofertas se integran en el Catálogo Nacional de Cualificaciones y están alineadas con el Marco Nacional y el Marco Europeo de Cualificaciones. La naturaleza modular de las componentes de formación —general, científica y tecnológica— permite capitalizar módulos o unidades certificadas y utilizarlas en otros

itinerarios formativos. Esta organización facilita trayectorias más flexibles, adaptables a las necesidades individuales y territoriales, apoyando también procesos de actualización y reconversión profesional a lo largo de la vida. La reciente revisión de los contenidos curriculares introdujo temáticas relacionadas con la transición digital, la sostenibilidad, el desarrollo tecnológico y la inteligencia artificial, reforzando la pertinencia de las cualificaciones ante las exigencias de la economía contemporánea.

Descripción del sistema nacional de formación profesional: modularidad, flexibilidad, estructura, itinerarios, niveles, oferta y gobernanza

El sistema nacional de formación profesional de Portugal se caracteriza por su naturaleza modular, flexible y orientada a la doble certificación. Las cualificaciones están integradas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones y estructuradas en Unidades de Formación de Corta Duración o Unidades de Competencia, organizadas según resultados de aprendizaje y alineadas con los niveles del Marco Nacional y del Marco Europeo de Cualificaciones. Esta estructura modular permite la capitalización independiente de los módulos finalizados, que pueden utilizarse en diferentes itinerarios, otorgando una elevada flexibilidad al sistema.

El sistema ofrece múltiples itinerarios de doble certificación para jóvenes y adultos. Para los jóvenes, destacan los Cursos de Educación y Formación, los Cursos Profesionales y las ofertas tecnológicas o técnico-artísticas. Para los adultos, existen vías que permiten obtener certificaciones escolares de nivel básico, secundario o postsecundario no superior, así como certificaciones profesionales a través del RVCC, de los Cursos EFA, de las Formaciones Modulares Certificadas o de las vías de finalización de la enseñanza secundaria. Estas ofertas permiten también continuar estudios postsecundarios o superiores.

La estructura curricular se organiza en componentes de formación general, científica y tecnológica, todas ellas con evaluación modular independiente. La componente tecnológica integra unidades de certificación que pueden capitalizarse entre ofertas para jóvenes y adultos, facilitando itinerarios diversificados y adaptados a necesidades individuales y locales. Esta organización sostiene procesos de actualización y reconversión profesional, especialmente relevantes para adultos con trayectorias educativas interrumpidas o con bajos niveles de cualificación.

El sistema incorpora, además, mecanismos de anticipación de necesidades de cualificación mediante el SANQ, que orienta la oferta hacia sectores económicos en expansión. La gobernanza pedagógica y curricular se refuerza mediante la actualización continua de las cualificaciones y contenidos, introduciendo temas como la transición digital, la sostenibilidad y la inteligencia artificial, garantizando la relevancia de las cualificaciones ante las exigencias del mercado laboral y de la sociedad.

7.1.11. República Dominicana

Políticas, reformas y buenas prácticas recientes

La Educación Técnico Profesional (ETP) de la República Dominicana atraviesa un proceso de transformación sostenida orientado a responder a las demandas sociales, productivas y éticas del siglo XXI, fortaleciendo especialmente la Educación Técnico Profesional (ETP) como motor de desarrollo, inclusión y competitividad. Este proceso se sustenta en la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 y en un marco normativo que promueve una educación integral basada en competencias, valores ciudadanos, convivencia democrática y aprendizaje permanente.

La reorganización del sistema educativo, junto con la implementación de la Jornada Escolar Extendida, ha optimizado el tiempo escolar y ampliado las oportunidades de aprendizaje. Asimismo, el Pacto Nacional para la Reforma Educativa 2014–2030 ha consolidado el enfoque por competencias, promoviendo habilidades como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la ética ciudadana, en articulación con las demandas del sector productivo. Este marco se refuerza con normativas como la Ordenanza 03-2017, que regula la ETP y amplía su alcance a otros subsistemas.

Las políticas recientes, reflejadas en planes estratégicos e institucionales, han consolidado un modelo educativo orientado a la calidad, la inclusión, el emprendimiento y la empleabilidad. En este contexto, se impulsa el fortalecimiento de la educación técnica mediante la ampliación de cobertura, la mejora de la calidad formativa y la alineación de competencias con las necesidades del mercado laboral. La hoja de ruta institucional ha priorizado la actualización curricular basada en el Marco Nacional de Cualificaciones, el equipamiento de talleres, la formación docente especializada, la enseñanza del inglés y la articulación con el sector productivo.

La ETP se organiza en dos niveles progresivos: Técnico Básico (3er grado de secundaria) y Bachillerato Técnico (4to, 5to y 6to de secundaria), articulados con el Marco Nacional de Cualificaciones que agrupa las titulaciones en 18 familias profesionales. Actualmente, cuenta con 402 centros educativos y una matrícula de 102.600 estudiantes (2025-2026). Entre las buenas prácticas destacan la certificación modular en Técnico Básico, que permite obtener acreditaciones parciales; la doble titulación mediante los acuerdos de colaboración entre el MINERD y el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP); y la orientación vocacional temprana, fomentando la empleabilidad juvenil y la inclusión educativa.

El proceso de actualización curricular ha seguido varias etapas. En 2010 se realizó la primera revisión de 33 bachilleratos técnicos agrupados por sectores productivos. En 2012, se consolidó el enfoque por competencias y la organización de contenidos en unidades didácticas. En 2017, los bachilleratos técnicos se reorganizaron en 18 familias profesionales, con ordenanzas específicas para la validación de títulos,

incorporando perfiles profesionales alineados a las demandas del mercado laboral. Entre 2019 y 2023 se desarrolló el Marco Nacional de Cualificaciones, que estandariza las cualificaciones, facilita la movilidad entre niveles y asegura mecanismos de calidad. Desde 2023, la Dirección General de Educación Técnico Profesional (DG-ETP) avanza en el diseño curricular de nuevas familias profesionales, integrando los perfiles y manteniendo el enfoque por competencias.

Como ejemplos de buenas prácticas se incluyen la certificación modular en el Técnico Básico, que permite acreditar competencias parciales; la articulación curricular con el Marco Nacional de Cualificaciones, que asegura pertinencia y movilidad; y la actualización normativa por familias profesionales, que garantiza coherencia y orientación en la implementación curricular.

Descripción del sistema nacional de formación profesional: modularidad, flexibilidad, estructura e itinerarios

El sistema de Educación Técnico Profesional (ETP) de la República Dominicana, sustentado en la Ley General de Educación 66-97, garantiza el derecho a la educación mediante modalidades formal, no formal e informal, orientadas a responder a las necesidades del desarrollo social, económico y productivo del país. En este marco, la ETP se concibe como un eje estratégico para fortalecer la empleabilidad, el emprendimiento y el aprendizaje a lo largo de la vida, articulando la formación con las demandas del mercado laboral mediante un enfoque basado en competencias.

El modelo formativo se basa en la modularidad, donde los módulos están asociados a unidades de competencia del Marco Nacional de Cualificaciones. Estos módulos son autónomos, certificables y acumulables, permitiendo a los estudiantes construir itinerarios formativos progresivos y personalizados, desde certificaciones parciales hasta la obtención de un título. La estructura contempla dos niveles: el Técnico Básico, orientado a la exploración vocacional y con certificaciones parciales, y el Bachillerato Técnico, centrado en la especialización, con una duración aproximada de 1.800 horas e incluyendo el Módulo de Formación en Centros de Trabajo (MFCT) como requisito de titulación.

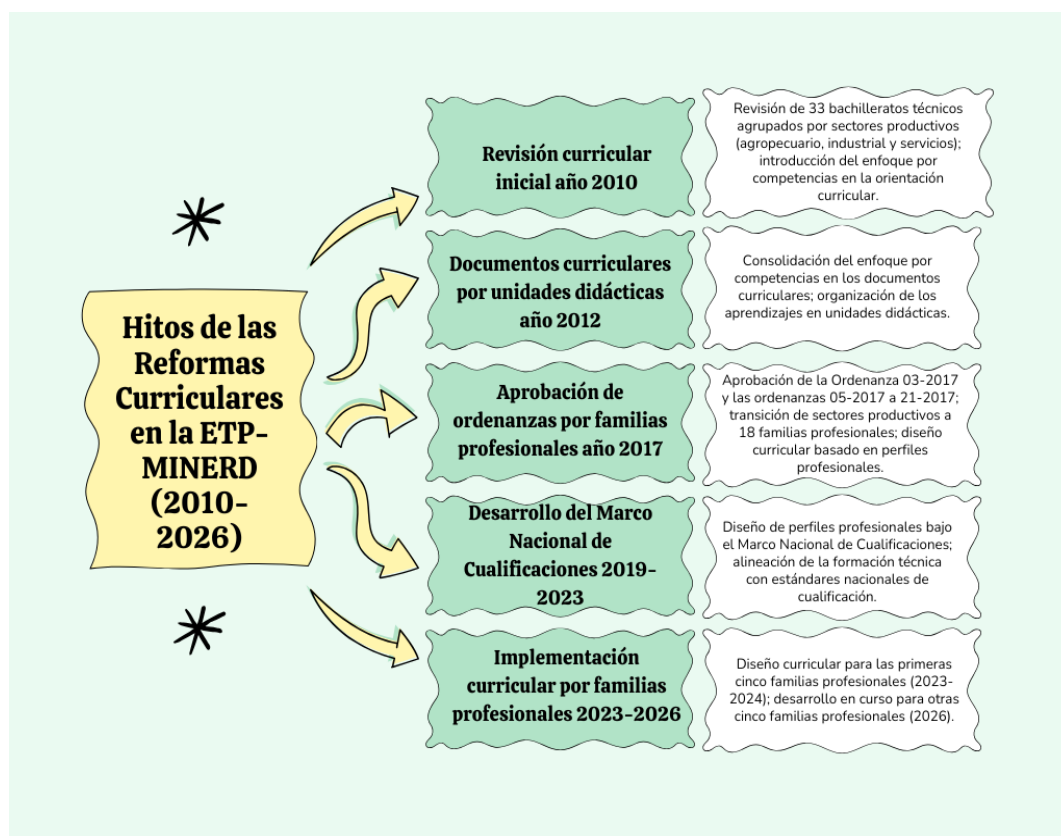
El sistema se caracteriza por su flexibilidad, al permitir el reconocimiento de aprendizajes previos, la validación de competencias adquiridas en contextos laborales y la combinación de modalidades presenciales y semipresenciales. Asimismo, facilita la articulación con la educación de adultos y la educación especial, ampliando el acceso a distintos perfiles de estudiantes.

La organización en 18 familias profesionales, agrupadas en sectores como agropecuario, industrial, construcción y servicios, asegura la pertinencia de la formación con el tejido productivo nacional. En conjunto, la ETP dominicana se configura como un sistema modular, flexible y orientado a competencias, que favorece trayectorias formativas adaptadas, la inserción laboral y la continuidad educativa.

Fuentes

- Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD). (2017). *Directrices de la Educación Técnico-Profesional (Ordenanza 03-2017)* actualizada con la Ordenanza 05-2025.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD). (2017). *Ordenanzas 05-2017 a 21-2017 de validación de títulos por familias profesionales.*
- OIT/Cinterfor. *Marcos Nacionales de Cualificaciones - República Dominicana.* Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional.
- Departamento de Educación Técnico Profesional (DETP). *Documentos curriculares y perfiles profesionales.* Santo Domingo.
- Departamento de Educación Técnico Profesional (DETP). (2026). *Datos estadísticos año escolar 2025-2026.* Santo Domingo.
- Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP). (2026). *Acuerdo de cooperación MINERD-INFOTEP para la doble titulación.* Santo Domingo.

Anexo 1

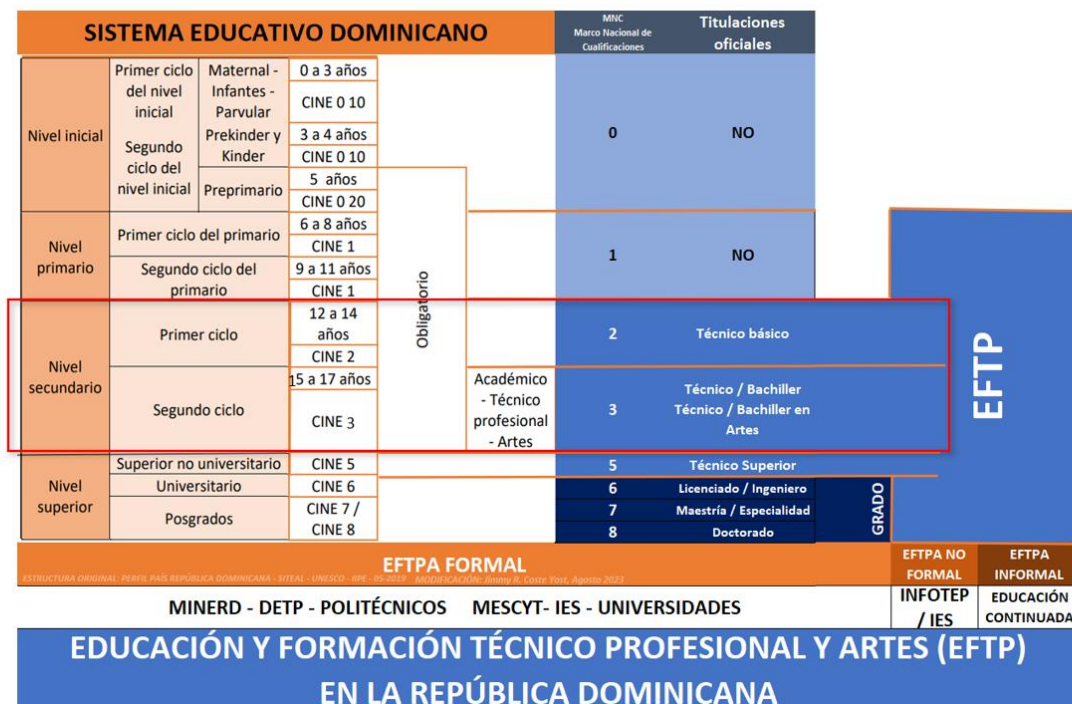


Anexo 2



Anexo 3

Sistema Educativo Dominicano



Anexo 4

Nivel	Grados	Características	Certificación
Técnico Básico	3er grado de secundaria y a través de pruebas de ingreso.	Formación introductoria polivalente; módulos básicos correspondientes a competencias de una familia profesional. La población impactada estudiantes en vulnerabilidad, jóvenes de educación de adultos y educación especial.	Certificación modular por cada módulo aprobado, acumulable para avanzar al Bachillerato Técnico o para acreditar competencias laborales.
Bachillerato Técnico	4to, 5to y 6to grado de secundaria	Especialización en una familia profesional; profundización mediante módulos técnicos específicos; incluye prácticas formativas en entornos productivos.	Título de Bachiller Técnico en la especialidad cursada, con validez para el ejercicio profesional y el acceso a la educación superior.

Anexo 5

Datos generales de la ETP (DETP, MINERD, año escolar 2025-2026)

Indicador	Dato
Centros educativos con oferta ETP	402
Estudiantes matriculados	102,600
Familias profesionales activas	18
Niveles formativos	Técnico Básico Nivel 2 de cualificaciones y Bachillerato Técnico Nivel 3 de cualificaciones.

7.2. La acreditación de competencias en los sistemas de Formación Profesional iberoamericanos

7.2.1. Andorra

Políticas, reformas y buenas prácticas recientes

Nuestra política se centra en convertir la experiencia laboral en capital educativo oficial, basándonos en los siguientes ejes:

1. Marco normativo y el sistema de reconocimiento

Andorra ha consolidado un procedimiento oficial de reconocimiento, validación y acreditación de competencias adquiridas mediante la experiencia laboral. La reforma clave radica en alinear estos procesos con el Marco de Cualificaciones de Andorra, lo que asegura que una competencia acreditada tenga el mismo valor legal y académico que una obtenida a través de la formación escolarizada.

2. El procedimiento

Nuestra buena práctica principal es el itinerario de acompañamiento personalizado, que se divide en tres fases:

- Expertos ayudan al candidato a identificar sus competencias frente al catálogo de cualificaciones.
- Se utilizan métodos diversos, desde la observación en el puesto de trabajo hasta pruebas de ejecución y entrevistas profesionales, evitando un enfoque puramente teórico.
- El Ministerio emite certificados de profesionalidad o unidades de competencia que pueden acumularse para obtener un título de Bachillerato Profesional o un Diploma de Enseñanza Profesional

Descripción del proceso nacional de acreditación de competencias

El proceso de acreditación es el conjunto de actuaciones destinadas a validar que el alumno ha desarrollado las competencias profesionales y transversales necesarias para obtener el título oficial.

1. Destinatarios y acceso

El sistema identifica diferentes perfiles que pueden acceder a la evaluación final: alumnos de Formación Profesional Inicial (DPI), alumnos de Bachillerato Profesional (BP), candidatos Libres/VAE: personas que opten al título mediante la Validación del

Aprendizaje basado en la Experiencia (VAE), sujeta a su propia normativa específica y Bachillerato Internacional.

2. Requisitos para la Obtención del Título

Para ser declarado "Apto":

- Desarrollo de Competencias Profesionales: Se debe demostrar un nivel esperado (calificación A, B o C) en el 100% de estas competencias.
- Desarrollo de Competencias Transversales: Se debe haber desarrollado al menos el 50% del conjunto de estas competencias.
- Estancias Formativas: Es obligatoria la validación de las prácticas en empresas.
- Proyecto de Actuación y Servicio (PAS): Requisito exclusivo del Bachillerato Profesional, donde el alumno debe obtener la calificación de "Apto" en su servicio comunitario.
- Ausencia de Fraude o Faltas: No se puede obtener el título si existe una calificación de "No Evaluado" (NA) en alguna competencia debido a fraude o inasistencia injustificada.

3. Fases del Procedimiento de Evaluación

El proceso se divide en una evaluación continua y una prueba final certificadora.

La VAE en Andorra, la Validación de los Aprendizajes basados en la Experiencia (VAE) es el dispositivo oficial que permite a cualquier persona con trayectoria profesional obtener un título estatal de formación profesional, reconociendo que el valor del aprendizaje adquirido en el puesto de trabajo es equivalente al obtenido en la vía escolar.

7.2.2. Brasil

Políticas, reformas y buenas prácticas recientes

En 2025, Brasil instituyó, por primera vez, una Política Nacional de Educación Profesional y Tecnológica (PNEPT). El Decreto 12.603 establece que la Política tiene como «objetivo la formación integral y ciudadana de la población», con el fin de «establecer la conexión entre la educación, la inclusión social y la inserción socioproductiva, teniendo en cuenta las necesidades de desarrollo sostenible y socioeconómico del país y el fomento de la innovación, con la integración entre los diferentes sistemas educativos».

En este contexto, la expansión de la Red Federal de Educación Profesional, Científica y Tecnológica, junto con el fortalecimiento de las redes estatales de educación profesional, ha sido fundamental para ampliar el acceso y el uso de

metodologías activas, la enseñanza híbrida, el reconocimiento de los conocimientos adquiridos en el entorno laboral y la adopción de planes de estudios orientados a las competencias —prácticas que hacen que la EPT responda mejor a las demandas sectoriales y a las necesidades de públicos diversos, reforzando su papel estratégico como instrumento de inclusión social, promoción de la empleabilidad y desarrollo económico sostenible.

Las Directrices Curriculares Nacionales (DCN) regulan este proceso, permitiendo que los trabajadores con experiencia, incluso sin formación académica formal en el área, puedan someter sus competencias a evaluación y certificación. Este mecanismo evita la repetición de contenidos, acelera la obtención de títulos y promueve la justicia social al valorar los conocimientos del trabajador.

Por último, cabe destacar que el Sistema de Formación Profesional brasileño cuenta con un marco jurídico sólido, diseñado para ser modular y flexible. La LDB, las DCN y el reciente Decreto n.º 12.603/2025 convergen en un modelo que valora las trayectorias personalizadas, las certificaciones intermedias y la integración con el mundo laboral. La legislación reconoce, por tanto, que la educación no debe ser un camino único y rígido, sino un recorrido continuo y adaptable.

Descripción del proceso nacional de acreditación de competencias

La Red Nacional de Certificación Profesional —Rede Certifica— es una política instituida por el Ministerio de Educación, en el ámbito de la Secretaría de Educación Profesional y Tecnológica (Setec), con el objetivo de promover el reconocimiento y la certificación de los saberes, las experiencias y los conocimientos adquiridos a lo largo de la vida. La política garantiza la ampliación del acceso a la certificación profesional y la valorización de las trayectorias formativas de los trabajadores.

La Red Certifica tiene por finalidad reconocer y certificar los conocimientos profesionales desarrollados en diferentes contextos de aprendizaje, incluso fuera del sistema educativo formal, en consonancia con lo que en otros países se denomina acreditación de competencias profesionales. En Brasil, estos procesos se materializan mediante estrategias de reconocimiento de conocimientos y certificación profesional, en consonancia con los principios del aprendizaje a lo largo de la vida y la formación integral.

De conformidad con la Orden Ministerial del MEC n.º 902, de 9 de septiembre de 2024, la política queda garantizada mediante la creación del Comité Nacional de la Red Certifica, órgano responsable de supervisar, orientar y coordinar la implementación de la política a nivel nacional.

La adhesión de las instituciones a la Red Certifica se produce mediante un procedimiento formal en el Sistema Nacional de Información sobre Educación Profesional y Tecnológica (SISTEC). A través de este sistema, las instituciones públicas interesadas manifiestan su adhesión, garantizando la transparencia, la estandarización de la información y el seguimiento de las acciones desarrolladas.

Los procesos previstos en la Red Certifica comprenden etapas estructuradas de acogida, evaluación, reconocimiento y certificación profesional, que pueden dar lugar tanto a la certificación de perfiles profesionales como al reconocimiento de estudios para la continuidad de la trayectoria educativa. Esto garantiza oportunidades a los trabajadores que no han tenido acceso a la educación formal, contribuyendo a la inclusión educativa y productiva.

La implementación de la Red Certifica se lleva a cabo a través de instituciones que forman parte de los sistemas educativos, entre las que destacan las instituciones de la Red Federal de Educación Profesional, Científica y Tecnológica. Los procesos de certificación se ajustan a los marcos formativos, garantizando la calidad, la fiabilidad y la adecuación a las demandas sociales y productivas de los diferentes sectores laborales, sin menoscabo de la centralidad del sujeto y de su trayectoria formativa.

7.2.3. Bolivia

Acreditación y Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior: Políticas, Retos y Buenas Prácticas del Sistema Educativo Boliviano

Bolivia ha fortalecido su política de aseguramiento de la calidad educativa a través de la Comisión Nacional de Acreditación de Carreras Universitarias (CNACU), instancia técnica dependiente del Ministerio de Educación que gestiona la acreditación de programas académicos. Esta política se fundamenta en la necesidad de garantizar que los profesionales del país posean las competencias necesarias para responder a los desafíos del desarrollo nacional. La acreditación en Bolivia no se limita a un cumplimiento administrativo; es un mecanismo de validación de la pertinencia social y técnica de las carreras universitarias, asegurando que el proceso formativo esté alineado con las demandas del sistema productivo y los estándares internacionales.

Una de las prácticas que trascienden las fronteras nacionales, es el Sistema de Acreditación de Carreras Universitarias del MERCOSUR (ARCU-SUR). A través de la CNACU, Bolivia garantiza que carreras estratégicas (Ingeniería, Medicina, Odontología, entre otras) cumplan con dimensiones de calidad rigurosas, lo que permite la certificación de la idoneidad profesional y facilita la movilidad académica regional. Esta práctica asegura que los títulos otorgados tengan un respaldo de excelencia que protege tanto al estudiante como al empleador, promoviendo una formación superior de alta responsabilidad social.

El procedimiento de acreditación ante el CNACU es un proceso cíclico y riguroso diseñado para certificar que una carrera garantiza efectivamente el perfil de egreso declarado en su currículo.

Destinatarios: Carreras y programas de pregrado de Universidades Públicas y Privadas del Estado Plurinacional de Bolivia.

La acreditación de carreras se erige como el eje de confianza, fundamentada en la evaluación de cuatro dimensiones estratégicas:

- Contexto Institucional
- Proyecto Académico
- Comunidad Universitaria
- Infraestructura

Este proceso se articula en un ciclo de mejora continua que inicia con la autoevaluación participativa, seguida de una evaluación externa por pares académicos. El ciclo culmina con un dictamen de acreditación de validez temporal y un esquema de seguimiento post-acreditación, garantizando que los planes de estudio mantengan una actualización permanente y una alta calidad técnica que facilite la movilidad y el reconocimiento de competencias en todo el sistema educativo.

Así también, Bolivia ha implementado una política orientada a la justicia social mediante el Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias (SPCC), a través del viceministerio de educación alternativa y especial. Esta reforma, sustentada en la Ley N° 070, nace a partir de un mandato constitucional (Decreto Supremo N° 29876 de diciembre, 24 de 2008), rompe con el monopolio académico tradicional al reconocer que el aprendizaje no es exclusivo de las aulas. La política responde a la demanda de las trabajadoras y los trabajadores bolivianos, de contar con una certificación en competencias laborales de los saberes y conocimientos adquiridos a lo largo de la vida, entendiendo que la experiencia acumulada en contextos laborales informales, prácticas comunitarias y tradiciones ancestrales constituye un capital humano vital para el desarrollo productivo.

Fuentes

- Ley N° 070 de la Educación "Avelino Siñani - Elizardo Pérez". <http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo>.
- RM 2615/2017, 21 de septiembre de 2017, que aprueba el Reglamento de la Comisión Nacional de Acreditación de Carreras Universitarias - CNACU.
- MERCOSUR Educativo. Manual del Sistema de Acreditación de Carreras Universitarias (ARCU-SUR). <http://edu.mercosur.int>

7.2.4. Cuba

La acreditación de competencias en la formación profesional iberoamericana, con énfasis en el contexto cubano.

La certificación de Técnicos Medios y Obreros Calificados es el reconocimiento oficial de las competencias necesarias para un desempeño laboral eficaz, regulado por el Ministerio de Educación y enmarcado en el Sistema Nacional de Formación Profesional. Este proceso evalúa conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas tanto en la formación formal como en la experiencia laboral, garantizando estándares establecidos y otorgando validez nacional para facilitar la inserción y movilidad laboral.

Se destacan dos mecanismos fundamentales dentro de la Educación Técnica y Profesional (ETP) cubana:

1. Acreditación de saberes: trasciende el aula al reconocer competencias obtenidas mediante la práctica laboral, impulsando la certificación de saberes laborales en conjunto con organismos estatales. Esto valida el aprendizaje continuo y fortalece el capital humano.
2. Salida intermedia: permite a los estudiantes obtener una certificación oficial y egresar anticipadamente tras cumplir ciertos logros en un programa formativo extenso, posibilitando la inserción laboral con opción de continuar estudios superiores dentro de la misma especialidad. Aporta flexibilidad curricular y responde a necesidades productivas y estudiantiles.

Ambos mecanismos se integran en el contexto del III Perfeccionamiento del Sistema General de Educación en Cuba, buscando alinear la formación técnica con el desarrollo territorial y nacional, haciendo el sistema más inclusivo y eficiente.

Finalmente, se señalan retos actuales como la actualización del sistema ante nuevas tecnologías, la gestión del conocimiento y una vinculación más estrecha con el sector productivo, con el objetivo de mantener la efectividad de la acreditación en la formación de técnicos y obreros calificados.

7.2.5. España

Políticas, reformas y buenas prácticas recientes

En España, la acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o vías no formales e informales ha pasado a constituir un pilar

estructural del sistema de Formación Profesional, en línea con las recomendaciones europeas sobre validación del aprendizaje no formal.

La Ley Orgánica 3/2022 de ordenación e integración de la Formación Profesional establece un sistema permanente y abierto de acreditación de competencias, superando el modelo previo basado en convocatorias puntuales. Este enfoque se desarrolla reglamentariamente en el Real Decreto 659/2023 de ordenación del Sistema de Formación Profesional, que integra plenamente estos procedimientos en el sistema formativo.

La reforma sitúa la acreditación como un mecanismo clave para la capitalización de resultados de aprendizaje, facilitando la obtención de acreditaciones parciales acumulables y su progresión hacia certificados o títulos oficiales. Asimismo, refuerza la conexión con el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales, garantizando la coherencia entre evaluación y necesidades del mercado laboral.

Entre las principales innovaciones destacan:

- ✓ La universalización del acceso, sin restricciones por convocatoria.
- ✓ La simplificación de procedimientos y reducción de cargas administrativas.
- ✓ La digitalización de los procesos de solicitud, seguimiento y registro.
- ✓ La orientación personalizada a las personas candidatas.

Como buenas prácticas, cabe señalar el desarrollo de redes de asesoramiento, la coordinación entre administraciones educativas y laborales, y el enfoque centrado en el usuario, que facilita la participación de personas adultas, especialmente aquellas con baja cualificación formal.

En conjunto, estas medidas refuerzan un sistema de acreditación más accesible, flexible y alineado con el aprendizaje a lo largo de la vida, contribuyendo a mejorar la empleabilidad y la movilidad profesional. (*Anexo 1*)

Descripción del proceso nacional de acreditación de competencias

La acreditación de competencias constituye una de las acciones clave del Sistema de Formación Profesional en España. Se configura como un procedimiento permanente, accesible y basado en resultados de aprendizaje, que permite reconocer oficialmente las habilidades y conocimientos adquiridos a través de la experiencia laboral y de vías no formales o informales de formación.

Dirigido principalmente a personas adultas, que han adquirido competencias profesionales a través de la experiencia laboral, la formación no formal o el aprendizaje informal, este proceso facilita la obtención total o parcial de certificados profesionales, títulos de FP o cursos de especialización, mediante la acreditación de estándares de competencia. De este modo, favorece la continuidad formativa, la mejora de la cualificación y el desarrollo profesional. (*Anexo 2*)

Fases del procedimiento (Anexo 3)

El proceso se estructura en:

1. Información y orientación

Información y orientación disponibles antes y durante todo el proceso a través de TodoFP y de una amplia red de centros educativos, instituciones públicas y entidades sociales, como centros de FP, CEPAs, Cámaras de Comercio, ayuntamientos y organizaciones sindicales y empresariales.

2. Asesoramiento

Se proporciona orientación individualizada para ayudar a la persona candidata a identificar y documentar sus competencias, así como a preparar evidencias.

3. Evaluación

Se analizan las evidencias aportadas (experiencia laboral, formación, etc.) y, en su caso, se realizan pruebas adicionales para verificar la adquisición de los resultados de aprendizaje.

4. Acreditación y registro

Las competencias demostradas se acreditan oficialmente mediante unidades de competencia, que se inscriben en el registro correspondiente y puede acumularse para la obtención de certificados o títulos.

5. Plan de formación

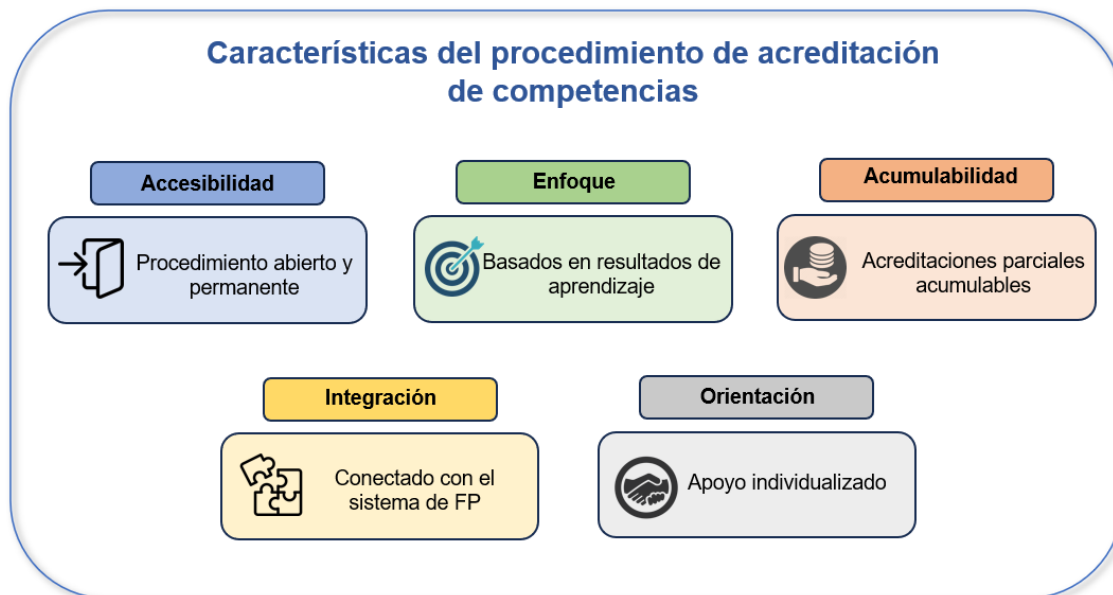
Todas las personas participantes reciben un plan de formación elaborado por la comisión de evaluación con orientaciones sobre la formación complementaria que deberían cursar para obtener un Título Oficial de Formación Profesional o Certificado Profesional.

En conclusión, se trata de un modelo alineado con los principios europeos de validación, que promueve la inclusión, la flexibilidad y el reconocimiento del aprendizaje a lo largo de la vida.

Fuentes

- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional [BOE](#)
- RD 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación profesional [BOE](#)
- Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre [BOE](#), por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Todo FP
- Instituto Nacional de las Cualificaciones: INCUAL

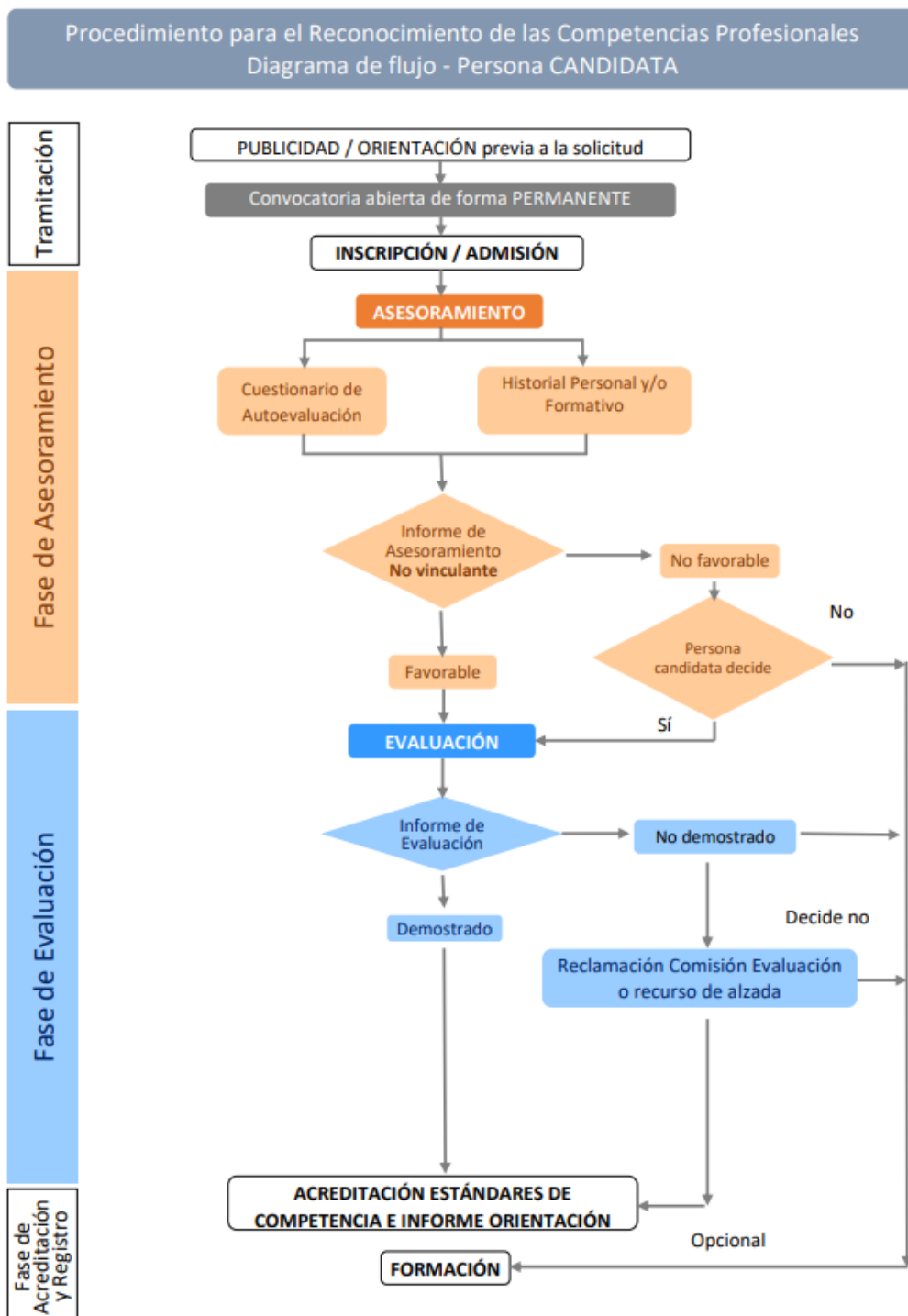
Anexo 1



Anexo 2

REQUISITOS	
- Nacionalidad española - Certificado de registro de ciudadanía comunitaria - Tarjeta de ciudadano o ciudadana de la Unión Europea - Titular de una autorización de residencia o de residencia y trabajo en los términos de la normativa española de extranjería e inmigración Excepcionalmente: procedimientos específicos para otros colectivos de acuerdo con acuerdos internacionales o planes estratégicos	
Edad	✓ 18 años cumplidos: estándares de competencia nivel 1 ✓ 20 años cumplidos: estándares de competencia niveles 2 y 3
Experiencia Laboral	✓ Nivel 1: 2 años de experiencia laboral (mínimo 1000 horas trabajadas) ✓ Niveles 2 y 3: 3 años de experiencia laboral (mínimo 2000 horas trabajadas en últimos 15 años)
Formación Relacionada	✓ 300 horas de formación en últimos 10 años, (200 horas para nivel 1) ✓ Para acreditar módulos profesionales de duración inferior: acreditar horas establecidas en dichos módulos
Voluntariado	✓ 3 años experiencia: mínimo 2000 horas en los últimos 15 años (1000 horas, 2 años para nivel 1)

Anexo 3



7.2.6. Honduras

Políticas, reformas y buenas prácticas nacionales

Honduras ha impulsado avances significativos en su Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP), consolidando un sistema dinámico que integra la educación formal, no formal e informal para mejorar la competitividad nacional y reducir la brecha entre la experiencia laboral empírica y la certificación formal.

1. Gobernanza y Marco Normativo

El sistema se sustenta en una estructura interinstitucional que garantiza la calidad formativa y la articulación entre niveles educativos:

- Consejo Nacional de Educación (CONED): Supervisa la política educativa nacional.
- INFOP: Institución rectora de la formación no formal, actualmente enfocada en una gestión por resultados y liderazgo en procesos de acreditación.
- Marco Nacional de Cualificaciones (MNC-EFTPH): Estándar de referencia que define niveles de competencia y asegura la equivalencia de certificados entre instituciones (INFOP, Secretaría de Educación) a nivel nacional e internacional.
- Secretaría de Educación (SEDUC): Responsable de la actualización curricular en los niveles prebásico, básico y medio, fortaleciendo la articulación con la EFTP.

2. Acreditación y Reconocimiento de Competencias

La acreditación es un pilar estratégico para validar los conocimientos de la población, sin importar cómo hayan sido adquiridos:

- Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP): Permite que trabajadores empíricos obtengan títulos oficiales tras evaluaciones de desempeño bajo Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL).
- Certificación por Competencia Laboral: El INFOP realiza convocatorias gratuitas y permanentes para certificar oficios como mecánica, refrigeración y electricidad, validando habilidades prácticas mediante instrumentos técnico-docentes.
- Actualización 2024-2025: Adaptación de perfiles profesionales a las cadenas de valor actuales (industria, turismo y tecnología).

3. Modularidad, Flexibilidad y Alianzas

El diseño actual permite construir trayectorias formativas personalizadas y pertinentes:

- Formación Dual: Modelo que combina teoría en centros y práctica en empresas, adaptando el currículo a la lógica laboral real.
- Estructura Modular: Organizada en unidades acumulables que facilitan la movilidad entre la educación formal y el INFOP.

- Digitalización: Impulso de credenciales digitales y plataformas como INFOP Virtual para agilizar la verificación de competencias por empleadores.
- Alianzas Estratégicas: Colaboración directa con cámaras de comercio y el sector privado para certificar empleados en sus propios centros de trabajo, garantizando estándares de calidad industrial.

***Descripción del proceso nacional de acreditación de competencias:
destinatarios, requisitos y fases del procedimiento***

La Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP) es un sistema que integra la educación formal e informal para mejorar la competitividad nacional. Liderado por el INFOP, el sistema reconoce oficialmente conocimientos y destrezas, ya sean adquiridos académicamente o por experiencia empírica.

1. Acreditación de Competencias Laborales

Este pilar estratégico busca reducir la brecha entre la práctica empírica y la certificación formal, dirigiéndose a trabajadores empíricos, egresados, empresas y migrantes retornados.

- Requisitos: Identificación (DNI), edad mínima (15-18 años) y evidencia de experiencia (6 meses a 2 años).
- Fases del Procedimiento: 1. Inscripción: Registro en centros INFOP o convocatorias. 2. Orientación: Explicación de la Norma Técnica de Competencia. 3. Autodiagnóstico: Evaluación previa de capacidades. 4. Evaluación: Pruebas teóricas y observación de desempeño real o simulado. 5. Certificación: Emisión del título legal tras el juicio de "Competente".

2. Modularidad y Buenas Prácticas

El diseño actual permite construir trayectorias formativas personalizadas, pertinentes y alineadas con el mercado laboral:

- Formación Dual: Combina teoría en centros y práctica en empresas (apoyado por OEI), adaptando el currículo a la lógica laboral real.
- Estructura Modular: Unidades acumulables que facilitan la movilidad entre la educación formal y el INFOP.
- Digitalización: Uso de credenciales digitales y INFOP Virtual (93+ programas) para agilizar la verificación por empleadores.
- Alianzas Estratégicas: Colaboración con cámaras de comercio para certificar empleados en sus propios centros de trabajo bajo estándares industriales.
- Actualización 2024-2025: Adaptación de perfiles profesionales a las cadenas de valor de tecnología, turismo e industria.
- SEDUC realiza el proceso de Actualización curricular en los tres niveles educativos de Prebásico, Básico y Medio.

3. Acreditación de Centros

Para garantizar la integridad del sistema, los centros de formación deben estar acreditados por el INFOP. Esto asegura que la infraestructura, maquinaria y evaluadores cumplan con los estándares industriales vigentes, otorgando un peso real al certificado en el mercado laboral hondureño.

La Actualización Curricular de educación media con sistema anual de 43 Bachilleratos Técnico Profesionales de los tres sectores productivos Administración y Servicios, Industrial Agroforestal y un BTP semestral, basada en la demanda de las empresas, mejorando el nivel de empleabilidad del egresado de educación media.

Bachillerato en ciencias y humanidades (BCH Virtual), una opción diseñada para personas mayores de 18 años pueda finalizar su secundaria de forma gratuita y flexible.

Bachillerato por madurez orientado a adultos que buscan certificar sus estudios mediante exámenes La inscripción para la primera convocatoria de exámenes de 2026 se realizó entre el 26 de enero y el 1 de febrero.

La Dirección General de Desarrollo Profesional (DGDP) es el órgano de la Secretaría de Educación (SEDUC) encargado de regir, coordinar y ejecutar la política nacional de formación continua del talento humano del sistema educativo hondureño.

Su gestión se articula bajo un enfoque normativo y técnico-pedagógico enfocado en la mejora de la calidad educativa mediante el fortalecimiento del desempeño docente y administrativo. Sus funciones técnicas principales son:

Rectoría del SINAFOD: Coordina y supervisa el Sistema Nacional de Formación Docente, asegurando que los programas de capacitación estén alineados con el Currículo Nacional Básico y las políticas estatales.

- Investigación Educativa: Lidera la Subdirección General de Investigación Educativa para diagnosticar la realidad del aula y la condición profesional, permitiendo que la toma de decisiones pedagógicas se base en evidencia científica.
- Diseño de Trayectorias Formativas: Elabora y valida programas de formación permanente, diplomados y cursos (presenciales y virtuales) que atienden necesidades específicas detectadas en el sistema escolar.
- Gestión Descentralizada: Opera a través de Centros Regionales de Formación Permanente, los cuales ejecutan las estrategias de formación a nivel nacional.
- Formación de formadores y Producción de Recursos: Capacita a equipos técnicos especializados y produce materiales educativos y guías metodológicas para estandarizar la calidad de la instrucción en los centros educativos.

Este sistema robusto asegura que el capital humano hondureño cuente con validación oficial para su inserción y crecimiento en el mercado laboral global.

Fuentes

- <https://www.se.gob.hn/modalidades-inscripcion/>
- <https://www.coned.gob.hn/?s=sinafod>

7.2.7. México

Políticas, reformas y buenas prácticas nacionales

En México, la acreditación de competencias relevante para la formación profesional superior se canaliza principalmente por dos vías nacionales complementarias. La primera es el Sistema Nacional de Competencias (SNC), coordinado por el CONOCER, que normaliza y certifica competencias laborales con base en Estándares de Competencia inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC). La segunda es la acreditación de conocimientos prevista en el Acuerdo 286 y su modificatorio 02/04/17, operada por la DGAIR de la SEP, que permite reconocer conocimientos adquiridos de forma autodidacta, por experiencia laboral o con base en la certificación para el trabajo, para establecer su correspondencia con determinados niveles educativos o perfiles autorizados del Sistema Educativo Nacional.

De forma complementaria, el Marco Nacional de Cualificaciones y el Sistema Nacional de Asignación, Acumulación y Transferencia de Créditos Académicos aportan un lenguaje común para la legibilidad de cualificaciones y créditos, aunque no sustituyen por sí mismos los procedimientos de certificación o acreditación. Como buena práctica, México dispone de un mecanismo nacional de certificación laboral y de un procedimiento formal de acreditación educativa, ambos con alcance nacional.

Descripción del proceso nacional de acreditación de competencias: destinatarios, requisitos y fases del procedimiento

En el SNC, la persona interesada identifica en el RENECE el estándar aplicable y acude a un prestador autorizado del CONOCER. El proceso comprende orientación, evaluación con base en evidencias de desempeño, producto y/o conocimiento y, si el resultado es procedente, emisión de un certificado de competencia laboral; la certificación puede consultarse en el RENAP.

Por su parte, en el Acuerdo 286, la persona selecciona un nivel educativo o perfil profesional autorizado, acude a una Institución Evaluadora vigente, cumple los requisitos documentales y presenta las evaluaciones correspondientes. Si acredita el

proceso, la autoridad educativa emite el documento oficial respectivo; en tipo superior, la DGAIR prevé la expedición de certificado total y, en su caso, título profesional. La propia DGAIR señala que los perfiles del área de la salud no se evalúan por esta vía.

Para la educación superior, estos mecanismos funcionan como vías formales de reconocimiento de saberes previos y experiencia demostrada.

Fuentes

- CONOCER. Sistema Nacional de Competencias.
https://conocer.gob.mx/acciones_programas/sistema-nacional-competencias/
- CONOCER. Registro Nacional de Estándares de Competencia (RENEC).
<https://conocer.gob.mx/renece-registro-nacional-estandares-competencia/>
- CONOCER. Red de prestadores de servicios para evaluación y certificación.
<https://conocer.gob.mx/prestadores-servicios-realizan-la-evaluacion-certificacion-las-competencias/>
- CONOCER. Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas (RENAP). <https://conocer.gob.mx/registro-nacional-personas-competencias-certificadas/>
- DGAIR-SEP. Acreditación de conocimientos por Acuerdo 286.
<https://dgair.sep.gob.mx/acreditacion>
- DGAIR-SEP. Acuerdo 286 y su modificatorio 02/04/17.
https://dgair.sep.gob.mx/storage/recursos/acuerdo_286/nuevo_acuerdo_286.pdf
- DGAIR-SEP. Pasos para la acreditación de conocimientos por Acuerdo 286.
https://dgair.sep.gob.mx/storage/recursos/acuerdo_286/pasos_286.pdf
- DGAIR-SEP. Listado de Instituciones Evaluadoras vigentes.
https://dgair.sep.gob.mx/instituciones_evaluadoras
- DGAIR-SEP. Perfiles profesionales autorizados 2026.
https://dgair.sep.gob.mx/storage/recursos/acuerdo_286/perfiles_autorizados_2026.pdf
- Diario Oficial de la Federación. Acuerdo número 01/02/24 por el que se emiten los Lineamientos Generales del Marco Nacional de Cualificaciones y del Sistema Nacional de Asignación, Acumulación y Transferencia de Créditos Académicos, 1 de marzo de 2024.
https://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5718758

7.2.8. Paraguay

Políticas, reformas y buenas prácticas recientes

En Paraguay, la Evaluación y Certificación de Competencias constituye un proceso recientemente instalado que cuenta con el Modelo de Certificación de Competencias y su correspondiente Manual de Procedimientos.

Actualmente el proceso es gratuito y es impulsado por el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su carácter de institución rectora. Este mecanismo tiene como objetivo reconocer las capacidades de las personas —conocimientos, destrezas y habilidades adquiridas a lo largo de su trayectoria— sin importar el lugar, momento o forma en que hayan sido obtenidas, a fin de facilitar su inserción laboral y mejorar sus oportunidades de empleabilidad.

El proceso de Certificación Laboral de Competencias, parte de los Perfiles Profesionales establecidos en el Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales (CNCP), considerando las unidades de competencias como estándares para la evaluación del desempeño laboral de las personas que adquirieron sus habilidades por medio de la experiencia.

En lo que respecta al Ministerio de Educación y Ciencias, cabe señalar que la institución se encuentra actualmente en un proceso de rediseño estructural orientado a elevar los estándares de calidad de los Institutos Técnicos Superiores, así como a modernizar el sistema educativo en su conjunto. Este proceso busca no solo optimizar la gestión institucional y los planes de estudio, sino también garantizar una formación más pertinente, alineada con las necesidades reales del entorno productivo y las transformaciones del mercado laboral.

En este contexto, se impulsa una mayor flexibilidad del sistema formativo, promoviendo modelos que permitan a los estudiantes transitar por trayectorias educativas más dinámicas, adaptables y centradas en sus intereses y ritmos de aprendizaje. Como parte de esta transformación, se fomenta la adopción progresiva de mecanismos de reconocimiento de micro credenciales, concebidos como certificaciones de aprendizajes específicos y verificables. Estas permiten validar competencias adquiridas de manera parcial, tanto en contextos formales como no formales, y facilitan su acumulación dentro de itinerarios formativos más amplios.

De este modo, se avanza hacia un enfoque educativo basado en competencias, que favorece la construcción de perfiles profesionales más versátiles y actualizables a lo largo del tiempo. Asimismo, este modelo contribuye a fortalecer la empleabilidad, al permitir que las personas acrediten de manera más ágil sus capacidades frente a las demandas cambiantes del sector productivo, promoviendo una mayor articulación entre educación, formación continua y desarrollo laboral.

7.2.9. Perú

Políticas, reformas y buenas prácticas recientes

En el Perú, la acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral y de vías no formales e informales es un proceso de inicios recientes. En ese sentido, el Ministerio de Educación del Perú mediante el Decreto Supremo N° 012-2021-MINEDU aprueba la Creación del Marco Nacional de Cualificaciones del Perú (MNCP) y la Comisión multisectorial de naturaleza permanente denominada “Comisión Nacional para el seguimiento a la implementación del MNCP”.

Asimismo con la Resolución Ministerial N.º 321-2021-MINEDU se aprueba la estructura del MNCP, contenido y criterios para la agrupación y priorización de las cualificaciones dentro de este instrumento con el que se busca articular los sistemas educativo y laboral, establecer niveles de cualificación y facilitar la progresión formativa.

El MNCP establece ocho niveles de cualificación, los que consideran tres dimensiones: a) conocimientos, b) habilidades y, c) aplicación.

Asimismo, se establecen las vías de cualificación a partir de:

- Reconocimiento de aprendizajes previos obtenidos a través de la experiencia o la práctica.
- Educación formal recibida en el país, prevista por el sistema educativo nacional.
- Formación profesional recibida en el país.
- Educación o formación recibida en el exterior.

El Perú ha establecido el Marco Nacional de Cualificaciones como política de Estado, articulando por primera vez educación, formación para el trabajo y empleo a través del Marco Nacional de Cualificaciones (MNCP). El MNCP se orienta al reconocimiento y valoración de todos los aprendizajes desarrollados por las personas a lo largo de la vida, sea en ámbitos formales, no formales e informales, con la finalidad de ampliar el acceso, la movilidad y las oportunidades reales de progresión educativa y laboral para la ciudadanía. Esto se ve reforzado mediante la aprobación de la Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva (PNESTP) aprobada con el Decreto Supremo N° 012-2020-MINEDU y el alineamiento con la Política Nacional de Competitividad y Productividad aprobada con Decreto supremo N° 345-2018-EF, que establece como objetivo prioritario el fortalecimiento del capital humano.

Con la finalidad de darle sostenibilidad al MNCP, mediante la Resolución Ministerial N° 393-2025-MINEDU, se aprueba el Modelo de representación sectorial para el MNCP, documento mediante el cual se establece la caracterización y participación de los mecanismos de representación sectorial para el poblamiento del MNCP. Asimismo, se

dispone la instalación del Comité Técnico Público Privado (CTPP), Comité de competencias laborales (CCL) y los Consejos Sectoriales de Cualificaciones (CSC).

En ese contexto la Comisión Nacional para la implementación del MNCP ha acompañado la elaboración de guías metodológicas para la elaboración de estudios de fuerza laboral y de tendencias, la guía metodológica estandarizada para la elaboración de mapas de procesos, mapas funcionales, estándares de competencias y perfiles ocupacionales y la guía metodológica para la elaboración de cualificaciones.

Descripción del proceso nacional de acreditación de competencias

La acreditación de competencias en el Perú se configura como un conjunto de procedimientos orientados a reconocer oficialmente los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos por las personas, independientemente de la vía de aprendizaje. Si bien el MNCP es el instrumento nacional que busca ordenar y unificar este proceso en el Perú previamente se ha venido realizando esfuerzos en ese sentido, implementados a través de mecanismos de evaluación y certificación de competencias por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en sus respectivos ámbitos de competencia.

En el ámbito educativo, el SINEACE organiza la certificación de competencias sobre la base de estándares previamente definidos, garantizando la calidad, validez y confiabilidad de los procesos mediante la autorización y supervisión de entidades certificadoras. Este enfoque permite reconocer aprendizajes previos y vincular la certificación con trayectorias formativas dentro del sistema educativo.

En el ámbito laboral, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo desarrolla procesos de certificación de competencias laborales dirigidos principalmente a personas con experiencia en el ejercicio de una ocupación. Estos procesos se basan en perfiles ocupacionales y se implementan a través de centros de certificación autorizados, con el objetivo de mejorar la empleabilidad, facilitar la inserción laboral y reconocer formalmente las competencias adquiridas en el trabajo.

Fuentes

- Decreto Supremo N.º 012-2021-MINEDU. Crea el Marco Nacional de Cualificaciones del Perú (MNCP) como instrumento nacional para clasificar y reconocer cualificaciones.
- Resolución Ministerial N.º 321-2021-MINEDU, Aprueba la estructura, contenido y criterios del MNCP (niveles, descriptores, organización).
- Decreto Supremo N.º 012-2020-MINEDU. Aprueba la Política Nacional de Educación Superior y Técnico-Productiva

- Decreto Supremo N° 345-2018-EF. Aprueba la Política Nacional de Competitividad y Productividad.

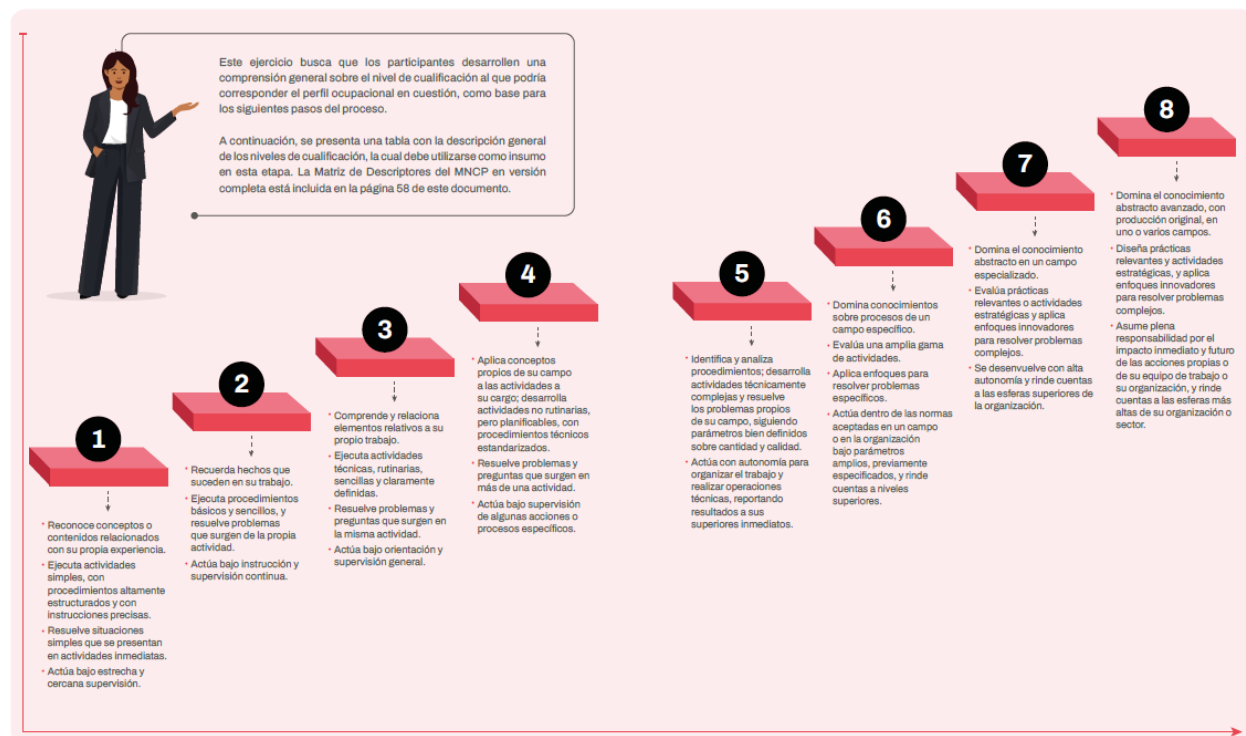
Anexo 1. Portada Guía metodológica para elaboración de las cualificaciones



Anexo 2. Estructura básica de los niveles del MNCP

Figura N.º 6

Estructura básica de los niveles del MNCP



7.2.10. Portugal

Políticas, reformas y buenas prácticas nacionales

Portugal ha desarrollado políticas y prácticas que fortalecen la acreditación de competencias en el marco de la formación profesional. El sistema incorpora modalidades de doble certificación orientadas tanto a jóvenes como a adultos, permitiendo la obtención simultánea de certificación escolar y profesional. Entre estas modalidades se incluyen los Cursos de Educación y Formación, los Cursos Profesionales, las ofertas tecnológicas y técnico-artísticas, así como las vías de finalización de la enseñanza secundaria. En el caso de los adultos, destacan el Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias (RVCC), los Cursos EFA, las Formaciones Modulares Certificadas y otras vías que permiten obtener cualificaciones a lo largo de la vida.

El RVCC constituye una de las principales buenas prácticas, al ofrecer oportunidades de upskilling y reskilling mediante el reconocimiento formal de

aprendizajes adquiridos en contextos formales, no formales e informales. Este proceso permite que los adultos obtengan certificaciones escolares de nivel básico, secundario o postsecundario no superior, así como certificaciones profesionales, reduciendo la duplicación de aprendizajes y facilitando la integración en itinerarios formativos posteriores.

El país ha llevado a cabo una actualización de las cualificaciones, haciendo hincapié principalmente en el componente tecnológico, incorporando temas de transición digital, sostenibilidad, desarrollo tecnológico e inteligencia artificial. Esta reformulación refleja con mayor precisión el alcance de la revisión del Catálogo Nacional de Cualificaciones, que se centró predominantemente en el componente tecnológico de las cualificaciones.

Esta actualización refuerza, además, la pertinencia de las cualificaciones ante los desafíos actuales y favorece la adaptación de los perfiles profesionales a las exigencias del tejido productivo. La existencia de Unidades de Formación de Corta Duración y de Unidades de Competencia, elaboradas en Resultados de Aprendizaje, facilita la acreditación de aprendizajes previos y permite capitalizar módulos en diferentes cursos de doble certificación.

Descripción del proceso nacional de acreditación de competencias

El proceso nacional de acreditación de competencias en Portugal se articula a través del sistema de Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias (RVCC), una vía destinada principalmente a adultos que buscan mejorar su cualificación mediante el reconocimiento formal de competencias adquiridas a lo largo de la vida. Este mecanismo permite obtener certificaciones escolares de los niveles básico y secundario, así como certificaciones profesionales. Los destinatarios incluyen adultos con experiencia profesional significativa, individuos que desean completar su escolaridad obligatoria y trabajadores que necesitan actualizar o reconvertir sus competencias.

Los requisitos para acceder al RVCC incluyen la presentación de evidencias de aprendizajes previos y la participación en un proceso de diagnóstico inicial, donde se identifican las competencias adquiridas en contextos formales, no formales o informales. El procedimiento de acreditación comprende varias fases: diagnóstico, reconocimiento de competencias, validación mediante la comparación con los Resultados de Aprendizaje del Catálogo Nacional de Cualificaciones y una fase final de certificación, que puede ser total o parcial. Las Comisiones de Evaluación y Certificación (CAC) desempeñan un papel decisivo en la validación final de las competencias presentadas por los candidatos.

El sistema se integra plenamente en la organización modular de la formación profesional portuguesa, lo que permite que las unidades reconocidas sean capitalizables en diferentes itinerarios educativos y formativos. Las Formaciones Modulares Certificadas también contribuyen al desarrollo de nuevas competencias que pueden ser posteriormente acreditadas. El hecho de que los componentes de formación posean naturaleza modular y que las unidades sean certificables individualmente facilita procesos de actualización profesional y de progresión educativa, promoviendo itinerarios flexibles que responden a las necesidades específicas de cada candidato y del tejido productivo.

7.2.11. República Dominicana

Políticas, reformas y buenas prácticas

El Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD) ha adoptado la acreditación de competencias como un eje central de su política educativa para la Educación Técnico-Profesional (ETP). Esta visión se enmarca en el desarrollo del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) y en un modelo pedagógico basado en competencias, que estructura la formación alrededor de resultados de aprendizaje concretos y una organización por familias profesionales, conectando el currículo con las demandas reales del sector productivo.

La base normativa de este modelo es la Ordenanza 03-2017 y su modificación mediante la Ordenanza 04-2025. Este marco regula los procedimientos de acreditación y otorga los títulos de Bachiller Técnico y Técnico Básico, definiendo sus efectos académicos y profesionales. Como parte de este esfuerzo, se ha avanzado en la creación de un Catálogo Nacional de Títulos de Educación Técnico-Profesional, con el objetivo de unificar criterios y estandarizar la oferta formativa en todo el país.

Una de las principales buenas prácticas es la iniciativa conjunta entre el MINERD y la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) para diseñar un Sistema de Reconocimiento, Validación y Certificación de Saberes no formales e informales. Este sistema se enfoca en estudiantes del subsistema de Personas Jóvenes y Adultas (EDPJA), buscando validar los conocimientos y habilidades adquiridos a través de la experiencia laboral.

Descripción del proceso nacional de acreditación en República Dominicana: el enfoque del MINERD

República Dominicana ha desarrollado un Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), establecido mediante el Decreto 173-16 del 24 de junio de 2016, como un compromiso del Pacto Nacional para la Reforma Educativa (2014-2030). El MNC permite a los estudiantes transitar de manera más eficiente entre los distintos subsistemas y niveles de la oferta educativa para el trabajo.

La Comisión Nacional para el MNC está integrada por múltiples actores, incluyendo al Ministerio de Educación (MINERD), el MESCyT, el Ministerio de Trabajo, el INFOTEP y representantes del sector empresarial y sindical, lo que garantiza un enfoque tripartito.

La acreditación de competencias en la Educación Técnico Profesional (ETP) dominicana se fundamenta en un modelo pedagógico por competencias que evalúa el desempeño del estudiante en contextos reales. Este proceso está detallado en la Ordenanza 03-2017 y se complementa con normativas posteriores que definen los requisitos y efectos de la titulación.

Base Normativa y Destinatarios

La Ley General de Educación 66-97 establece que la ETP es parte del nivel secundario y tiene como fin preparar a los estudiantes para el desempeño calificado en el trabajo y la prosecución de estudios superiores. A partir de esta ley, la Ordenanza 03-2017 estructuró la modalidad en dos niveles de titulación: Técnico Básico y Bachiller Técnico.

Requisitos y Fases del Procedimiento

El proceso de acreditación no es automático al aprobar las materias; implica un conjunto de requisitos que el estudiante debe cumplir a lo largo de su formación, establecidos en el Título VII de la Ordenanza 03-2017.

Recientemente, el MINERD ha iniciado un proceso para diseñar o actualizar las familias profesionales de la modalidad Técnico Profesional, fortaleciendo esta oferta educativa. Asimismo, se han actualizado las directrices específicas de la Ordenanza n° 03-2017, con la ordenanza 04-2025, que establece las directrices de la Educación Técnico Profesional y su aplicación en el subsistema de Educación de Personas Jóvenes y Adultas.

Fuentes

- Arbizu Echávarri, F. M. (2015). Marco Nacional de Cualificaciones para República Dominicana. Bases (2ª ed.). MINERD / PAPSE II. (Establece el MNC y su vinculación con el Pacto Nacional para la Reforma Educativa 2014-2030).

- República Dominicana. (2016). *Decreto 173-16*. (Crea la Comisión Nacional para el Marco Nacional de Cualificaciones, integrada por MINERD, MESCyT, Ministerio de Trabajo, INFOTEP y sector productivo).
- MINERD. (2025). *Ordenanza No. 04-2025. Directrices de la Educación Técnico Profesional*. (Regula la evaluación y acreditación de competencias para obtención de títulos).
- Arbizu Echávarri, F. M. (2019). Educación Técnico-Profesional de República Dominicana: Modelo y Metodología de Diseño curricular. Intered. (Describe el modelo basado en competencias del MINERD y la acreditación de títulos técnicos).
- OEI. (2025). Convocatoria de programas formativos – Instituto de Formación de la OEI. (Ejemplo de 73operación regional en certificación de competencias).

7.3. La Interacción y colaboración entre los centros de formación profesional y el tejido productivo: la formación dual en Iberoamérica

7.3.1. Andorra

Políticas, reformas y buenas prácticas nacionales

La interacción entre los centros de Formación Profesional y el tejido productivo se basa en un modelo de corresponsabilidad, donde la empresa es reconocida como un agente formativo de pleno derecho. Las políticas y reformas actuales se centran en fortalecer este vínculo mediante ejes estratégicos:

La figura del Tutor de Empresa, que trabaja en coordinación directa con el tutor del centro educativo para asegurar que el plan de actividades en el puesto de trabajo sea coherente con las competencias del título.

Andorra está impulsando la colaboración a través de proyectos donde el alumnado resuelve retos reales planteados por empresas locales, se trata del proyecto TANDEM. Esta metodología de Aprendizaje Basado en Proyectos con impacto directo en el tejido productivo permite que los centros de FP actúen como pequeños centros de transferencia de conocimiento, fomentando el espíritu emprendedor y la innovación.

La escala de Andorra permite un diálogo fluido y constante entre la dirección del centre y su equipo de tutores y las principales empresas del país. Esta cercanía garantiza una inserción laboral muy elevada, ya que la formación se ajusta, casi en tiempo real, a las vacantes y necesidades del mercado.

7.3.2. Brasil

Políticas, reformas y buenas prácticas nacionales

La Secretaría de Educación Profesional y Tecnológica (SETEC) se encarga de planificar, coordinar y reforzar las políticas públicas relacionadas con la EPT en Brasil. La SETEC también presta apoyo a las instituciones de la Red Federal de Educación Profesional, Científica y Tecnológica, además de fomentar iniciativas de innovación, inclusión social y desarrollo regional a través de la cualificación profesional.

Uno de los proyectos desarrollados por la SETEC es *Assistec Inova*, que ofrece asistencia técnica a las redes e instituciones de educación profesional y tecnológica con el objetivo de fortalecer el ecosistema de innovación, emprendimiento y sostenibilidad de la EPT mediante el apoyo técnico a las redes e instituciones educativas del sector.

En este contexto, cabe destacar los siguientes objetivos específicos del proyecto mencionado:

- a) Diagnosticar y supervisar el ecosistema de innovación y emprendimiento;
- b) Apoyar la revisión y mejora de planes de estudios y proyectos;
- c) Desarrollar y revisar normativas institucionales;
- d) Articular colaboraciones con otros sectores;
- e) Fomentar la participación de la comunidad local;
- f) Ofrecer formación a docentes, técnicos y estudiantes;
- g) Fomentar la participación en concursos y eventos de innovación;
- h) Incentivar la internacionalización de las acciones
- i) Crear entornos de innovación que favorezcan la experimentación y el desarrollo de proyectos.

Además, *Assistec Inova* abarca áreas estratégicas como la certificación profesional, la economía solidaria, la gobernanza de polos de innovación, las incubadoras tecnológicas, las colaboraciones entre centros de investigación y desarrollo (ICTS) y empresas privadas, la prospección tecnológica, la transferencia de tecnología, la sostenibilidad y los programas de preincubación de empresas.

Assistec Inova contribuye directamente a la integración entre la educación y el mercado laboral, promoviendo una formación profesional adaptada a las demandas actuales, estimulando la innovación, el emprendimiento y la sostenibilidad, y fortaleciendo el desarrollo económico y social de Brasil.

Descripción de la modalidad dual en el sistema nacional de formación profesional

La interacción y la colaboración entre los centros de formación profesional y el tejido productivo se han vuelto cada vez más esenciales para el desarrollo económico y social.

En Brasil, aunque no existe la modalidad dual, sobre todo en lo que se refiere a la integración entre la escuela y la empresa, instituciones como el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) y el Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC) han desempeñado un papel fundamental en el intento de implementar este modelo, promoviendo cursos técnicos y programas de aprendizaje en colaboración con el sector productivo.

Esta colaboración permite a los estudiantes desarrollar habilidades prácticas desde el inicio de su formación, lo que los convierte en profesionales mejor preparados y más adaptados a las necesidades reales de las empresas. Al mismo tiempo, las

organizaciones se benefician al formar mano de obra cualificada de acuerdo con sus propios estándares y exigencias, lo que aumenta la productividad y la competitividad.

7.3.3. Cuba

La interacción entre los centros de Formación Profesional y el sector productivo en Cuba, destacando la formación dual como estrategia pedagógica transformadora.

Sustentada en el principio martiano de vincular estudio y trabajo, y respaldada por el Decreto 364/2019, esta modalidad alterna la teoría en la institución educativa con la práctica en entidades laborales, formando competencias técnicas y habilidades blandas desde edades tempranas. Las empresas dejan de ser meras receptoras y se convierten en agentes activos de la formación

Junto a la dualidad, cobra fuerza la Estrategia Docente-Productiva, que fortalece el vínculo de los politécnicos con entidades productivas y de servicios (estatales o privadas) para desarrollar habilidades profesionales y contribuir al desarrollo socioeconómico territorial. Esta alianza permite a las escuelas acceder a tecnologías modernas y entornos reales, mitigando limitaciones materiales, mientras las empresas se benefician con jóvenes formados a la medida.

La estrategia responde a tres desafíos: desajuste entre educación y mercado laboral, desarrollo territorial sostenible y fortalecimiento de redes colaborativas. Su impacto se manifiesta en varias dimensiones:

- Económico-social: genera redes de cooperación, promueve desarrollo territorial sostenible, reduce desigualdades y fomenta inclusión.
- Científico: potencia innovación tecnológica, genera conocimiento sobre necesidades formativas y respalda políticas públicas con evidencia empírica.
- Educativo: favorece la permanencia escolar, la inclusión educativa y mejora la formación de actores locales mediante capacitación técnica.

En conclusión, la interacción entre formación profesional y tejido productivo es indispensable para la soberanía económica cubana. La formación dual y las iniciativas de colaboración empresarial constituyen el puente necesario para cerrar la brecha entre el aula y la fábrica, garantizando un desarrollo sostenible basado en talento humano, innovación y cooperación territorial.

Anexo 1

Estrategia Docente Productiva de la Educación Técnica y Profesional					
	Total de IP que implementaban la EDP	Total de IP que obtenían ingresos monetarios	Por ciento	Total de estudiantes que intervienen	Total de docentes que intervienen
Año 2024	92	88	96,40%	32 220	7 531
Año 2025	92	92	100%	43 262	8 125

7.3.4. España

Políticas, reformas y buenas prácticas recientes orientadas a la formación dual

La formación profesional dual se ha consolidado en España como un eje estratégico para reforzar la interacción entre el sistema educativo y el tejido productivo. La Ley Orgánica 3/2022 y el Real Decreto 659/2023 establecen su carácter estructural dentro del sistema de Formación Profesional, generalizando la participación de las empresas en todos los itinerarios formativos.

Esta reforma impulsa un modelo dual que garantiza la adquisición de competencias tanto en el centro educativo como en la empresa, favoreciendo una formación más ajustada a las necesidades reales del mercado laboral. Asimismo, promueve la corresponsabilidad entre administraciones, centros de formación y empresas, reforzando la calidad y la empleabilidad de las enseñanzas. (*Anexo 1*)

Entre las principales actuaciones destacan la ampliación progresiva de plazas en modalidad dual, el desarrollo de marcos de colaboración con empresas y sectores productivos, y el establecimiento de diferentes intensidades de participación empresarial. También se ha avanzado en la regulación de los derechos y deberes del alumnado, incluyendo aspectos como la tutorización compartida o la remuneración, así como otras modalidades de impartición de enseñanzas para personas con necesidades educativas y formativas especiales, personas con especiales dificultades formativas y de inserción laboral o colectivos específicos.

Como buena práctica, se destaca la creciente implicación de empresas de distinto tamaño en el diseño y desarrollo de la formación, así como de la adaptación de la oferta a las necesidades territoriales y sectoriales, lo que contribuye a un sistema más dinámico, alineado con la realidad productiva y orientado a la inserción laboral.

Descripción de la modalidad dual en el sistema nacional de formación profesional

La formación profesional dual en España se basa en la combinación de la formación en el centro educativo y la formación en la empresa, integrando ambos espacios como entornos de aprendizaje complementarios. Este modelo permite al alumnado adquirir competencias profesionales en contextos reales de trabajo.

El sistema establece dos regímenes de participación en la empresa: general e intensivo. El general incluye una estancia en empresa de hasta el 35 % sin contrato laboral, con carácter formativo, mientras que el intensivo supera ese porcentaje, implica mayor participación de la empresa y se realiza con contrato de formación remunerado, combinando estudio y trabajo de forma integrada. En ambos casos, el alumnado desarrolla una parte significativa de su formación en el entorno productivo, con una distribución variable en función del tipo de programa. (*Anexo 2*)

La nueva ley contempla otras modalidades de impartición de enseñanzas para personas con necesidades educativas y formativas especiales, personas con especiales dificultades formativas y de inserción laboral, así como para colectivos específicos, como en el caso de las modalidades destinadas al personal militar y a personas en situación de privación de libertad. De acuerdo con la normativa vigente, cualquiera de los grados debe adaptarse a las personas con necesidades específicas de apoyo educativo o formativo, para garantizar el acceso, la permanencia y la progresión en el aprendizaje, facilitando el proceso de adquisición de las competencias definidas y que constituyen el perfil profesional completo o parcial asociado al grado.

La formación dual se aplica principalmente en los ciclos formativos (Grado D) y en los certificados profesionales (Grado C), incorporando periodos obligatorios de formación en empresa. Durante este proceso, el alumnado cuenta con la supervisión de un tutor del centro educativo y un tutor en la empresa, que coordinan el seguimiento del aprendizaje. (*Anexo 3*)

Además, el modelo contempla diferentes modalidades de vinculación con la empresa, desde estancias formativas hasta contratos de formación en alternancia, especialmente en el régimen intensivo. Este enfoque favorece la transición al empleo y el desarrollo de competencias técnicas y transversales.

En conjunto, la modalidad dual refuerza la empleabilidad, mejora la adecuación entre formación y mercado laboral, y fomenta una relación más estrecha y sistemática entre los centros de formación profesional y el tejido productivo.

Fuentes

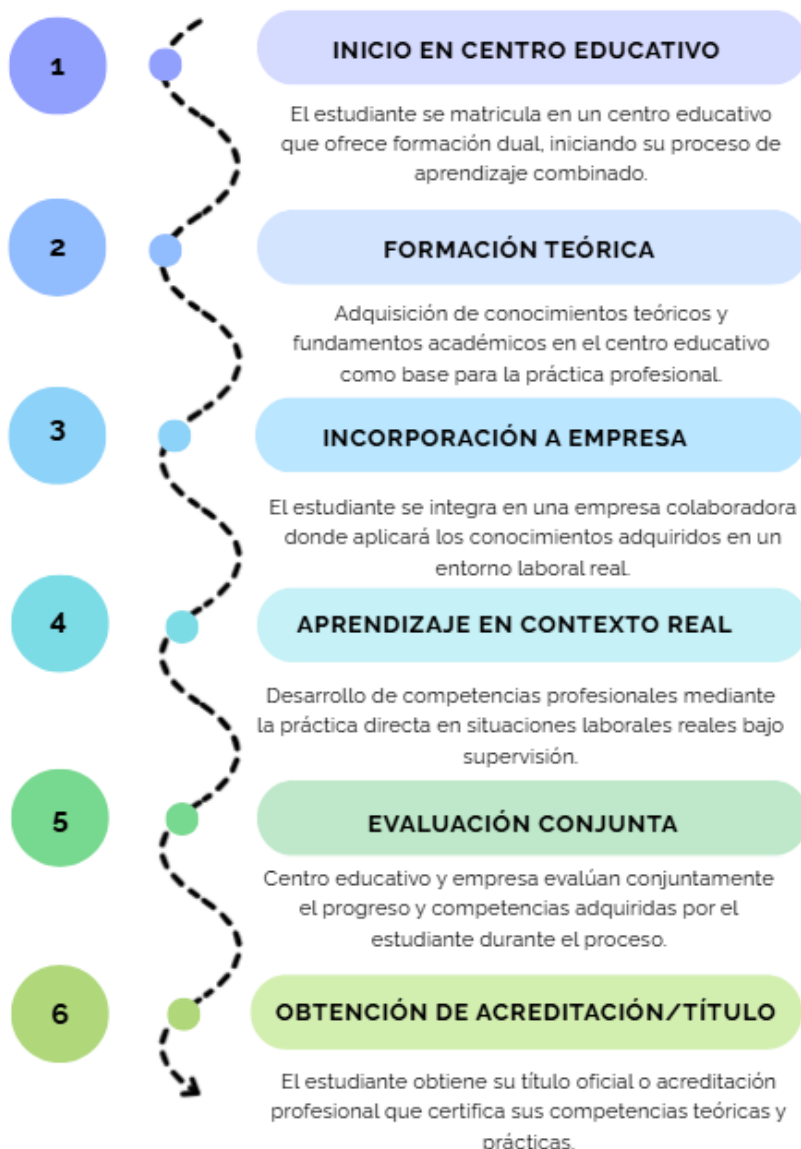
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional 
- RD 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación profesional 

- Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre **BOE**, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Todo FP
- Instituto Nacional de las Cualificaciones: INCUAL

Anexo 1

El modelo dual de la Formación Profesional

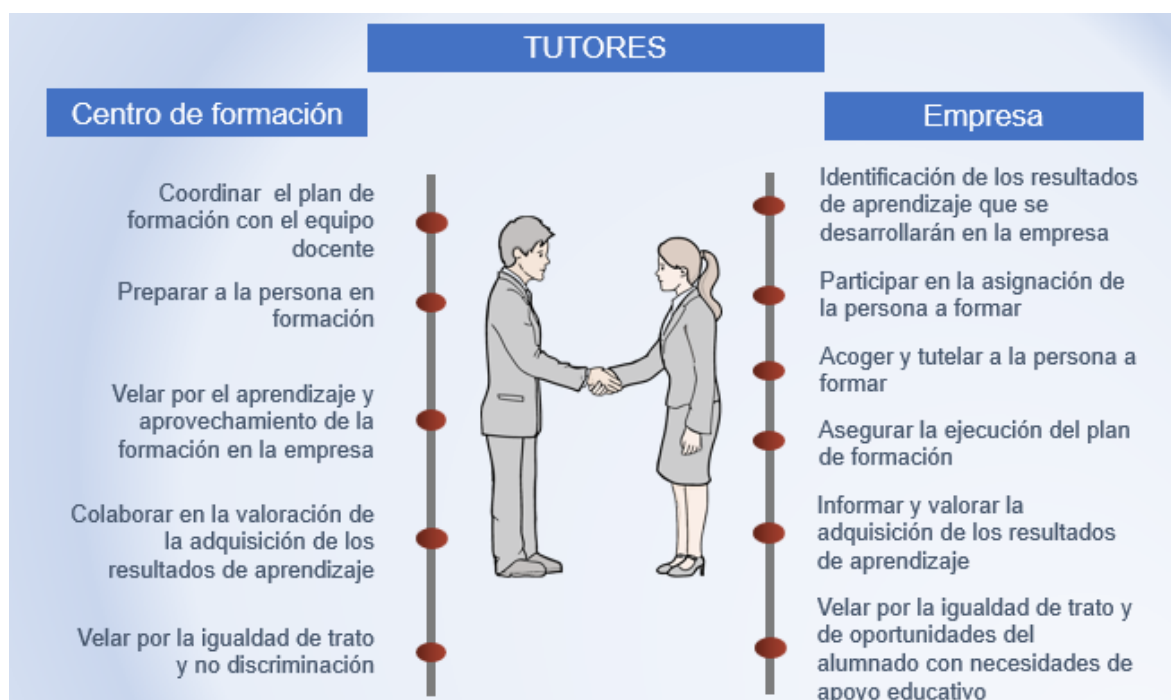
PROCESO EDUCATIVO PASO A PASO



Anexo 2



Anexo 3_Funciones de los tutores



7.3.5. Honduras

Políticas, reformas y buenas prácticas nacionales

Honduras ha transformado su Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP) para alinearla con el tejido productivo, bajo la rectoría del INFOP y la Secretaría de Educación. Este sistema integra la formación formal y no formal para dotar al país de capital humano con cualificaciones reales.

1. Políticas y Reformas Estratégicas

- Política Pública de EFTP: Busca que la oferta educativa sea pertinente a la demanda empresarial.
- Reforma a la Ley del INFOP: Fortalece el vínculo con el sector privado y permite a las empresas deducir su aporte del 1% del Impuesto Sobre la Renta al invertir en capacitación.
- Marco Nacional de Cualificaciones (MNC-EFTPH): Define niveles de competencia y asegura la equivalencia de certificados a nivel nacional e internacional.

2. Formación Dual e Interacción con el Sector Privado

La Formación Profesional Dual es la práctica insignia, combinando teoría en centros y práctica en empresas:

- Modelo INFOP-OEI: Consolidado en sectores como mecánica, ebanistería y electricidad.
- Alianzas con COHEP: Permiten identificar las competencias exactas que requieren las empresas.
- Proyectos Sectoriales: Currículos diseñados con gremios azucareros, camaroneros y automotrices para garantizar la pertinencia.

3. Proceso Nacional de Acreditación de Competencias

El sistema permite validar oficialmente los conocimientos de la población, sin importar cómo se adquirieron (experiencia empírica o académica).

Destinatarios y Requisitos:

- Dirigido a trabajadores empíricos, migrantes retornados y empresas.
- Requisitos: DNI, edad mínima (15-18 años) y evidencia de experiencia (6 meses a 2 años).

Fases del Procedimiento:

- Inscripción: Registro en centros INFOP o convocatorias institucionales.
- Orientación: Explicación de la Norma Técnica de Competencia a evaluar.

- Autodiagnóstico: Evaluación previa para determinar si el candidato está listo o requiere formación complementaria.
- Evaluación: Pruebas teóricas y observación del desempeño en situaciones reales.
- Certificación: Si el resultado es "Competente", se emite el Certificado de Competencia Laboral, un documento con validez legal que acredita su profesionalismo.

4. Innovación Digital

Se impulsa el uso de credenciales digitales y plataformas virtuales para agilizar la verificación de competencias por parte de los empleadores, reduciendo trámites y mejorando la inserción laboral.

Descripción de la modalidad dual en el sistema nacional de formación profesional

Honduras ha consolidado la Formación Profesional Dual como su práctica de excelencia para alinear la academia con el mercado laboral. Este modelo combina el aprendizaje teórico en centros educativos con la práctica real en empresas, garantizando una transferencia de conocimientos técnica y veraz.

1. Formación Dual e Interacción Productiva

Bajo la rectoría del INFOP y la Secretaría de Educación, se ejecutan estrategias de vinculación efectiva:

- Modelo INFOP-OEI: Implementado en sectores como ebanistería y mecánica, asegura que el currículo responda a estándares iberoamericanos.
- Proyectos Sectoriales: Alianzas con los sectores camaronero y azucarero permiten diseñar currículos "a la medida" con los empresarios.
- Vínculo Público-Privado: La colaboración con el COHEP y FUNDAHRSE facilita la identificación de competencias técnicas y "habilidades blandas" críticas, apoyadas por plataformas digitales que conectan jóvenes con vacantes reales.

El modelo Asociativo de formación Profesional Dual en Honduras es una estrategia educativa innovadora que busca cerrar la brecha entre formación técnica y las necesidades reales del mercado laboral, se basa en la alternancia, donde el educando combina el aprendizaje teórico en un centro educativo con la formación práctica directamente en la empresa.

Actualmente se implementa un pilotaje de formación de competencias en institutos técnicos del país, impulsado en el marco del Modelo Asociativo de Formación Profesional Dual, busca el fortalecimiento integral de educando para facilitar su transición al mundo laboral.

Fuente

- <https://oei.int/oficinas/honduras/publicaciones/modelo-asociativo-de-formacion-profesional-dual-en-honduras-recomendaciones-para-la-implementacion-de-politicas-de-formacion-profesional>

7.3.6. México

Políticas, reformas y buenas prácticas nacionales

En México, la vinculación de la educación superior con los sectores productivo y social se impulsa en el marco de la Ley General de Educación Superior y del Programa Nacional de Educación Superior 2023-2024, particularmente mediante acciones de pertinencia, compromiso social y fortalecimiento de la relación entre las instituciones de educación superior y su entorno.

En materia de formación dual, el Acuerdo 20/10/22 reconoce la opción dual dentro de las opciones educativas del tipo superior. Posteriormente, la Subsecretaría de Educación Superior reportó la conformación y presentación del “Marco General para la Educación Dual del Tipo Superior en México”, documento que define la educación dual superior, sus principales elementos y criterios generales. Los informes y carpetas oficiales del CONACES muestran además acciones de difusión y promoción de ese marco a través de las COEPES en las entidades federativas.

Como práctica reciente de impulso, en 2026 la SES lanzó la convocatoria del Premio de Excelencia Dual para reconocer buenas prácticas y fortalecer la vinculación entre los sectores educativo y productivo. El panorama oficial muestra una política pública en consolidación.

Por otra parte, en el marco del Bachillerato Nacional el 18 de noviembre de 2025, se publicó el Acuerdo número 28/11/25 por el que se emiten los Lineamientos Generales para la impartición del tipo medio superior mediante la opción de educación dual. En este Acuerdo de la Secretaría de Educación Pública (SEP) se conceptualiza la Educación Dual (ED) en México como la opción educativa de la modalidad mixta para estudiantes del Bachillerato Tecnológico, en la cual los procesos de enseñanza y de aprendizaje se realizan en la escuela y en un espacio de formación laboral, es decir, una empresa o una institución pública, conforme al respectivo plan y programa de estudio de la Educación Media Superior (EMS) (SEP-DOF, 2025).

En este sentido, la ED combina el aprendizaje teórico, técnico y sistemático en la escuela, con el aprendizaje práctico y el desarrollo de competencias laborales en la empresa o la institución pública que asume el papel de espacio de formación laboral, el resultado es que la o el estudiante obtenga una doble certificación que permita la

continuidad en la educación superior y la adquisición de experiencias en un espacio real de trabajo para una inserción ocupacional propicia.

Lo novedoso del Acuerdo 28/11/25 es que posiciona a las y los estudiantes duales al centro del proceso educativo para que se desarrollen integralmente al completar los currículums fundamental, ampliado y laboral en escuelas y espacios de formación laboral. Además, las escuelas, empresas e instituciones públicas deben ser lugares libres de violencia, acoso, discriminación y prácticas excluyentes, es decir, estar alineados con los principios de la Nueva Escuela Mexicana y la perspectiva de derechos humanos y educativos.

El Acuerdo armoniza la Educación Dual con el marco constitucional, legal y pedagógico, que incluye el Sistema Nacional de Bachillerato de la Nueva Escuela Mexicana (SINBANEM), conformado por dos opciones formativas: el Bachillerato General y el Bachillerato Tecnológico. También integra plenamente la ED al Marco Curricular Común de la Educación Media Superior (MCCEMS), al tiempo que flexibiliza y formaliza la participación de instituciones públicas como espacios de formación laboral. Así, la ED se adapta a los contextos regionales, la diversidad sociocultural o lingüística y a las necesidades productivas locales, al promover la vinculación de escuelas con empresas e instituciones públicas del contexto inmediato de zonas urbanas y rurales.

Descripción de la modalidad dual en el sistema nacional de formación profesional

En el Bachillerato Nacional la Educación Dual se define como la opción educativa de la modalidad mixta, en la cual los procesos de enseñanza y aprendizaje se realizan en la escuela y en un espacio de formación laboral (empresa o institución pública), conforme al respectivo plan y programa de estudio de la Educación Media Superior (EMS) (SEP-DOF, 2025). Esta opción educativa está dirigida a estudiantes del Bachillerato Tecnológico, que junto con el Bachillerato General constituyen las dos opciones formativas del Sistema Nacional de Bachillerato de la Nueva Escuela Mexicana (SINBANEM).

Las y los estudiantes reciben el reconocimiento de los estudios de la EMS a través del Certificado de Terminación de Estudios de Bachillerato Nacional (CTEBN) que permite la prosecución de estudios superiores y de las distintas formaciones laborales en la EMS a través del Certificado de Formación Profesional (CFP) alineado al Marco Nacional de Cualificaciones. Esta doble certificación del Bachillerato Tecnológico incluye información cualitativa sobre el perfil de egreso con el nivel de las competencias laborales adquiridas, al menos en un 75% en el espacio de formación laboral para el caso de la ED. Además, el CFP busca “comunicar conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y valores que permite el desempeño en el sector productivo y, en su caso, se otorgará con el acompañamiento de Instituciones de Educación Superior, a través de la suscripción de los instrumentos jurídicos correspondientes” (SEP-DOF, 2025).

La Educación Dual se caracteriza por un diseño curricular acorde al Marco Curricular Común de la Educación Media Superior (MCCEMS), que incluye, por una parte, aprendizajes del currículum fundamental y el ampliado que se desarrollan en la escuela y en la plataforma académica, con mediación docente, mediación digital y estudio independiente y, por otra parte, competencias del currículum laboral que se desarrollan en la empresa o la institución pública, bajo la supervisión y seguimiento de un(a) instructor(a) del espacio de formación laboral y de un(a) tutor(a) académico(a) de la escuela. La implementación de la ED requiere la suscripción de un convenio de colaboración entre la Secretaría de Educación Pública y el espacio de formación laboral, así como la suscripción de un convenio de aprendizaje entre la/el estudiante, su madre/padre o tutor legal, la escuela y el espacio de formación laboral.

En el tipo superior, la educación dual se entiende como un proceso de enseñanza-aprendizaje combinado entre las instituciones de educación superior y contextos reales de los sectores productivo y social, mediante fases teóricas y prácticas interrelacionadas. La Subsecretaría de Educación Superior reportó que el Marco General para la Educación Dual del Tipo Superior en México define qué es la educación dual superior, sus principales elementos y criterios generales. Las carpetas del CONACES muestran que su despliegue se ha apoyado en la difusión del marco entre las COEPES y en el intercambio de experiencias destacadas. De acuerdo con la información oficial disponible, la modalidad no se presenta todavía como un esquema homogéneo para todas las IES del país, sino como una ruta de expansión y consolidación.

En ese contexto, sus retos principales son ampliar la participación institucional con calidad, fortalecer la vinculación con los sectores productivo y social y avanzar en cooperación y movilidad.

Fuentes

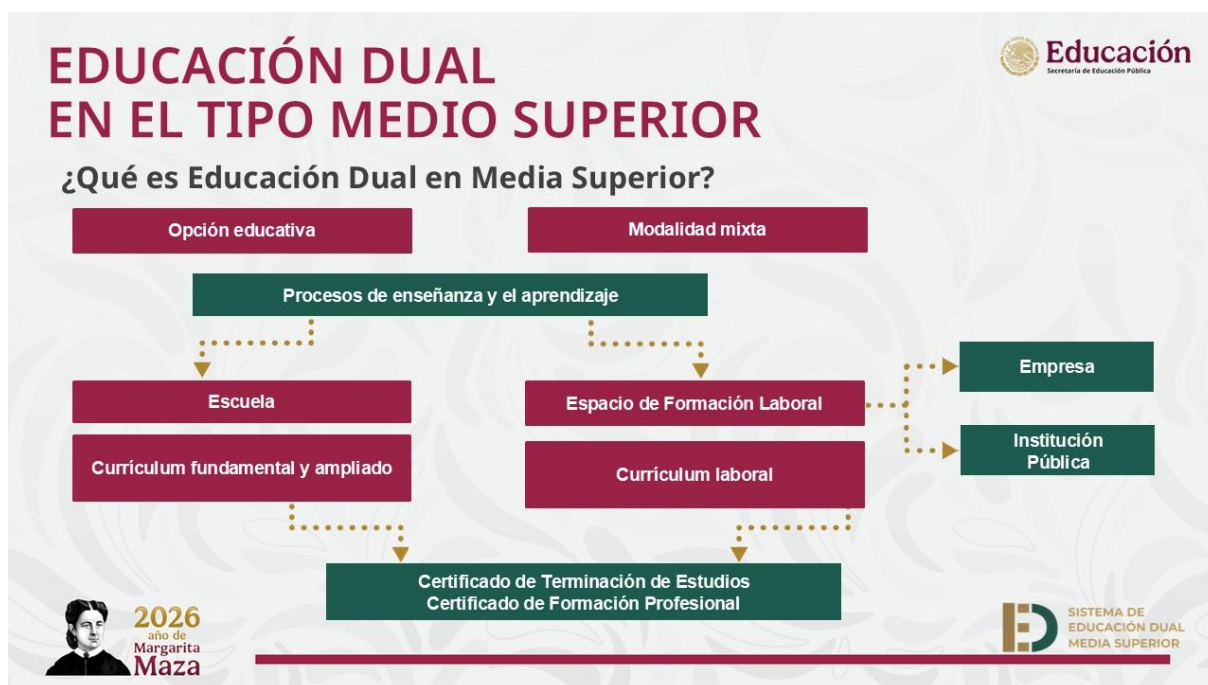
- Secretaría de Educación Pública. (18 de noviembre de 2025). Acuerdo número 28/11/25 por el que se emiten los Lineamientos Generales para la impartición del tipo medio superior mediante la opción de educación dual y se delegan en diversas personas servidoras públicas la facultad que se indica. Diario Oficial de la Federación (2025). <http://sidof.segob.gob.mx/notas/5773151>
- Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se expide la Ley General de Educación Superior, 20 de abril de 2021. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616253&fecha=20/04/2021
- Diario Oficial de la Federación. Acuerdo número 20/10/22 por el que se emiten los Lineamientos por los que se conceptualizan y definen las opciones educativas del tipo superior, 25 de octubre de 2022. https://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5669525
- Diario Oficial de la Federación. Acuerdo número 04/03/24 por el que se modifican los Lineamientos por los que se conceptualizan y definen las

opciones educativas del tipo superior, 1 de abril de 2024.

https://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5721838

- Diario Oficial de la Federación. Programa Nacional de Educación Superior 2023-2024, 28 de diciembre de 2023.
https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5712746
- Subsecretaría de Educación Superior. Avance y resultados enero 2023-junio 2024 del PRONES.
<https://educacionsuperior.sep.gob.mx/sites/default/files/2025-01/avances.pdf>
- Subsecretaría de Educación Superior. Décima Tercera Sesión Ordinaria del CONACES. <https://educacionsuperior.sep.gob.mx/sites/default/files/2025-01/13sesion.pdf>
- Subsecretaría de Educación Superior. Portal del CONACES y programa de trabajo 2025-2026. <https://educacionsuperior.sep.gob.mx/CONACES>
- Subsecretaría de Educación Superior. Comunicado: Lanzamiento de la Convocatoria del Premio de Excelencia Dual, 9 de febrero de 2026.
<https://educacionsuperior.sep.gob.mx/comunicados/2026-02-09>

Anexo 1. Ilustración sobre la Educación Dual en el tipo Medio Superior en México



Fuente: Elaborado por la Coordinación Sectorial Académica de la Subsecretaría de Educación Media Superior

Anexo 2. Hitos oficiales recientes sobre educación dual en el tipo superior

Instrumento o acción	Evidencia oficial	Relevancia
LGES y PRONES 2023-2024	Marco general de política para pertinencia, vinculación y compromiso social en educación superior.	Ubican la relación entre IES y entorno como prioridad de política pública.
Acuerdo 20/10/22	Reconoce la opción dual dentro de las opciones educativas del tipo superior.	Aporta certeza normativa a esta opción educativa.
Avance y resultados enero 2023-junio 2024 del PRONES	Reporta la conformación y presentación del Marco General para la Educación Dual del Tipo Superior en México.	Define la educación dual superior y sus criterios generales.
Décima Tercera Sesión Ordinaria del CONACES	Reporta difusión del marco por parte de COEPES en 24 entidades.	Muestra despliegue territorial de promoción y difusión.
Premio de Excelencia Dual 2026	Reconoce buenas prácticas y fortalece la vinculación entre sectores educativo y productivo.	Aporta visibilidad e incentivos a la modalidad.

7.3.7. Paraguay

Políticas, reformas y buenas prácticas nacionales

La Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP) en Paraguay incorpora como eje central la vinculación con el sector productivo, orientada a garantizar la pertinencia de la formación y mejorar la empleabilidad de los egresados. Este enfoque se sustenta en la normativa vigente, que promueve la capacitación para el trabajo y la formación técnica en articulación con el desarrollo económico y social.

En este marco, se han impulsado políticas y reformas que fortalecen la articulación entre el sistema educativo y el sector empresarial para los diferentes niveles del Sistema Educativo Nacional:

1. Educación Media: incorporación de la modalidad dual, la regulación de las pasantías educativas laborales mediante la Ley N.º 4469/2011, la implementación de contratos de aprendizaje conforme a la normativa laboral vigente.
2. Educación Técnica Superior: La Ley N.º 5636/2016 establece la pasantía laboral para este nivel educativo como un dispositivo clave de articulación, concebido como un acto educativo en entornos reales de trabajo.

La pasantía educativa laboral es una práctica institucionalizada de articulación entre el sistema educativo y el sector productivo, integrada formalmente en los procesos formativos de los Institutos Técnicos Superiores, exigiendo 500 horas de pasantía obligatoria dentro de su currículo, en coherencia con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación y Ciencias a través de la Resolución N.º 556/2023.

Este mecanismo se encuentra regulado y orientado a garantizar que los estudiantes desarrollen experiencias de aprendizaje en entornos reales de trabajo, en coherencia con su perfil profesional, constituyéndose en un componente esencial para la transición efectiva hacia el empleo.

3. Formación Profesional de jóvenes y adultos: mediante la Resolución 1255/2009 se dispuso la obligatoriedad de la pasantía laboral en el programa de Formación Profesional de nivel 2. Para la pasantía se dedican 100 horas reloj definidos en la normativa ya mencionada.

A partir del 2020 se cuenta con el Plan de Acción y la Hoja de Ruta 2020–2030 para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP). Este documento propone como una de sus principales dimensiones el “vínculo con el entorno productivo”; la acción está orientada al fortalecimiento del uso de perfiles de competencias y de la educación basada en competencias en el diseño curricular de las carreras técnicas de nivel medio y superior, así como en la formación permanente de jóvenes y adultos, mediante mecanismos sistemáticos de actualización.

Entre las principales buenas prácticas y en coherencia con estos lineamientos, se han aprobado instrumentos normativos como las Resoluciones N.º 706/2023 y N.º 653/2023, que establecen las Guías de Implementación para los bachilleratos técnicos y ofertas de técnico superior basados en el Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales (CNPP), promoviendo la alineación entre la oferta formativa y las demandas del sector productivo, mediante el enfoque por competencias y la organización modular de los aprendizajes.

En cuanto a los cursos de Formación Profesional para Jóvenes y Adultos, se encuentra en etapa de construcción su respectiva la Guía de Implementación, aunque por su modelo flexible se encuentran pilotando algunas ofertas, especialmente en la familia profesional de Hospitalidad en zonas de gran demanda turística.

Así también se destaca como buenas prácticas el proyecto “Aportes Estratégicos para la Reforma de la Formación Técnica Profesional en Paraguay (FOR DUAL)”, impulsado por el Ministerio de Educación y Ciencias con cooperación técnica de la GIZ, en articulación con el sector empresarial y la sociedad civil. Este proyecto promovió un modelo de cooperación público-privada orientado a mejorar la calidad, diversificación y pertinencia de la formación técnica profesional, alineada a la demanda del mercado laboral.

Descripción de la modalidad dual en el sistema nacional de formación profesional

Hasta la fecha se cuenta con experiencia en la modalidad dual, solo en el ámbito de la Educación Media.

La modalidad dual en Paraguay se basa en un modelo de formación que articula el aprendizaje en instituciones educativas con la formación práctica en empresas, bajo un enfoque basado en competencias. Su implementación se realiza mediante la alternancia entre el centro educativo y el entorno laboral, permitiendo a los estudiantes desarrollar competencias en contextos reales de trabajo.

Una experiencia relevante es la implementación de la especialidad de Mecatrónica en la Formación Profesional Media, aprobada por Resolución Ministerial N.º 13.275/2018, basada en el sistema dual colegio-empresa. Esta experiencia se desarrolló inicialmente en tres instituciones educativas públicas y posteriormente se extendió a una institución privada.

El proyecto FOR DUAL, ejecutado con cooperación de la GIZ entre 2014 y 2023, involucró al Ministerio de Educación y Ciencias, gremios empresariales y centros educativos. Entre sus resultados se destacan la validación de los programas de estudio por el sector productivo, la capacitación de docentes en formación por competencias, la participación de empresas formadoras con instructores certificados y la formación de jóvenes con inserción laboral efectiva.

En esta modalidad los estudiantes del Programa de Formación Profesional Media, desarrollan su proceso formativo de manera progresiva: un primer año de formación general, un segundo año de formación específica y un tercer año centrado en la formación en entornos laborales reales, consolidando la interacción entre el sistema educativo y el sector productivo.

Asimismo, la modalidad dual se ha extendido a nuevas experiencias en especialidades como Mecánica Automotriz y Mecánica de Máquinas Agrícolas,

particularmente en la localidad de Loma Plata, donde la oferta responde a las demandas del contexto productivo territorial.

Anexo 1: Estructura de la Formación Profesional Media (Modalidad Dual)

Año	Tipo de formación	Características
1er año	Formación general	Desarrollo de capacidades básicas y fundamentos técnicos
2do año	Formación específica	Profundización en la especialidad técnica
3er año	Formación en centros de trabajo	Aprendizaje en empresas, aplicación práctica en entornos reales

Anexo 2: Características del sistema de Formación Profesional

Aspecto	Descripción
Enfoque	Basado en competencias
Estructura	Modular
Carga práctica	Aproximadamente 80% (FP)
Acceso	Educación Escolar Básica (1° y 2° ciclo) concluido equivalente a primaria
Certificación	Parcial y total

Anexo 3: Marco normativo y de políticas de la formación profesional en Paraguay

Tipo	Instrumento / Norma	Año	Contenido principal	Vinculación con los ejes
Constitucional	Constitución Nacional (Art. 74, 76, 78)	1992	Garantiza el derecho a la educación, promueve la formación técnica y la capacitación para el trabajo	Eje 1 y Eje 3

Ley	Ley General de Educación N.º 1264/98	1998	Regula el sistema educativo, incluye la formación técnica, organización curricular y articulación con educación superior	Eje 1
Ley	Ley N.º 4469/2011 de Pasantía Educativa Laboral	2011	Regula las pasantías como parte del proceso formativo en empresas	Eje 3
Política pública	Plan Nacional de Desarrollo 2030	2014	Define ejes estratégicos y posiciona la educación como motor de desarrollo	Eje 1 y 3
Política educativa	Plan Nacional de Educación 2024	2011–2024	Orienta la mejora de la calidad y pertinencia del sistema educativo	Eje 1
Plan sectorial	Plan Nacional de Mejoramiento de la Educación Técnica y Profesional	2011–2013	Fortalece la educación técnica en calidad, pertinencia y articulación con el trabajo	Eje 1 y 3
Hoja de ruta	Hoja de Ruta 2020–2030 del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP)	2020	Define lineamientos para fortalecer la calidad, articulación, reconocimiento de competencias y vinculación con el sector productivo	Eje 1 y 3
Programa / Proyecto	Proyecto “Impulsando la Educación” (OEI–UE)	2020–	Apoya el fortalecimiento de la educación técnica, actualización curricular y desarrollo del SNCP	Eje 1 y 3
Resolución MEC	Resolución N.º 13.275/2018	2018	Aprueba el plan de estudios de Mecatrónica en modalidad dual (colegio–empresa)	Eje 3
Resolución MEC	Resolución N.º 31.549/2018	2018	Regula pruebas de competencias para egresados de formación profesional media	Eje 1
Programa / Proyecto	Proyecto FOR DUAL (MEC – GIZ – UIP – AHK)	2014–2023	Implementa formación dual basada en competencias con articulación público-privada	Eje 1 y 3

Resolución MEC	Manual de apertura y funcionamiento de Centros de Formación Profesional y Capacitación Laboral de jóvenes y adultos	2009	Aprueba el Manual de apertura y funcionamiento de Centros de Formación Profesional y Capacitación Laboral de	Eje 1 y Eje 3
Resolución MEC	Resolución N° 925/2025	2025	Aprueba estructura de Familias Profesionales y Matriz de Niveles de Cualificación	Eje 1 y Eje 3

7.3.8. Portugal

Políticas, reformas y buenas prácticas nacionales

En Portugal no existe un sistema de formación dual que se aplique de manera transversal a todo el sistema de enseñanza y formación profesional, a diferencia de lo que ocurre en otros países. No obstante, el modelo de alternancia entre el contexto formativo y el contexto laboral se plasma en modalidades específicas, entre las que destacan los Cursos de Aprendizaje, enmarcados en el ámbito del Instituto de Empleo y Formación Profesional, y los Cursos de Aprendizaje+, que corresponden, respectivamente, a los niveles 4 y 5 del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), en articulación con el Catálogo Nacional de Cualificaciones (CNC).

Estas modalidades se basan en una lógica de formación en alternancia, que combina períodos de aprendizaje en el centro de formación con períodos significativos de formación práctica en un contexto laboral real, en estrecha colaboración con las empresas. Este modelo se asemeja al sistema dual clásico, en la medida en que presupone una corresponsabilidad entre el sistema formativo y el tejido productivo, así como una fuerte orientación hacia la inserción profesional de los alumnos en el mercado laboral.

Al mismo tiempo, cabe destacar que el resto de modalidades de doble titulación, tanto escolar como profesional, que se imparten en Portugal —en concreto, los cursos profesionales y los cursos de educación y formación destinados a jóvenes— incluyen obligatoriamente un componente de formación en el lugar de trabajo (FCT), de conformidad con las respectivas normas reguladoras. Estas ofertas educativas y formativas se organizan en torno a cuatro componentes de formación, a saber: los

componentes de formación sociocultural, científica, tecnológica y formación en el contexto laboral, desarrollándose este último en empresas colaboradoras.

En este contexto, cabe destacar, en particular, el Decreto-Ley n.º 55/2018, de 6 de julio, en el marco de la autonomía y la flexibilidad curricular y de la organización de la oferta educativa y formativa; la Orden n.º 235-A/2018, de 23 de agosto, en lo que respecta a los cursos profesionales; y la normativa aplicable a los Cursos de Aprendizaje y a los Cursos de Aprendizaje+, en el ámbito del IEFP, I.P., articulada con los marcos de referencia inscritos en el CNQ y con los niveles de cualificación definidos en el QNQ.

Sin embargo, a diferencia del modelo dual en sentido estricto, en el que la formación se imparte en un régimen de alternancia regular, repartida semanalmente entre el centro educativo y la empresa, la formación en el lugar de trabajo (FCT) en estas modalidades suele desarrollarse en períodos concentrados, durante los cuales los alumnos aplican, en un contexto laboral real, las competencias adquiridas previamente en el entorno formativo. La organización de este componente, en concreto su realización en un único periodo o su distribución en varios momentos a lo largo del ciclo formativo, la definen los centros educativos en función de sus respectivos proyectos educativos y de las particularidades de las colaboraciones establecidas.

En resumen, aunque el sistema portugués no se basa en un modelo dual generalizado en sentido estricto, integra mecanismos relevantes y consolidados de articulación con el tejido productivo, lo que garantiza experiencias de aprendizaje en un contexto laboral real y fomenta la adecuación entre los planes de estudios, los marcos de cualificación y las necesidades del mercado laboral.

7.3.9. República Dominicana

Políticas, reformas y buenas prácticas nacionales

En República Dominicana, el Ministerio de Educación (MINERD) ha situado la colaboración con el sector productivo como un pilar estratégico para fortalecer la Educación Técnico Profesional (ETP). La reciente reforma educativa integral anunciada por el presidente Luis Abinader busca diseñar un nuevo sistema educativo que forme el capital humano necesario para duplicar el tamaño de la economía al año 2036. En este contexto, se impulsan reformas curriculares y legislativas que incluyen un amplio proceso de consulta y concertación nacional.

Entre las iniciativas más significativas para la vinculación con el sector productivo destaca la cooperación técnica entre el Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF), el MINERD y la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), que inició en 2024. Esta colaboración tiene como objetivo diseñar e implementar Oficinas Regionales de Vinculación Sectorial y Pasantías para las modalidades de ETP y Artes. Estas oficinas buscan fortalecer la pertinencia de la oferta educativa, fomentar la

empleabilidad juvenil y responder a las demandas reales del sector productivo, uniendo así al sector público con el privado.

Otra buena práctica clave es la plataforma tecnológica "De par en par". Desarrollada por la Iniciativa Empresarial para la Educación Técnica (IEET), esta herramienta conecta a estudiantes y recién graduados de politécnicos con empresas para realizar pasantías, facilitando el "apareamiento" entre la oferta y la demanda de talento joven.

Descripción de la modalidad (Prácticas Profesionales) en el sistema de formación profesional

El principal instrumento para la formación práctica en la ETP del MINERD es el Módulo de Formación en Centros de Trabajo (MFCT). Este módulo se concibe como un bloque coherente de formación específica que permite a los estudiantes aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en el centro educativo en un entorno laboral real.

Este proceso está alineado con la Resolución Núm. 8-2023 del Ministerio de Trabajo, que instruye apoyar al MINERD para optimizar la transición de la educación al empleo digno y remunerado. La resolución enfatiza que estas prácticas son parte integral de los estudios académicos y no pueden ser utilizadas para cubrir vacantes o reemplazar personal, evitando así la simulación de relaciones laborales.

Fuentes

- Presidencia de la República Dominicana. (2023, agosto 30). Ministerio de Trabajo presenta resolución para el fomento de las prácticas profesionales. Recuperado de <https://presidencia.gob.do/noticias/ministerio-de-trabajo-presenta-resolucion-para-el-fomento-de-las-practicas-profesionales>[reference:0]
- Ministerio de Trabajo de la República Dominicana. (2023). *Resolución Núm. 8-2023 del Ministerio de Trabajo para fomento de las prácticas profesionales*. Portal de Transparencia. Recuperado de <https://mt.gob.do/transparencia/?folder=354>[reference:1]
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD). Dirección de Educación Técnico Profesional. Recuperado de <https://www.ministeriodeeducacion.gob.do>[reference:2]
- Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). (2024-2025). CT para apoyar la implementación de las Oficinas Regionales de Vinculación Sectorial y Pasantías para la ETP y Artes del Minerd. Proyecto. Recuperado de <https://oei.int/oficinas/republica-dominicana/proyectos/ct-para-apoyar-la>

implementacion-de-las-oficinas-regionales-de-vinculacion-sectorial-y-pasantias-para-la-etp-y-artes-del-minerd[reference:6]

- Iniciativa Empresarial para la Educación Técnica (IEET). Plataforma De Par En Par. <https://ieet.org.do/>

Anexo 1. Tabla de iniciativas de vinculación MINERD Sector Productivo

Iniciativa	Tipo	Objetivo Principal
Oficinas Regionales de Vinculación Sectorial	Política Pública	Diseñar e implementar oficinas para fortalecer la pertinencia de la oferta educativa y fomentar la empleabilidad juvenil.
Plataforma "De par en par"	Herramienta Tecnológica	Conectar a estudiantes de politécnicos con empresas para realizar pasantías y facilitar su inserción laboral.
Módulo de Formación en Centros de Trabajo (MFCT)	Modalidad casi Dual	Permitir a los estudiantes aplicar sus conocimientos en un entorno laboral real como parte integral de su formación.
Resolución 8-2023 del Ministerio de Trabajo	Normativa	Optimizar la transición de la educación al empleo digno y establecer el marco legal para las prácticas profesionales.