

INFORME FINAL

# FORTALECIMIENTO DEL VÍNCULO ENTRE LA EDUCACIÓN Y EL EMPLEO A TRAVÉS DE LA EDUCACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL



 Juntos por la  
Educación

**CAF** BANCO DE DESARROLLO  
DE AMÉRICA LATINA



COOPERACIÓN TÉCNICA NO REEMBOLSABLE  
BANCO DE DESARROLLO DE AMÉRICA LATINA – CAF

---

**FORTALECIMIENTO DEL  
VÍNCULO ENTRE LA EDUCACIÓN  
Y EL EMPLEO A TRAVÉS DE  
LA EDUCACIÓN TÉCNICO  
PROFESIONAL**

---

SERVICIOS DE CONSULTORÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LOS DESAFÍOS  
Y LA ELABORACIÓN DE RECOMENDACIONES QUE ORIENTEN LAS  
DECISIONES DE POLÍTICA Y LA INVERSIÓN DE RECURSOS PARA MEJORAR  
EL VÍNCULO ENTRE LA EDUCACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL DE NIVEL  
MEDIO Y LA DEMANDA DESDE EL MERCADO LABORAL

Asunción • Paraguay

# CONTENIDO

## 6 PRESENTACIÓN

### CAPÍTULO 1 DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO

- 10 1.1 Antecedentes
- 11 1.2 Justificación
- 12 1.3 Objetivos
- 12 1.3.1 Objetivo General
- 12 1.3.2 Objetivos Específicos

### CAPÍTULO 2 EDUCACIÓN Y TRABAJO

- 17 Introducción
- 18 2.1 El estado del arte de las políticas públicas
- 19 2.1.1 La Recomendación 195 de la OIT del año 2004
- 21 2.1.2 Metas Educativas 2021 – Líneas de acción
- 23 2.1.3 Plan Nacional de Desarrollo 2030
- 23 2.1.4 Plan Nacional de Educación 2024
- 24 2.1.5 Agenda Educativa 2013-2018
- 25 2.1.6 Plan de Acción Educativa 2018-2023
- 25 2.2 La Educación y Formación Técnico Profesional
- 26 2.2.1 Recomendación UNESCO 2015
- 27 2.3 La EFTP en América Latina
- 35 2.4 El Sistema Educativo Paraguayo
- 36 2.4.1 Primer Nivel
- 36 2.4.2 Segundo Nivel
- 38 2.4.3 Tercer Nivel
- 38 2.5 Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior
- 39 2.6 Educación para personas jóvenes y adultas
- 40 2.6.1 La alfabetización no formal
- 40 2.6.2 La Educación Básica Bilingüe para Personas Jóvenes y Adultas
- 40 2.6.3 Educación Media para Personas Jóvenes y Adultas
- 41 2.6.4 Formación Profesional Inicial
- 42 2.6.5 Formación Profesional
- 44 2.7 Clasificación internacional normalizada de la educación CINE versión 2010
- 44 2.7.1 Nivel Cine 0 - Educación de la primera infancia
- 45 2.7.2 Nivel Cine 1 - Educación Primaria
- 45 2.7.3 Nivel Cine 2 - Educación Secundaria Baja
- 46 2.7.4 Nivel Cine 3 - Educación Secundaria Alta
- 47 2.7.5 Nivel Cine 4 - Educación Postsecundaria No Terciaria

52	2.8 La EFTP en Paraguay
54	2.8.1 Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales
58	2.8.2 Tipologías de ofertas de Educación y Formación Técnico Profesional
75	Conclusión
	<b>CAPÍTULO 3</b>
77	<b>ANÁLISIS DE LA DEMANDA Y OFERTA DE LA EFTP</b>
78	Introducción
80	3.1. Contexto socioeconómico y oferta de servicios educativos
80	3.1.1 Contexto socioeconómico
91	3.1.2 Indicadores educativos
97	3.1.3 Ofertas de servicios educativos para la EFTP
114	3.2 Vínculo educación y trabajo en territorio
135	3.3 Políticas de educación y formación técnico-profesional. situación actual y futuro para la inserción laboral y aprendizaje a lo largo de la vida: la perspectiva de los involucrados
135	3.3.1 Diagnóstico participativo
139	3.3.2 El estudio de campo
183	3.3.3 Identificación de los principales obstáculos y barreras entre la educación, formación y empleo
195	3.4 Recomendaciones y estrategias para mejorar la pertinencia y calidad de la EFTP
195	3.4.1 Escenarios para el cambio o las políticas a construir
201	3.4.2 Esquema de gobernanza de la oferta y de la demanda de educación y trabajo en una economía globalizada y sociedad desigual
202	3.4.3 Las recomendaciones de base para animar la construcción participativa de decisiones en espacios de debate con actores e involucrados
206	3.4.4 Síntesis de los principales déficits relevados en el estudio, agrupados por dimensiones
209	3.4.5 Estrategias que permitan orientar la inversión de recursos públicos hacia la redefinición de ofertas educativas
216	3.4.6 Documento base para la planificación de una hoja de ruta decenal y estratégica de la política de educación y la formación técnico profesional
230	<b>ANEXOS</b>
233	Anexo 1: Sistematización de recomendaciones de estudios nacionales e internacionales sobre la EFTP
247	Anexo 2: Marco Legal
269	Anexo 3: Relatorio del Seminario Internacional de Educación y Trabajo
283	Anexo 4: Informe operativo de campo
409	Anexo 5: Guía del aplicador
418	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>



## PRESENTACIÓN

El presente informe corresponde al trabajo realizado en el marco de la invitación cursada por el Ministerio de Hacienda a Juntos por la Educación y otras organizaciones de la sociedad civil para la realización del estudio *“Fortalecimiento del vínculo entre la educación y el empleo a través de la educación técnico profesional”*. La evaluación de la propuesta técnica dio como resultado la adjudicación de la realización del estudio a Juntos por la Educación, cuyo financiamiento fue posible mediante la *Cooperación Técnica no Reembolsable otorgada por el Banco de Desarrollo de América Latina – CAF*.

El objetivo principal del estudio es la identificación de los desafíos y la elaboración de recomendaciones que orienten las decisiones de política y la inversión de recursos para mejorar el vínculo entre la educación técnica y profesional de nivel medio y la demanda desde el mercado laboral.

El estudio es de tipo descriptivo y analítico con abordaje mixto, cualitativo y cuantitativo con utilización de fuentes secundarias y fuentes primarias. El informe se halla organizado en tres secciones.

En la primera, se contextualiza las expectativas del estudio, su enfoque y el marco metodológico.

En la segunda, se analiza el estado del arte de las políticas públicas vinculadas a la educación y al trabajo desde una mirada comparada, se presenta la estructura y organización del sistema educativo del Paraguay poniendo énfasis en la diversidad de su organización y las modalidades de ofertas de la EFTP en el país.

La tercera y última parte trata sobre los resultados y los hallazgos de la consulta a los involucrados y el estudio de campo que exploró sobre el contexto social y educativo, los recursos implicados en el proceso de formación,

el funcionamiento de las instituciones, el producto o sus resultados y la identificación de demandas para mejorar y reformar las ofertas actuales y proyectar los escenarios de las transformaciones.

Con base a las evidencias relevadas de la revisión de fuentes secundarias y los hallazgos de la consulta y el estudio de campo se ofrecen las conclusiones, las recomendaciones y una proposición de posible hoja de ruta para el debate entre el gobierno, los actores e involucrados, el sector privado y la sociedad civil. La sección de anexo contiene las fuentes de verificación de lo expuesto en el cuerpo del informe y otras informaciones que consideramos de interés para el tema tales como las sistematizaciones.

Agradecemos la oportunidad de haber llevado a cabo este trabajo por la satisfacción de colaborar con el conocimiento del sistema educativo paraguayo, con vistas a los cambios que debemos profundizar y por sobre todo porque este estudio es el primero que se realiza sobre la temática de la EFTP en estos treinta años de democracia.

Auguramos que su contenido sea de uso intensivo para repensar y construir un nuevo futuro para el Paraguay y anhelamos que el gobierno y la cooperación internacional promuevan otros estudios e investigaciones que permitan robustecer el conocimiento, los debates y las decisiones basadas en evidencias.

Es urgente avanzar hacia ofertas que preparen a las nuevas generaciones para las múltiples y complejas demandas que propicien la inserción a la economía del conocimiento y de ampliar las oportunidades de educarse a lo largo de la vida y participar activamente de la vida democrática, cultural y productiva del Paraguay.





**CAPÍTULO 1**

**DESCRIPCIÓN  
DEL SERVICIO**

## 1.1. ANTECEDENTES

En febrero de 2018, el Ministerio de Hacienda invita a la Asociación de Utilidad Pública Juntos por la Educación a presentar una propuesta técnica para la provisión de los “Servicios de consultoría para la identificación de los desafíos y la elaboración de recomendaciones que orienten las decisiones de política y la inversión de recursos para mejorar el vínculo entre la educación técnica y profesional de nivel medio y la demanda desde el mercado laboral”. El Ministerio de Hacienda informa que la Corporación Andina de Fomento ha otorgado el visto bueno para la adjudicación de la consultoría según Nota OFICPY-089/2018 de fecha 24 de abril 2018. La suscripción del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales que se concreta en fecha 15 de junio 2018.

## 1.2. JUSTIFICACIÓN

El sector educativo paraguayo adquirió especial importancia dentro del contexto político y económico a partir del inicio del proceso de transición democrática. En el ámbito legal, la Constitución Nacional de 1992 garantiza que toda persona tiene derecho a una educación integral y permanente, la cual se desarrolla como sistema y proceso en el contexto de la cultura de la comunidad. La Carta Magna establece además, la obligatoriedad de la Educación Básica en las instituciones educativas de gestión oficial, garantiza el derecho a la enseñanza religiosa y el pluralismo ideológico, la promoción de programas de complemento nutricional y el suministro de útiles escolares para los alumnos de escasos recursos.

Según datos compartidos en la *Propuesta para la Agenda Educativa*<sup>1</sup> (JPLE, 2013), en el periodo 1990-2011 el sistema educativo experimentó la incorporación de más de 600.000 estudiantes, lo que representa una matrícula tres veces mayor en Preescolar y cuatro veces mayor en la Educación Media (EM), al analizar el periodo de referencia definido. De acuerdo al MEC (2015), el 83% de los niños con la edad correspondiente están matriculados en el primero y segundo ciclo de la educación escolar básica, el 60% de los que tienen entre 13 y 15 años están matriculados en el tercer ciclo y el 44% de los jóvenes de entre 16 y 18 años están matriculados en los grados de la educación media. El aumento de la cobertura significó un incremento del promedio de años de estudio de 6,4 a 8,6 años.

No obstante, si bien Paraguay estableció la obligatoriedad de la educación hasta la finalización de la educación media, persiste un importante porcentaje de jóvenes que abandonan el sistema educativo sin completar el tramo obligatorio. Efectivamente, a los 17 años un 25% de los jóvenes paraguayos se encuentran fuera del sistema educativo sin completarlo y la brecha de asistencia a esa edad entre jóvenes del quintil más rico y más pobre de la población es de 31 puntos porcentuales (94% vs 63%, respectivamente; véase RED, 2016<sup>2</sup>). El abandono de la educación media sin completarla tiene efectos negativos tanto para los propios individuos, que tendrán menos oportunidades de inserción laboral, como también para el país en su conjunto, ya que se verá reducido su potencial para el desarrollo.

---

<sup>1</sup> Juntos por la Educación (2013). Propuestas para la Agenda Educativa.

<sup>2</sup> Caja Andina de Fomento (2016). Más Habilidades para el trabajo y la vida: los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral. Reporte de Economía y Desarrollo.

La acumulación insuficiente de habilidades se traduce en una menor productividad y limitan la capacidad de crecimiento económico en el largo plazo. Ello cobra especial relevancia en un contexto en que el país ha experimentado un importante crecimiento en la mayor parte de la última década, que ha repercutido en un significativo aumento del ingreso por habitante y en la composición sectorial de la actividad económica. En este contexto de expansión y cambios estructurales, el país enfrenta un desafío importante respecto a la formación de su capital humano y su vínculo con las competencias demandadas por los diferentes sectores económicos. En términos de productividad, Paraguay se ubica en la posición 14 en 18 países de ALyC (BID, 2011)<sup>3</sup> y en la posición 117 entre 138 países en la medición del Índice de Competitividad Total del World Economic Forum (2016)<sup>4</sup>. Es importante señalar que, en el cálculo del índice en Paraguay, la tercera causa más importante como factor que limita los negocios es la brecha de habilidades de la fuerza laboral.

En este sentido, la Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP) puede ser un instrumento que contribuya a favorecer la empleabilidad de los jóvenes, pero ello depende sustancialmente del vínculo de las habilidades formadas con las demandadas en el mundo laboral y también de la formación de habilidades blandas (o transversales) y transferibles entre distintos empleadores. Esto último es relevante para la empleabilidad de los egresados de ETP secundaria y post secundaria a largo plazo, porque les permite acceder a una mayor variedad de oportunidades laborales y adaptarse en contextos de rápidos cambios tecnológicos.

Dentro del sistema educativo paraguayo existen diversas ofertas de EFTP de nivel medio, terciario y de formación profesional. Ya en el nivel medio básico (Educación básica, 3er ciclo) existe una primera opción de diferenciación entre la educación general y vocacional, esta última orientada al área agropecuaria y concentrada fundamentalmente en el ámbito rural (Iniciación Profesional Agropecuaria, IPA). La matrícula en esta oferta alcanza a 18.081 alumnos en 464 instituciones, representa un 6% de la matrícula total del 3er ciclo de educación básica, y el 80% se concentra en zonas rurales<sup>5</sup>. En la educación media (CINE 3) existe la diversificación entre el bachillerato científico (que agrupa al 77% de la matrícula de este nivel) y técnico (que agrupa el restante 23%). La matrícula del bachillerato técnico alcanzó en 2017 a 57.727 alumnos en 777 instituciones y se dicta en 27 especialidades, aunque una gran proporción de la matrícula se concentra en las opciones de administración y contabilidad, seguida de informática, agropecuaria y salud. A nivel de educación pos media y terciaria se encuentran las tecnicaturas de nivel superior y post bachilleratos; mientras que a nivel de enseñanza para jóvenes y adultos se encuentran los cursos de formación profesional enfocados a desarrollar competencias laborales para ocupaciones específicas.

El Informe de Eurosocietal (2012)<sup>6</sup>, identifica algunos desafíos de la educación técnico profesional en Paraguay, destacando entre otros una falta de articulación entre las distintas ofertas de formación, así como problemas de eficiencia y de calidad del sistema. Por otra parte, la primera fase de la Consulta Nacional Educación y Trabajo, realizada en 2014 y dirigida a empresarios con el objetivo de identificar habilidades y competencias valora-

---

<sup>3</sup> Banco Interamericano de Desarrollo (2011).

<sup>4</sup> World Economic Forum (2016).

<sup>5</sup> Registro Único del Estudiante, MEC-DGPE (2017).

<sup>6</sup> Paraguay: Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. Informe final. Eurosocietal (2012).

das por los empleadores y contribuir a rediseñar la EFTP<sup>7</sup>, también identificó demandas de mejoras en la formación para el trabajo destacándose tanto aspectos de mejora de la formación de habilidades básicas, transversales y socioemocionales, como aspectos del modelo de formación, destacándose por ejemplo la necesidad de aumentar la formación práctica, en particular la práctica en las empresas.

En este contexto, es relevante evaluar e identificar posibles brechas entre la formación de capital humano y las competencias demandadas en el mercado laboral, así como también investigar los desafíos y obstáculos presentes desde la oferta de formación, la demanda por la educación técnica y el vínculo con el sector productivo, de modo de identificar estrategias que permitan orientar la inversión de recursos públicos hacia la redefinición de ofertas educativas, de modo a dar una mejor respuesta a las necesidades de desarrollo social y productivo del Paraguay.

## 1.3. OBJETIVOS

### 1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar los desafíos y elaborar recomendaciones que orienten la definición de políticas educacionales y la inversión de recursos para mejorar el vínculo entre la educación técnica y profesional y la demanda desde el mercado laboral.

### 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y cuantificar potenciales brechas entre la demanda del mercado laboral y la oferta de educación técnico profesional (con énfasis en nivel medio) a nivel del total de país y por zonas territoriales al mayor nivel de desagregación posible y realizar una estimación proyectada de las necesidades de formación para la próxima década.
- Identificar las causas que explican esas brechas, en particular los déficits/cuellos de botella en la oferta de programas, en la demanda de formación de las personas, en la articulación con la oferta educativa del nivel terciario y en la articulación con el sector productivo, tanto en la etapa de diseño y planeación de los programas como en la etapa formativa.
- Elaborar recomendaciones y definir estrategias (ruta de acción) para orientar las decisiones de política pública para abordar los desafíos identificados y la inversión de recursos, con el fin de mejorar la calidad y pertinencia de la educación técnico profesional de nivel medio.

---

<sup>7</sup> Resultados de la Primera Consulta a Empresarios realizada en el marco de la Consulta Nacional Educación y Trabajo. Ministerio de Educación y Cultura, Ministerio de Industria y Comercio, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Juntos por la Educación (2014).

### 1.3.3 ENFOQUE Y MARCO METODOLÓGICO

El estudio es de tipo descriptivo y analítico con abordaje mixto, cualitativo y cuantitativo con utilización de fuentes secundarias y fuentes primarias.

La primera aproximación al objeto de estudio ha sido la caracterización del sistema socioeconómico nacional, el comportamiento de los indicadores educativos y de las ofertas de formación. Los datos se obtuvieron mediante consultas a fuentes secundarias de organismos oficiales y públicos. Otras fuentes secundarias consultadas han sido los centros de investigación especializados en economía y desarrollo social. Los datos fueron analizados con procedimientos de estadísticas descriptivas.

Los antecedentes de estudios vinculados al tema de este trabajo han sido rescatados mediante la revisión bibliográfica, informes de consultorías y publicaciones en sitios web de organismos públicos y privados. Los datos fueron analizados con procedimientos de análisis de contenido.

La segunda aproximación, ha sido la consulta a los involucrados por cuanto es sabido que la participación resulta clave para los estudios que pretenden incidir en las transformaciones políticas y sociales; en virtud de ello se llevó a cabo un seminario internacional como estrategia para el diálogo entre expertos nacionales, internacionales y los involucrados. Este método hizo posible el intercambio de informaciones, la construcción colectiva de reflexiones sobre el estado de cosas y a la vez realizar proyecciones sobre escenarios de cambios necesarios en la política pública de relación entre educación y trabajo. Las conferencias, paneles y producciones de las mesas de trabajo han sido recogidos mediante rúbricas preparadas para el efecto y tratados como fuente primaria y han pasado por el procedimiento de análisis de contenido.

La tercera aproximación ha sido el estudio de campo:

Validación de instrumentos. Los instrumentos aplicados han sido preparados de acuerdo a los objetivos del estudio y han pasado por dos procesos de validación, primero por juicio de expertos y posteriormente la validación empírica que consistió en la aplicación de los instrumentos a un grupo con características similares a la muestra definitiva. Ambos procesos dieron lugar a cambios en el lenguaje, en el contenido y en aspectos referidos a la presentación.

Grupos de participantes: a) estudiantes de 2º y 3º curso de Educación media técnica (EMT) y de formación profesional de instituciones oficiales del país, (b) docentes de las instituciones educativas de EMT y de formación profesional, (c) directores de las instituciones educativas que ofrecen una o ambas modalidades, (d) empresarios de varios sectores productivos.

**Estudiantes de EMT.** La muestra de estudiantes de EMT del sector oficial fue seleccionada siguiendo un diseño muestral aleatorio bietápico estratificado de conglomerados, proporcional al tamaño. En la primera etapa departamentos del país estratificadas por regiones productivas fueron seleccionados, siendo el tamaño utilizado la cantidad de de-

partamentos incluidos en cada región productiva. En la segunda etapa, fueron seleccionados grupos de estudiantes, siendo el tamaño la cantidad de estudiantes por grupo. Los grupos de estudiantes se conformaron combinando los cursos, la especialidad y el turno en cada institución educativa. Por ejemplo, un grupo de estudiantes representa a alumnos del 2º y 3º curso de EMT de la especialidad de contabilidad del turno mañana del colegio (ver Informe de Producto N°1). Se seleccionaron 117 grupos de estudiantes de forma tal que todas las especialidades estén representadas (variable de estratificación). Parte de esta muestra fue asumida como muestra original y una menor cantidad como muestra de reserva. Sin embargo, todos los grupos fueron visitados durante el trabajo de campo. Los datos recolectados corresponden a 108 grupos de estudiantes de la muestra original. La tasa de participación de los grupos de estudiantes fue entonces del 92% (108/117). Por su parte, la cantidad de estudiantes matriculados en las 108 instituciones visitadas, según el RUE 2019 (MEC, 2019), que se esperaba encuestar fue 3.929 estudiantes, de los cuales 3.169 efectivamente participaron (81%). Luego de las ponderaciones, se tiene que esta muestra representa el 98.6% del total de la población. *En otras palabras, esta base de datos resulta representativa de todos los estudiantes de 2º y 3º curso de EMT de instituciones oficiales del país, para el año 2019, conforme al factor de ponderación o peso estimado.*

**Estudiantes de formación profesional.** La muestra de estudiantes de formación profesional que participó en este estudio es una muestra intencionada y asociada a la oferta de educación media técnica, que consistió en llegar a las instituciones con oferta de formación profesional ubicadas en las inmediaciones de las instituciones con oferta de EMT seleccionadas mediante diseño probabilístico. Es decir, los resultados y conclusiones permiten una aproximación a los estudiantes de la muestra seleccionada.

**Docentes y directores de las instituciones con oferta de EMT y de formación profesional** fueron también entrevistados y resultan de los diseños estadísticos probabilístico (EMT) y no probabilístico (formación profesional). Los análisis de datos de directores y docentes deben hacerse a partir de las agrupaciones de estudiantes.

**Empresarios.** Se utilizó el diseño de selección unietápica simple de conglomerados, que consiste en la selección aleatoria (sin reemplazo) de organizaciones, cuyos miembros (empresas) son incluidos en su totalidad en la encuesta (es decir, censal al interior del conglomerado elegido). De igual forma, se espera que la tasa de respuesta de las empresas del conglomerado seleccionado sea equivalente al 85%, por lo que el conglomerado seleccionado para la muestra deberá reportar la cantidad de empresas asociadas. A fin de garantizar que todos los sectores económicos estén representados (por ejemplo, el sector construcción tiene una sola organización, que fue incluida en la muestra), se consideró el sector económico como variable de estratificación en este diseño». De igual forma, se indicó que «si no es posible conocer la cantidad de empresas asociadas a cada organización que conforma el marco muestral, no será posible estimar los pesos que permitirían generalizar los hallazgos a toda la población de empresas asociadas a las organizaciones. Es decir, aunque los datos serán válidos, estos se limitarán al conjunto de empresas que efectivamente participaron en el estudio. Las conclusiones de estos datos se limitan al conjunto de empresas y organizaciones que respondieron el cuestionario, sin posibilidad de generalización e inferencia estadística representativa del sector empresarial del país.

Tabla de especificaciones de los instrumentos. Los instrumentos fueron preparados para este estudio tal como ya se explicó, la tabla siguiente muestra las dimensiones y las categorías de análisis, así como los reactivos de los cuestionarios para cada grupo de actores.

**Tabla de especificaciones de los instrumentos. Dimensiones, actores y reactivos**

Dimensiones	Categorías de análisis	Cuestionario de estudiantes	Cuestionario de docentes	Cuestionario de directores	Cuestionario de empresarios
1. Identificación	1.1. Institución / sujeto	Primeras variables	p1 a p9	p1 a p9	p1 a p5
2. Contexto social y educativo	2.1 Accesibilidad a la institución y medio de transporte	p9 a p11	p10 a p11	p10 a p12	
	2.2 Perfil socioeducativo de las familias	p1 a p8		p13	
	2.3 Perfil socioeconómico de la comunidad / institución	p12 y p13	p12 y p13	p14	
	2.4 Expectativas de los estudiantes de educación media y del programa de FP de jóvenes y adultos.	p14 a p17	p14 y p15	p15	
3. Recursos implicados en el proceso de formación	3.1 Infraestructura y equipamientos de las instituciones	p18 a p23	p18, p19, p28	p16, p34 y p35	
	3.2 RRHH (Formadores, instructores, directores): Clima, formación continua	p24	p17 y p18	p17, p18 y p39	
	3.3 Recursos Financieros		p20	p19	p10
4. Funcionamiento de las instituciones	4.1 Capital social y participación	p25	p21 a p25	p20 y p43	p9
	4.2 Calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje	p28 y p29	p26, p27, y p29 a p34	p21 a p31 y p41	p11 a p16
	4.3 Gestión educativa	p26 y p27	p35 a p40 y p43	p32, p33, p36, p37, p38, y p40	
5. Producto	5.1 Satisfacción de los estudiantes de educación media y del programa de FP de jóvenes y adultos	p30, p31, p32, y p36			
	5.2 Satisfacción de los formadores		p41 y p42		
	5.3 Valoración de los empleadores				p17
	5.4 Empleabilidad			p42	p7, p18, p19, p20
	5.5 Valoración del Colegio Técnico / Centro de Recursos para la Educación Permanente / Centros de Formación y Capacitación Laboral	p33 a p35			
6. Demanda	6.1. Proyección				p6 y p8

Las fuentes de información y los medios de verificación. La relatoría del seminario, los instrumentos y las bases de datos de los actores encuestados forman parte del anexo de este informe.



**CAPÍTULO 2**

**EDUCACIÓN  
Y TRABAJO**

## INTRODUCCIÓN

Este capítulo consta de ocho apartados, en el primero, se aborda el estado del arte de las políticas públicas vinculadas a la educación y al trabajo desde la perspectiva internacional de los organismos intergubernamentales para el trabajo y para la educación; en el contexto nacional se presentan las líneas políticas encaradas por el Paraguay en materia de desarrollo con el horizonte temporal al 2030, el plan educativo nacional al 2024 y las agendas de gobierno para la educación periodos 2013 al 2018 y del actual que abarca desde agosto del 2018 a agosto del 2023. Se extraen las líneas programáticas enunciadas para la EFTP.

En el segundo y tercer apartados se recupera una semblanza del desarrollo comparado de la EFTP en la región de América Latina por considerarse pertinente como fuente de seguimiento de las políticas públicas y su dinámica regional.

En el cuarto apartado, se presenta la configuración del sistema educativo nacional construido durante la Reforma Educativa de la década de los 90 en sus tres niveles correspondientes.

En el quinto apartado, se hace referencia al sistema nacional de evaluación y acreditación de la calidad de la educación superior. En el sexto apartado, se trata con detalle la caracterización y el alcance del subsistema de educación para personas jóvenes y adultas y se destacan sus ofertas formales y no formales para la población de 15 años y más. Es un subsistema que abarca el nivel nacional y ofrece oportunidades de formación en diversos contextos, como los de encierro tanto para mujeres y hombres. Entre sus ofertas cuenta con opciones de iniciación profesional y formación profesional para jóvenes y adultos.

En el séptimo apartado se presenta la organización del sistema educativo nacional según la clasificación internacional normalizada de la UNESCO en su última versión revisada. Esta presentación tiene por objeto ilustrar los itinerarios de formación teórica y las posibilidades de alternar el estudio y la vida laboral a lo largo de la vida y la equivalencia con el CINE edición 2011.

El octavo apartado caracteriza de manera sintética la estructura y organización de la EFTP en Paraguay y se rescata parte de su historia y las recomendaciones de estudios realizados; se observa que en el país la Educación y la Formación Técnico Profesional se encuentran entre las ofertas de la Educación Media Técnica, la Educación Técnica Superior, la Formación Profesional para personas Jóvenes y Adultas y la Capacitación Laboral. Al respecto, se analiza los primeros pasos del desarrollo del sistema nacional de cualificaciones profesionales como política para construir vínculos entre el mundo del trabajo y el mundo del aprendizaje a lo largo de la vida. Se rescatan los antecedentes de las recomendaciones hechas al MEC.

Finalmente se presenta una acabada sistematización de los cuatro tipos de ofertas de Educación y Formación Técnico Profesional a cargo del MEC y un resumen de las modalidades y niveles ofrecidos por los ministerios.

## 2.1. EL ESTADO DEL ARTE DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Las políticas públicas en educación, son entendidas como mecanismos de lucha contra la pobreza y como estrategias de desarrollo económico. UNESCO (2008) destaca lo siguiente:

- La estigmatización de la formación para el trabajo como “educación para pobres”.
- La práctica de separar educación para el trabajo y educación general, como si la educación conocida como general no tuviera la responsabilidad de formar para el trabajo y como si la educación para el trabajo no incluyera aprendizajes de “educación general”.
- Una política constante de los sistemas educativos a priorizar la atención a la población escolar y a las modalidades formales. Esta situación inevitablemente ha llevado a postergar la atención educativa de la población que se encuentra fuera del sistema educativo formal, para la cual se han diseñado programas de educación de adultos y cursos de educación no formal.
- El sector formal de la economía ha sido el norte de los programas de formación para el trabajo.

Además, UNESCO (2008), destaca que la educación para el trabajo contempla varias categorías que hacen referencia a un campo complejo donde conviven programas de educación formal y no formal, destinados a niños, jóvenes o adultos. El alcance de estas categorías se irá desarrollando más adelante.

### 2.1.1 LA RECOMENDACIÓN 195 DE LA OIT DEL AÑO 2004

Si bien esta recomendación no constituye en sí una política pública, se trata más bien de una norma internacional de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) de carácter dinámico, que ayudará a guiar y orientar a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a poner en práctica políticas y programas de educación, formación y aprendizaje permanente para el siglo XXI, en lo que respecta al desarrollo de los recursos humanos.

Entre los principales aportes de la Recomendación se puede destacar:

El reconocimiento de la educación y la formación como un derecho para todos. Según manifestaciones de la OIT, una política de educación y formación adecuada constituye un instrumento importante para compensar los efectos negativos de la globalización, y al mismo tiempo, dotar a las personas de conocimientos y calificaciones que les permitirán aprovechar las nuevas oportunidades.

Ante los nuevos desafíos que se presentan, es esencial el desarrollo de los recursos humanos, y en particular la educación y la formación, por ello se plantea el acceso a educación y especialmente una formación de calidad como un requisito indispensable para el ejercicio de otros derechos fundamentales como el de trabajo decente y ciudadanía activa (OIT, 2005).

Por otra parte, la integración de objetivos económicos y sociales. El desarrollo económico sostenible y el desarrollo social son, desde la perspectiva de la OIT, dos objetivos inseparables e imposibles de alcanzar aisladamente el uno del otro. En ese sentido la educación, la formación y el aprendizaje permanente se constituyen en ejes centrales, para atender

metas de desarrollo social. Estas deberían formar parte sustancial y guardar coherencia con las políticas y programas integrales en los ámbitos económico, fiscal, social y de mercado de trabajo.

De ahí que la formación profesional es lo que se ha dado en denominarse como un “cruce de caminos” ya que posee la particularidad de pertenecer tanto al campo de la política social, en función de su aporte al desarrollo personal y profesional de las personas, a la integración y cohesión social, como al campo de las políticas productivas y laborales. Si bien no genera por sí misma empleo, tiene la potencialidad de gestionar, mediante un enfoque integrador y sistémico, los conocimientos, esfuerzos y recursos de los distintos actores e instancias, y por lo tanto, resulta estratégica para cualquier política activa de mercado de trabajo (OIT, 2005).

Cabe mencionar, que en la Recomendación, las personas ocupan un lugar central del desarrollo económico y social. Señala que la educación de calidad, la formación previa al empleo y el aprendizaje a lo largo de la vida son los tres pilares necesarios para fomentar y mantener la empleabilidad de las personas.

Reconoce igualmente que la educación y la formación previa al empleo abarcan la educación básica obligatoria, que comprende la adquisición de los conocimientos fundamentales y las habilidades de lectura, escritura y cálculo, así como la utilización adecuada de las tecnologías de la información y la comunicación; y que los mismos pueden desarrollar enfoques no formales, en especial para los adultos que no tuvieron acceso a las oportunidades de educación y formación cuando eran jóvenes.

Asimismo en esta línea, es primordial que las políticas y programas apunten a la pertinencia y el mantenimiento de la calidad de los programas de educación y formación previas al empleo. Así como también asegurar el desarrollo y la consolidación de sistemas de educación y formación profesional que ofrezcan oportunidades adecuadas para el desarrollo y la certificación de las competencias que requiere el mercado de trabajo. Con ello se plantea la importancia de asegurar a todas las personas, a lo largo de la vida, la participación y el acceso a la información y orientación, los servicios de colocación y las técnicas de búsqueda de empleo.

Por ello el mejoramiento de la empleabilidad debería ser uno de los objetivos fundamentales de las políticas de formación, incluyendo necesariamente su análisis desde la perspectiva de género. Mejorar la empleabilidad implica poner el foco de atención en un sujeto situado y condicionado por su género, su entorno económico y cultural, su edad, entre otros aspectos. La empleabilidad, ciudadanía y género son conceptos interdependientes que deberían ser concebidos como enfoques transversales del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La Recomendación 195 es mucho más enfática y exhaustiva en cuanto a las medidas que deberían adoptar los países para superar la discriminación, promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de educación, formación y aprendizaje permanente; cualquiera sea ésta, en el acceso a la formación a lo largo de la vida así como a las diferencias de oportunidades y trato en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta que la exclusión del mercado de trabajo y la pobreza afectan de forma desigual a diversos

grupos dentro de una misma sociedad, por lo cual el tema de la equidad en el acceso a la educación y la formación de calidad cobra particular trascendencia en las medidas de lucha contra la exclusión social (OIT, 2005).

En especial fomentar el acceso a la educación, a la formación y al aprendizaje permanente de las personas con necesidades específicas, según se definan en cada país, tales como los jóvenes, las personas poco cualificadas, las personas con discapacidad, los migrantes, los trabajadores de edad avanzada, las poblaciones indígenas, los grupos étnicos minoritarios y las personas socialmente excluidas, así como de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, de la economía informal, del sector rural y los trabajadores independientes.

Esta Recomendación plantea desarrollar estrategias, medidas y programas en materia de igualdad de oportunidades a fin de promover y poner en práctica actividades de formación para las mujeres, grupos específicos, sectores económicos y personas con necesidades especiales, con el objetivo de reducir las desigualdades, para así poder fomentar para todos los trabajadores, la igualdad de oportunidades y el acceso a la orientación profesional y al perfeccionamiento de sus aptitudes profesionales, y apoyar la reconversión profesional de los trabajadores que corren el riesgo de perder su empleo.

La adopción de un Marco Nacional de Certificación indica que un país dispone de un sistema único para expresar las competencias de sus trabajadores y que equipara los niveles educativos formales con niveles de competencia. Además el marco nacional debería incluir un sistema de certificación confiable, que garantice que las aptitudes profesionales sean transferibles y reconocidas por los sectores, las industrias, las empresas y las instituciones educativas.

Varios de los principales aspectos conceptuales y de las recomendaciones prácticas de este instrumento normativo de la OIT, se vienen adoptando y desarrollando por las instituciones de formación profesional de América Latina y el Caribe. Así también en Paraguay, en mayor o menor medida, se vienen implementando, políticas y programas que atienden a estas recomendaciones de la OIT.

## **2.1.2 METAS EDUCATIVAS 2021 – LÍNEAS DE ACCIÓN**

Los Ministros de Educación Iberoamericanos optaron por impulsar el proyecto «Metas Educativas 2021: la educación que queremos para la generación de los Bicentenarios». Sus objetivos eran enormemente ambiciosos: mejorar la calidad y la equidad en la educación para hacer frente a la pobreza y a la desigualdad, y de esta forma, favorecer la inclusión social (OEI, 2012: 25).

Desde su origen se pensó que el proyecto no podía reducirse a la formulación de un conjunto de metas educativas. Para ello el documento ha establecido como Meta General Sexta: Favorecer la conexión entre la educación y el empleo a través de la educación y formación técnico-profesional (EFTP).

Este documento, al igual que el anterior, reconoce que la EFTP debe situarse en estrecha vinculación con la educación secundaria, destacando el papel que le corresponde en la formación de los jóvenes, siendo además el puente para atender las demandas del desarrollo productivo de un país y procurar la inclusión social, así como la necesidad de actualización de los trabajadores y de las personas adultas. Derivado del referido papel de la EFTP en la preparación profesional de los jóvenes, el esfuerzo por lograr un acceso equitativo a la misma redundará también en una mayor inclusión social (OEI, 2012: 126).

En América Latina, al igual que en Paraguay la cuestión del acceso equitativo a la Educación y Formación Técnico Profesional, no es un tema menor, ya que si se mantienen las tendencias actuales se continuarían reproduciendo las desigualdades sociales en la estructura de oportunidades formativas.

Las estrategias de desarrollo de la EFTP, deben incorporar ofertas formativas con posibilidades de abrir las puertas del mercado laboral a los jóvenes y a las personas adultas y favorecer de esta manera el progreso económico y la movilidad social, lejos de ser una alternativa pobre y devaluada para los alumnos menos preparados, como durante muchos años se ha considerado.

Para lograrlo, es preciso que en su diseño y en su desarrollo se establezca una fluida relación entre el entorno educativo y los entornos profesionales y laborales, a través de un sistema nacional de cualificaciones profesionales.

Para ello el Programa de EFTP - Metas 2021 pretende cooperar en la definición de modelos del sistema de cualificaciones y de educación técnico-profesional que, sin perjuicio de las especificidades de cada país, puedan servir como marco orientador y de convergencia de las políticas de reformas desarrolladas en los países de la región.

La educación y el empleo son reconocidos como ámbitos privilegiados de superación de los problemas sociales, operando como mecanismos de inclusión social, de reducción de desigualdades y de superación de la pobreza (OEI, 2012: 25).

Como ya se ha referido más arriba, Paraguay ha venido trabajando en la instalación de procesos que buscan la articulación y la concreción de sinergias entre actores vinculados a la Educación y el Trabajo, mediante la instalación de espacios de diálogo y consenso, que apunten a la instalación de un Sistema de Cualificaciones Profesionales, lo que permitirá mejorar la pertinencia de las ofertas de Educación y Formación Técnico Profesional y la construcción de pasarelas entre el Sistema Educativo y la Capacitación Laboral.

De ese modo se ha trabajado en la definición de una política que aborde el aprendizaje a lo largo de la vida, priorizando a colectivos excluidos del sistema educativo, a través de programas de formación para personas jóvenes y adultas, atendiendo principalmente contextos vulnerables.

### 2.1.3 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2030

El Plan Nacional de Desarrollo Paraguay 2030, propuesto en el año 2014, plantea ser un instrumento para facilitar y coordinar acciones en las instancias sectoriales del Poder Ejecutivo, así como con diversos niveles del gobierno, sociedad civil, sector privado y, eventualmente, los Poderes Legislativo y Judicial.

Los ejes estratégicos de esta política: Reducción de pobreza y desarrollo social; Crecimiento económico inclusivo; Desarrollo social equitativo, presentan estrategias asociadas a la Educación y Formación Técnico Profesional, especialmente aquellas relacionadas a la estrategia de Juventud y Pobreza.

En ese marco, una alianza público privada, desarrolló una experiencia que buscaba fortalecer las capacidades de empleabilidad de los jóvenes. La experiencia se instaló bajo el modelo de NEO (Nuevas oportunidad de empleo, por sus siglas en inglés), con fondos del FOMIN, donde empresas privadas y organismos públicos en alianza, brindaron capacitaciones, formación profesional, técnicas de orientación laboral y el desarrollo de habilidades para la vida.

Paraguay actualmente cuenta con una política de empleo juvenil, estructurada sobre cuatro pilares: Empleo, Empleabilidad, Emprendedurismo y Gobernanza, construido con la participación de 23 instituciones, compuesta por referentes del sector público, gremios empresariales, sindicatos y representantes de organizaciones de la sociedad civil. Así también, se cuenta con una Ley de Inserción al empleo Juvenil que comprende 5 modalidades contractuales, que buscan mejorar el acceso y permanencia de los jóvenes en el mercado laboral.

Un aspecto importante para el desarrollo y el avance de los ejes y las estrategias, que son planteados en este Plan Nacional de Desarrollo, con visión al 2030, es el monitoreo y seguimiento del avance de los mismos, así como el mejoramiento de los recursos humanos para poder entregar servicios de calidad. Sin perder de vista los mecanismos de financiamiento sostenible de las iniciativas clave, tanto a través del aumento de la eficiencia del gasto público, como de mayores recursos para financiar inversiones para promover el desarrollo del país.

### 2.1.4 PLAN NACIONAL DE EDUCACIÓN 2024

El Plan Nacional de Educación 2024 del Paraguay, es asumida considerando vínculos con las otras dimensiones de la vida humana, donde los determinantes sociales, económicos, políticos y culturales son considerados como elementos significativos en el momento de concebir, planificar, implementar, evaluar y retroalimentar el programa de acciones pedagógicas, organizacionales, administrativas, legislativas e institucionales que se desarrollan sistemática e intencionalmente para alcanzar los fines y objetivos de la educación paraguaya.

Zabala (2011) señala que el Plan Nacional de Educación 2024 proyecta a través de uno de sus ejes estratégicos, la *"Igualdad de oportunidades en el acceso y garantía de condiciones*

*para la culminación oportuna de los/as estudiantes de los diferentes niveles/modalidades educativas". Una línea de acción concreta de este eje es la Reforma de la Educación Técnica Profesional donde se prevé la creación de un marco regulatorio para la implementación de un sistema de Educación Técnico Profesional.*

En este sentido, se han elaborado unos lineamientos para la construcción de una política pública de EFTP con una visión de alcance sesgado solo para el Ministerio de Educación.

Otros aspectos de este Plan, que hacen a la Educación y Formación Técnico Profesional, es la referida a que las universidades, los institutos superiores y los institutos terciarios técnico profesionales, deben trabajar con flujos de información, comunicación y relaciones entre sí, con el Ministerio de Educación y Ciencias y otras instancias del Estado y de la sociedad civil, de manera a construir conjuntamente el proyecto país que se precisa, partiendo de realidades y potencialidades. La propuesta de carreras profesionales, sus currículos, y sistemas de evaluación y acreditación deben ser coordinados y planificados, mirando al desarrollo futuro del país y al bien común, más que a los intereses económicos de sus propietarios y/o administradores.

### **2.1.5 AGENDA EDUCATIVA 2013-2018**

Es importante señalar que dentro de la Agenda Educativa planteada para el periodo 2013-2018 se propuso cinco áreas estratégicas, de la cual una de ellas hace referencia al "Aseguramiento de la calidad de la Educación" que pretende garantizar un servicio educativo público de calidad en función de criterios y estándares preestablecidos.

En la Iniciativa Estratégica relacionada a la Formación Técnica y Tecnológica se plantean las siguientes líneas de acción:

- Mejoramiento de la oferta actual de la formación técnica y tecnológica en formación de docentes, equipamientos e infraestructura.
- Definición e implementación de ofertas educativas conformes con las políticas territoriales productivas de cada departamento.
- Fortalecimiento de la cultura tecnológica en la Educación Escolar Básica y la Educación Media.
- Diseño de un catálogo nacional de títulos y cualificaciones para ofertas formativas de todos los niveles de cualificación.
- Desarrollo de 18 Centros Integrales de Educación y Formación Técnica y Tecnológica (CIETT) desde el enfoque de un modelo de gestión de calidad.
- Diseño de la política de la Formación Técnica y Tecnológica y de su marco normativo.

Puntualmente se avanzó en la identificación de perfiles profesionales y en la elaboración de sus módulos formativos asociados en el marco de la construcción del Catálogo Nacional de perfiles profesionales.

Se cuenta con un incipiente avance de acciones para la construcción de la política pública de EFTP, teniendo como parámetro la instalación de un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

## 2.1.6 PLAN DE ACCIÓN EDUCATIVA 2018-2023

El Plan de Acción, es un documento que sintetiza las acciones priorizadas para el periodo gubernamental 2018-2023.

Define tres ejes de actuación, con líneas estratégicas y acciones concretas:

1. Igualdad de oportunidades en el acceso y garantía de condiciones para la culminación oportuna de los estudiantes de los diferentes niveles y modalidades educativas.
2. Calidad de la educación en todos los niveles y modalidades educativas.
3. Gestión de la política educativa en forma participativa, eficiente, efectiva y articulada entre los niveles.

En el eje de Calidad de la Educación, una de las líneas de acción hace referencia directa a la Educación y Formación Técnico Profesional.

- Reingeniería de la educación y formación técnico profesional.
- Diseño e implementación de un sistema de cualificaciones profesionales, que integre y articule todos los subniveles de educación vinculados a la demanda del mercado laboral.
- Instalación y funcionamiento efectivo del Consejo Nacional de Educación y Trabajo, según la Carta Orgánica del MEC.
- Culminación del primer Catálogo de Perfiles Profesionales y su marco de cualificaciones.

## 2.2 LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL

Según el informe elaborado por la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC/UNESCO, *“La Enseñanza y Formación Técnico Profesional en América Latina y el Caribe”*, propone una hoja de ruta, aprobada en Incheon en mayo de 2015, aborda temas específicos vinculados a la Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP), en el marco del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4: *“Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”*<sup>8</sup>.

Se emplea la expresión “enseñanza técnica y profesional” para abarcar todos los aspectos del proceso educativo que, además de una enseñanza general, entrañan el estudio de tecnologías y ciencias afines y la adquisición de conocimientos prácticos, actitudes, comprensión y conocimientos teóricos referentes a las ocupaciones de diversos sectores de la vida económica y social. Se entiende además que la enseñanza técnica y profesional es:

- a) parte integrante de la educación general;
- b) un medio de acceso a sectores profesionales y de participación efectiva en el mundo del trabajo;

<sup>8</sup> En el referido documento se menciona que las metas buscan propiciar el acceso igualitario a una EFTP de calidad, dirigida a mujeres y hombres, personas vulnerables, incluidas personas con discapacidad y pueblos originarios; así como también a aumentar el número de jóvenes y adultos con competencias técnicas y profesionales, con miras al empleo, el trabajo decente y el espíritu empresarial, promoviendo el crecimiento económico sostenible e inclusivo y apoyando la transición a las economías ecológicas y la sostenibilidad ambiental.

- c) un aspecto de la educación a lo largo de toda la vida y una preparación para ser un ciudadano responsable;
- d) un instrumento para promover un desarrollo sostenible y respetuoso del medio ambiente;
- e) un método para facilitar la reducción de la pobreza.

Por formar parte del proceso educativo global y ser un derecho, según se estipula en el Artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la enseñanza técnica y profesional está incluida en el término “enseñanza” tal como queda definido en la Convención y la Recomendación relativas a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza, aprobadas por la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura en su 11ª reunión (1960) y la Convención sobre la Enseñanza Técnica y Profesional aprobada por la Conferencia General en su 25ª reunión (1989). Por consiguiente, las cláusulas y disposiciones de dichos documentos se aplican a ella.

A partir de esta definición, para el presente documento, se adopta la expresión Educación y Formación Técnico Profesional, para referenciar todas las acciones y productos implicados a la formación para el mundo del trabajo.

### **2.2.1 RECOMENDACIÓN DE LA UNESCO (2015) “RELATIVA A LA ENSEÑANZA Y FORMACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL”**

La Recomendación de UNESCO, identifica a la enseñanza, la formación y la adquisición de destrezas relativas a una gran variedad de sectores ocupacionales, actividades de producción, servicios y medios de subsistencia con la expresión “Enseñanza y Formación Técnica y Profesional” (EFTP).

Concibe a la EFTP, como parte del aprendizaje a lo largo de toda la vida, impartida desde el nivel de la educación secundaria en adelante, incluye también el aprendizaje en el trabajo, la formación permanente y el desarrollo profesional con miras a la adquisición de certificaciones laboral.

La EFTP permite el desarrollo de aptitudes en materia de lectoescritura y de cálculo y las aptitudes transversales y para la ciudadanía.

De acuerdo a esta Recomendación la visión de la EFTP es: Contribuir al desarrollo sostenible, fomentar el empleo, el trabajo decente y el aprendizaje a lo largo de toda la vida y promover el crecimiento económico y la competitividad inclusivos y sostenibles, con equidad social y sostenibilidad ambiental.

Las metas de la EFTP deberán centrarse en:

- Facultar a las personas y promover el empleo, el trabajo decente y el aprendizaje a lo largo de toda la vida, mediante el desarrollo de conocimiento, destrezas y competencias, facilitando la transición educación y trabajo en base a sus aspiraciones personales y laborales.
- Promover el desarrollo económico inclusivo y sostenible, atendiendo que la EFTP está orientada al mercado laboral, favorece el trabajo por cuenta propia y el crecimiento de las empresas mediante el fomento de la iniciativa empresarial.

- Promover la equidad social, teniendo en cuenta a que es inclusivo e igualitario en el acceso a oportunidades de aprendizaje de la EFTP sin importar el origen social, económico y cultural de la persona.
- Promover la sostenibilidad ambiental, desde una visión de responsabilidad en la relación de sociedad y medio ambiente, mediante el desarrollo de modelos sostenibles de consumo y producción, basados soluciones e innovaciones tecnológicas.

### 2.3. LA EFTP EN AMÉRICA LATINA

*El origen de la formación para el trabajo en América Latina se remonta a las primeras formas educativas institucionalizadas que tuvieron lugar entre el siglo XIX y principios del XX, en medio de los procesos de creación y consolidación de los estados nacionales.*

*Dos modelos educativos se transformaron en pilares de la educación para el trabajo: las Escuelas de Artes y Oficios que datan del siglo XIX, y las Misiones Culturales o Misiones Rurales, de principios del XX.*

*Las Escuelas de Artes y Oficios, se fundaron en varios países de América Latina después de la independencia de España, como un espacio pensado para capacitar en un oficio a los sectores más pobres. Posteriormente éstas se transformaron para dar lugar a escuelas de distinto tipo que contemplaban la educación para el trabajo: las escuelas granjas de nivel primario, colegios técnicos urbanos y rurales de nivel medio, modalidades de educación superior, centros de capacitación urbanos y rurales. Todo esto originó una diversidad de versiones de la escuela, en diferentes niveles de escolaridad (Messina, 2008).*

*Por otro lado, las Misiones Culturales surgieron en México después de la Revolución Mexicana, como parte de su ideario de educar en las propias comunidades, ofreciendo formación en oficios e instrucción primaria. Ya después surgieron en otros países tales como Argentina, las Misiones Rurales que conservaron la orientación de formar mediante procesos en la comunidad, con maestros dispuestos a la enseñanza itinerante<sup>9</sup>.*

*Entre las décadas del 40 y los 70, las Escuelas de Artes y Oficios dieron lugar a Escuelas Vocacionales, que se adhieren a la estructura de los sistemas escolares, como vías de escolarización alternativas a la formación académica de nivel secundario. Es hacia finales del siglo pasado cuando esta educación se promociona en la educación superior, en un sector paralelo al universitario o al interior del mismo, en la forma de una serie de programas intermedios o “tecnicaturas”.*

<sup>9</sup> Las misiones culturales propusieron otro estilo basado en el diálogo y el aprendizaje con el trabajador en su comunidad, denominado extensionismo rural. De esta manera con un enfoque externo, centrado en el especialista (el extensionista) y en la capacitación individual, se pudo concretar la formación para el trabajo orientado a diferentes grupos que hoy en día se traducen en programas para mujeres, jóvenes en situación de calle, cooperativas de producción o microempresas, integrando la formación para el trabajo con el desarrollo social integral, la orientación laboral, el desarrollo educativo o la producción de bienes y servicios.

Por su parte, la formación profesional se funda fuera del ámbito de la educación formal, como servicios independientes destinados a cubrir las necesidades de formación de los trabajadores.

Para algunos, son el resultado de la convocatoria efectuada por los estados a los actores sociales, principalmente organizaciones de empleadores y trabajadores, para cumplir un rol en las políticas de desarrollo de los países, a través de la formación de capital humano calificado (Llisterri, Gligo, Homs, y Ruíz-Devesa, 2014).

Para otros, son la respuesta viable a la necesidad de promoción social de las clases bajas, a través de una actividad meramente educativa, pero fuera de la órbita de los ministerios de educación (Sevilla, Dutra. 2009).

En lo que respecta a la Formación Profesional, concebida como tal en nuestros tiempos, la experiencia pionera es la del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) de Brasil creado a principios de los años 40, que se propaga en los demás países en las décadas siguientes. El SENA de Colombia y el INCE de Venezuela en la década de los 50, el INA de Costa Rica, el SECAP de Ecuador y el INACAP de Chile en los 60, solo por nombrar algunos ejemplos. Sin embargo, algunos países toman rumbos diferentes para cumplir este cometido, es el caso de Argentina y Uruguay que optan por incorporar programas de formación acelerada, dirigidas a trabajadores, como actividades anexas en sus escuelas técnicas (CINTERFOR/OIT, 1990).

La experiencia internacional muestra que existen algunos elementos que son centrales en el proceso de definición de la educación para el trabajo. Los programas de formación para el trabajo, incluyen la formación en competencias transversales para el mundo del trabajo y competencias específicas (VET, Vocational Education and Training) y están universalmente considerados dentro de las políticas activas de empleo que pueden desarrollar los países. Luego, refieren a la acción del Estado para habilitar a las personas, de tal forma que puedan incorporarse exitosamente al mercado laboral; compensar las asimetrías en el mercado del trabajo e impulsar programas de fomento económico generales o sectoriales. La educación para el trabajo se origina, en un *acto declarativo, que expresa la intención de las autoridades políticas, de construir un futuro distinto a partir de expectativas respaldadas por planes y programas de acción concretos* (Castillo, 2013).

A pesar de que Paraguay no haya sido tomado como objeto de análisis en el citado estudio, se presenta resumidamente a continuación una revisión de experiencias latinoamericanas, que pone acento en el diagnóstico que origina la acción, el acto declarativo que incluye el futuro a construir, los principios que guían el accionar, las metas y condiciones de satisfacción, los elementos de la ejecución y la evaluación.

Cuadro 1. Diagnóstico que origina la acción.

País	Descripción	Enfoque
Argentina	Persiste una marcada informalidad en el empleo, dificultades de empleabilidad de trabajadores que han perdido capacidad profesional, persistencia de bolsones de exclusión y brechas de bienestar entre diferentes sectores sociales.	Competencias de la población, empleabilidad, equidad social
Chile	El nivel educacional promedio de la fuerza de trabajo está por debajo de lo que correspondería al nivel de ingreso. Un trabajador se desempeña en promedio en 12 empresas distintas durante su vida laboral. Más que permanecer por toda la vida en una sola actividad, hoy el desafío es permanecer en el mercado laboral. Se necesita desarrollar las competencias llamadas transversales y que sean “portables”. El sistema de formación actual no responde adecuadamente a las necesidades de los sectores productivos.	Productividad, empleabilidad, pertinencia de la oferta
Uruguay	Persisten niveles altos de informalidad de trabajo, bajo crecimiento de la productividad (y por tanto de los salarios), persisten importantes sectores de la población con baja empleabilidad (jóvenes y mujeres) y existe una demanda laboral que no encuentra trabajadores con las competencias requeridas.	Productividad, empleabilidad, pertinencia de la oferta
Colombia	Brechas regionales que dividen el territorio en zonas con condiciones sociales y económicas muy diferentes, con enormes disparidades sociales que existen entre el centro del país, y municipios y departamentos ubicados en áreas del Pacífico, la Amazonia, o el Caribe colombiano. Elevado nivel de informalidad laboral, que representa más del 60% de los ocupados y que se reduce poco aún en condiciones de auge económico, explicando la baja productividad, baja cobertura de la educación superior (cercana al 35%) y baja participación de la población en educación técnica y tecnológica y poca pertinencia de la educación en algunas áreas.	Productividad, empleabilidad, pertinencia de la oferta, equidad social

Fuente: Castillo, 2013.

Cuadro 2. Acto declarativo.

País	Descripción	Enfoque
Argentina	Fortalecer el trabajo decente y el empleo como factor de dignificación social.	Empleabilidad, equidad social
Chile	Reducir la brecha en capital humano en los sectores claves de la economía, mejorando su productividad; mejorar la empleabilidad, la movilidad laboral y el incremento de los ingresos de las personas; conseguir una oferta formativa pertinente a los requerimientos de las empresas.	Productividad, empleabilidad, pertinencia de la oferta
Uruguay	Apoyar la inserción y permanencia de los trabajadores en el mercado de trabajo mediante programas destinados a dotarlos de conocimientos y habilidades demandadas por las empresas; adecuación entre las estructuras de calificación de personas y la demanda de las empresas; mejorar la productividad de los trabajadores para posibilitar su integración a sectores dinámicos.	Productividad, empleabilidad, pertinencia de la oferta
Colombia	Dar formación profesional integral a los trabajadores de todas las actividades económicas, y a quienes sin serlo, requieren dicha formación, para aumentar por ese medio la productividad nacional y promover la expansión y el desarrollo económico y social armónico del país, bajo el concepto de equidad social redistributiva.	Productividad, desarrollo económico y social, equidad social

Fuente: Castillo, 2013.

Cuadro 3. Focos de la acción.

País	Descripción
Argentina	Fortalecer el entramado institucional conformado por los principales actores del mundo de la producción y del trabajo. Brindar oportunidades de mejora de la empleabilidad y de la calidad de la inserción laboral de los trabajadores, tanto desocupados como ocupados. Consolidar una idea del trabajo, no como actividad subordinada y funcional a la acumulación y concentración económica, sino cómo una actividad creadora que represente tanto un ingreso suficiente para el trabajador, como un medio de realización personal y colectiva.
Chile	Concentrarse en la captura de las necesidades de las empresas para determinar mejor sus necesidades de formación y capacitación y los riesgos que se van enfrentando a lo largo del tiempo, y lograr traducirlo en señales para ajustar la oferta de capacitación. Oferta alineada a las necesidades. Relación permanente, sistemática con empresas y trabajadores.
Uruguay	Las acciones están orientadas a trabajadores desocupados, ocupados y microempresarios; Focalizar en áreas estratégicas y prioritarias del sector privado; Promover los acuerdos de cooperación público-privados; Promover la descentralización de las acciones.
Colombia	Más productividad para las empresas y las regiones; más inclusión social.

Fuente: Castillo, 2013.

Cuadro 4. Metas

País	Descripción	Enfoque
Argentina	No tiene metas de mediano y largo plazo respecto de beneficiarios.	Competencias de la población, empleabilidad, equidad social
Chile	No tiene metas de mediano y largo plazo respecto de beneficiarios.	Productividad, empleabilidad, pertinencia de la oferta
Uruguay	No tiene metas de mediano y largo plazo respecto de beneficiarios.	Productividad, empleabilidad, pertinencia de la oferta
Colombia	En el 2020, el SENA será una entidad de clase mundial en formación profesional integral y en el uso y apropiación de tecnología e innovación al servicio de personas y empresas; habrá contribuido decisivamente a incrementar la competitividad de Colombia a través de: Realizar aportes relevantes a la productividad de las empresas; Contribuir a la efectiva generación de empleo y la superación de la pobreza; Aporte de fuerza laboral innovadora a las empresas y las regiones; Integralidad de sus egresados y su vocación de servicio; Calidad de estándares internacionales de su formación profesional integral; Incorporación de las últimas tecnologías en las empresas y en la formación profesional integral; Estrecha relación con el sector educativo (media y superior).	Productividad, desarrollo económico y social, equidad social

Fuente: Castillo, 2013.

Cuadro 5. Ejecución

País	Descripción
Argentina	<p>Continuar con la implementación de los Acuerdos Sectoriales de Calificación, bajo la forma de planes sectoriales, para identificar a trabajadores con menores niveles de calificación y escasa experiencia laboral, y convocar a diferentes actores públicos y privados para desarrollar acciones y proyectos destinados a fortalecer su empleabilidad y a apoyar el desarrollo de sus proyectos ocupacionales.</p> <p>Programas e instrumentos integrados, que van desde la reconstrucción de los espacios de diálogo social vinculados con la definición de las calificaciones hasta el desarrollo de instrumentos para su formación o para su reconocimiento y legitimación sectorial.</p> <p>Implementación de las líneas de acción de “inclusión social y laboral de las personas”; “Calificación de las personas” con 12 programas de trabajo.</p>
Chile	<p>Plan de acción anual con los siguientes programas: Capacitación en oficios, Formación en el puesto de trabajo, Certificación de competencias laborales; Bono trabajador activo; Bono empresa y negocio (microempresas) todos a través de licitaciones públicas. Por otra parte, funciona la franquicia tributaria (libre demanda), que no está sujeta a planificación y representa la mayoría de los recursos.</p>
Uruguay	<p>INEFOP, licitaciones públicas y adjudicaciones directas en base a demandas de distintos sectores productivos, objetivos de empleabilidad de desocupados y sectores de difícil inserción (jóvenes, mujeres), capacitación a microempresas.</p>
Colombia	<p>SENA, a través de un plan de acción con los siguientes programas: Más productividad para las empresas y las regiones; Más inclusión social (Poblaciones vulnerables; Red para la superación de la pobreza extrema – red unidos; Población en situación de desplazamiento por violencia; Programa jóvenes rurales emprendedores); Formación profesional integral (Formación técnico profesional; Formación técnico laboral; Formación complementaria); Empleo, trabajo y emprendimiento; Sistema de Gestión del conocimiento.</p>

Fuente: Castillo, 2013.

Cuadro 6. Evaluación

País	Descripción	Enfoque
Argentina	Para evaluar el impacto alcanzado por las políticas de empleo, se utilizan tanto las estadísticas sobre la evolución de los indicadores económicos y sociales principales, como los informes mensuales de ejecución y el perfil de los adherentes.	Competencias de la población, empleabilidad, equidad social
Chile	Mecanismos de evaluación ex post de resultados e impacto a través de estudios; Evaluación anual de la gestión pública, en base a indicadores monitoreados por el Ministerio de Hacienda.	Productividad, empleabilidad, pertinencia de la oferta
Uruguay	Existe un compromiso de gestión anual con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no hay evaluación de Impacto de la gestión.	Productividad, empleabilidad, pertinencia de la oferta
Colombia	Se realiza a través de evaluaciones de Impacto.	Variación del capital social (productividad, empleabilidad, competencias de la población)

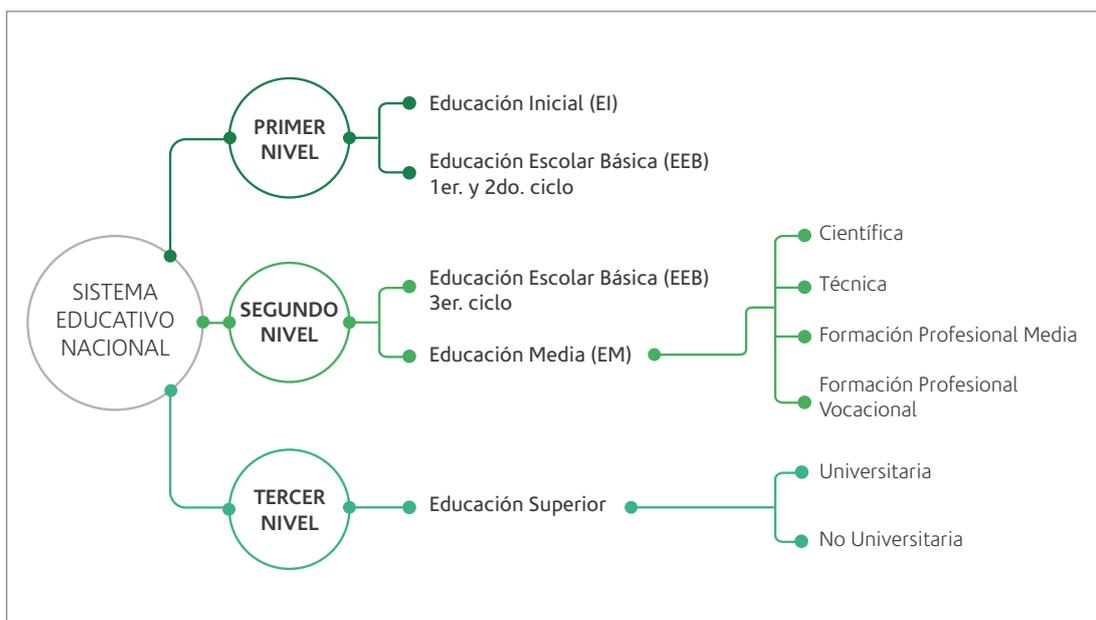
Fuente: Castillo, 2013.

## 2.4. EL SISTEMA EDUCATIVO PARAGUAYO

El derecho a la educación, se encuentra consagrada en la Constitución Nacional de la República del Paraguay<sup>10</sup>. El Estado es, por ley, responsable directo de la educación junto con la sociedad, las familias y las comunidades<sup>11</sup>.

El sistema educativo nacional está dividido en tres niveles<sup>12</sup>:

Gráfico 1. Niveles del sistema educativo nacional



Fuente: Elaboración propia

<sup>10</sup> Art. 73: *Toda persona tiene derecho a la educación integral y permanente que, como sistema y proceso, se realiza en el contexto de la cultura de la comunidad. Sus fines son el desarrollo pleno de la personalidad humana y la promoción de la libertad, la paz, la justicia social, la solidaridad, la cooperación y la integración de los pueblos; el respeto a los derechos humanos y los principios democráticos; la afirmación del compromiso con la patria, de la identidad cultural y la formación intelectual, moral y cívica, así como la eliminación de los contenidos educativos de carácter discriminatorio. La erradicación del analfabetismo y la capacitación para el trabajo son objetivos permanentes del sistema educativo.*

<sup>11</sup> Ley General de Educación 1264/98. Art. 12: *La organización del sistema educativo nacional es responsabilidad del Estado, con la participación, según niveles de responsabilidad, de las distintas comunidades educativas. Este sistema abarca a los sectores público y privado, así como al ámbito escolar y extraescolar.*

<sup>12</sup> Ley N° 5749/17 "Que establece la Carta Orgánica del Ministerio de Educación y Ciencias"

### 2.4.1 PRIMER NIVEL

- **Educación Inicial:** Se desarrolla en dos modalidades, escolarizada y no escolarizada. La primera constituida por el jardín maternal, jardín de infantes y pre-escolar para niños y niñas de 0 a 5 años.
- **Educación Escolar Básica (1er. y 2do. Ciclo):** Es obligatoria y gratuita. Durante este periodo se considerará 6 años de escolarización para niños de 7 a 12 años de edad. Cada ciclo de su organización comprende 3 años de duración cada uno.

### 2.4.2 SEGUNDO NIVEL

- **Educación Escolar Básica - EEB (3er. Ciclo):** forma parte de las ofertas de carácter obligatoria y gratuita. Es propedéutica con 3 años de duración, a partir de los 13 a 15 años de edad.

Los ciclos de la EEB (1er. 2do. y 3er.) no se orienta hacia una formación específica o de especialización, para el posterior desempeño en actividades productivas. Sin embargo, dentro del currículum en el Área de Trabajo y Tecnología, correspondiente al 2º y 3er. Ciclo de la EEB, se tienen tres ejes fundamentales: Hogar, Microempresa y Empresa; las cuales surgen como respuesta a las necesidades y demandas sociales en lo que respecta a la producción, distribución y uso de bienes y servicios. Estos ejes fueron diseñados e introducidos con el objetivo de facilitar la adquisición de las competencias básicas para el trabajo, logrando que los alumnos se desenvuelvan responsablemente y conforme a sus potencialidades.

- En la **Educación Media**, la diferenciación existe con respecto a la posibilidad de egresar como Bachiller Científico o Bachiller Técnico, tienen 3 años de duración y corresponde a jóvenes de 15 a 18 años, quienes hayan concluido el 3er. Ciclo de la EEB.

› **El Bachillerato Científico** presenta los siguientes énfasis en: Ciencias Sociales, Ciencias Básicas y Artes y sus Tecnologías<sup>13</sup>.

El perfil de salida del Bachillerato Científico pretende conseguir que el estudiante desarrolle el pensamiento científico, autónomo y crítico, respetando y protegiendo su entorno natural y cultural, con habilidades para el uso y optimización de las nuevas tecnologías, con competencias comunicativas, que finalmente le permitan progresar hacia estudios superiores.

› **El Bachillerato Técnico:** ofrece la oportunidad de realizar una Formación Profesional, permitiendo que el estudiante, a través de los programas, no pretendan simplemente formarse como técnicos en el sentido de la definición dada para éstos en el mundo industrial y comercial actual; sino que avancen en su formación integral obteniendo,

---

<sup>13</sup> Sitio de internet: <https://www.mec.gov.py/cms/>

no solo una alfabetización tecnológica, sino un dominio de competencias básicas requeridas en el mundo laboral y un conocimiento básico de un campo tecnológico específico. Las áreas y especialidades ofrecidas se encuentran en 3 ámbitos: el Industrial, el de Servicios y el Agropecuario.

Si bien, en nuestro país como en el de otros países de Latinoamérica, esta formación tiene en la actualidad una gran demanda social, estos programas de Bachillerato Técnico se encuentran en un proceso de evolución, incrementando su componente científico en detrimento de la tecnológica.

- **La Formación Profesional Media**, es una oferta de estructura y organización curricular modular, que tiene la particularidad de articularse con los estudios superiores, según lo establecido en la Ley General de Educación.

Su característica flexible permite la movilidad de los estudiantes al interior de las modalidades de la educación media y en el marco de un Sistema de Articulación de la Media con la Educación Básica y la Educación Superior.

Perfil de Entrada, está dirigida a egresados del 9º. Grado y/o para aquellos que no han concluido la Educación Escolar Básica, siempre y cuando hayan cumplido 17 años de edad y aprobado una prueba regulada por el Ministerio de Educación y Ciencias.

Haciendo un análisis de la estructura legal de la educación media y considerando la base legal de la Ley N° 1264/98, que tiene la Formación Profesional Media por un lado, y el Bachillerato Técnico por el otro, es importante realizar un análisis sobre esta realidad:

- › Ambas alternativas forman competencias laborales de nivel medio.
  - › Son bivalentes, es decir se articulan al sector socio productivo y a los estudios de nivel superior.
  - › El nivel de ingreso mínimo a ambas modalidades es la Educación Escolar Básica concluida.
  - › En consecuencia, es necesario reconocer que existe similitud en la estructura establecida legalmente para ambas modalidades con el mismo fin de formar profesionales.
- Otra oferta configurada dentro del Nivel Medio es la **Formación Profesional Vocacional**: El Plan de Estudios contempla una organización modular con 80% de práctica básica y aplicada y 20% de teoría. La carga horaria mínima para la habilitación profesional es de 1.700 horas, donde cada especialidad puede tener un módulo básico y varios módulos profesionalizantes.

La **Formación Profesional Vocacional**, impartida en los Centros de Entrenamiento Vocacional y otras instituciones reconocidas por el MEC, constituye un programa Formal que da formación en destrezas prácticas.

El perfil específico de cada especialidad determina la capacidad técnica que el alumno debe poseer al concluir su formación. Se otorga Diploma por especialidad.

El perfil de entrada es de 6° Grado concluido (2do. Ciclo de la EEB), además contar con 16 años cumplidos y la aprobación de una prueba de aptitudes.

Todas las especialidades que se implementan actualmente están orientadas al sector industrial en el contexto de las necesidades, para la producción de bienes y servicios.

El Currículum vigente hasta hoy ha sido aprobado por la Resolución N° 2.585 de fecha 10 de diciembre de 1985, planteado en ese entonces, por el Departamento de Educación Técnica y Formación Profesional del Ministerio de Educación.

### 2.4.3 TERCER NIVEL

En cuanto a la Educación Superior se imparte con posterioridad a la educación media. Tiene por objeto la formación personal, académica y profesional de los estudiantes, así como la producción de conocimientos, el desarrollo del saber y del pensamiento en las diversas disciplinas y la extensión de la cultura y los servicios a la sociedad (Ley 4995/13). Se imparten en las modalidades universitarias y no universitarias (Ley 1264/98).

- La Ley de Educación Superior (4995/13) establece que *“Las universidades son instituciones que abarcan una multiplicidad de áreas específicas del saber en el cumplimiento de su misión de investigación, enseñanza, formación y capacitación profesional, extensión y servicio a la comunidad”* (LGEES, 2013, Art. 48). Las carreras de grado ofrecidas desde las universidades tienen una duración que varía entre cuatro y seis años. Actualmente existen en el país alrededor de 54 universidades, de las cuales 7 son nacionales.
- Además de las universidades, la Ley General de Educación establece la instalación de los Institutos Superiores. Estas instituciones son definidas como unidades de formación, con capacidad de brindar carreras de grado y post grados, especializados en un área de las ciencias.
- La Formación Profesional del tercer nivel comprende las ofertas impartidas a través de los institutos de formación docente y los institutos técnicos. Estos últimos son aquellos que brindan formación profesional y reconversión permanente en las diferentes áreas del saber técnico y práctico, habilitando para el ejercicio de una profesión.

La oferta terciaria no universitaria se rige por las disposiciones del Ministerio de Educación y Ciencias, a través de la reglamentación de su creación, estructura organizacional, funcionamiento, supervisión y clausura (Conforme a Resolución MEC N° 3127/14).

## 2.5 AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Es preciso destacar también la creación de la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES) por Ley N° 2.072/03, como organismo dependiente administrativamente del Ministerio de Educación y Ciencias, pero con autonomía técnica y académica para el cumplimiento de sus funciones. Dicha agencia tiene la finalidad de

evaluar, y en cada caso, acreditar la calidad académica de las instituciones de educación superior que se someten a su escrutinio y producir informes técnicos sobre los requerimientos académicos de las carreras y de las instituciones de la educación superior; con el objetivo de realizar acreditaciones periódicas y voluntarias (Conforme a Ley N° 4995/13).

Actualmente se han acreditado 177 carreras correspondiente a universidades públicas y privadas.

## 2.6 EDUCACIÓN PARA PERSONAS JÓVENES Y ADULTAS

El sistema educativo incorpora también, las ofertas diseñadas para personas jóvenes y adultas, quienes salieron del sistema educativo y pretenden dar continuidad a su formación académica. La Ley 1.264 General de Educación, sancionada en el año 1998, establece que la Educación General Básica y la Educación Permanente constituyen una modalidad de atención educativa. La Educación General Básica, más que un fin en sí mismo, es una base para el aprendizaje y el desarrollo humano permanente. Implica capacitar para el desarrollo de la personalidad, para el trabajo, para la convivencia, la autoinstrucción y la autogestión.

La Educación General Básica y la Educación Permanente están dirigidas a personas de 15 años en adelante, que por diversos factores no pudieron acceder a la instrucción o educación formal o tuvieron que abandonar sus estudios; por ello esta modalidad educativa está dirigida a las personas jóvenes y adultas que desean iniciar o continuar sus estudios.

La Educación Permanente, dirigida a personas jóvenes y adultas, contempla programas de educación formal y no formal tanto para adquirir, actualizar y formar en aspectos académicos, como también en los laborales. La Política Pública de Educación de Personas Jóvenes y Adultas 2011-2014 (MEC, 2011) establece que existe un conjunto fundamental de aprendizajes, que todas las personas requerimos para desarrollarnos en forma responsable y solidaria, como el saber leer y escribir, pero aclarando que tampoco es el único aprendizaje necesario.

En ese sentido, la educación permanente debe responder a diversas necesidades de aprendizaje. Es así que se cuenta con programas, que se desarrollan además en diversos contextos, priorizando especialmente aquellos más vulnerables:

1. Alfabetización formal y no formal
2. Educación Básica Bilingüe para PJyA
3. Educación Media para PJyA
4. Formación Profesional Inicial
5. Formación Profesional

La vinculación de la educación y el trabajo, en la modalidad dirigida a personas jóvenes y adultas, no se puede concebir de otra manera, por lo que es fundamental la alianza con las organizaciones sociales, las asociaciones de trabajadoras y trabajadores (tanto en relación de dependencia como por cuenta propia), las asociaciones empresariales y las instituciones públicas responsables de la política pública de trabajo decente y empleo (MEC, 2011).

Esta conexión entre educación y trabajo se da en distintas propuestas educativas de la modalidad en distintos niveles, en lo que respecta a la educación y formación técnico profesional, como ser:

### **2.6.1 LA ALFABETIZACIÓN NO FORMAL**

Dirigida a personas de 15 años y más que no leen ni escriben. Las necesidades de aprendizaje de la población se expresan en aquellos conocimientos, habilidades y actitudes necesarias y deseables para desempeñarse en forma autónoma, responsable y solidaria en las comunidades y en la sociedad, aunque las necesidades de aprendizaje no se limitan a la alfabetización. Los participantes, que asisten a este programa, generalmente pertenecen a la población más vulnerable, principalmente de la zona rural y periurbana del país; se desarrolla además una incipiente formación profesional en las especialidades de belleza integral, corte y confección, artesanía, cocina, electricidad y horticultura que pretende desarrollar o afianzar competencias laborales de carácter básico de un oficio que le facilite y le brinde la oportunidad a los participantes de adentrarse en el mundo laboral.

### **2.6.2 LA EDUCACIÓN BÁSICA BILINGÜE PARA PjYA**

Programa de educación formal cuyo objetivo es proporcionar a los participantes (de 15 años y más) la posibilidad de culminación de la educación básica. El currículum de la Educación Básica Bilingüe para Personas Jóvenes y Adultas está organizado en cuatro ciclos, con una duración de un año lectivo cada uno. A partir del 2º ciclo se desarrolla la Formación Profesional Inicial, que es un programa no formal, cuyo objetivo es desarrollar o afianzar competencias laborales de carácter básico para la práctica de un oficio que facilite la inserción o el mejor desempeño de las personas participantes en el mundo laboral.

Al término del 4º ciclo, las personas que hayan acreditado el desarrollo de las competencias propuestas en el programa, obtendrán la certificación de Graduado en Educación General Básica y una certificación de Auxiliar en la especialidad de Formación Profesional Inicial cursada.

La certificación de Graduado o Graduada en Educación General Básica le posibilitará acceder a otros niveles o modalidades del Sistema Educativo Nacional. La certificación de Auxiliar en la especialidad de Formación Profesional Inicial, le permitirá acceder al II Nivel de Formación Profesional dentro de la modalidad de personas jóvenes y adultas o la inserción al mundo laboral (MEC, 2011).

### **2.6.3 EDUCACIÓN MEDIA PARA PERSONAS JÓVENES Y ADULTAS**

El programa de Educación Media para Personas Jóvenes y Adultas es un programa de educación formal, dirigido a personas de 18 años y más que desean iniciar o concluir su educación secundaria, consta de cuatro semestres y la modalidad de implementación puede ser presencial, semipresencial y a distancia. Dentro del programa de educación media existe una propuesta asociada, que busca generar espacios para atender la necesidad de

personas jóvenes y adultas que, en algún momento y por diferentes circunstancias, han abandonado sus estudios, pero que tienen la firme intención de darles continuidad en la Educación Media, con el componente de formación profesional en metalmecánica, en la modalidad semipresencial.

El componente de Formación Profesional en Metalmecánica, busca formar personas jóvenes y adultas competentes, para desempeñarse en la cadena productiva del sector metalúrgico. Con ello se orienta no sólo a la adquisición de los conocimientos y metodologías para el proceso de formación profesional, sino además a la aplicación que evidencie el logro de competencias. El componente de formación profesional en Metalmecánica está dirigido al personal del área de las empresas metalúrgicas asociadas al Centro de Industriales Metalúrgicos - CIME, a fin de desarrollar, ampliar o fortalecer competencias que ayuden a mejorar su cualificación profesional en el sector.

El componente de formación profesional de Metalmecánica tiene una duración de 2 semestres, a partir del tercer nivel de la Educación Media para Personas Jóvenes y Adultas, con 100 horas reloj de clases teóricas y 220 horas reloj de clases prácticas. Al término del tercer nivel se inicia el plan específico en el área de competencia de soldadura, tornería o forjado, con un semestre de duración, correspondiente al cuarto nivel del programa de Educación Media para Personas Jóvenes y Adultas.

Una vez aprobados los cuatro niveles formativos, las personas participantes accederán al título de Bachiller en Educación Media para Personas Jóvenes y Adultas.

Asimismo, culminadas y aprobadas las evaluaciones incluyendo las pasantías laborales, del componente de Formación Profesional recibirán un Certificado de Nivel I de Formación profesional en Metalmecánica.

#### **2.6.4 FORMACIÓN PROFESIONAL INICIAL**

La Formación Profesional Inicial es un programa no formal de carácter modular, que busca desarrollar competencias claves; entendidas estas como habilidades técnicas y sociales que reflejan actitudes, comportamientos y capacidades de índole general, necesarias para conseguir un empleo, permanecer en él o encontrar uno nuevo. Así también, adquirir competencias específicas, entendidas estas como un conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional, conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

El programa tiene una duración de 80 horas. Pueden participar del mismo, los egresados del 1º ciclo de la Educación Básica Bilingüe para Personas Jóvenes y Adultas, o su equivalente en otra modalidad del sistema educativo, además del requisito de contar con 16 años y más. Las especialidades se clasifican en: Artesanía, Diseño, Corte y Confección, Belleza Integral, Idiomas, Hotelería, Gastronomía y Turismo, Desarrollo Comunitario, Mecánica, Informática. Generalmente se desarrolla en los Centro de Recursos para la Educación Permanente y los Centro de Educación Básica para Personas Jóvenes y Adultas.

## 2.6.5 FORMACIÓN PROFESIONAL

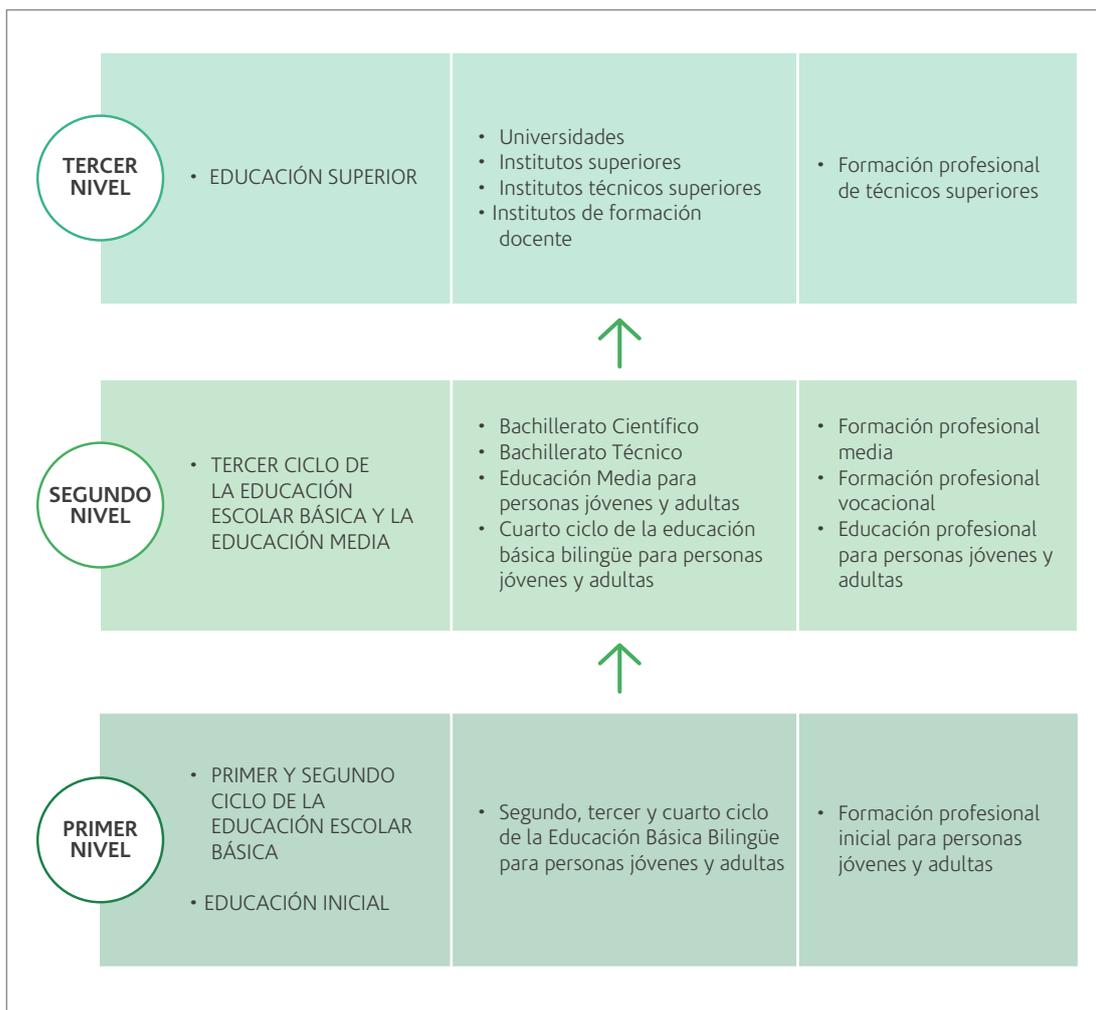
Programa de educación no formal, que implementa un currículo especial con enfoque a la Formación Profesional Vocacional para una ocupación laboral específica. Tanto el Nivel I, que constituye la FPI, como el Nivel II la FP, pueden ser implementados en Centros de Formación y Capacitación Laboral del sector oficial, subvencionado y privado. Estos ofertan cursos teóricos y prácticos terminales de 1, 2 y 3 años de duración, con una carga horaria muy heterogénea que va de 320 a 1.349 horas, y Modulares con un requerimiento mínimo de 240 horas pedagógicas. En el contexto de la Educación Permanente, acceden a esta modalidad los jóvenes y adultos de 15 años y más, que han concluido o no la educación primaria, 3º ciclo de la EEB, 4º ciclo de la Educación Básica Bilingüe para Personas Jóvenes y Adultas o la Educación Media para Personas Jóvenes y Adultas no concluída o concluída.

Se concibe a la formación profesional como un proceso educativo que involucra, además de la educación general, a los estudios de tecnologías y ciencias afines y, a la adquisición de destrezas prácticas, actitudes, conocimientos y entendimientos relacionados con ocupaciones en varios sectores de la economía y vida social. Las especialidades, clasificadas por familias profesionales desarrolladas se detallan a continuación: Artesanía, Diseño, Corte y Confección, Belleza Integral, Idiomas, Hotelería, Gastronomía y Turismo, Desarrollo Comunitario, Mecánica, Informática, Administración y oficina.

Al término de los cursos esta modalidad otorga:

- Diploma: a participantes que han concluido la Educación Media.
- Certificado: a las personas que han culminado la Educación Básica,
- Constancia: a jóvenes y adultos que no han concluido la Educación Primaria o 2º Ciclo de Educación General Básica.

Gráfico 2. Ofertas por niveles y modalidades educativas



Fuente: Elaboración propia en base a Ley N° 5749/17 que aprueba la Carta Orgánica del Ministerio de Educación y Ciencias.

## 2.7 CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL NORMALIZADA DE LA EDUCACIÓN - CINE VERSIÓN 2011

El Sistema Educativo Nacional tiene su correlato con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE). Esta clasificación forma parte de la familia internacional de Clasificaciones Económicas y Sociales de las Naciones Unidas, las cuales son empleadas a nivel mundial en la elaboración de estadísticas con el objetivo de acopiar y analizar datos comparables a nivel internacional de manera consistente. Dentro de estas, la CINE representa una clasificación de referencia que permite ordenar los programas educativos y sus respectivas certificaciones por niveles de educación y campos de estudio. Su elaboración es el resultado de un acuerdo internacional adoptado formalmente por la Conferencia General de los Estados Miembros de la UNESCO.

La CINE se ha concebido como un marco que facilita la clasificación de actividades educativas, tal como son definidas en los programas y las certificaciones otorgadas por estos, en categorías consensuadas a nivel internacional. En consecuencia, las definiciones y conceptos básicos de la CINE se han formulado de modo que sean universalmente válidos y aplicables al espectro total de sistemas educativos<sup>14</sup>.

### 2.7.1 NIVEL CINE 0 - EDUCACIÓN DE LA PRIMERA INFANCIA

Los programas de nivel CINE 0, o educación de la primera infancia, se caracterizan por privilegiar un enfoque holístico orientado a dar apoyo temprano al desarrollo cognitivo, físico, social y emocional del niño y familiarizar a los niños de corta edad con la instrucción organizada fuera del entorno familiar. El nivel CINE 0 solo incluye programas de la primera infancia que incorporan un componente educativo intencionado. Estos programas están generalmente encaminados a desarrollar las destrezas socioafectivas y académicas que permitirán al niño participar activamente en la vida social e ingresar a la educación primaria.

En este nivel, los programas no se caracterizan por ser altamente estructurados, estando más bien diseñados para proporcionar un conjunto de actividades educativas organizadas con algún propósito dentro de un entorno seguro. A través de ellas y bajo la supervisión de un integrante del personal docente, el niño aprende en interacción con otros niños, realizando habitualmente actividades lúdicas y de naturaleza creativa.

Los programas del nivel CINE 0 están dirigidos a niños menores que la edad oficial de ingreso al nivel CINE 1. En este nivel, existen dos categorías de programas: desarrollo educacional de la primera infancia y educación preprimaria. En la primera categoría, el contenido está destinado a niños de entre 0 y 2 años, en tanto que en la segunda se orienta a niños desde los tres años de edad hasta el inicio de la educación primaria.

Los programas clasificados en el nivel CINE 0 pueden recibir distintas denominaciones, por ejemplo: educación y desarrollo de la primera infancia, kindergarten, jardines infantiles, educación preprimaria, preescolar o inicial.

---

<sup>14</sup> Clasificación Internacional Normalizada de la Educación – Versión 2011

Para propósitos de comparación a nivel internacional, se usa el término “educación de la primera infancia” para denominar al nivel CINE 0.

A los efectos del ordenamiento de las ofertas formativas en Paraguay, se considera por las características y exigencias del programa educativo que se desarrolla, que la Educación Inicial está bajo el nivel del CINE 0.

## **2.7.2 NIVEL CINE 1 - EDUCACIÓN PRIMARIA**

Los programas del nivel CINE 1, o educación primaria, están principalmente destinados a proporcionar a los estudiantes destrezas básicas en lectura, escritura y matemáticas (es decir, alfabetismo y utilización de números) y sentar una sólida base para el aprendizaje y la comprensión de las áreas esenciales del conocimiento y el desarrollo personal y social como preparación a la educación secundaria baja. Estos programas privilegian el aprendizaje a un nivel de complejidad básico con muy poca o ninguna especialización.

En el nivel CINE 1, especialmente en los primeros años, las actividades educativas suelen estar organizadas por unidades, proyectos o amplias áreas de aprendizaje, donde se aplica usualmente un enfoque integrado de instrucción en lugar de asignaturas específicas. Normalmente, un profesor principal responsable de un grupo de alumnos organiza el proceso de aprendizaje, si bien una clase puede tener más de un profesor, particularmente en el caso de ciertas asignaturas o unidades.

Usualmente, en este nivel el único requisito de ingreso es la edad. En general, la edad habitual o legal de ingreso no es inferior a los 5 años de edad ni superior a los 7 años de edad. Este nivel suele tener una duración de seis años, aunque esta puede fluctuar entre cuatro y siete años. A su vez, la edad de salida de la educación primaria está situada típicamente en el rango de 10 a 12 años.

Los programas clasificados en el nivel CINE 1 pueden recibir distintas denominaciones, por ejemplo: educación primaria, educación elemental o educación básica. Para propósitos de comparación a nivel internacional, se usa el término “educación primaria” para denominar al nivel CINE 1.

En Paraguay, se considera por las características y exigencias del programa educativo que se desarrolla, que el primer y segundo ciclo de la Educación Escolar Básica están bajo el nivel del CINE 1, como así también, el primero, segundo y tercer ciclo de la educación básica bilingüe para personas jóvenes y adultas, forma parte de esta clasificación.

## **2.7.3 NIVEL CINE 2 - EDUCACIÓN SECUNDARIA BAJA**

Los programas del nivel CINE 2, o educación secundaria baja, suelen estar destinados a reforzar los resultados de aprendizaje del nivel CINE 1. En general, el objetivo que se persigue es sentar las bases para el desarrollo humano y el aprendizaje a lo largo de la vida sobre las cuales los sistemas educativos puedan expandir oportunidades de educación

adicionales. Es probable que algunos sistemas educativos ya ofrezcan programas vocacionales en el nivel CINE 2 orientados a proporcionar a las personas destrezas relevantes para el acceso al mercado laboral.

En este nivel, los programas suelen aplicar un modelo más orientado por asignaturas con el fin de introducir conceptos teóricos sobre una amplia gama de temas. El personal docente se caracteriza por haber recibido formación pedagógica en asignaturas específicas en tanto que – con mayor frecuencia que en el nivel CINE 1 – una clase puede tener varios profesores especializados en las asignaturas que enseñan.

El nivel CINE 2 se inicia tras cuatro a siete años de educación en el nivel CINE 1, siendo seis años la duración más común del nivel CINE 1. La edad típica de ingreso al nivel CINE 2 puede variar entre los 10 y 13 años, si bien la edad más común es de 12 años.

Los programas clasificados en el nivel CINE 2 pueden recibir distintas denominaciones, por ejemplo: escuela secundaria (primer ciclo/grados inferiores, de contar con un programa que abarque los niveles CINE 2 y 3), escuela media.

Si un programa abarca los niveles CINE 1 y 2, se suelen utilizar los términos educación elemental o educación básica (segunda etapa/grados superiores). Para propósitos de comparación a nivel internacional, se usa el término “secundaria baja” para denominar al nivel CINE 2.

La duración puede variar entre 2 y 5 años, siendo 3 años la más común.

En el ordenamiento de las ofertas formativas del sistema educativo paraguayo, se considera que el tercer ciclo de la Educación Escolar Básica está bajo el nivel del CINE 2. Por otra parte, la formación profesional vocacional y la Iniciación profesional agropecuaria (que se encuentra integrada en el programa del tercer ciclo de la educación escolar básica) forman parte de esta clasificación.

También se corresponde al CINE 2, el cuarto ciclo de la educación básica bilingüe para Personas Jóvenes y Adultas, la formación profesional inicial y la formación profesional de nivel 1, de la educación para personas jóvenes y adultas.

#### **2.7.4 NIVEL CINE 3 - EDUCACIÓN SECUNDARIA ALTA**

Los programas del nivel CINE 3, o educación secundaria alta, suelen tener como principal objetivo consolidar la educación secundaria como preparación a la educación terciaria, o bien proporcionar destrezas pertinentes al empleo o ambos.

Los programas de este nivel se caracterizan por impartir a los estudiantes un tipo de instrucción más diversificada, especializada y avanzada que los programas del nivel CINE 2. Asimismo, presentan un mayor grado de diferenciación y ofrecen un espectro más amplio de opciones y ramificaciones dentro del mismo nivel. Con frecuencia, los docentes han recibido una sólida formación en las asignaturas o campos de especialización que enseñan, particularmente en los grados superiores.

El nivel CINE 3 comienza después de 8 a 11 años de educación a partir del inicio del nivel CINE 1.

La edad típica de ingreso de estos estudiantes fluctúa entre los 14 y 16 años. Los programas comprendidos en este nivel suelen tener una duración de doce o trece años a partir del inicio del nivel CINE 1 (es decir, cuando el estudiante tiene aproximadamente 17 o 18 años de edad), siendo 12 años la duración acumulada más común. Sin embargo, el egreso de la educación secundaria alta suele fluctuar entre 11 y 13 años a partir del inicio del nivel CINE 1.

Los programas clasificados en el nivel CINE 3 pueden recibir distintas denominaciones, por ejemplo: escuela secundaria (segunda etapa/grados superiores).

Para propósitos de comparación a nivel internacional, se usa el término “secundaria alta” para denominar al nivel CINE 3. La duración puede variar entre 2 y 5 años, siendo 3 años la más común.

A los efectos del ordenamiento de las ofertas formativas en Paraguay, se considera por las características y exigencias del programa educativo que se desarrolla, que el nivel medio está bajo el nivel del CINE 3, en sus modalidades de los Bachilleratos Técnicos y los Bachilleratos Científicos.

Así también la formación profesional media forma parte de esta clasificación de nivel 3. También se corresponde al CINE 3 la educación media para personas jóvenes y adultas y la formación profesional de nivel 2, de la educación para personas jóvenes y adultas.

### **2.7.5 NIVEL CINE 4 - EDUCACIÓN POSTSECUNDARIA NO TERCIARIA**

La educación postsecundaria no terciaria refuerza los conocimientos adquiridos en educación secundaria, prepara para el mercado laboral y para la educación terciaria.

Las destrezas, competencias y conocimientos impartidos en este nivel se encuentran debajo del nivel de complejidad que caracteriza a la educación terciaria. Los programas de nivel CINE 4, están generalmente diseñados para proporcionar a las personas que han concluido el nivel CINE 3 las certificaciones no terciarias requeridas para avanzar a la educación terciaria, o bien para insertarse en el mercado laboral en el caso que sus certificaciones de nivel CINE 3 no otorgarán acceso a este nivel.

Por ejemplo, los graduados de programas generales de nivel CINE 3 pueden optar por una certificación vocacional no terciaria. Por su parte, los graduados de programas vocacionales de nivel CINE 3 pueden optar por mejorar su nivel de certificación o perfeccionar su especialización. El contenido de los programas de nivel CINE 4 no es lo suficientemente complejo para ser considerado como educación terciaria; sin embargo, claramente forma parte de la educación postsecundaria.

El ingreso a programas de nivel CINE 4 requiere la conclusión de un programa de nivel CINE 3. Sin embargo, estos requisitos de ingreso pueden ser menores que los exigidos para ingresar a programas terciarios de los niveles CINE 5, 6 o 7.

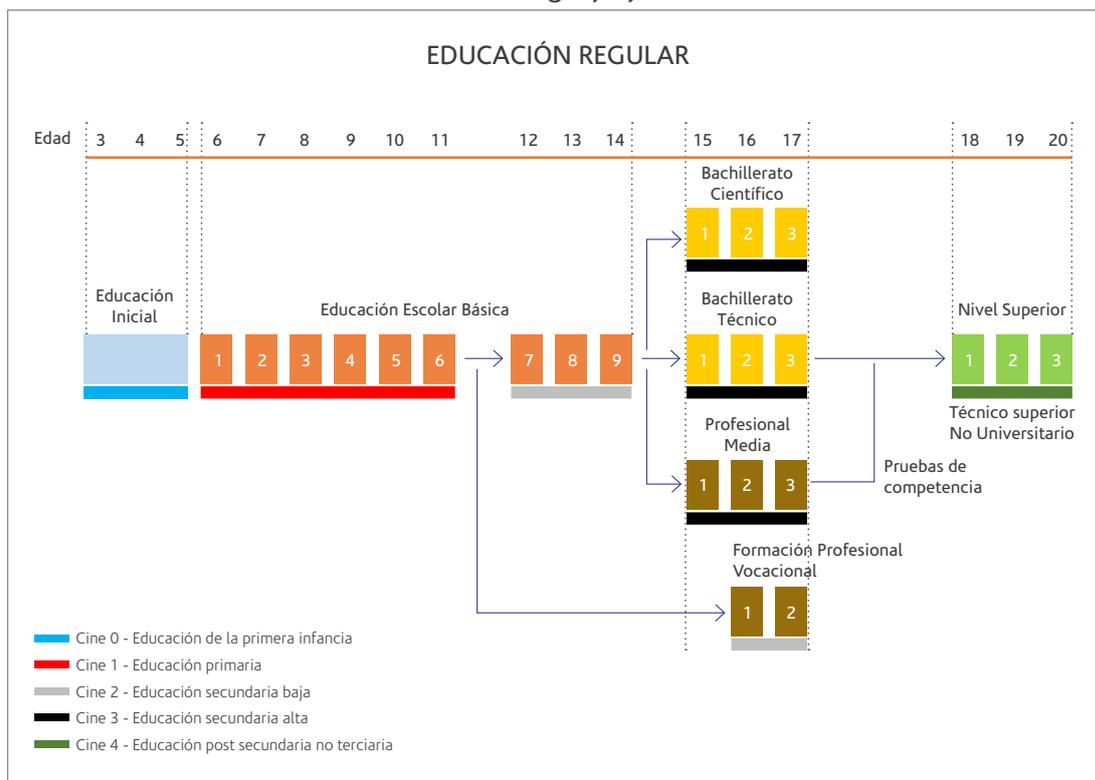
Generalmente, los programas de este nivel están destinados a proporcionar acceso directo al mercado laboral. Algunos sistemas educativos ofrecen programas generales de este nivel que normalmente están dirigidos a estudiantes que han concluido el nivel CINE 3, pero que desean mejorar sus posibilidades de ingreso a la educación terciaria.

Los programas clasificados en el nivel CINE 4 pueden recibir distintas denominaciones y para propósitos de comparación a nivel internacional, se usa el término "postsecundaria no terciaria" para denominar a este nivel.

La duración puede variar entre 6 meses y 2 o 3 años.

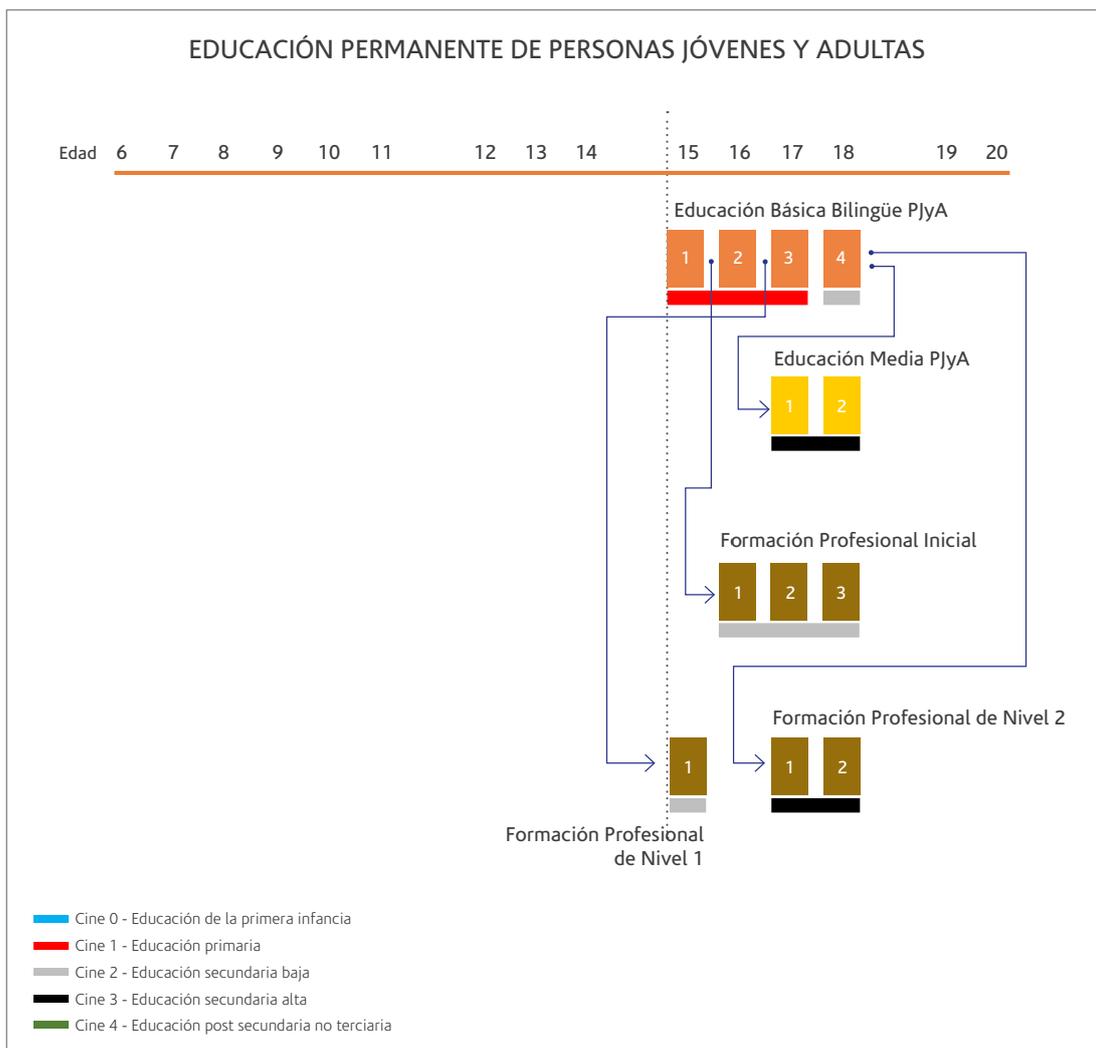
Bajo estos conceptos correspondientes al nivel del CINE 4, en el sistema educativo de Paraguay, y tercer nivel según la Ley General de Educación se encuadra la Educación Técnica Superior, formación terciaria no universitaria al igual que la formación docente. Esta es ofertada posterior a la educación media con al menos 2 años de duración.

Gráfico 3. El Sistema Educativo Paraguayo y relación a los niveles de CINE



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Sistema Educativo y el Clasificador Normalizado de la Educación CINE.

Gráfico 4. El Sistema Educativo Paraguayo y relación a los niveles de CINE



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Sistema Educativo y el Clasificador Normalizado de la Educación CINE.

Cuadro 7. Niveles del sistema educativo paraguayo y sus correspondientes programas de nivel CINE

Nivel CINE	Denominación del clasificador	Sistema Educativo Paraguayo	Niveles de cualificación
CINE 0	<b>EDUCACIÓN DE LA PRIMERA INFANCIA</b> kindergarten, jardines infantiles, educación preprimaria, preescolar o inicial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación Inicial</li> </ul>	
CINE 1	<b>EDUCACIÓN PRIMARIA</b> educación elemental o educación básica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Primer y Segundo Ciclo de la Educación Escolar Básica</li> <li>• Primer, Segundo y Tercer ciclo de la Educación Básica Bilingüe PjyA</li> </ul>	
CINE 2	<b>EDUCACIÓN SECUNDARIA BAJA</b> educación elemental o educación básica (segunda etapa/grados superiores)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tercer Ciclo de la Educación Escolar Básica y Cuarto ciclo de la Educación Básica Bilingüe para Personas Jóvenes y Adultas</li> <li>• Formación profesional vocacional</li> <li>• Iniciación profesional agropecuaria</li> <li>• Formación profesional inicial</li> <li>• Formación profesional de nivel 1</li> </ul>	Nivel 1
CINE 3	<b>EDUCACIÓN SECUNDARIA ALTA</b> escuela secundaria (segunda etapa/grados superiores)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel Medio o Bachilleratos (Científico y Técnico)</li> <li>• Formación profesional media</li> <li>• Educación media para personas jóvenes y adultas</li> <li>• Formación profesional de nivel 2</li> </ul>	Nivel 2 y Nivel 3
CINE 4	<b>EDUCACIÓN POSTSECUNDARIA NO TERCARIA</b> postsecundaria no terciaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación Técnica Superior</li> </ul>	Nivel 2 y Nivel 3

Fuente: Elaboración propia en base al Clasificador Normalizado de la Educación.

**Cuadro 8. Niveles de cualificación aprobados por Resolución Ministerial Ministerio de Educación y Ciencias N° 23.543/16 y Resolución Ministerial Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social N° 726/16**

<b>Niveles de cualificación</b>	<b>Descripción</b>
Nivel 1	Personas que desarrollan conocimientos elementales y sin autonomía. Exigen un alto nivel de subordinación y supervisión de ejecución. Las actividades son fundamentalmente simples, de carácter físico, rutinarios y poco complejos, desarrolladas de manera repetitiva, respetando procedimientos pre establecidos.
Nivel 2	Personas que desarrollan actividades de carácter técnico, poco rutinarias, con cierto grado de análisis en el cumplimiento de sus tareas. Requiere el conocimiento de fundamentos técnicos y conceptos generales. Poseen autonomía limitada respecto a los medios y técnicas que emplea. Son capaces de asumir responsabilidades en lo que respecta al desarrollo de las tareas, conforme a pautas preestablecidas.
Nivel 3	Personas que desarrollan actividades complejas y no rutinarias, con criterios de eficiencia, pertenecientes a contextos laborales limitados. Requieren fundamentos técnicos y de procesos teóricos específicos, en un campo de trabajo concreto. Cuentan con autonomía limitada y un amplio margen de alternativas, con competencias para delegar responsabilidades y supervisar trabajo rutinarios.
Nivel 4	Personas que desarrollan actividades sumamente complejas en una gran variedad de contextos, conforme a parámetros predefinidos. Incorporan en ellas, procesos de planificación y gestión de proyectos, productos y/o servicios. Con conocimiento científico especializado en un campo de trabajo. Cuentan con autonomía, amplio margen de alternativas, capacidad de toma decisiones, asignación de recursos y supervisar trabajos técnicos.
Nivel 5	Personas que desarrollan un amplio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad, de carácter técnico-científico, organizativo o económico; realizadas en diversos contextos para la innovación y el desarrollo. Es responsable del diseño, dirección, gestión y la supervisión de los trabajos en forma integral. Cuenta con un alto grado de discernimiento y máxima autonomía para la toma de decisiones. Su actuación se fundamenta en bases científicas de un campo de trabajo concreto y en articulación con otros campos.

Fuente: Elaboración propia.

## 2.8 LA EFTP EN PARAGUAY

En el Paraguay, la Educación y Formación Técnico Profesional incluye separadamente la Educación Media Técnica, la Educación Técnica Superior, la Formación Profesional para personas Jóvenes y Adultas y la Capacitación Laboral.

La educación técnica fue introducida en el sistema educativo como un medio de diversificar la oferta educativa del nivel medio y como un fin en cuanto a la preparación de recursos humanos. Sus componentes curriculares se incorporaron al sistema educativo formal del Ministerio de Educación y Culto del Paraguay en el marco de las Innovaciones Educativas en 1973, con el objetivo de formar a los jóvenes para su incorporación en oficios y ocupaciones técnicas, formación de mano de obra especializada y técnicos del nivel medio y terciario, orientados hacia logros de mayor productividad acorde al proceso de desarrollo que experimentaba el país.

Se observa también una gran diversidad en cuanto a la oferta existente. Así tenemos, que además del Ministerio de Educación y Ciencias existen otras organizaciones, tanto del sector público como del privado, que imparten formación y capacitación laboral en el Paraguay. La problemática principal es la falta de articulación y coordinación entre los mismos.

En el siguiente cuadro se pueden observar algunos de los informes nacionales y de organismos internacionales, que consideran la situación de la educación y formación técnico profesional en Paraguay, y recomiendan entre otras cosas, los siguientes:

**Cuadro 9. Recomendaciones de informes sobre la situación de la educación y formación técnico profesional en Paraguay**

Acción	Sugerencia/Conclusión/Recomendación
Elena Martín, Alvaro Marchesi – Evaluación del Sistema Educativo del Paraguay. 2007	Impulsar un Plan de Formación Técnico Profesional que deberá recaer en el sector educativo y laboral con el objetivo principal de diseñar y gestionar un modelo de cualificaciones para la Formación Técnico Profesional.
Evaluación de la Formación Profesional de Paraguay. Equipo Técnico – Dirección de Formación Profesional, DGEM - 2007	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar los niveles y modalidades de la Formación Profesional del Sistema Educativo Nacional, con las siguientes características: Basado en competencias laborales, enfoque por familias profesionales, diseño curricular modular, salida propedéutica y laboral, articulación interna y externa (Ministerio de Educación y otras Instituciones), trayectos profesionales e itinerarios formativos. La propuesta deberá estar ligada al empleo y la producción.</li> <li>• Diseñar currículum basado en competencias, con las siguientes fases:               <ul style="list-style-type: none"> <li>› Investigación de necesidades formativas de los sectores productivos y de servicios en los departamentos geográficos del país.</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Identificación y establecimiento de los perfiles profesionales.</li> <li>› Diseño curricular basado en competencias (básicas, genéricas, específicas y claves).</li> <li>› Diseñar las metodologías de formación para formadores en competencias.</li> <li>› Identificación y gestión de centros de referencia para Formación y Capacitación Profesional.</li> <li>› Diseño de Indicadores de calidad, basados en la evaluación de las competencias sociales, culturales y claves (habilidades sociales, interés por la calidad, autonomía, trabajo en equipo).</li> <li>• Definir un clasificador ocupacional por niveles según estándares internacionales.</li> <li>• Capacitar a los actores educativos, con las tendencias educativas del enfoque por competencias laborales.</li> <li>• Unificar criterios para la administración de los Programas de Estudios en todos los niveles de la Formación Profesional.</li> </ul>
<p>Manuela Moreno. Consultoría del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España para el Ministerio de Justicia y Trabajo de Paraguay. 2012</p>	<p>Conclusión 4: Panorama disperso y poco articulado de la Formación Profesional. Necesidad de la construcción de un Sistema Nacional de Cualificaciones profesionales y de Formación Profesional. Liderazgo de dicha iniciativa por parte del MEC como responsable único.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>R. 4.1 Compartir la responsabilidad de construir el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y Formación Profesional conjuntamente entre el MEC y el MJ y T</p> <p>R. 4.2 Establecer y definir, conjuntamente entre el MEC, el MJ y T y otras entidades públicas y/o privadas, los principales instrumentos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional: Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales; Procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales (títulos, certificados y competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral o de vías no formales de formación); Información y orientación en materia de Formación Profesional y Empleo; Evaluación y mejora de la calidad del Sistema Nacional de Cualificaciones y la Formación Profesional.</p>
<p>Situación actual del SNCP en Paraguay. Informe Final. Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. Informe EUROsociAL II. 2012</p>	<p>La situación respecto del SNCP considerando los sistemas específicos, es la siguiente:</p> <p>Sistema de cualificaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No se cuenta con sistema de clasificaciones. Existen inicios de acciones para la elaboración del clasificador internacional de ocupaciones con una asistencia de OIT.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se reconoce que no se verifica acciones en desarrollo, si bien está presente en la agenda de la Dirección de Educación Permanente teniendo en cuenta la existencia de una experiencia en el sector turismo desarrollada con apoyo del Programa EUROSOCIAL I, donde se trabajó con SNPP.</li> </ul> <p>Sistemas formativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación: cuenta con ofertas de nivel medio y Formación Profesional. La oferta de FP de educación permanente registra el desarrollo de formación basada en competencias.</li> <li>• Trabajo: sin embargo tanto en el SNPP y SINAFOCAL: no se verifica el desarrollo de trabajo por competencias.</li> </ul>
--	---

Fuente: Elaboración propia en base a conclusiones de informes varios de cooperaciones internacionales.

## 2.8.1 SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES

En relación a estas sugerencias de articular las ofertas de educación para el trabajo y de instalar un sistema de cualificaciones en el país, existen acciones que fueron impulsadas para el efecto que apoyan la instalación del referido sistema.

Desde el año 2015, mediante la conformación de equipos de trabajo interministeriales, entre las carteras de Estado de Educación y de Trabajo, se logró avanzar en la construcción del Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales<sup>15</sup>, principal instrumento del sistema de cualificaciones, que servirá para la armonización de las ofertas formativas, además de garantizar la pertinencia de las mismas.

En ese sentido, fue conformado, entre varios equipos, uno de carácter normativo, representadas por las asesorías jurídicas de las instancias que participaron en la construcción del Catálogo de Perfiles.

Fue aprobada una estructura organizativa unificada que posibilitó el trabajo coordinado con funcionarios técnicos de ambos ministerios, en una actividad común de construcción del referido Catálogo.

Se promulgaron resoluciones ministeriales idénticas, en ambas carteras de Estado, con un mismo tenor, para los siguientes objetivos:

- Aprobación de la Estructura Organizativa Interministerial. Resoluciones MEC N° 25336/15 y MTESS N° 899/15.

<sup>15</sup> Conforme a la Guía Metodológica de identificación de perfiles profesionales (Resolución 25.983 N° MEC/17 y Resolución MTESS N° 481/18 que aprueba las Guías Metodológicas de identificación de perfiles profesionales y de diseño de módulos formativos asociados), se entiende por perfil profesional al conjunto de competencias laborales con significación para el empleo, a un determinado nivel de cualificación, que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral. Está conformado por un conjunto de unidades de competencia. La unidad de competencia es el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento, se corresponde con un rol de trabajo y tiene reconocimiento y significado en el empleo

- Conformación del Equipo de Trabajo Interministerial. Resoluciones MEC N° 3326/17 y MTESS N° 714/16.
- Aprobación de la estructura de familias profesionales y la matriz de niveles de cualificación. Resoluciones MEC N° 23543/16 y MTESS N° 726/16.
- Aprobación de la estructura de perfiles profesionales y módulos formativos. Resolución MEC N° 14896/17 y Resolución MTESS N° 732/17.
- Guías metodológicas homologadas entre ambos ministerios, para la identificación de perfiles profesionales y la construcción de la correspondiente formación asociada. Resolución MEC N° 25983/17.
- Aprobación del primer perfil profesional y sus módulos formativos asociados, de la familia profesional de electricidad y electrónica, en fecha 17 de octubre de 2017 - Resolución MEC N° 30037/17 y en fecha 14 de agosto de 2018 - Resolución MTESS N° 528/18.
- Aprobación de 4 perfiles profesionales y sus módulos formativos asociados, de la familia profesional de hospitalidad. Resolución MEC N° 41216/17 y Resolución MTESS N° 529/18.
- Aprobación de 4 perfiles profesionales y sus módulos formativos asociados, de la familia profesional de hospitalidad. Resolución MEC N° 33190/18.

Así también fue conformado un equipo interministerial que abordó aspectos metodológicos, con los siguientes productos obtenidos:

- Identificación de 72 perfiles profesionales con la metodología armonizada para el efecto.
- Elaboración de 188 módulos formativos asociados a perfiles profesionales con la metodología armonizada para el efecto.
- Elaboración y homologación de 2 (dos) guías metodológicas para la identificación de perfiles profesionales y para la construcción de los módulos formativos asociados a perfiles profesionales.

El equipo de coordinación interministerial, impulsó las siguientes acciones (Resoluciones MEC N° 25336/15 y MTESS N° 899/15):

- Creación del Consejo Nacional de Educación y Trabajo, y la Unidad Técnica Interministerial, contempladas en la nueva Carta Orgánica del Ministerio de Educación y Ciencias<sup>16</sup>.
- Uso de los perfiles profesionales para la puesta en marcha del modelo de Certificación Laboral, impulsado por el SINAFOCAL, con la cooperación del gobierno de Chile, a través del Programa Chile Valora.
- Conformación de 12 Grupos de Trabajo interministeriales e integración a las Mesas Sectoriales por parte de los mismos, en el ámbito de las Familias Profesionales priorizadas: Agropecuario, Hospitalidad, Construcción, Tecnologías de la Información y Comunicación, Industrias Gráficas, Electricidad y Electrónica, Administración y Gestión, Textil y Confección, Mecánica y Metales, Servicios Socioculturales y a la Comunidad e Imagen, Sonido y Comunicación.

---

<sup>16</sup> Ley N° 5749/17 "Que establece la Carta Orgánica del Ministerio de Educación y Ciencias

- Conformación de 1 Equipo Metodológico y 1 Equipo Normativo para el desarrollo de las metodologías y de los marcos normativos a ser implementados.
- Reuniones permanentes con el sector productivo para identificación y validación de perfiles.
- Definición y armonización de la estructura de 23 Familias Profesionales<sup>17</sup> y de 5 niveles de cualificación.

Para avanzar en la construcción del Catálogo de Perfiles Profesionales, fue necesario definir su estructura, que debe contemplar un ordenamiento de familias profesionales, así como también de niveles de cualificación<sup>18</sup>.

La ordenación de los Perfiles Profesionales en Niveles de Cualificación, se realiza atendiendo a la competencia profesional requerida en los sistemas de producción con ajuste a criterios de la naturaleza del trabajo, el contexto y relaciones de acuerdo a las actividades a desarrollar, la información relativa a las actividades, a los procesos, procedimientos y variables de trabajo, a la toma de decisiones y grado de autonomía, a las relaciones de trabajo, a los resultados de trabajo, la creatividad e innovación, la responsabilidad de supervisión y organización.

**Cuadro 10. Estructura de familias profesionales diseñada y armonizada en Paraguay**

Denominación	Código
● Hospitalidad	HOSP
● Agropecuario	AGRO
● Construcción	CONS
● Electricidad y electrónica	ELEC
● Industrias gráficas	INGR
● Tecnologías de información y comunicación	TICS
Automotores	AUTO
Salud y deporte	SADE
● Administración y gestión	ADYG
Belleza y estética	BEES
Industrias alimentarias	INAL

<sup>17</sup> Se entiende por familias profesionales (Resolución 14.896 MEC/17 y Resolución 732 MTESS/17 que aprueba la estructura de familias profesionales y de niveles de cualificación) el conjunto amplio de ocupaciones asociadas al proceso de producción de un bien o servicio que: mantienen una singular afinidad formativa, tienen significado en términos de empleo, comparten un mismo contexto de trabajo, cuentan con similares exigencias socio técnicas o de mercado y permiten la construcción de una profesionalidad.

<sup>18</sup> Se entiende por nivel de cualificación el grado de competencia alcanzado por medio de la educación y la formación, la experiencia laboral o en contextos no formales e informales reconocido en un sistema o en un marco de cualificaciones.

Denominación	Código
Actividades tipo servicios	ACSE
Seguridad	SEGU
Servicios educativos	SEED
● Textil y confección	TECO
● Mecánica y metales	MEME
● Imagen, sonido y comunicación	IMSO
Transporte y logística	TRLO
Arte y artesanías	ARAR
● Servicios socioculturales y a la comunidad	SSCO
Minas y canteras	MICA
Química	QUIM
Medio ambiente	MEAM

● Familias Profesionales con perfiles profesionales identificados

Fuente: Informes del equipo de construcción del Catálogo de Perfiles Profesionales. MEC

## 2.8.2 TIPOLOGÍAS DE OFERTAS DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL

Actualmente, el Ministerio de Educación y Ciencias dispone de cuatro tipos de ofertas formativas diferenciadas en los diferentes niveles educativos.

- 1) Iniciación Profesional Agropecuaria que se implementa en el nivel de la Educación Escolar Básica y está dirigida a alumnos del tercer ciclo.
- 2) Los Bachilleratos Técnicos y la Formación Profesional que se implementan en el nivel de la Educación Media.
- 3) Las tecnicaturas de nivel superior que se implementan en el nivel de la Educación Superior.
- 4) Los programas no formales de formación y capacitación laboral para jóvenes y adultos que se implementan en el ámbito de la Educación de Personas Jóvenes y Adultas .

### 2.8.2.1 Iniciación Profesional Agropecuaria<sup>19</sup>

La Iniciación Profesional Agropecuaria para el tercer ciclo de la Educación Escolar Básica<sup>20</sup>, se oferta con el propósito de dar respuesta a las necesidades existentes por esta formación en el sector rural. Con ella se proporciona herramientas básicas al adolescente para que pueda aplicarlas en producir, procesar, consumir, comercializar y administrar los productos de su finca familiar preservando los recursos naturales. Por otra parte, la oferta concluida, permite al estudiante proseguir sus estudios de nivel medio.

Entre sus objetivos específicos se encuentran:

- Fomentar el arraigo de la juventud rural, varones y mujeres en su medio.
- Concienciar al estudiante sobre las principales actividades agropecuarias de una finca de tamaño familiar, con sus problemas y necesidades.
- Propiciar la aplicación de técnicas y tecnologías probadas y apropiadas con criterio de sustentabilidad técnica, económica y ambiental en las actividades agropecuarias, en la transformación, conservación y comercialización de rubros tradicionales y potenciales de la región para el mejor aprovechamiento de los recursos de la familia y de la comunidad.
- Desarrollar en los estudiantes actitudes favorables hacia la cooperación, el liderazgo y la adopción de nuevas tecnologías, la seguridad ambiental y personal.
- Crear conciencia de la importancia de las preferencias del mercado, para planificar y ejecutar la producción y comercialización agropecuaria.
- Concienciar sobre los nuevos y exigentes escenarios de los mercados nacionales e internacionales del sector.

---

<sup>19</sup> [https://www.mec.gov.py/cms\\_v2/recursos/9701-iniciacion-profesional-agropecuaria-documentos](https://www.mec.gov.py/cms_v2/recursos/9701-iniciacion-profesional-agropecuaria-documentos)

<sup>20</sup> El tercer ciclo de la Educación Escolar Básica comprende el 7º, 8º y 9º Grado.

Entre las características principales se destacan por los siguientes aspectos:

- Brinda una formación eminentemente ocupacional planeada en forma sistemática, en base a análisis de tareas que corresponden a las actividades que el productor agropecuario preparado debe realizar.
- Asegura una educación que permita al estudiante fortalecer su formación general básica y facilitar su movilidad dentro del Sistema Educativo Nacional.
- Utiliza metodologías flexibles adaptadas a las diferencias individuales, a las características peculiares de la materia de estudio y la comunidad donde está ubicada la Escuela Agropecuaria.
- Enfoque ecológico que despierta en el alumno interés por el estudio de la naturaleza y actividades favorables hacia la conservación de los recursos naturales y el uso racional de los mismos.
- Articulación con el Sistema Educativo Nacional, tanto con las modalidades de la Etapa Básica como las del Bachillerato correspondiente al Sistema Educativo Nacional.

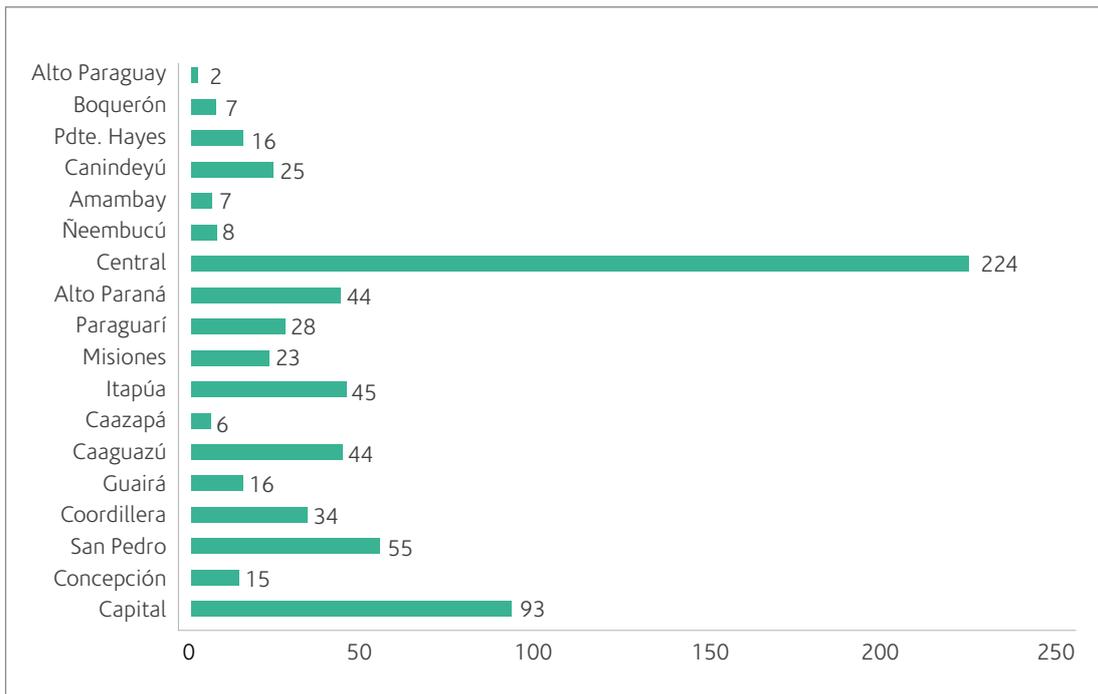
El egresado de esta oferta educativa, deberá ser capaz de planificar, ejecutar y evaluar las diversas tareas de una finca de tamaño familiar, a corto y mediano plazo, e implementar proyectos, aplicando técnicas apropiadas en el proceso de producción transformación y comercialización de los rubros agropecuarios. Además de operar maquinarias, equipos, implementos y herramientas, y realizar las operaciones de mantenimiento y reparaciones menores de los mismos.

Al término del noveno grado se otorgará certificados en Iniciación Profesional Agropecuaria con énfasis en: Producción Vegetal o Producción Animal, dependiendo de las condiciones agroecológicas donde está inserta la Institución. Con esta certificación el egresado podrá insertarse en su finca familiar y proseguir sus estudios en el Nivel Medio.

### **2.8.2.2 Bachilleratos Técnicos**

Es una modalidad de la Educación Media que tiene como finalidad la formación integral de jóvenes, centrada en el desarrollo de competencias para la empleabilidad y emprendibilidad, que los prepare adecuadamente para el ejercicio de una profesión. Actualmente, a nivel país, se implementan 27 especialidades en los 3 sectores económicos (agropecuario, industrial y de comercio) y se contabilizan 692 instituciones con ofertas de Bachillerato Técnico (MEC, 2018).

Gráfico 5. Distribución por Departamento de instituciones con ofertas de Bachillerato Técnico



Fuente: Elaboración propia en base a datos abiertos de la Educación Media del MEC (2018)

Los planes formativos están organizados sobre la base de un conjunto de asignaturas de formación general y de formación técnica de acuerdo al sector al que se dirige, posibilitando también la prosecución de estudios superiores proporcionando bases adecuadas para una formación técnica más elevada. Contempla:

- a) Un Plan Común, consensuado para las especialidades del Sector Industrial, Servicios y Agropecuario, organizado por áreas e integrando asignaturas humanísticas:
  - Área de Lengua y Literatura.
  - Área de Ciencias Básicas.
  - Área de Ciencias Sociales.
  - Área de Educación Física.
  - Área de Desarrollo Personal y Social.

Este Plan Común consensuado concuerda con el Plan del Bachillerato Científico en un 90%. Se resalta que existen diferencias mínimas en la carga horaria y permite la movilidad de los alumnos entre las diversas modalidades del Bachillerato.

- b) Un Plan Específico: las materias profesionales se mantienen según las especialidades y se integran bajo la denominación de: Área Técnica y Tecnológica, incluye las asignaturas específicas de cada especialidad.

Se propone además el desarrollo de los programas de materias profesionales vertebrales, basados en competencias laborales. Este nuevo enfoque metodológico supone la evaluación por competencias laborales, así como la capacitación docente sobre el tema.

- c) Un Plan Optativo, con materias que respondan a las necesidades del sector. Teniendo presente las características y los objetivos de la modalidad técnica, se la organiza considerando los siguientes sectores: servicios, industrial y agropecuario.

El Plan del Bachillerato Técnico (Común y Específico) tiene una carga horaria aproximada de 53 horas semanales para el Bachillerato Técnico Industrial y Agro, y 49 horas para el sector de Servicios. Contempla también el desarrollo de pasantías educativas con una carga horaria de 240 horas (Ley N° 4.469/11) “De pasantía educativa laboral”

Las especialidades:

#### **Sector Industrial**

- Electricidad
- Mecánica General
- Mecánica Automotriz
- Electromecánica
- Electrónica
- Construcciones Civiles
- Química Industrial
- Confección Industrial
- Elaboración y conservación de alimentos
- Metalmecánica
- Electrotecnia
- Mecatrónica

#### **Sector Servicios**

- Contabilidad
- Administración de Negocios
- Mercadotecnia
- Informática
- Salud
- Diseño Gráfico y Publicidad
- Ciencias Geográficas
- Ciencias Ambientales
- Asistencia Deportiva
- Hotelería y Turismo
- Producción Artesanal
- Cooperativismo
- Periodismo

#### **Sector Agropecuario**

- Agropecuario
- Agromecánica

Los perfiles de salida<sup>21</sup> de las diferentes especialidades se conciben con competencias vinculadas a la planificación, supervisión, ejecución, gestión de normas de calidad, elaboración de proyectos, aplicación de marcos legales, incluyendo aspectos transversales como ser la ética, la educación en valores, el cuidado del medio ambiente, uso de nuevas tecnologías, la resolución de situaciones problemáticas, actuación interdisciplinaria, entre otros.

### 2.8.2.3 Formación Profesional Media

A partir de la promulgación de la Ley General de Educación, una de las modalidades de la Formación Profesional en nuestro país es de Nivel Medio y permite su articulación con estudios superiores.

La estructura y organización curricular flexible permite la movilidad de los estudiantes al interior de las modalidades de la educación media y en el marco de un Sistema de Articulación de la Media con la Educación Básica (Escolar Básica y General Básica) y la Educación Superior.

La propuesta está centrada en competencias de carácter cognitivo, procedimental y actitudinal o valórico, en la que el alumno va construyendo un aprendizaje gradual y progresivo basado en sus propias experiencias y en las adquiridas durante el proceso (enfoque constructivista).

Su estructura está basada en Módulos Profesionales y Unidades de Competencia, que permiten desarrollar programas de formación específicos para un determinado grupo de puestos de trabajo, relacionados entre sí por características similares. Este sistema permite la adecuación del trabajador a diferentes situaciones laborales, así como su rápida actualización y reconversión laboral.

Está dirigida a egresados del 9º Grado y aquellos que no han concluido la Educación Escolar Básica, siempre y cuando hayan cumplido 17 años de edad y aprobado una prueba regulada por el Ministerio de Educación y Ciencias.

En cuanto al Perfil de Egreso deberá resultar un profesional eficiente y eficaz poseedor de conocimientos científicos, tecnológicos, humanísticos y prácticos esenciales de su profesión que se relacionan con actividades específicas.

La experiencia que se implementó entre los años 2016 y 2017, fue la formación profesional media en Mecatrónica, mediante la Resolución N° 4591/16, *“por la cual se aprueba en carácter experimental la implementación del plan, los programas de estudio y las orientaciones generales para la valoración de los aprendizajes y promoción de estudiantes de la formación profesional media en Mecatrónica, basada en competencias, en el sistema dual colegio-empresa, para la cohorte 2016-2017”*

---

<sup>21</sup> <https://www.mec.gov.py/cms/?ref=296468-datos-fundamentales-sobre-los-bachilleratos-tecnicos-en-el-nivel-medio>

El objetivo general de la oferta es ofrecer a los alumnos una formación integral para que puedan insertarse en el mundo laboral, preparándoles para actividades dentro de las empresas del sector y facilitar la adaptación a las transformaciones laborales que puedan producirse a lo largo de la vida.

El Técnico Medio en Mecatrónica es un profesional que atenderá a las necesidades de una producción automatizada en cualquier ámbito de producción utilizando sistemas de calidad y cumpliendo normas de seguridad, prevención y respeto medioambiental, bajo la supervisión de profesionales de mayor nivel de cualificación en el área.

La propuesta curricular se desarrolla en 2 años, es de régimen modular y contiene tres bloques de formación (general, específica y en centros de trabajo).

Esta formación le permitirá al estudiante (Resolución MEC N° 4591/16):

- Interpretar la información relevante, identificando y analizando documentación técnica para la obtención de datos requeridos en un sistema mecatrónico.
- Utilizar los recursos, oportunidades de aprendizaje y las tecnologías de la información y comunicación, relacionados con la evolución científica, tecnológica y organizativa del sector Mecatrónica, para la adaptación a nuevas situaciones laborales y personales.
- Desarrollar la creatividad, el espíritu de innovación y la actitud ética para responder a los retos que se presentan en los procesos y en la organización del trabajo y de la vida personal.
- Tomar decisiones de forma fundamentada en el contexto laboral y personal, analizando las variables implicadas, integrando saberes de distintos ámbitos, y aceptando los riesgos de posibilidad de equivocación en las mismas.
- Desarrollar habilidades comunicativas en las lenguas oficiales, en situaciones de relacionamiento interpersonal y laboral, para asegurar la eficacia en los procesos de comunicación.
- Desarrollar habilidades de lectura e interpretación de informaciones técnicas, especificaciones técnicas, diagramas y otras situaciones que requieran la utilización del inglés técnico, para asegurar la eficacia en el desempeño de su competencia.
- Desarrollar habilidades sociales, reconociendo derechos y deberes del ciudadano como agente activo en la sociedad, teniendo en cuenta el marco legal que regula las condiciones sociales y laborales.
- Resolver situaciones problemáticas requeridas en el ámbito de actuación, aplicando los conocimientos técnicos, científicos y tecnológicos, para un desempeño efectivo.
- Integrar sistemas mecánicos, eléctricos, electrónicos, neumáticos e hidráulicos y lazos de regulación con el control lógico de procesos en un sistema mecatrónico.
- Montar, instalar y mantener el sistema eléctrico-electrónico de máquinas y equipos de líneas automatizadas, utilizando las herramientas y los instrumentos de medida necesarios y respetando ordenes de trabajo.
- Montar, instalar e integrar componentes y automatismos, utilizando informaciones técnicas, realizando ajustes y verificando elementos, para detectar y corregir averías del sistema hidráulico y neumático.
- Realizar intervenciones en sistemas de automatización para el montaje, la puesta en marcha y el ajuste del sistema de automatización, siguiendo una orden de trabajo.

- Aplicar normas de seguridad, higiene industrial y medioambiental, utilizando equipos de protección personal y colectiva en el área de trabajo, atendiendo a la prevención, a las situaciones de riesgo y emergencia, siguiendo instrucciones.
- Realizar montajes, instalación, puesta en marcha y mantenimiento, utilizando instrumentos, equipos y herramientas para las instalaciones mecánicas en un sistema mecatrónico.
- Utilizar programas de editores de texto, planillas electrónicas, presentador de diapositivas y navegadores de internet, aplicando sus técnicas y las normas de seguridad vigentes, para producir informaciones multimedia.
- Producir esquemas, diagramas y planos mecatrónicos, utilizando herramientas manuales y programas informáticos, aplicando técnicas de dibujo industrial y respetando las normas internacionales de dibujo industrial.
- Aplicar procedimientos de gestión de calidad en la atención, gerencia, montaje, instalación, mantenimiento y en su área de trabajo siguiendo instrucciones establecidas en los procesos de producción o prestación de servicios.

#### **2.8.2.4 Formación Profesional Vocacional**

En cuanto a esta oferta, el Plan de Estudios contempla una organización modular con 80% de práctica básica y aplicada y 20% de teoría. La carga horaria mínima para la habilitación profesional es de 1.700 horas, donde cada especialidad puede tener un módulo básico y varios módulos profesionalizantes.

La Formación Profesional Vocacional, es impartida en los Centros de Entrenamiento Vocacional y otras instituciones reconocidas por el MEC constituyen programas formales de formación en destrezas prácticas.

El perfil específico de cada especialidad determina la capacidad técnica que el alumno debe poseer al concluir su formación. Se otorga diploma por especialidad.

El perfil de entrada es de 6º Grado concluido, tener además 16 años cumplidos y la aprobación de una prueba de aptitudes.

Todas las especialidades que se implementan actualmente están orientadas al sector industrial en el contexto de las necesidades para la producción de bienes y servicios.

El Currículum vigente hasta hoy ha sido aprobado por la Resolución N° 2585 de fecha 10 de diciembre de 1985, planteado en ese año por el Departamento de Educación Técnica y Formación Profesional del Ministerio de Educación.

Las especialidades ofrecidas y que están regidas por la Resolución mencionada son:

- Artes Gráficas
- Carpintería y Ebanistería
- Construcciones Civiles
- Electricidad
- Electrónica
- Mecánica Automotriz

- Mecánica General
- Plomería
- Refrigeración

Además, se cuenta con las especialidades de Mantenimiento Rural e Informática. Al año 2018 se registran 25 Instituciones de Formación Profesional en todo el país.

En cuanto al Perfil de Egreso deberá resultar un profesional eficiente capaz de:

- Interpretar dibujos, láminas, esquemas de orden general y técnico.
- Aplicar los conocimientos, habilidades y destrezas en la realización de tareas.
- Planear, organizar y ejecutar trabajos siguiendo las normas técnicas y de seguridad.
- Planificar y presupuestar las tareas a ejecutar.
- Realizar con herramientas, instrumentos, equipos y máquinas; operaciones de proyectar, moldear y formar y ensamblar para la producción de bienes y servicios.
- Observar y hacer observar normas de seguridad e higiene física y mental, personal y colectivo en el ambiente de trabajo.
- Asumir con responsabilidad, honradez e iniciativa las tareas que se encomienda.
- Trabajar en equipo, compartiendo tareas y responsabilidades.
- Respetar las normas y leyes laborales vigentes.
- Demostrar espíritu de servicio y solidaridad.
- Evaluar su actuación y la de sus compañeros como expresión de su afán de continua superación.

### 2.8.2.5 Tecnicaturas de Nivel Superior

La oferta consiste en brindar cursos a nivel terciario no universitario, de dos o tres años de duración, con estructura curricular modular y elaborada a partir de las demandas. Actualmente tienen un fuerte acento en el sector terciario de producción (servicios) con predominio del sector privado.

A diferencia de las Universidades e Institutos Superiores, los Institutos Técnicos Superiores (ITS), deberán contar con la apertura del Ministerio de Educación y Ciencias, y la correspondiente habilitación de los cursos a ser impartidos. Las habilitaciones de las carreras se realizan por cohortes. Las universidades e institutos superiores pueden impartir carreras de pre-gradados. En el caso de las universidades las carreras pueden ser habilitadas por el CONES o por el MEC y en el caso de los institutos superiores deberán ser habilitadas por el MEC.

Las ofertas de los ITS se clasifican en cursos de Técnico Superior y los cursos talleres de pregrado (MEC, 2014).

- **Cursos o carreras de Técnico superior:** tienen una duración mínima de 1600 horas pedagógicas y máxima de 2000 horas pedagógicas, distribuidas en un lapso no menor a dos años y no mayor a tres años, con una carga adicional de 500 horas reloj mínimas de pasantía, a excepción de la Carrera de Técnico Superior en Enfermería que se rige por la Ley N° 3206/07 y el Decreto N° 11381/07 que establece una carga horaria mínima de 2500 horas reloj (Ley N° 5636 De la pasantía educativa laboral técnica superior).

La pasantía educativa laboral del Curso de Técnico Superior, es de carácter obligatorio ya que forma parte del itinerario formativo prescripto en el currículo de la carrera y se constituyen en un requisito imprescindible para acceder a la titulación correspondiente.

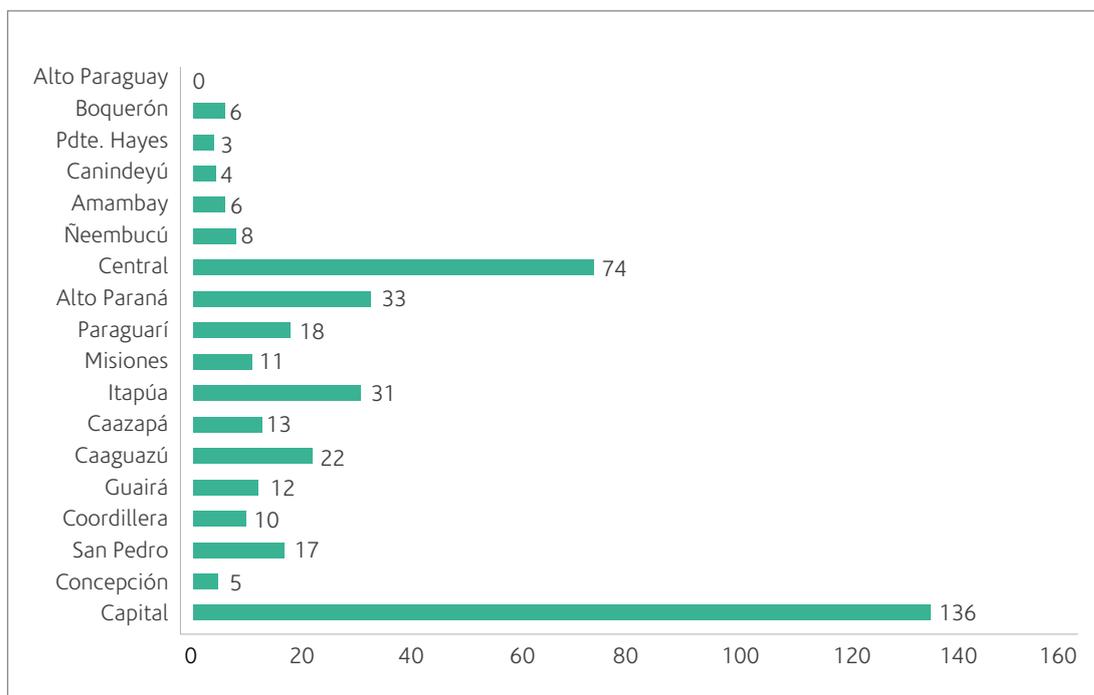
El perfil de entrada exigido es que los alumnos deberán tener concluido el nivel medio; y todas las modalidades, títulos y certificados de este nivel educativo deben ser reconocidos y avalados por el Ministerio de Educación.

- **Cursos talleres de pregrado:** son cursos breves que desarrollan un tema específico, según el área de competencia de la institución, pudiendo ser presencial, semipresencial y a distancia, con una carga horaria mínima de 40 horas pedagógicas y no superior a 300 horas pedagógicas.

Para acceder a estos cursos, es suficiente que el postulante cuente con el título de la educación media concluida y/o superiores.

Actualmente se encuentran habilitadas 409 instituciones en todo el país, con carreras en 22 de las 23 familias profesionales: Actividades tipo servicios, Administración y gestión, Agropecuario, Arte y artesanía, Automotores, Belleza y estética, Construcción, Electricidad y electrónica, Hospitalidad, Imagen, sonido y comunicación, Industrias alimentarias, Industrias gráficas, Mecánica y metales, Medio ambiente, Química, Salud y deporte, Seguridad, Servicios educativos, Servicios socioculturales y a la comunidad, Tecnologías de información y comunicación, Textil y confección, Transporte y logística.

Gráfico 6. Cantidad de Institutos Técnicos Superiores por departamento



Fuente: Elaboración propia en base a datos abiertos de la Educación Media del Ministerio de Educación y Ciencias (2015)

### 2.8.2.6 Programas para Jóvenes y Adultos

La formación profesional es entendida, como una parte integral de la educación general, un medio de preparación para el campo laboral y como un aspecto de educación continua.

En el ámbito de la Educación para Personas Jóvenes y Adultas, la Formación Profesional tiene dos modalidades de intervención:

- **Formación Profesional Inicial (FPI):** es un programa de carácter modular desarrollado como parte de la Educación Básica Bilingüe para PjyA. La oferta es impartida a través de los Centros de Educación Básica para Personas Jóvenes y Adultas, a partir del 2do ciclo de la EBB hasta completar 320 horas cátedra, en los ciclos 3ro y 4to.

Esta oferta formativa, está dirigida a quienes hayan cumplido 15 años de edad en adelante que no han concluido su Educación Básica.

Al término del 4to ciclo, los participantes que hayan acreditado el desarrollo de las competencias en el programa, obtienen la certificación de Graduado en Educación General Básica y una constancia de la especialidad de Formación Profesional Inicial cursada, según lo establece el Diseño curricular de la Educación Básica Bilingüe para personas Jóvenes y Adultas (MEC, 2011).

- **Formación Profesional (FP):** como modalidad que implementa un currículo con enfoque a la formación de mano de obra calificada para una ocupación laboral específica. Es impartida a través de los Centros de Formación y Capacitación Laboral (MEC, 2009).

Las ofertas se dan a través de dos niveles de formación: Nivel I para la formación de auxiliares y Nivel II para la formación de técnicos no terciarios.

#### Nivel I:

Tiene una duración de 320 horas cátedras, dirigida a jóvenes de 15 años y más de edad, egresados del tercer ciclo de la EBB o su equivalente en la Educación Escolar Básica regular.

Al término del curso el participante recibe la certificación de Auxiliar en la especialidad cursada.

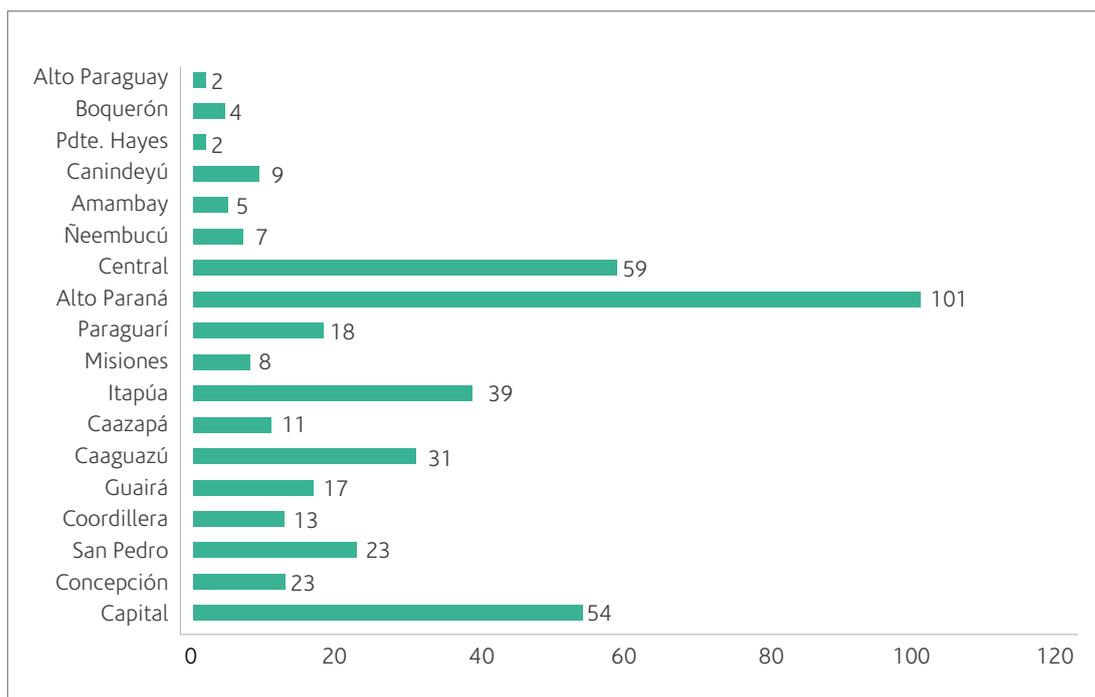
#### Nivel II:

Los cursos cuentan con una carga horaria mínima de 640 horas cátedras que varían según la especialidad. Está orientada a personas de 17 años en adelante, egresados del cuarto ciclo de la EBB o su equivalente en la Educación Escolar Básica regular.

Una vez concluido el curso, se otorgará al participante la certificación de Técnico en la especialidad cursada.

Actualmente, se encuentran con Resolución de Apertura del Ministerio de Educación y Ciencias, 406 Centros en todo el país, con capacidad para brindar cursos de formación y capacitación laboral en los niveles I y II.

Gráfico 7. Cantidad de Centros de Formación Profesional para personas jóvenes y adultas por departamento



Fuente: Elaboración propia en base a datos preliminares de la Dirección de Educación Profesional del MEC (2017)

Además de las ofertas del Ministerio de Educación y Ciencias, existen otras administraciones del Estado, que brindan servicios de educación y formación técnico profesional. En muchos casos, estas administraciones gestionan acciones de reconocimiento o habilitación por parte del Ministerio de Educación.

A continuación, en el Cuadro N° 12, se describen informaciones que fueron disponibilizadas para la investigación.



Cuadro 11. Resumen de otras ofertas de educación y formación técnico profesional

Institución	Descripción	Programa/ Iniciativa/ Proyecto	Perfil de salida
<p style="text-align: center;"><b>A</b></p> <p>Ministerio de Agricultura y Ganadería</p>	<p>El Ministerio de Agricultura y Ganadería a través de la Dirección de Educación Agraria (DEA), es la encargada de orientar la educación agraria del país.</p> <p>Presta servicios educativos para la formación técnica y desarrollo integral de jóvenes varones y mujeres en el ámbito agrario y agromecánico en el sistema de la educación formal, no formal e informal en coordinación con el Ministerio de Educación y Ciencias conforme a las normativas vigentes Ley General de Educación N° 1264, Ley 81/92, Decreto N°- 10.255/79, Convenio MAG/ MEC entre otros.</p> <p>Elabora, ajusta y supervisa, los planes y programas de las diferentes ofertas formativas de educación agraria, formal y no formal implementadas en instituciones técnicas agrarias a través de la propia gestión, a través del MEC, de las Gobernaciones y de gestión privada y privada subvencionada.</p> <p>La Educación Agraria “Busca la formación de varones y mujeres, que conforme a sus potencialidades se califiquen profesionalmente en el ámbito agrario, para participar plenamente con su trabajo en el desarrollo productivo del sector, con criterio de competitividad, sostenibilidad técnica, económica y ambiental a fin de mejorar su calidad de vida, de su entorno local, nacional y regional”</p>	<p><b>Educación Formal</b></p>	
		<p>Bachillerato Técnico Agropecuario (BTA) Nivel Medio. Duración: 3 años</p>	<p>Pretende una formación técnica, ética y humanística, que le permita alcanzar las competencias para incorporar y desarrollar en una unidad agropecuaria pequeña o mediana según las características socioculturales, ecológicas y regionales del país, las funciones de: planificación y gestión, producción vegetal, producción animal, transformación y conservación de productos agropecuarios, operación, mantenimiento de máquinas, equipos, implementos e instalaciones simples, teniendo en cuenta las normas de seguridad, higiene y preservación del ambiente con criterios de rentabilidad y sostenibilidad.</p>
		<p>Bachillerato Técnico Agromecánico (BTAM) - Nivel Medio. Duración: 3 años</p>	<p>Será un profesional con sólida formación técnica, tecnológica, humanística y poseedor de valores morales, éticos y espirituales que garantizará un desempeño laboral eficiente y eficaz en el sector agrario.</p> <p>El egresado será un profesional de formación media con suficiente capacidad de planificar, proyectar, montar, instalar, mantener, reparar, operar máquinas, equipos e implementos agrícolas, además de gestionar sus actividades, trabajar en equipo y proponer soluciones a problemas presentados, teniendo en cuenta las normas de higiene y seguridad personal y la preservación del ambiente.</p>

Institución	Descripción	Programa/ Iniciativa/ Proyecto	Perfil de salida
<p><b>A</b></p> <p>Ministerio de Agricultura y Ganadería</p>	<p>El Ministerio de Agricultura y Ganadería a través de la Dirección de Educación Agraria (DEA), es la encargada de orientar la educación agraria del país.</p> <p>Presta servicios educativos para la formación técnica y desarrollo integral de jóvenes varones y mujeres en el ámbito agrario y agromecánico en el sistema de la educación formal, no formal e informal en coordinación con el Ministerio de Educación y Ciencias conforme a las normativas vigentes Ley General de Educación N° 1264, Ley 81/92, Decreto N°- 10.255/79, Convenio MAG/ MEC entre otros.</p> <p>Elabora, ajusta y supervisa, los planes y programas de las diferentes ofertas formativas de educación agraria, formal y no formal implementadas en instituciones técnicas agrarias a través de la propia gestión, a través del MEC, de las Gobernaciones y de gestión privada y privada subvencionada.</p> <p>La Educación Agraria “Busca la formación de varones y mujeres, que conforme a sus potencialidades se califiquen profesionalmente en el ámbito agrario, para participar plenamente con su trabajo en el desarrollo productivo del sector, con criterio de competitividad, sostenibilidad técnica, económica y ambiental a fin de mejorar su calidad de vida, de su entorno local, nacional y regional”</p>	<p><b>Educación No Formal</b></p>	
		<p>Técnico Agromecánico (TAM).</p> <p>Duración: 3 años (carrera terminal).</p>	<p>Con capacidades para realizar actividades de taller tales como aserrado, limado, cincelado, cizallado, soldadura eléctrica y autógena, forjado, roscado, tornería, mantenimiento y reparaciones de motores nafteros y diésel y operar con cálculos matemáticos y físicos en el manejo de los implementos y motores de su competencia, asesorar a los agricultores en la mecanización de sus trabajos y mantenimientos de sus equipos, administrar técnicamente talleres en carácter de propietario y/o jefes de unidades de trabajo agromecánico, entre otros.</p>
		<p>Técnico en Mecanización Agrícola (TMA).</p> <p>Duración: 3 años (2 años de clases teóricas y 1 de prácticas)</p>	<p>Con capacidades para diagnosticar, planificar, organizar, ejecutar y evaluar actividades relacionadas al uso de las maquinarias e implementos agrícolas y brindar asistencia técnica, acorde a los requerimientos actuales del sector, manejando criterios de sustentabilidad los recursos naturales, mantener y reparar el uso de maquinarias e implementos agrícolas dentro del marco de sustentabilidad económica, social y ambiental, asesorar a productores en la mecanización de sus trabajos y mantenimiento de equipos, así como recomendar el uso de maquinarias e implementos garantizando la sustentabilidad de la producción como y la conservación de recursos naturales.</p> <p>Poseedor de condiciones bio-psicosociales para asumir una postura crítica y reflexiva ante los adelantos científicos y tecnológicos y comunicarse con fluidez, en forma oral y escrita, entre otros.</p>

Institución	Descripción	Programa/ Iniciativa/ Proyecto	Perfil de salida
<p style="text-align: center;"><b>A</b></p> <p>Ministerio de Agricultura y Ganadería</p>	<p>El Ministerio de Agricultura y Ganadería a través de la Dirección de Educación Agraria (DEA), es la encargada de orientar la educación agraria del país.</p> <p>Presta servicios educativos para la formación técnica y desarrollo integral de jóvenes varones y mujeres en el ámbito agrario y agromecánico en el sistema de la educación formal, no formal e informal en coordinación con el Ministerio de Educación y Ciencias conforme a las normativas vigentes Ley General de Educación N° 1264, Ley 81/92, Decreto N°- 10.255/79, Convenio MAG/ MEC entre otros.</p> <p>Elabora, ajusta y supervisa, los planes y programas de las diferentes ofertas formativas de educación agraria, formal y no formal implementadas en instituciones técnicas agrarias a través de la propia gestión, a través del MEC, de las Gobernaciones y de gestión privada y privada subvencionada.</p> <p>La Educación Agraria "Busca la formación de varones y mujeres, que conforme a sus potencialidades se califiquen profesionalmente en el ámbito agrario, para participar plenamente con su trabajo en el desarrollo productivo del sector, con criterio de competitividad, sostenibilidad técnica, económica y ambiental a fin de mejorar su calidad de vida, de su entorno local, nacional y regional"</p>	<b>Educación No Formal</b>	
		<p>Promotor Rural (PR). Duración: 2 años (carrera terminal).</p>	<p>Será capaz de aplicar técnicas y métodos de producción conservacionistas con conocimientos y técnicas apropiadas en los procesos de producción, conservación, industrialización casera y comercialización de los principales rubros agrícolas y pecuarios a través de proyectos, tomar decisiones adecuadas en su rol de administrador de una finca familiar agropecuaria, según tecnología seleccionada y los servicios de apoyo existentes para una buena producción y evaluar los resultados, y promover la organización de productores para mejorar la comercialización de sus productos, entre otros.</p>
		<p>Técnico en Mecanización Agrícola (TMA). Duración: 3 años (2 años de clases teóricas y 1 de prácticas)</p>	<p>Será capaz de participar en la toma de decisiones adecuadas en su rol de administrador de una finca familiar agropecuaria, según tecnología seleccionada y los servicios de apoyo existentes para una buena producción agropecuaria con criterios conservacionistas.</p>

Fuente: Elaboración propia en base a datos proveídos por la Dirección de Educación Agraria del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Institución	Descripción	Programa/ Iniciativa/ Proyecto	Perfil de salida
<p><b>B</b></p> <p>Ministerio de Defensa Nacional</p>	<p>El Ministerio de Defensa Nacional incluye en su estructura organizativa diferentes direcciones que impulsan acciones de formación técnica, principalmente para sus propios recursos humanos, en temas relacionados a su misión institucional. Así tenemos:</p> <p>Dirección del Servicio Geográfico Militar – DISER-GEMIL - Instituto Técnico Superior en Ciencias Geográficas</p> <p>Sanidad Militar - Instituto Técnico Superior de Sanidad Militar</p>	<p>Técnico Superior en Topografía y Cartografía Física.</p>	<p>Profesional con competencias para realizar las mediciones que requieren el desarrollo y ejecución de proyectos de construcción, sea en edificación u obras civiles, y en aquellas áreas en donde esté involucrada la representación de los accidentes de la superficie terrestre. Es un profesional capaz de dar soluciones analíticas y prácticas a problemas de medición, optimizando recursos, con el uso de herramientas informáticas e instrumental del área de la topografía.</p>
	<p>Dirección del Servicio Agropecuario – DISERAGRO - Técnico Agropecuario</p> <p>Dirección General de Tren – DIGETREN - Escuela de Sub Oficiales del Arma de Transporte - Escuela de Mecánicos y Conductores Automovilistas</p>	<p>Técnico Superior en Enfermería.</p> <p>Duración: 2 años</p>	<p>Con conocimientos en las áreas de ciencias de la salud, básicas, físicas, farmacología y ciencias humanas, manejar la administración de medicamentos, dominar herramientas tecnológicas básicas, destreza en terminología médica, actitud de respeto ante la diversidad de personas.</p>
	<p>Comando de Institutos Navales de Enseñanza – CNAE - Escuela de Formación de Sub Oficiales y la Escuela Náutica de la Armada</p>	<p>Carreras técnicas de Armamento y Cubierta, Prefectura, Infantería de Marina, Maquinas y Motores, Mecánica de Aviación Naval, Piloto Fluvial, Radio señalero, Electricidad, Furriel, Banda Militar.</p> <p>Carreras de Técnico Superior en máquinas y cubiertas.</p>	<p>El alumno egresado adquiere las competencias específicas y genéricas para desempeñarse en el ámbito militar desde la EFSOA y en el ámbito civil los de la Escuela Náutica.</p>

Fuente: Elaboración propia en base a datos proveídos por el Ministerio de Defensa Nacional.

Institución	Descripción	Programa/ Iniciativa/ Proyecto	Perfil de salida
<p><b>C</b></p> <p>Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social</p>	<p>El Instituto Nacional de Salud, dependiente del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, no cuenta actualmente con competencias, con respecto al funcionamiento de los Institutos Técnicos Superiores del país.</p> <p>El Ministerio de Educación y Ciencias, es la institución responsable y rectora de los mencionados Institutos, por lo cual, se coordina con la Dirección de Institutos Técnicos Superiores de esa cartera de Estado, para el seguimiento correspondiente, conforme a normativas vigentes.</p> <p>Así también y de la misma forma, se coordinan acciones para la implementación de los Bachilleratos Técnicos en Salud, a través de la actual Dirección General del Tercer Ciclo y la Educación Media.</p> <p>El Instituto Nacional de Salud está habilitado a ofrecer cursos de postgrado, lo que implica haberse formado y recibido un título profesional de grado universitario concluido.</p>		

Fuente: Elaboración propia en base a datos proveídos por el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

## CONCLUSIÓN

---

A partir del análisis de las ofertas formativas existentes, se verifica una gran variedad de ofertas aisladas. Sin embargo, al no haber evidencias claras de la pertinencia de estas iniciativas y ante la ausencia de coordinación, articulación y de visión de conjunto, para el desarrollo de las intervenciones formativas, resulta necesario instalar procesos de institucionalidad que propicien los espacios de participación y toma de decisiones de sus actores claves, apuntando a una política integral de educación y formación técnico profesional.

Se rescatan las acciones que fueron impulsadas para instalar como una política, el aprendizaje a lo largo de la vida, a través de los lineamientos desarrollados para la instalación de un Sistema de Cualificaciones Profesionales, el cual se encuentra en proceso de construcción, como mecanismo de ordenamiento de las intervenciones formativas y de acreditación de los saberes y competencias adquiridas.

Las recomendaciones internacionales para el diseño de las políticas de educación y formación técnico profesional, mencionan entre otras cosas, la necesidad de la construcción de marcos nacionales de cualificaciones, que sirvan para el ordenamiento de las intervenciones, lo que a su vez coincide con las conclusiones de especialistas internacionales, de acciones a ser impulsadas en el país.

---



**CAPÍTULO 3**

**ANÁLISIS DE LA  
DEMANDA Y OFERTA  
DE LA EFTP**

## INTRODUCCIÓN

En este capítulo se presentan los análisis del contexto socioeconómico del país a partir de los indicadores relevados. Se expone la evolución de los indicadores del sector educativo y las variaciones según las condiciones de vida de la población y el contexto de residencia.

Se realiza una presentación y caracterización de la estructura del mercado laboral del Paraguay y la tasa de ocupación plena y distribución territorial por niveles de ingreso, así como la distribución poblacional por sectores económicos a nivel territorial y niveles de informalidad. De la población inactiva, el 40% no ha logrado concluir el sexto grado de la educación básica.

En cuanto a los indicadores educativos el informe se ocupa del acceso, de la permanencia y de los aprendizajes por tratarse de los componentes fundamentales de la estructura, la calidad y la equidad del sistema educativo.

Se presenta una caracterización de la relación entre la educación y el trabajo por territorio, para lo cual se recurre a un modelo de regionalización propuesto por CADEP. Esta decisión se fundamenta en el interés que suscita el sistema clasificatorio basado en categorías socioeconómicas, productiva y empresarial en los espacios territoriales y en atención a la especialización productiva y sus niveles de competitividad. Con base en esta caracterización más compleja que la simple distinción geográfica se contrasta las ofertas de formación de la EFTP.

El 76 % de la matrícula de la educación media corresponde la bachiller científico y el 26 % al bachillerato técnico. Del total de la matrícula de media técnica el 32% se concentra en la Región Metropolitana, el 27% en la Región en Despegue y en torno al 19% y 18% en las demás regiones.

Una siguiente sección presenta el trabajo de consulta realizado con los actores e involucrados del sistema de EFTP. Se exponen los temas, la dinámica, el diagnóstico participativo y los escenarios de cambio identificados en el espacio de reflexión que ha congregado a comprometidos representantes de las comunidades educativas, al sector productivo, gremios, autoridades, medios de comunicación y servidores públicos. Durante dos intensos días se ha podido debatir en profundidad y construir pensamiento colectivo de cómo incidir sobre el futuro.

El estudio de campo también se presenta en este apartado en un detallado reporte de la aproximación metodológica, los hallazgos y las implicancias para el cambio resultante de la aplicación de encuestas a 85 instituciones educativas de Asunción y de los departamentos de Alto Paraná, Amambay, Central, Cordillera, Paraguarí, Presidente Hayes. Los instrumentos fueron aplicados a 3.375 estudiantes/participantes, 247 docentes/instructores, 78 directores y 28 empleadores.

Las tres principales aproximaciones han generado abundante información que sirven de sustento para la lectura integral de múltiples actores e involucrados sobre el estado de situación de la EFPT y los nuevos derroteros a los que se enfrenta. Estudiantes, docentes, directores y empresarios identifican y han brindado sus experiencias y percepciones sobre aspectos referidos a la oferta de EFTP, con foco en la identificación de obstáculos y desafíos.

El capítulo cierra con conclusiones, recomendaciones y un documento base para la planificación de una hoja de ruta decenal y estratégica de la política de educación y la formación técnico profesional, que aún deberá ser puesta a consideración y al debate de los involucrados. Las políticas de cambio tienen mejor futuro cuando se piensa de manera colectiva, desde la diversidad de realidades y con base en consensos construidos en conjunto.

## 3.1. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO Y OFERTA DE SERVICIOS EDUCATIVOS

### 3.1.1 CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

El Paraguay aspira a convertirse en una sociedad inclusiva del conocimiento, donde el desarrollo social, la reducción de la pobreza, el crecimiento económico inclusivo y la inserción en el mundo son las estrategias principales y sin dudas la educación es fundamental para materializarla.

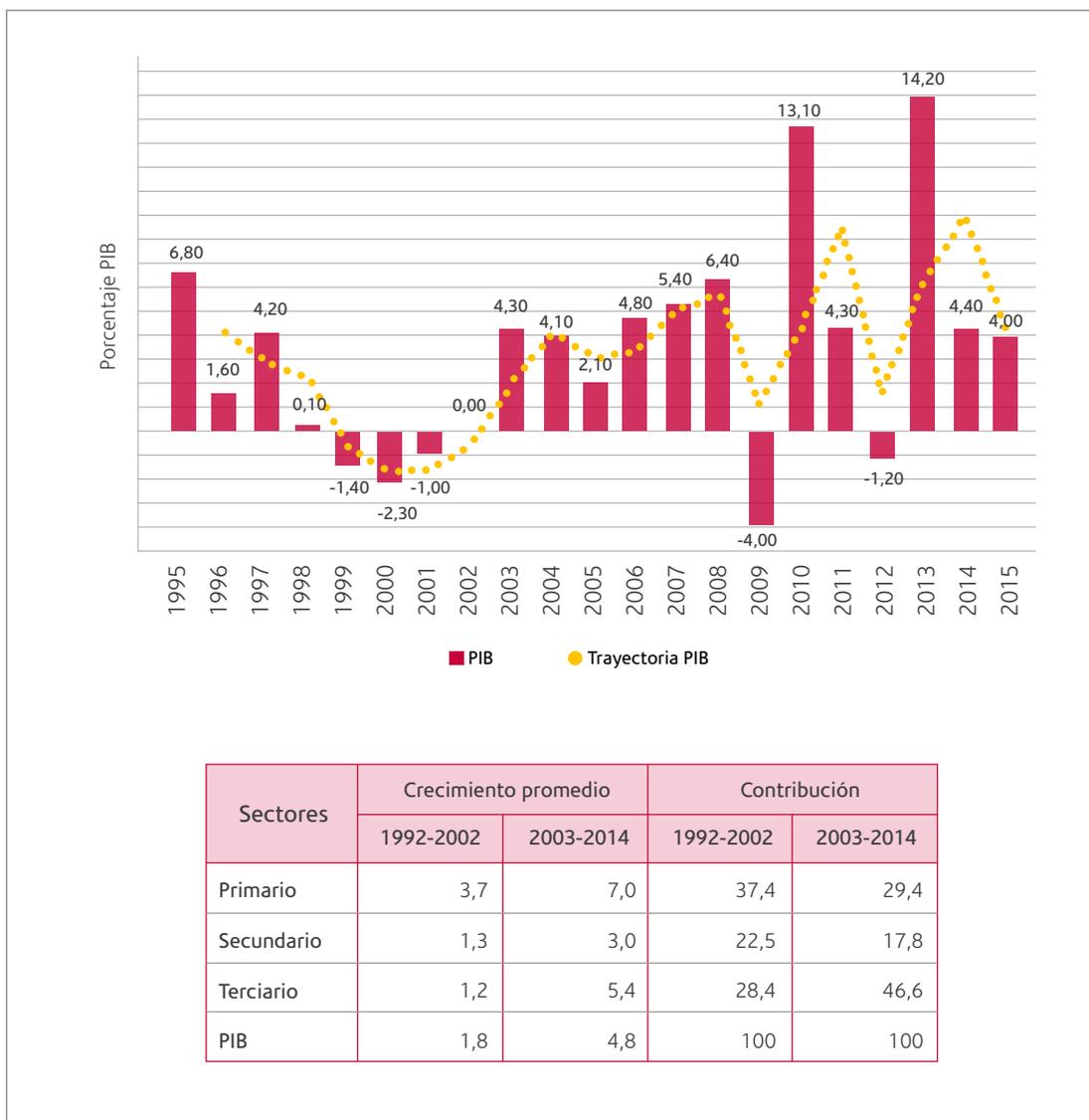
Cerca del 60% de la población paraguaya es joven, dando cuenta de un gran desafío y oportunidad para el desarrollo del país. Sin embargo, persisten importantes rezagos en el acceso e inclusión en base a lo expuesto en las tasas netas de escolaridad en preescolar que alcanzan un promedio nacional del 59,5%, donde departamentos como Itapúa, Ñeembucú y Boquerón sostienen niveles de acceso por debajo del 50%, contrastando con ciudades o departamentos como Asunción y Cordillera que exponen los niveles más elevados de escolaridad al 75,5% y 69,3% respectivamente.

Más de 2.2 millones de personas se encuentran en edades de entre 15 y 29 años. Que a pesar de acumular más años de escolaridad en promedio (11,4 años) que otras generaciones previas, aún no han logrado completar los 12 años obligatorios. Las tasas de egreso del tercer ciclo se mantienen entorno al promedio nacional del 58,4% mientras que las tasas del promedio nacional de 12 años escolaridad al 41,3% (Cohorte 2005-2016), contrastando con tasas del 17,8% en Alto Paraguay, 24,8% en Itapúa, 78,8% en Asunción y 52,8% en Central.

Según datos del Sistema Nacional del Proceso Educativo (SNEPE), en el 2015, tan solo el 7% de los estudiantes del tercer curso reflejaba los niveles de competencia para la solución de problemas complejos. Consistentemente con estos datos, los resultados de la Evaluación Pisa 2018, daban cuenta que el 68% de los estudiantes de 15 años se encuentran por debajo del nivel básico de competencias en lectura y el 92% de ellos no alcanza el nivel académico en matemática. Paraguay junto con República Dominicana son los dos países con el rendimiento más bajo en todas las áreas evaluadas en comparación con los 12 países de América Latina y el Caribe participantes en Pisa y Pisa D. (MEC 2018, Informe PisaD).

A lo largo de los últimos 15 años, nuestra economía ha mantenido un crecimiento en promedio anual del 4,8% del PIB. De alta apertura económica y bajo un modelo basado mayormente en la agro exportación de producción agrícola, el Paraguay ha resaltado por sus logros de estabilidad hasta el punto de convertirse en el país con mejor performance macroeconómica de la región (BCP 2018). Sin embargo, la gran incidencia de las dinámicas climáticas e internacionales en nuestra producción del sector primario, han generado una gran volatilidad en el Producto Interno Bruto (PIB), cuya situación no se extendió con fuerza al resto de la economía por el relativo bajo efecto derrame del sector agrícola.

Gráfico 8. Porcentaje de evolución, crecimiento y contribución del Producto Interno Bruto



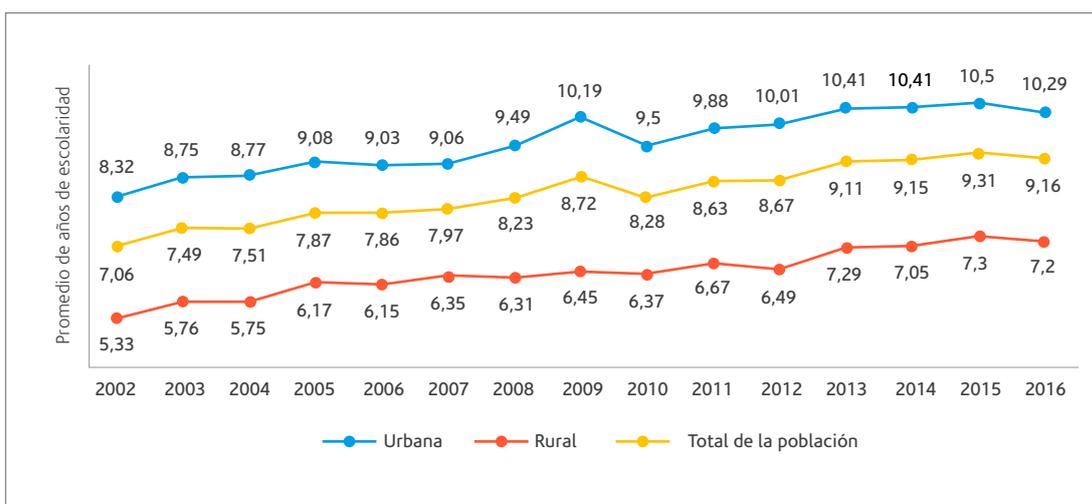
Fuente: Banco Central del Paraguay (1995-2015).

Este crecimiento sostenido, analizado desde la relación existente entre los factores productivos de capital, trabajo y tecnología de la economía, estuvo explicado en un 80% por la acumulación de capital y de mano de obra. Porcentaje que se incrementa al 90% cuando la fuerza laboral se ajusta por la calidad o por los años de educación de los trabajadores (Valdovinos, 2016).

Cabe mencionar, que si bien el promedio de años de escolaridad de la población, se ha utilizado como una de las principales maneras de aproximación del capital humano, no implica por supuesto que poblaciones con similar nivel de escolarización logren desarrollar el mismo nivel educativo. (Hanushek y Woessman 2012).

Durante esa etapa de crecimiento de la economía paraguaya el promedio de años de escolaridad de la población de 15 años o más, se ha incrementado en un 30% pasando de 7,06 a 9,16 años respectivamente. Ese crecimiento ha notado una dinámica distinta en poblaciones concentradas en áreas rurales con un incremento del 35%, mientras que poblaciones de áreas urbanas han logrado un incremento del 24% respectivamente. A pesar de esto las diferencias siguen siendo marcadamente amplias y giran en torno a 3 años de escolaridad promedio entre poblaciones de 15 años o más de zonas urbanas para con las rurales.

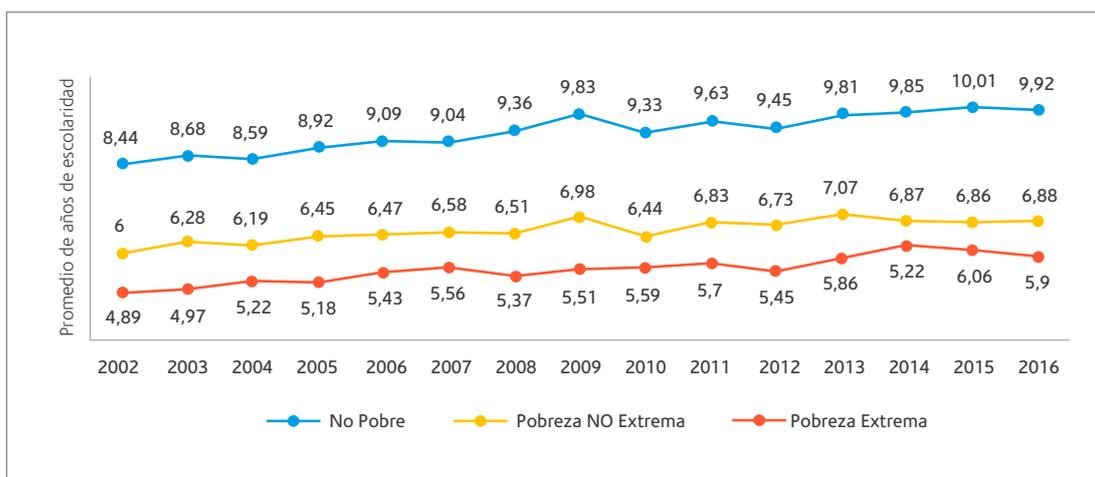
Gráfico 9. Promedio de años de escolaridad de la población de 15 años o más, por área de residencia



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DGEEC (2002-2016).

Estas inequidades en el acceso, permanencia y culminación de la trayectoria educativa, se manifiesta no solamente según áreas de residencia, sino también en función a los niveles socioeconómicos de la población, exponiendo diferencias en torno a 4 años de promedio de escolaridad entre poblaciones en condición de pobreza y no pobreza, respectivamente.

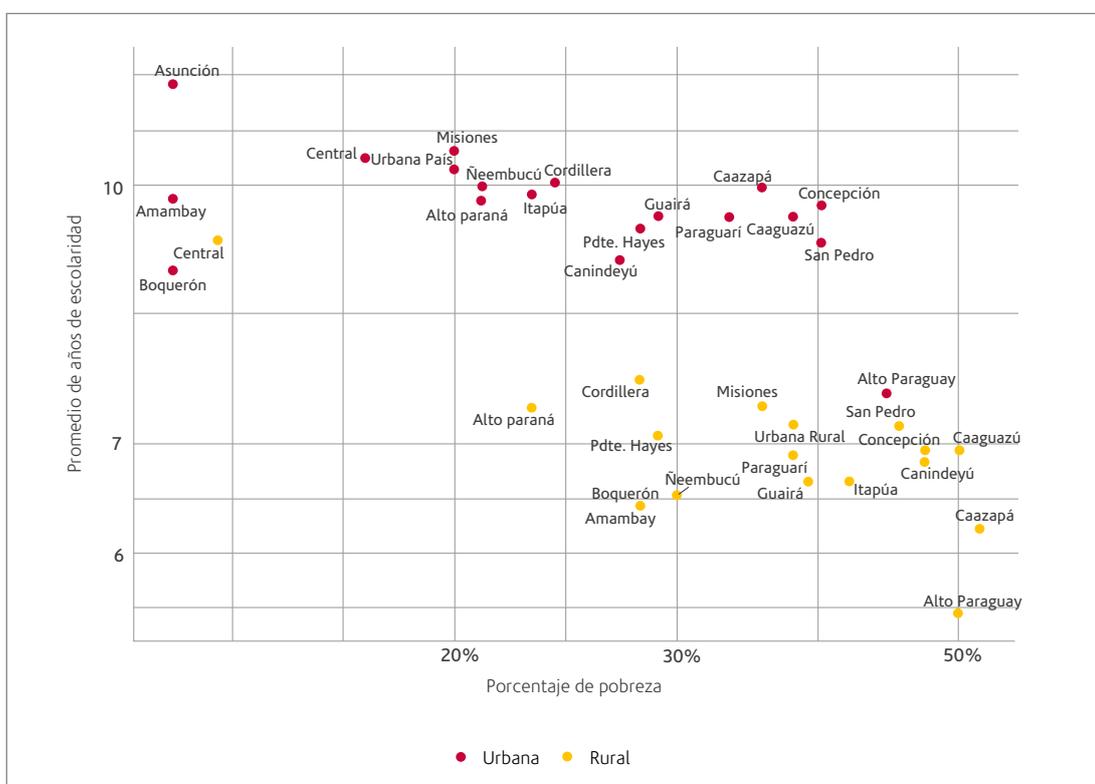
Gráfico 10. Promedio de años de escolaridad de la población de 15 años o más, por condición de pobreza



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DGEEC (2002-2016).

Como base de las informaciones anteriores, el gráfico siguiente expone la relación de la población por departamento, según área de residencia en función a los años de escolaridad (expresado por el promedio de años de estudio de esa población) y la incidencia de pobreza en la población.

Gráfico 11. Brecha población urbana/rural en función años de escolaridad y condición de pobreza



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DGEEC (2017).

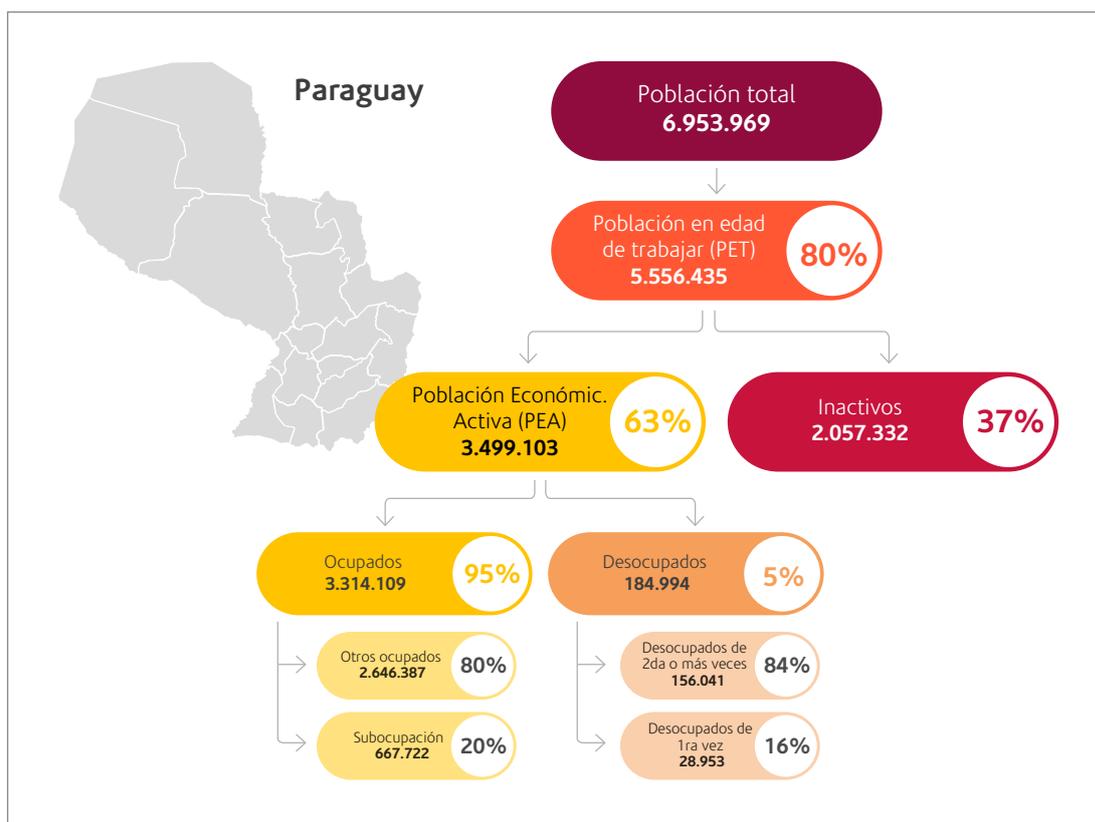
Con excepción del departamento Central donde la ruralidad es baja, se observa la brecha existente entre el nivel de escolarización de las poblaciones rurales y urbanas en todos los departamentos del país y la incidencia de la condición de pobreza para con la profundización de las diferencias.

## Mercado laboral

En el marco del presente estudio las informaciones sobre el mercado laboral, claves en la identificación de desajustes entre la oferta y la demanda de trabajo nos permiten la identificación de los grupos vulnerables, la incidencia demográfica sobre el mercado de trabajo así como sus perspectivas.

En términos generales a nivel nacional, la población en edad de trabajar representa el 80% de la población total, mientras la fuerza laboral o población económicamente activa (PEA) asciende al 63% de la población total. La tasa de ocupación plena en el mercado laboral ha dado cuenta de un crecimiento sostenido y gradual a lo largo de los últimos 10 años, pasando del 68% al 76% en el 2017 e implicando un incremento promedio anual de poco más de 70 mil personas.

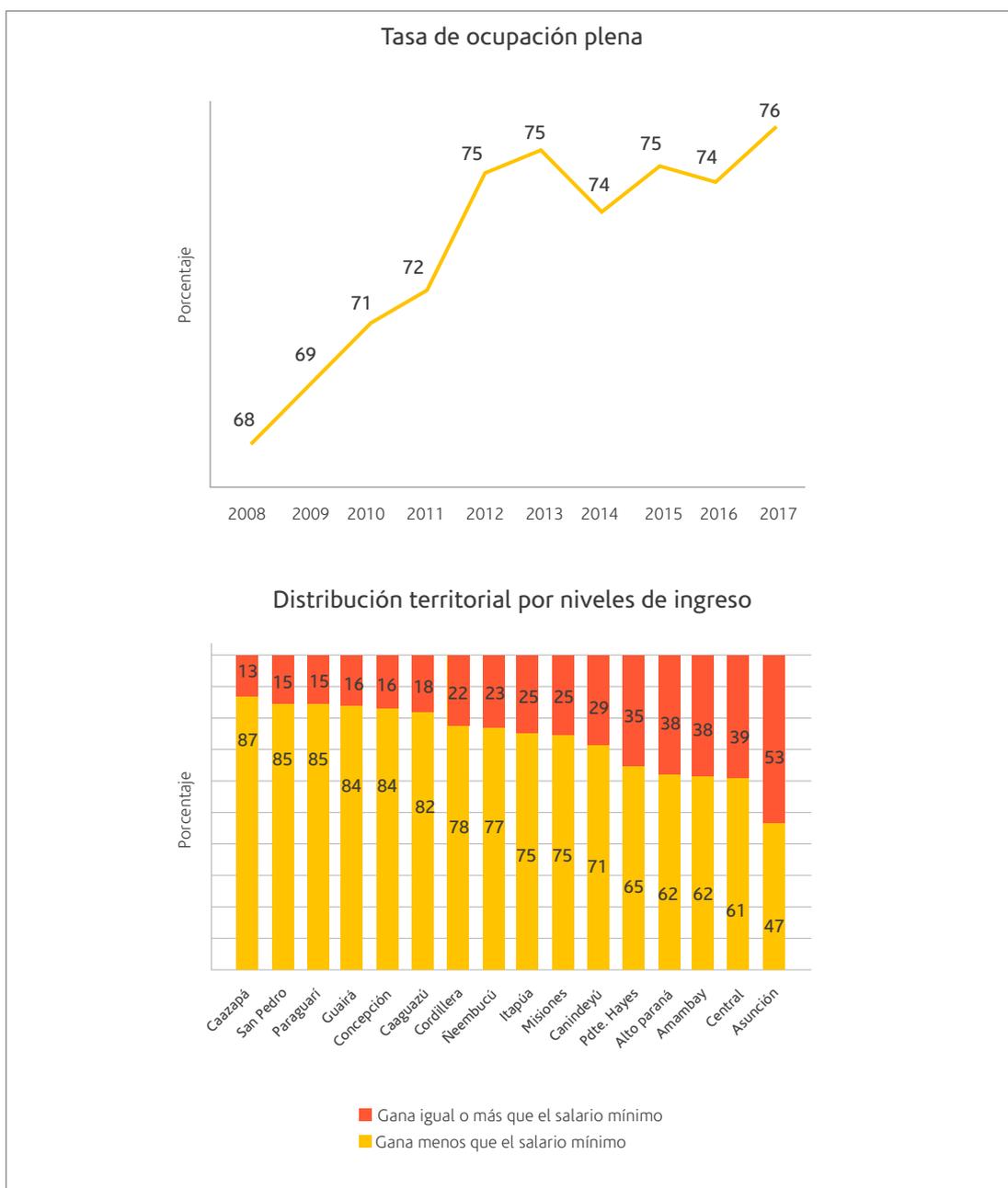
Gráfico 12. Estructura del mercado laboral paraguayo



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DGEEC (2017).

La participación de hombres y mujeres en la población ocupada es de 60% y 40% respectivamente. El 69% de la población ocupada gana en promedio menos que el salario mínimo legal, mientras que el 31% restante gana igual o más. La distribución por niveles de ingresos en función al salario mínimo, es bastante heterogénea a nivel departamental, con contextos como Caazapá donde un 87% de la población ocupada tiene ingresos por debajo del salario mínimo a Departamentos como Central y Amambay donde el 61% de la población ocupada tienen ingresos menores al salario mínimo.

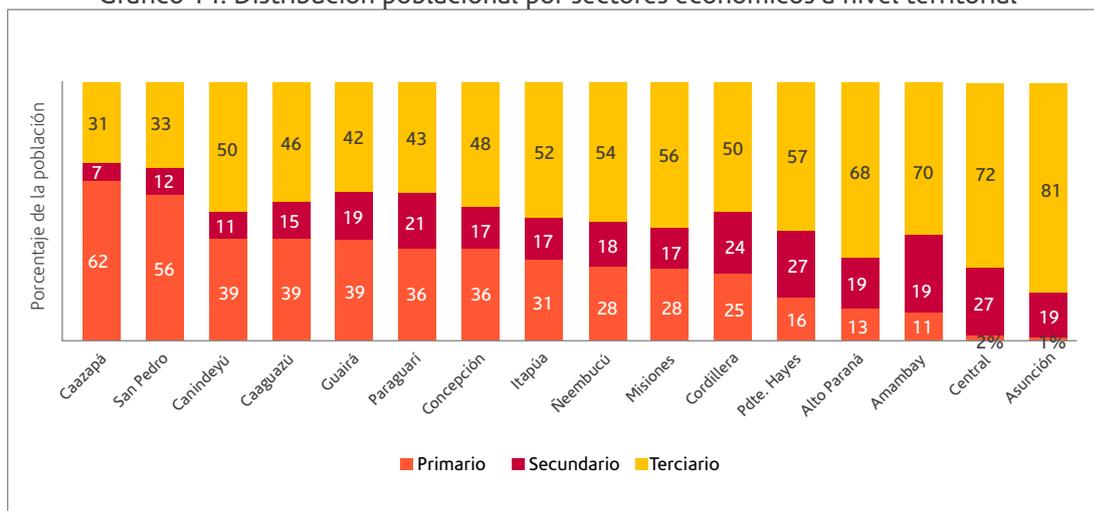
Gráfico 13. Tasa de ocupación plena y distribución territorial por niveles de ingreso



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DGEEC (2008-2017).

La gran diversidad de contextos económicos y productivos a nivel territorial, configuran una distribución heterogénea de la población a nivel departamental, según la estructura económica, la dinámica empresarial y los niveles de desarrollo. Departamentos como Caazapá, San Pedro, Canindeyú, Guairá, Paraguari, Caaguazú y Concepción, muestran alta incidencia del sector agrícola en las actividades de la población, con porcentajes superiores al 36% que alcanzan hasta el 62%; mientras que Asunción y departamentos como Central, Amambay, Alto Paraná, Presidente Hayes y Cordillera exponen tasas por debajo del 25% hasta llegar al 1% para el sector primario y en contrapartida los de mayor protagonismo del sector comercial y de servicios, llegando a niveles de entre 50% al 81% respectivamente.

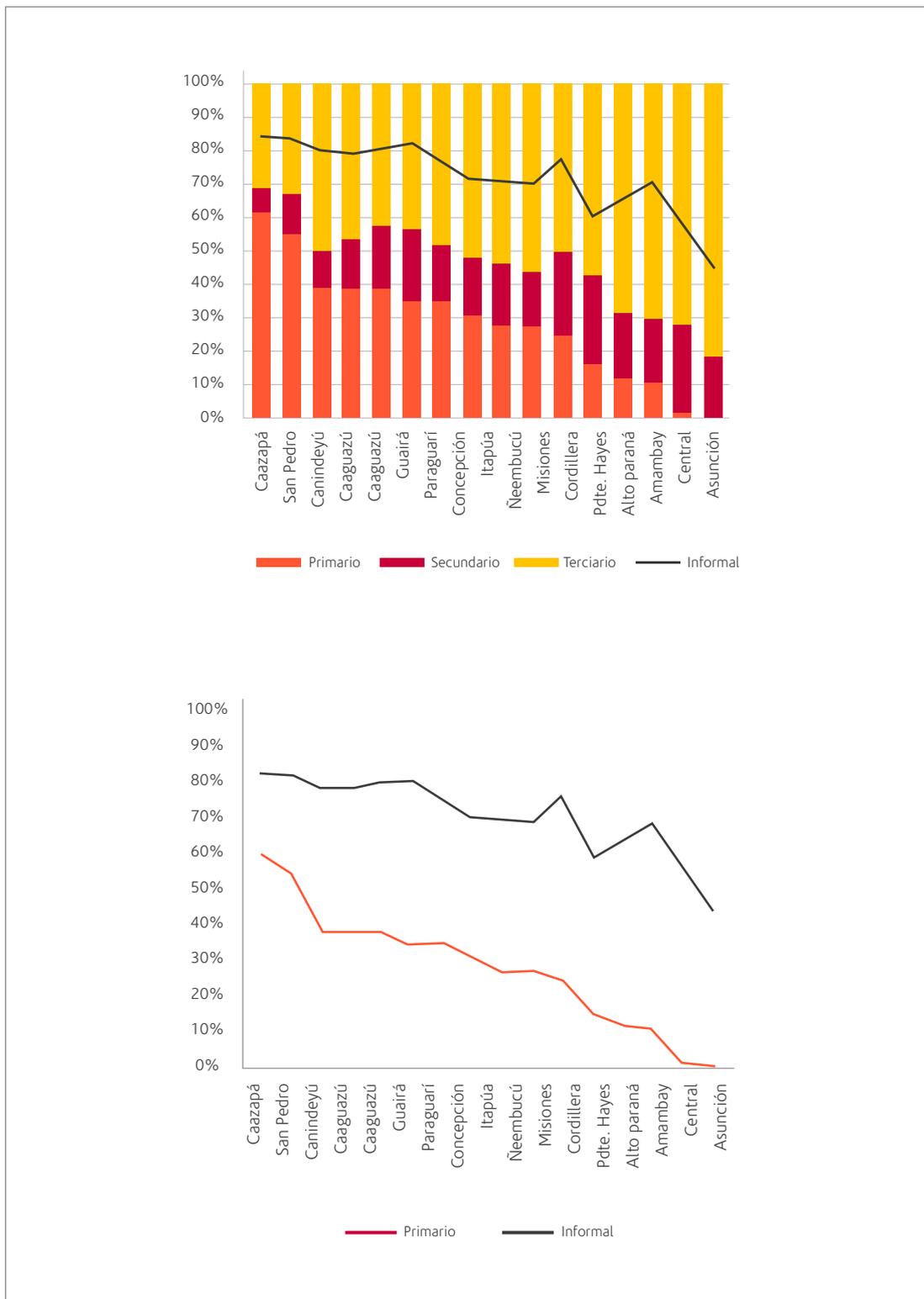
Gráfico 14. Distribución poblacional por sectores económicos a nivel territorial



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DGEEC (2017).

Según los datos EPHC del 2017, el sector primario ocupa al 20% de la fuerza laboral, de los cuales el 70% son hombres y 30% mujeres. Se caracteriza además por altos niveles de informalidad (93%), un promedio de ingresos por debajo del salario mínimo o valores equivalentes al 23% de este y niveles de escolaridad promedio de la población ocupada en el sector de 5,94 años. Entre las principales categorías laborales en el sector se encuentran el trabajador por cuenta propia en un 57%, el trabajador familiar no remunerado con un 26%, el empleado privado con un 14% y el empleador con un 3%.

Gráfico 15. Distribución poblacional por sectores económicos a nivel territorial y relación con los niveles de informalidad



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DGEEC (2017).

Por otra parte, el sector comercial y de servicios, que ha experimentado un gran crecimiento en los últimos años en la participación del PIB nacional, ocupa al 60% de toda la fuerza laboral nacional. En total más de 2 millones de personas se hallan vinculadas a este sector, donde un 46% en actividades de comercio, restaurantes y hoteles; 5% en transporte, almacenamiento y comunicación; 9% en finanzas, seguros e inmuebles y un 24% en servicios comunales, sociales y personales. La participación de hombres y mujeres por ramas económicas del sector es variable. La rama económica del comercio, restaurantes y hoteles da cuenta de un equilibrio relativo con un 52% de hombres y 48% de mujeres, mientras que la de transporte, almacenamiento y comunicaciones un 81% de hombres y 19% de mujeres; la rama de finanzas, seguros e inmuebles con un 61% de hombres y 39% de mujeres; y los servicios comunales, sociales y personales con un 37% de hombres y 63% de mujeres respectivamente.

A diferencia del sector primario, el sector comercial y de servicios se encuentra vinculado si bien a menores niveles de informalidad que los del sector primario, estos siguen siendo representativos y oscilan entre 67% para el sector de comercio, restaurante y hoteles; 46% en ramas de transporte, almacenamiento y comunicaciones; 45% de informalidad en ramas de finanzas, seguros e inmuebles y 54% en servicios comunales, sociales y personales. Los ingresos promedio oscilan en torno a Gs. 3.441.672, es decir, más de 1,6 veces el salario mínimo vigente; dando cuenta del mayor promedio de años de escolaridad de la población ocupada en el sector con 10,81 años.

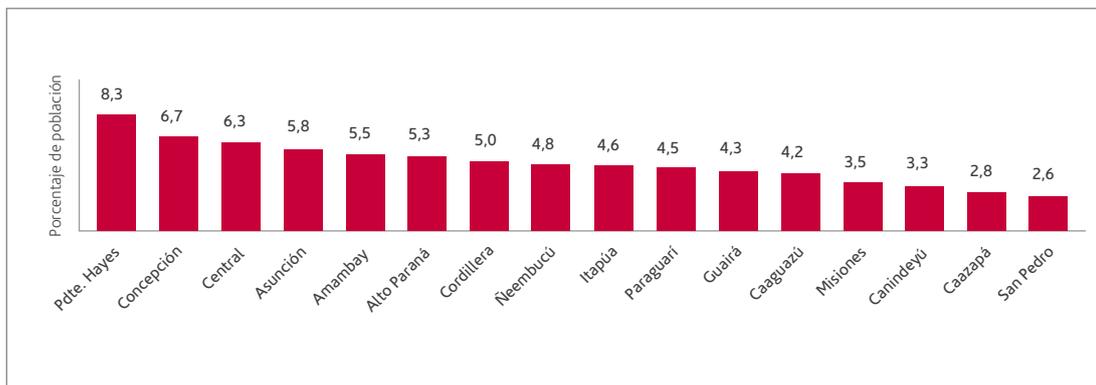
Por su parte el sector industrial que ocupa casi al 20% de la fuerza laboral, se haya distribuida a nivel territorial en forma más homogénea. Los departamentos con mayor ocupación poblacional en el sector es el departamento Central con 15,8%, seguido por Presidente Hayes con 15,5%, Cordillera 13,5% y entre los de menor Alto Paraguay 5,4%, San Pedro 6,3% y Caazapá con 3,3%, respectivamente. La participación de hombres es mayoritaria a las mujeres en contextos como los de la rama de construcción con un 99% de hombres y 1% de mujeres; electricidad, gas y agua con un 77% de hombres y 23% de mujeres e industrias manufactureras con un 71% de hombres y 29% de mujeres respectivamente. Las tasas de informalidad giran en torno al 59% en ramas manufactureras, 38% en electricidad, agua y gas y 78% en ramas de la construcción; promediando un total de 66% de informalidad en el sector. El ingreso promedio de la población ocupada en el sector industrial es de Gs. 2.739.132, es decir, 1,29 veces el salario mínimo vigente. El promedio de años de escolaridad de la población ocupada en el sector es de 9,18 años.

En general, la informalidad afecta igualmente en un 68% a hombres y mujeres ocupados. Sin embargo, esta presenta mayor incidencia en poblaciones de sectores rurales con un 82% ante un 60% de sectores urbanos. Así mismo, la afectación a poblaciones en condición de pobreza extrema asciende al 90%, pobreza no extrema 86% y 63% en poblaciones de condiciones de no pobreza. El promedio de años de escolaridad de la población afectada por la informalidad es de 8,25 años promedio mientras que la población en actividades formales es de 12,18 años de escolaridad.

La desocupación promedio mantiene bajos niveles, promediando en torno al 5% en los últimos 10 años, a pesar de la gran diversidad de realidades que van desde Departamentos como Presidente Hayes con un 8,3%, Concepción 6,7% y Central con 6,3%, hasta

departamentos como Canindeyú 3,3%, Caazapá 2,8% y San Pedro con la tasa más baja a nivel nacional del 2,6%, respectivamente. La desocupación muestra mayores índices en sectores urbanos con un 70,87% y 29,13% en sectores rurales. Está integrada en un 54% por hombres y 45% por mujeres respectivamente. La población desocupada de 15 a 29 años da cuenta de un promedio de 10,29 años de escolaridad, superior a los 9,08 años de escolaridad de la población desocupada de entre 30-64 años de edad.

Gráfico 16. Tasa de desocupación por departamento



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DGEEC (2017).

La población fuera de la fuerza de trabajo o inactiva en el 2017, asciende a nivel país al 37% de la población total, es decir, poco más de 2 millones de personas. Entre las principales razones de inactividad se encuentran aquellas vinculadas a las labores del hogar 37,9%; motivos familiares 15,2%; enfermedad 11,6%, vejez 11%, estudios 9,5%, entre otros.

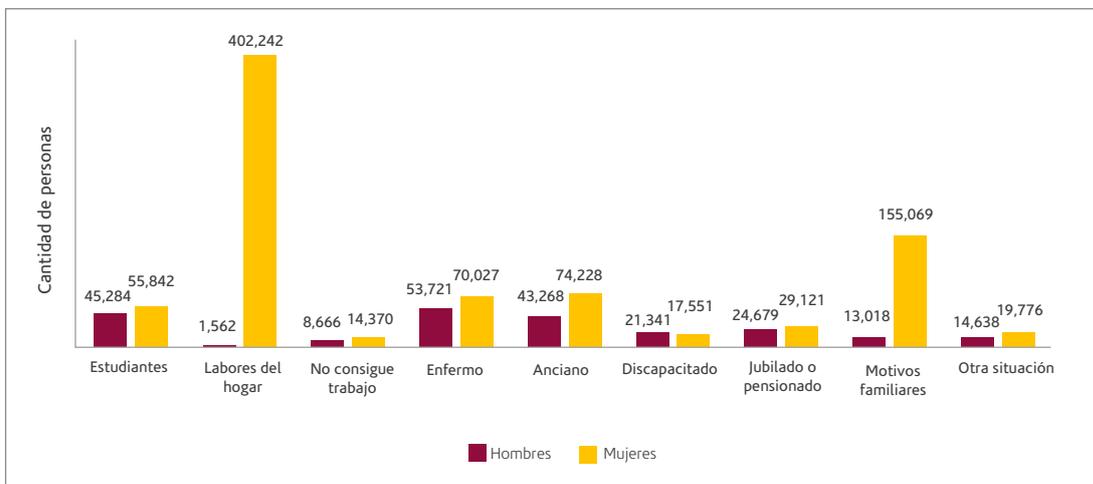
Gráfico 17. Porcentaje de la población por razones de inactividad para la población de 18 años en adelante, por departamento

Departamento	Estudiante	Labores del hogar	No consigue trabajo	Enfermo	Anciano	Discapacitado	Jubilado	Motivos familiares	Otra situación
Asunción	12,7%	25,5%	2,3%	9,6%	14,2%	2,3%	16,9%	12,6%	3,8%
Concepción	4,3%	47,8%	2,2%	12,3%	11,2%	4,1%	4,8%	12,3%	1,1%
San Pedro	4,7%	49,9%	2,6%	15,1%	8,2%	4,2%	2,0%	11,7%	1,5%
Cordillera	7,9%	32,6%	2,9%	13,8%	16,7%	4,4%	3,7%	14,3%	3,8%
Guairá	8,1%	39,3%	2,7%	10,7%	13,8%	4,1%	6,5%	11,8%	3,0%
Caaguazú	7,4%	46,7%	2,7%	11,5%	11,1%	4,0%	2,4%	13,1%	1,3%
Caazapá	7,8%	42,6%	2,8%	13,1%	13,8%	3,8%	2,4%	8,7%	5,0%
Itapúa	7,7%	39,6%	1,6%	11,4%	9,6%	5,0%	3,1%	18,9%	3,0%
Misiones	10,7%	32,9%	1,1%	13,5%	13,2%	5,6%	7,4%	12,2%	3,3%
Paraguari	3,1%	37,4%	2,4%	15,1%	18,5%	5,3%	2,4%	0,0%	2,4%
Alto Paraná	8,9%	30,0%	3,3%	11,0%	5,9%	1,8%	2,9%	31,5%	4,7%
Central	13,5%	36,8%	1,1%	11,2%	10,6%	3,7%	5,2%	14,5%	3,4%
Ñeembucú	8,0%	35,2%	3,2%	11,4%	18,2%	4,9%	9,1%	8,2%	1,8%
Amambay	12,5%	46,6%	1,4%	7,4%	10,0%	4,0%	2,6%	12,9%	2,6%
Canindeyú	4,7%	56,2%	4,4%	12,5%	3,6%	3,6%	0,6%	10,8%	3,6%
Pdte. Hayes	3,0%	44,0%	3,4%	9,2%	14,0%	0,9%	1,5%	16,8%	7,2%
<b>Total</b>	<b>9,5%</b>	<b>37,9%</b>	<b>2,2%</b>	<b>11,6%</b>	<b>11,0%</b>	<b>3,7%</b>	<b>5,1%</b>	<b>15,2%</b>	<b>3,2%</b>
<b>Rango %</b>	<b>1,0%</b>	<b>5,0%</b>	<b>10,0%</b>	<b>15,0%</b>	<b>25,0%</b>	<b>35,0%</b>	<b>45,0%</b>	<b>53,0%</b>	<b>60,0%</b>
	Menor incidencia			Mayor incidencia					

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DGEEC (2017).

La población inactiva de 18 años en adelante, está integrada en un 79% por mujeres y 21% por hombres respectivamente. Mostrando igualdad en la distribución en las razones de inactividad excepto en aquellas vinculadas a las labores del hogar y motivos familiares respectivamente.

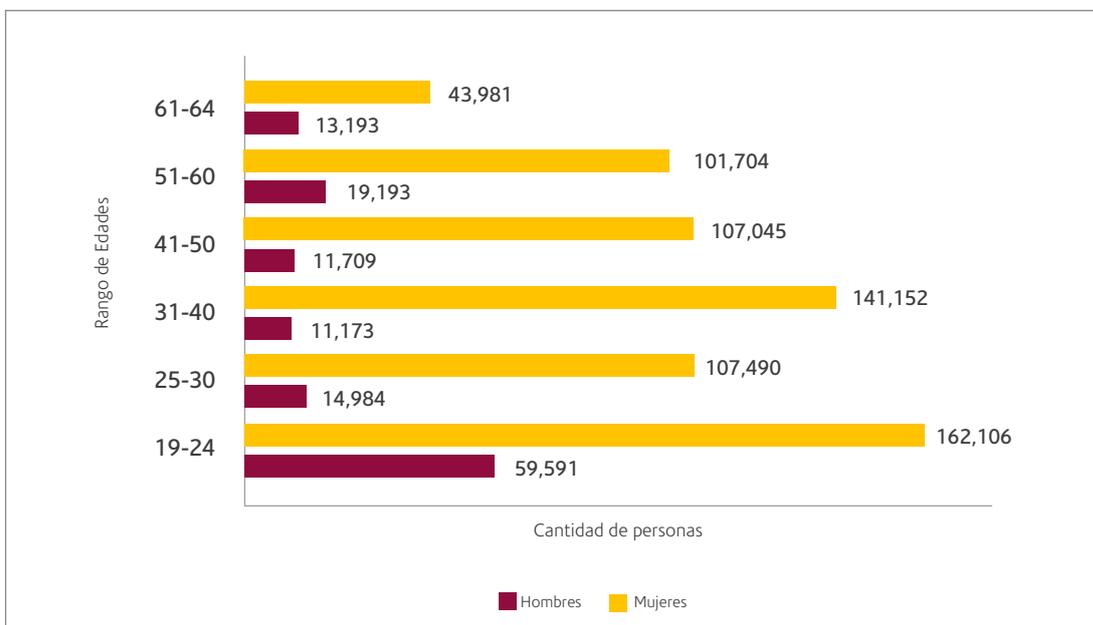
Gráfico 18. Cantidad de personas según sexo y razones en condiciones de inactividad



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DGEEC (2017).

La distribución por edades de la población inactiva a nivel nacional, da cuenta que el 58% de los hombres inactivos son jóvenes y adolescentes menores entre 19 y 30 años; y el 43% mayores de 31 años. Las mujeres por su parte el 40% son menores de 30 años y casi el 60% entre las edades de 31 a 64 años de edad.

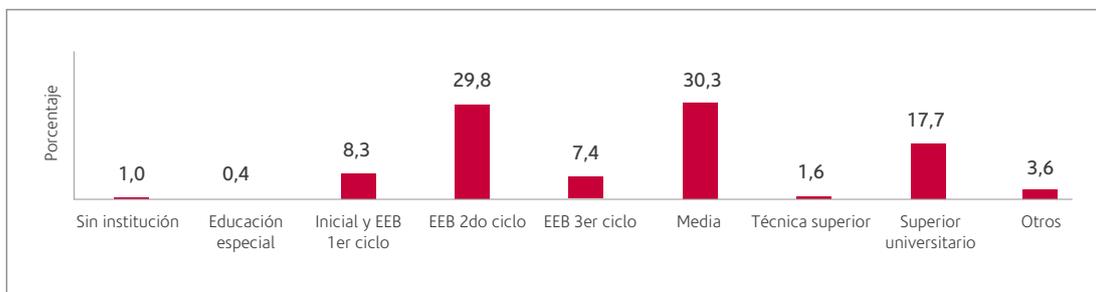
Gráfico 19. Cantidad de personas según sexo y rango etáreo en condición de inactividad



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DGEEC (2017).

El 40% de la población inactiva, no ha logrado terminar el 2do ciclo de la EEB, es decir, los primeros 6 años de escolaridad. Mientras que un poco más del 19% de toda esa población ha alcanzado niveles máximos de técnico superiores o superiores universitarios.

**Gráfico 20. Porcentaje del nivel máximo alcanzado para la población de 19 a 64 años en condición de inactividad**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la DGEEC (2017).

El 72% de la población inactiva se encuentra en condiciones económicas de no pobreza. Mientras que más de 270 mil personas que representan el 24% del total en situación de pobreza no extrema y más de 43 mil, es decir el 4% del total en condiciones de pobreza extrema respectivamente.

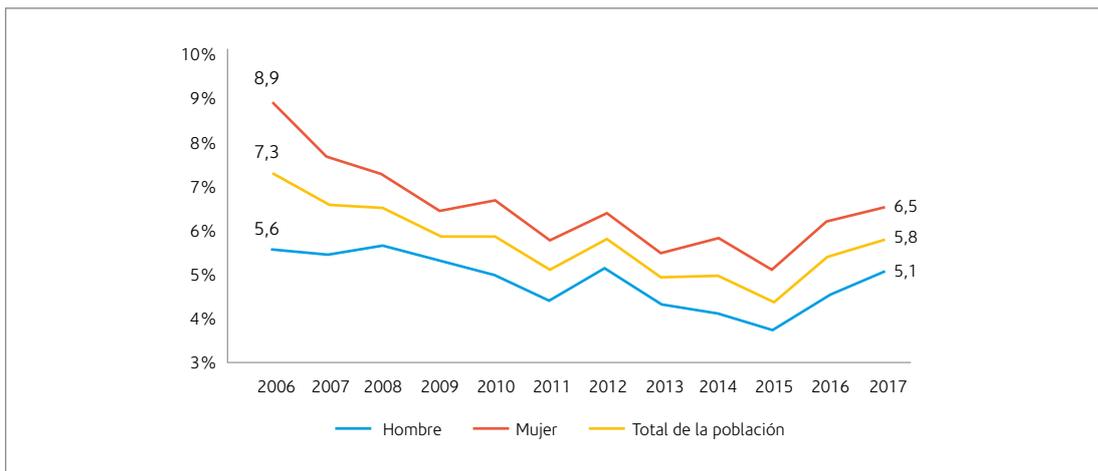
### 3.1.2 INDICADORES EDUCATIVOS

En esta sección se exponen los datos e indicadores educativos más relevantes y actualizados, de acceso, permanencia y aprendizajes, como elementos fundamentales de la estructura y la calidad del sistema educativo.

En tal sentido y como mencionamos en el capítulo 2 el sistema educativo nacional está regulado por la Ley N° 1.264/1998 “General de Educación” y por la Ley N° 5.749/2017 “Que establece la Carta Orgánica del Ministerio de Educación y Ciencias”, con base en los cuales se estructura en tres niveles, Educación Inicial (EI) y la Educación Escolar Básica (EEB), 1° y 2° Ciclo; el segundo nivel, la Educación Escolar Básica (EEB), 3° Ciclo y la Educación Media (EM); y el tercer nivel corresponde a la Educación Superior (ES).

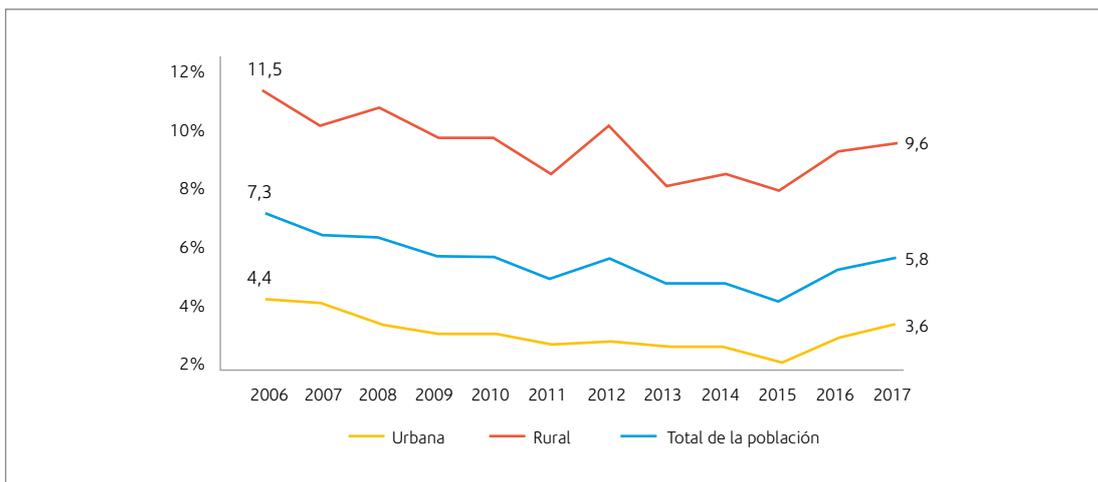
La tasa de analfabetismo de la población de 15 años o más a nivel nacional, se encuentra en torno al 5,8% de la población total. Si bien a lo largo de los años ha mostrado una tendencia decreciente, en los últimos periodos registra un crecimiento. En forma desagregada, el indicador permite identificar la brecha existente entre la población por área de residencia y sexo, con un margen de diferencia de entre 1,5 y 6 puntos porcentuales.

Gráfico 21. Tasa de analfabetismo de la población de 15 años o más, por sexo



Fuente: Observatorio Educativo Ciudadano (2006-2017)

Gráfico 22. Tasa de analfabetismo de la población de 15 años o más, por área de residencia



Fuente: Observatorio Educativo Ciudadano. (2006-2017)

La escolarización del sistema se encuentra en un proceso de expansión, donde el Preescolar, la Educación Escolar Básica y la Educación Media siguen pendientes de universalización.

Si bien la matrícula de Educación Media se ha incrementado en el período 2006-2014 en los últimos 2 años (2015-2016) ha dado cuenta de un leve decrecimiento, consecuencia de la reducción de la matrícula en Preescolar y la Educación Básica (JPLE 2019).

Cuadro 12. Evolución de la matrícula de Educación Inicial, EEB y EM

Año	Pre Jardín	Jardín	Preescolar	EEB 1° y 2° ciclo	EEB 3° ciclo	Educación Media
2006	4.572	26.235	119.128	913.056	317.130	210.623
2007	3.131	27.493	119.036	893.013	314.926	215.297
2008	3.624	32.036	123.152	871.261	318.852	222.379
2009	3.817	34.192	118.381	850.573	321.538	225.910
2010	3.834	34.099	119.372	833.487	329.282	229.071
2011	4.255	31.024	115.811	814.651	334.172	242.228
2012	5.265	32.895	112.873	802.541	330.397	248.599
2013	5.511	36.090	111.327	790.966	320.825	254.189
2014	7.913	47.577	100.503	772.345	314.758	256.308
2015	11.104	56.174	100.302	727.319	309.967	252.686
2016	11.033	53.028	101.706	715.140	312.755	251.113
Variación 2006-2016	<b>141%</b>	<b>102%</b>	<b>-15%</b>	<b>-22%</b>	<b>-1%</b>	<b>19%</b>

Fuente: Observatorio Educativo Ciudadano (2006-2016)

Cuadro 13. Evolución de la Tasa Bruta y Tasa Neta de Escolarización

Año	Pre Jardín		Jardín		Preescolar		EEB 1° y 2° ciclo		EEB 3° ciclo		Educación Media	
	Tasa Bruta	Tasa Neta	Tasa Bruta	Tasa Neta	Tasa Bruta	Tasa Neta	Tasa Bruta	Tasa Neta	Tasa Bruta	Tasa Neta	Tasa Bruta	Tasa Neta
2006	3%	2%	19%	16%	87%	70%	112%	95%	79%	56%	54%	39%
2007	2%	2%	20%	17%	87%	71%	109%	93%	78%	57%	55%	41%
2008	3%	2%	23%	18%	90%	75%	106%	91%	78%	58%	56%	43%
2009	3%	2%	25%	19%	87%	73%	104%	89%	79%	60%	57%	44%
2010	3%	2%	25%	19%	87%	73%	102%	87%	80%	62%	57%	45%
2011	3%	3%	23%	20%	84%	72%	100%	86%	81%	62%	60%	47%
2012	4%	3%	24%	20%	82%	69%	98%	85%	81%	61%	62%	47%
2013	4%	3%	26%	23%	81%	68%	96%	84%	78%	59%	63%	48%
2014	6%	5%	34%	29%	73%	62%	94%	82%	77%	59%	63%	48%
2015	8%	6%	40%	33%	72%	60%	88%	77%	76%	58%	62%	46%
2016	8%	7%	38%	37%	73%	59%	86%	75%	76%	60%	62%	50%
Variación 2006-2016	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>19%</b>	<b>21%</b>	<b>-14%</b>	<b>-11%</b>	<b>-25%</b>	<b>-20%</b>	<b>-2%</b>	<b>3%</b>	<b>8%</b>	<b>11%</b>

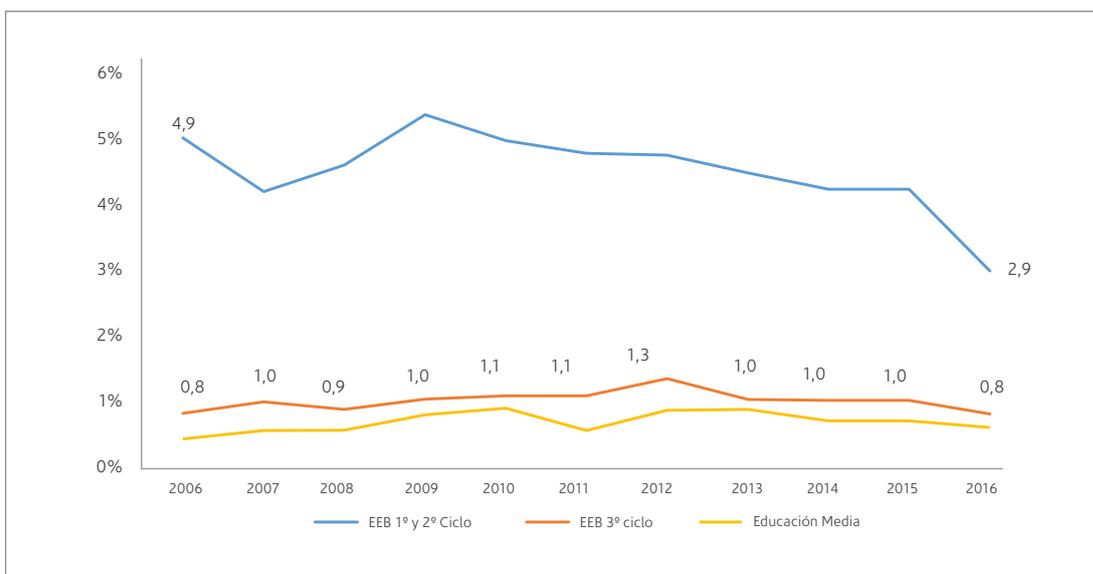
Fuente: Observatorio Educativo Ciudadano (2006-2016)

Las tasas de escolarización bruta y neta reflejan incrementos importantes en el Pre Jardín y Jardín y de decrecimiento en el Preescolar y en la EEB, 1º y 2º ciclo. En el 3º ciclo de la EEB y en la Educación Media, si bien se observan mejoras en la tasa neta de escolarización de 3 y 11 puntos respectivamente en el periodo 2006-2016, es importante señalar que la tasa bruta de escolarización del 3º ciclo de la EEB presenta una tendencia de decrecimiento desde el 2013. Este decrecimiento empieza a incidir en la Educación Media a partir del 2015 (JPLE, 2019).

La repitencia es una de las principales manifestaciones perceptibles de la inadecuación de los sistemas escolares contemporáneos. Donde la pobreza y las condiciones de ruralidad que inciden en las políticas públicas manifiestan mayor impacto en las poblaciones de alumnos provenientes de sectores menos favorecidos. (JPLE, 2019)

La repitencia es también considerada una fuente de ineficiencia en la utilización de los recursos asignados al sector de la educación. Un estudiante que repite tiene mayores probabilidades de abandonar el sistema educativo, sumado a lo expuesto: “La repetición es uno de los factores que tiene una relación negativa de mayor magnitud con el rendimiento” (UNESCO, 2015).

Gráfico 23. Tasa de repitencia escolar

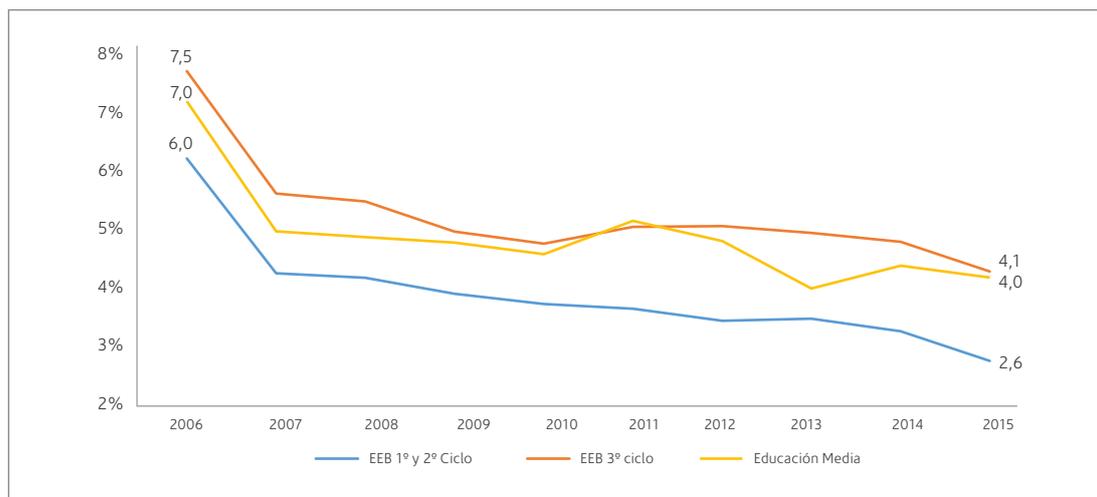


Fuente: Observatorio Educativo Ciudadano (2006-2016).

Los porcentajes más importantes de repitencia corresponden al primer y segundo ciclo de la EEB, si bien expone una tendencia decreciente en los últimos años aún se sostiene a tasas considerablemente elevadas.

Por su parte, la deserción escolar, es considerada como el ulterior eslabón del fracaso escolar, si bien ha decrecido en todos los niveles educativos sigue siendo elevada especialmente en la EEB, tercer ciclo y en la EM.

Gráfico 24. Tasa de deserción por niveles



Fuente: Observatorio Educativo Ciudadano (2006-2015)

Cuadro 14. Educación Media. Porcentaje de desertores por sector, zona, sexo, según departamento

Departamento	Sector			Zona		Sexo		Total
	Oficial	Privado	Priv. Subv.	Urbana	Rural	Hombres	Mujeres	
Asunción	4,1	-	-	2,8	-	3,2	2,5	2,8
Concepción	6,0	2,2	4,8	5,7	5,9	6,8	4,7	5,7
San Pedro	5,2	1,9	2,1	3,8	5,7	5,5	4,7	5,0
Cordillera	3,7	2,4	1,5	2,8	4,9	4,5	2,7	3,6
Guairá	4,9	-	1,3	3,7	5,4	4,7	3,9	4,3
Caaguazú	5,4	0,4	1,3	4,8	5,1	5,7	4,1	4,9
Caazapá	6,3	0,0	7,6	5,4	6,7	6,8	5,8	6,3
Itapúa	5,3	1,1	2,0	4,5	4,8	5,4	3,8	4,6
Misiones	4,6	0,0	0,6	3,7	5,0	4,9	3,3	4,1
Paraguarí	5,4	2,6	0,3	4,1	5,8	5,7	4,	4,9
Alto Paraná	5,2	2,1	1,1	3,9	6,2	5,1	3,6	4,3
Central	3,5	1,4	0,9	2,8	4,1	3,3	2,5	2,9
Ñeembucú	4,9	-	1,2	3,4	6,3	4,6	3,5	4,0
Amambay	7,8	0,7	0,0	5,9	15,8	7,5	5,7	6,6
Canindeyú	6,5	4,7	3,7	5,1	7,3	6,9	5,6	6,3
Presidente Hayes	7,8	2,0	3,4	5,9	6,2	6,9	5,2	6,1
Boquerón	-	-	6,7	3,9	-	-	4,2	5,6
Alto Paraguay	0,8	-	3,2	1,1	1,4	1,5	0,9	1,2
<b>Total</b>	<b>4,8</b>	<b>1,3</b>	<b>2,0</b>	<b>3,5</b>	<b>5,6</b>	<b>4,7</b>	<b>3,4</b>	<b>4,0</b>

Fuente: Observatorio Educativo Ciudadano, (2018)

Cuadro 15. Educación Media. Cantidad y porcentaje de Desertores por curso, según Departamento.

Departamento	1er. Curso		2do. Curso		3er. Curso		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Asunción	459	4,1	271	2,6	164	1,6	894	2,8
Concepción	281	7,7	172	5,7	83	3,1	536	5,7
San Pedro	386	6,5	256	5,0	146	3,2	788	5,0
Cordillera	195	4,4	127	3,4	105	2,8	427	3,6
Guairá	148	5,5	104	4,3	67	2,9	319	4,3
Caaguazú	476	6,7	307	4,8	184	3,0	970	4,9
Caazapá	199	8,3	116	6,0	69	3,9	384	6,3
Itapúa	390	6,2	216	4,3	121	2,7	727	4,6
Misiones	120	6,4	64	3,8	30	1,8	214	4,1
Paraguarí	243	6,9	151	4,7	84	2,8	478	4,9
Alto Paraná	579	5,2	397	4,2	279	3,2	1.255	4,3
Central	1.024	3,9	621	2,6	432	2,0	2.077	2,9
Ñeembucú	66	6,3	35	3,6	19	1,9	120	4,0
Amambay	142	8,4	92	6,2	51	4,3	285	6,6
Canindeyú	193	8,0	113	5,4	89	4,9	395	6,3
Presidente Hayes	115	8,4	50	4,6	48	4,5	213	6,1
Boquerón	46	7,8	21	4,5	16	3,7	83	5,6
Alto Paraguay	4	2,4	1	0,7	0	0,0	5	1,2
<b>Total</b>	<b>5.069</b>	<b>5,4</b>	<b>3.114</b>	<b>3,8</b>	<b>1.987</b>	<b>2,6</b>	<b>10.170</b>	<b>4,0</b>

Fuente: Observatorio Educativo Ciudadano (2018)

Los altos niveles de deserción y la tasa de egreso, exponen fehacientemente la dinámica de la eficiencia interna del sistema educativo nacional y la magnitud y evolución del desgranamiento. Si bien, las tasas de egreso de 9 y 12 años de edad exponen mejoras significativas, las mismas siguen manteniendo tasas muy elevadas, dando cuenta de la magnitud del desafío.

Cuadro 16. Tasa de egreso 9 y 12 años de escolaridad (2010-2018) / (2006-2018).

Departamento	9 AÑOS			12 AÑOS		
	Urbana	Rural	Total	Urbana	Rural	Total
Asunción	80%	0%	<b>79,6%</b>	72,7%	0%	<b>72,7%</b>
Concepción	84%	45%	<b>58,4%</b>	55,8%	28,0%	<b>37,7%</b>
San Pedro	82%	48%	<b>54,9%</b>	76,9%	26,1%	<b>34,7%</b>
Cordillera	108%	52%	<b>73,0%</b>	84,5%	29,4%	<b>48,9%</b>
Guairá	86%	38%	<b>54,3%</b>	80,9%	21,3%	<b>41,3%</b>
Caaguazú	85%	46%	<b>58,9%</b>	68,7%	26,9%	<b>39,7%</b>
Caazapá	78%	46%	<b>50,9%</b>	59,7%	30,1%	<b>34,9%</b>
Itapúa	83%	32%	<b>49,1%</b>	56,5%	15,4%	<b>29,1%</b>
Misiones	79%	54%	<b>68,3%</b>	57,9%	33,9%	<b>47,2%</b>
Paraguarí	103%	52%	<b>67,7%</b>	92,5%	31,5%	<b>49,1%</b>
Alto Paraná	66%	41%	<b>57,9%</b>	49,4%	22,8%	<b>40,2%</b>
Central	80%	57%	<b>76,4%</b>	63,1%	26,8%	<b>56,9%</b>
Ñeembucú	106%	38%	<b>75,5%</b>	72,3%	22,1%	<b>48,2%</b>
Amambay	73%	15%	<b>47,8%</b>	50,5%	10,3%	<b>34,1%</b>
Canindeyú	74%	41%	<b>49,7%</b>	54,2%	24,6%	<b>31,5%</b>
Presidente Hayes	67%	36%	<b>45,3%</b>	41,2%	22,5%	<b>28,8%</b>
Boquerón	100%	28%	<b>42,5%</b>	75,0%	15,2%	<b>27,1%</b>
Alto Paraguay	56%	21%	<b>35,2%</b>	39,7%	15,1%	<b>23,7%</b>
<b>Total</b>	<b>80%</b>	<b>43%</b>	<b>62,6%</b>	<b>63,0%</b>	<b>24,5%</b>	<b>44,5%</b>

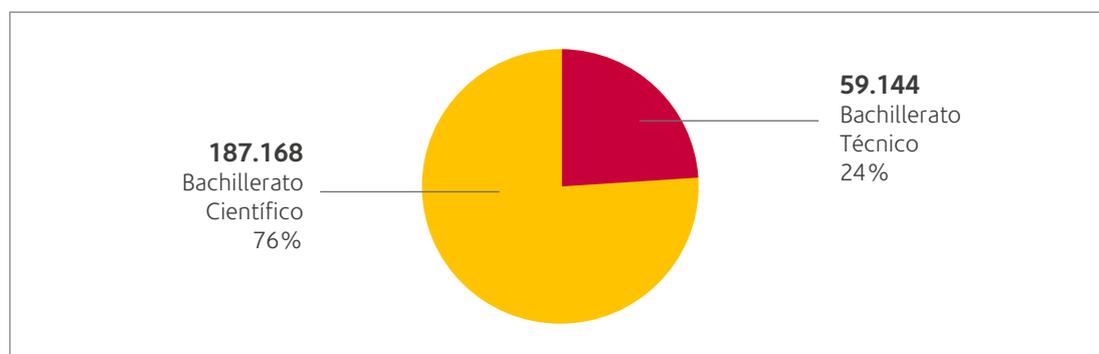
Fuente: Datos provistos para este estudio por la DGPE, MEC (2019).

En zonas rurales, este indicador se reduce a 39%, mientras que, en zonas urbanas, más del 78% de los estudiantes llegan a terminar 9 años de escolaridad, evidenciando la brecha significativa a favor de los que residen en zonas urbanas. En síntesis, alrededor del 41,7% de los estudiantes de la cohorte en estudio, no terminan 9 años de escolaridad. (JPLE 2019)

### 3.1.3 OFERTAS DE SERVICIOS EDUCATIVOS PARA LA EFTP

La ineficiencia y la baja calidad de la educación EEB, sumado a los factores socioeconómicos, impactan negativamente en las posibilidades de aumento de la matrícula generando retrasos en la universalización del acceso. Al respecto, la matrícula de la educación media en el 2019 conforme a datos del Mapa Escolar del Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) fue de 251.824, de los cuales el 23,6% (59.460) corresponde al bachillerato técnico. Del total de alumnos matriculados en la educación técnica 43.637 lo están en instituciones educativas de gestión oficial, sector financiado por el Estado a través del MEC.

Gráfico 25. Matrícula de la Educación Media por Modalidad



Fuente: Elaboración propia en base a datos del MEC (2019).

A los efectos del análisis de los datos de las ofertas disponibles de educación y formación técnico profesional, se han agrupado a las mismas conforme a la estructura de familias profesionales, reconocidas por los Ministerios de Educación y Ciencias y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

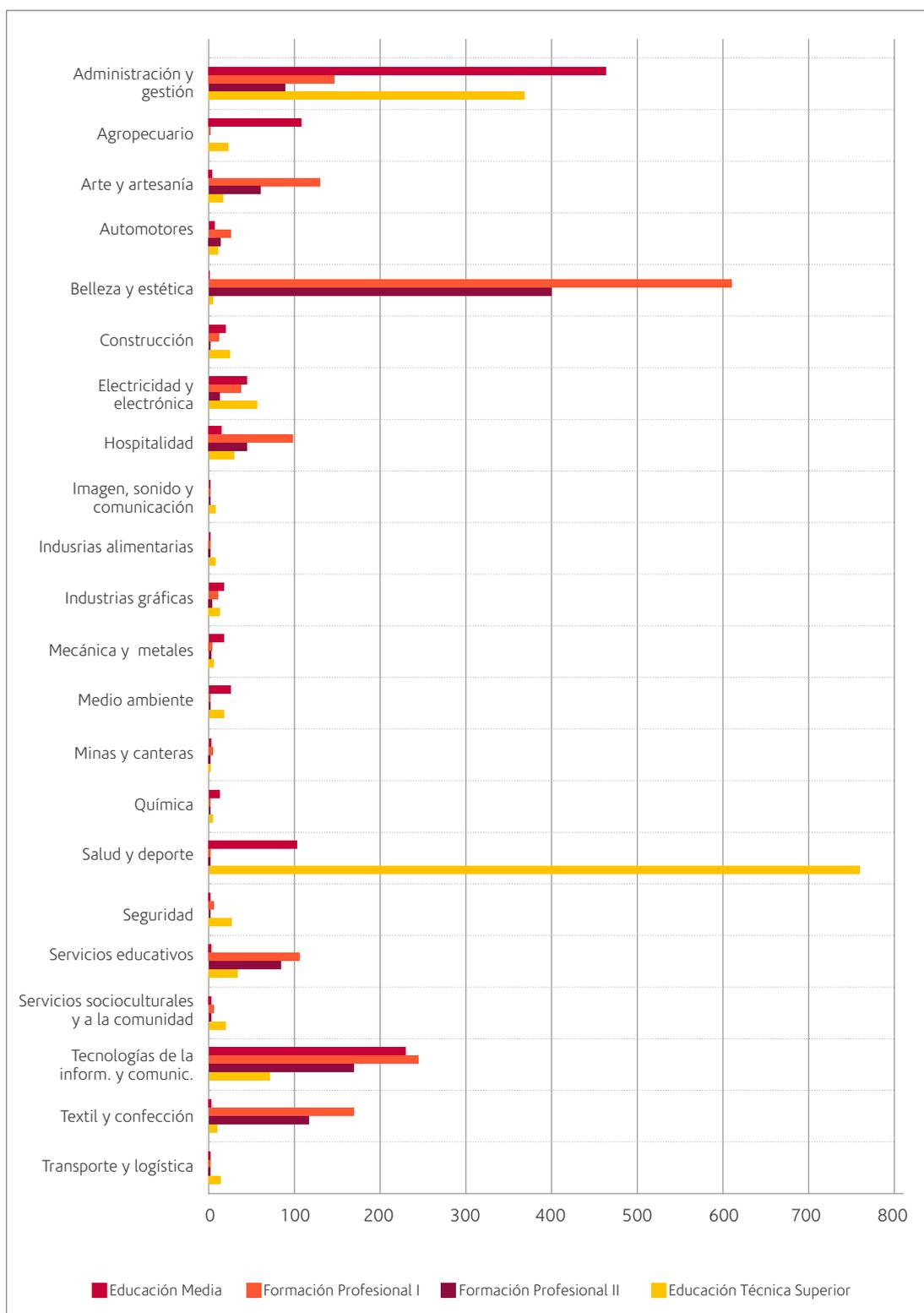
Así también, fueron analizados conforme a su distribución en los departamentos geográficos del país y por zonas de procedencia urbana y rural.

En general, la distribución de las ofertas, demuestran cierta polarización puntual en algunas familias profesionales, dependiendo de las modalidades y orientadas principalmente al sector servicios, que pueden estar fundamentadas o no, considerando diferentes aspectos.

Por un lado, analizando la baja industrialización del país, pueden estar relacionados directamente a necesidades del mercado laboral.

Sin embargo, se debe considerar por otro lado, la alta inversión que se precisa para la apertura de ofertas del sector industrial, lo que lleva a los implementadores de políticas educativas, a dar apertura a ofertas de formación técnica que requieren menor costo de implementación, dadas las limitaciones de recursos.

Gráfico 26. Distribución de ofertas formativas por familias profesionales y niveles/modalidades de educación.



Fuente: Elaboración propia en base a datos abiertos de la Educación Media, datos preliminares de la Dirección de Educación Profesional y de los Institutos Técnicos Superiores del Ministerio de Educación y Ciencias (2018).

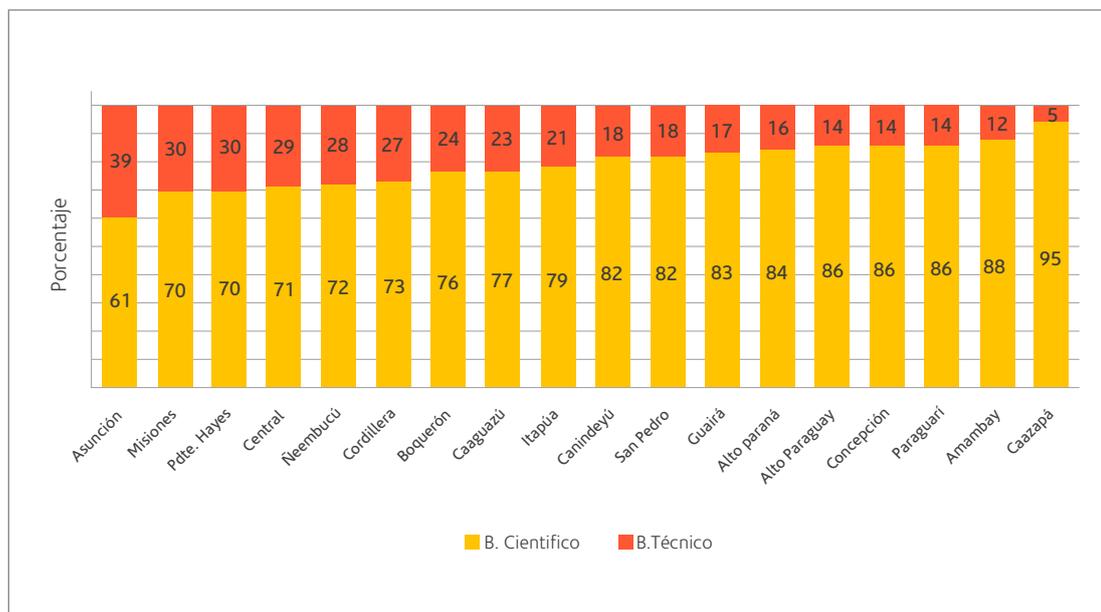
En el gráfico 26, se puede observar que las familias profesionales de Administración y Gestión, Belleza y Estética, Salud y Deporte y Tecnologías de Información y Comunicación, son las que atomizan las mayores ofertas de educación técnica, formación profesional de personas jóvenes y adultas y de técnicos superiores.

Así, en la familia profesional de Administración y Gestión, la mayor cantidad de ofertas educativas están en la educación media técnica; de Belleza y Estética, en la formación profesional de personas jóvenes y adultas; de Salud y Deporte, en las ofertas de los técnicos superiores y de Tecnologías de Información y Comunicación, se tiene una concentración en todas las ofertas (media técnica, educación permanente y técnico superior).

En cuanto a los datos abiertos del Ministerio de Educación y Ciencias, que se encuentran disponibles para el Bachillerato Técnico, se pueden realizar algunas precisiones y detallar características de las ofertas existentes para el referido nivel educativo.

El mayor número de instituciones de educación media, con ofertas de Bachillerato Técnico, se encuentran localizadas en la capital y en los departamentos Central, Alto Paraná, Caaguazú e Itapúa, considerados departamentos que registran las mayores urbanizaciones del país. Según Servín y Masi (2017) en su investigación "Territorios y Empresas", estos departamentos y la capital del país, se caracterizan por poseer mercados de trabajo más especializados y es donde se ubican empresas industriales y de servicios más complejos, por lo que demandan mano de obra calificada, inclusive de otras zonas territoriales.

Gráfico 27. Poceraje Matrícula de la educación media por modalidad y departamento geográfico.



Fuente: Elaboración propia en base a datos abiertos del Ministerio de Educación y Ciencias (2018).

Los datos procesados del año 2018 muestran un total de 246.312 matriculados en la educación media. De este total, los departamentos geográficos con mayor cantidad de jóvenes que se encuentran estudiando en un bachillerato son los de Central con 69.773 matriculados, Alto Paraná 29.195, Caaguazú 19.897, Itapúa 16.500, además de Asunción con 27.789 inscriptos en instituciones educativas de nivel medio.

Por otro lado, el 72% de los matriculados se encuentran desarrollando sus estudios en instituciones educativas de gestión oficial y el resto distribuidos en instituciones con gestión privada o privada subvencionada.

Así también, considerando las modalidades del nivel medio, se tiene que la matrícula del Bachillerato Técnico alcanza a 59.144 jóvenes y el Bachillerato Científico a 187.168 jóvenes. Esto significa que, del total de matriculados en la educación media, solo el 24% tiene acceso a una oferta de educación media técnica. Los departamentos geográficos que albergan a la mayoría de los jóvenes en las diferentes ofertas de los bachilleratos técnicos son los de Central con 20.151 matriculados, Alto Paraná 4.568, Caaguazú 4.529, Itapúa 3.551, además de Asunción con 10.899 inscriptos en alguna especialidad.

Cuadro 17. Matrícula de la educación media por familia profesional.

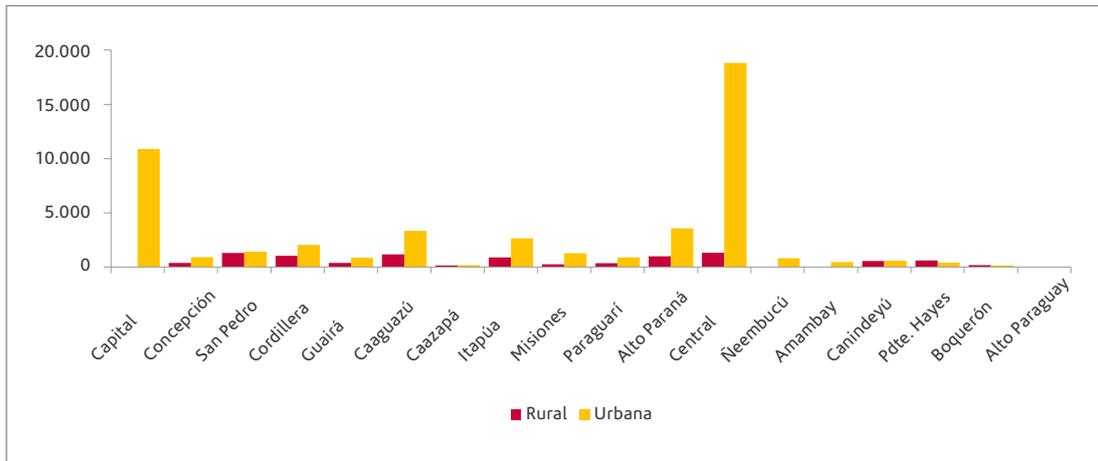
Departamento	Actividades tipo servicios	Administración y gestión	Agropecuaria	Artes y artesanía	Automotores	Belleza y estética	Construcción	Electricidad y electrónica	Hospitalidad	Imagen y comunicación	Industrias alimentarias	Industrias gráficas	Mecánica y metales	Medio ambiente	Minas y canteras	Química	Salud y deporte	Seguridad	Servicios educativos	Servicios sectorial	Tecnología de la informática y comunicación	Textil y confección	Transporte y logística	Total espec. por Dpto.	
Asunción	-	5.400	-	-	230	-	429	827	205	-	-	411	141	18	-	392	717	-	-	-	2.124	5	-	-	10.899
Concepción	-	315	276	-	-	-	59	40	22	-	-	-	-	73	-	34	195	-	-	-	294	-	-	-	1.308
San Pedro	-	690	876	-	-	-	33	31	-	-	11	-	126	119	-	-	449	-	-	-	401	-	-	-	2.736
Cordillera	-	984	449	-	76	-	70	184	114	-	39	70	103	157	-	-	264	-	-	-	586	-	-	-	3.096
Guairá	-	155	268	-	-	-	-	95	58	-	40	-	-	-	-	5	167	-	-	-	478	-	-	-	1.266
Caaguazú	-	1.433	1.154	57	-	-	144	251	34	-	-	33	145	42	-	-	268	-	-	-	968	-	-	-	4.529
Caazapá	-	124	167	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	-	-	-	-	-	-	-	43	-	-	-	346
Itapúa	-	1.449	681	-	68	-	106	133	41	-	-	51	19	87	-	86	156	-	-	-	674	-	-	-	3.551
Misiones	-	289	245	-	-	-	32	210	91	-	-	13	42	45	-	16	161	-	-	-	383	-	-	-	1.527
Paraguari	-	455	200	-	-	-	14	125	15	-	-	-	-	-	-	-	146	-	-	-	317	-	-	-	1.272
Alto Paraná	-	1.753	8.080	-	65	-	69	222	67	-	-	70	64	180	-	209	175	-	-	-	831	55	-	-	4.568
Central	-	7.799	273	30	96	-	661	1.294	500	-	-	373	277	259	-	431	2.567	-	-	-	5.459	132	-	-	20.151
Ñeembucú	-	298	23	-	-	-	-	117	-	-	-	-	28	-	-	97	43	-	-	-	216	-	-	-	822
Amambay	-	285	79	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	81	-	-	-	42	-	-	-	487
Canindeyú	-	364	463	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	114	-	-	104	-	-	-	113	-	-	-	1.158
Pdte. Hayes	-	227	224	-	-	-	53	94	133	-	-	-	-	80	-	-	82	-	-	-	133	-	-	-	1.026
Boquerón	-	80	180	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	74	-	-	-	334
Alto Parag.	-	41	27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	68
<b>Total</b>	-	<b>22.141</b>	<b>6.393</b>	<b>87</b>	<b>535</b>	-	<b>1.670</b>	<b>3.623</b>	<b>1.280</b>	-	<b>90</b>	<b>1.021</b>	<b>957</b>	<b>1.174</b>	-	<b>1.270</b>	<b>5.575</b>	-	-	-	<b>13.136</b>	<b>192</b>	-	-	<b>59.144</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos abiertos del Ministerio de Educación y Ciencias (2018).

De las 23 familias profesionales existentes, son solamente dos las que tienen el mayor número de matriculados. Las especialidades de Contabilidad con 13.046 jóvenes y Administración de Negocios 8.607 correspondientes a la familia profesional de Administración y Gestión (ADYG) y la especialidad de Informática 13.136 de la familia de Tecnologías de Información y Comunicación (TICS), son las que contienen al mayor número de matriculados. A estas especialidades mencionadas, le siguen las de Agropecuario con 6.210 y Salud 4.967, y entre estas cinco, representan al 78% del total de inscriptos en el Bachillerato Técnico.

En tanto que las especialidades de Metalmecánica (57 jóvenes), Producción Artesanal 87, Elaboración y Conservación de Alimentos 90 y Ciencias Geográficas 93, son las que menos matrículas registran, alcanzando solo el 0,5%.

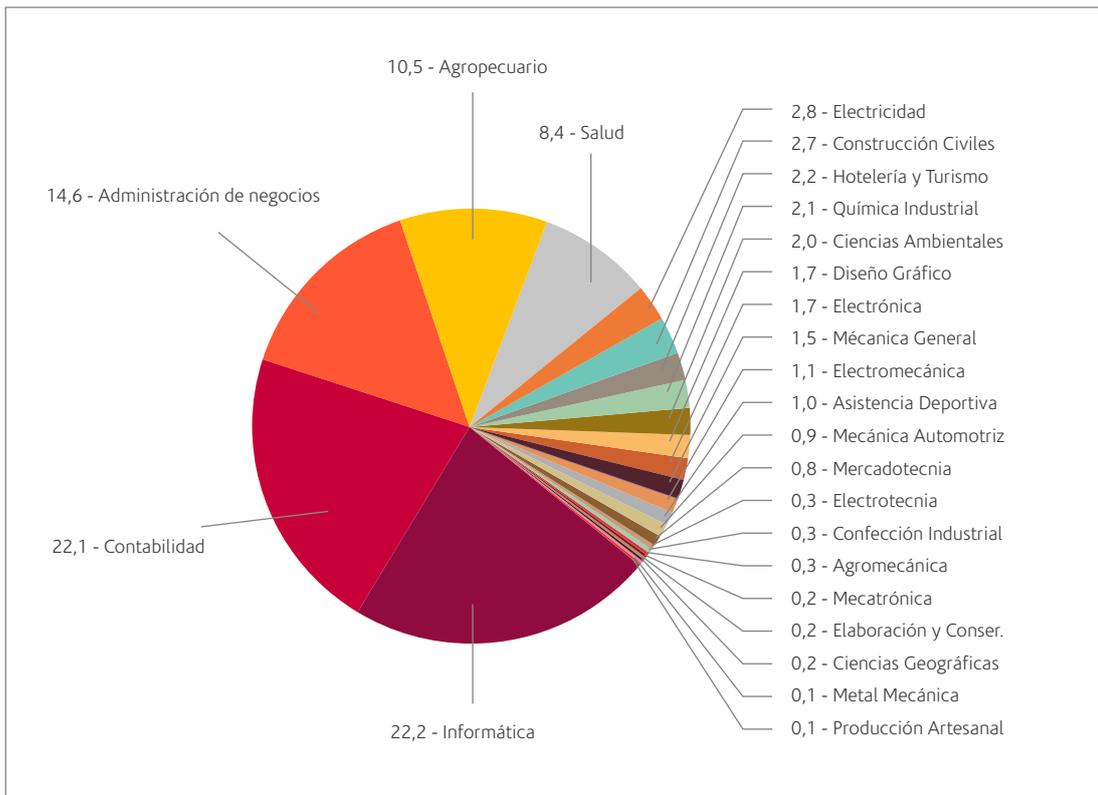
Gráfico 28. Matrícula de la educación media técnica por zona y departamento geográfico.



Fuente: Elaboración propia en base a datos abiertos del Ministerio de Educación y Ciencias. (2018).

La relación de la matrícula en la modalidad Técnica y científica, varía a su vez según por cada uno de los departamentos. El Departamento Central por su parte, presenta las tasas de matriculación más altas en la modalidad técnica (40%), mientras que el Departamento de Caazapá solo el 5% de matrícula en esta modalidad.

Gráfico 29. Porcentaje de egresados por especialidades de Bachillerato Técnico



Fuente: Elaboración propia en base a datos abiertos del Ministerio de Educación y Ciencias. (2018).

Las especialidades con mayor número de egresados en el 2018, fueron en informática (3.837 jóvenes), contabilidad (3.825) y administración de negocios (2.464), que se corresponden con las especialidades de mayores matrículas en los bachilleratos técnicos, todas estas del sector servicios, sumando entre las tres, 10.126 egresados. En ese sentido, las especialidades del sector servicios agrupan en total a 13.066 egresados, del sector industrial a 3.969 y del sector agropecuario a 1.751 (Gráfico 29).

De la misma manera la distribución de especialidades por familias profesionales de la educación media se concentran en Asunción y Central seguidos por el departamento de Alto Paraná, Itapúa y Caaguazú respectivamente (Cuadro 18).

En lo que respecta a la Formación Profesional Nivel I la distribución de especialidades por familias profesionales presenta una repartición más homogénea a nivel territorial que la educación media técnica, siendo los departamentos con mayor cobertura los de Alto Paraná, Asunción, Central, Itapúa, Caaguazú y San Pedro. Las especialidades con mayor oferta son: belleza y estética, textil y confección, tics, administración y gestión, arte y artesanía, servicios educativos y hospitalidad (Cuadro 19).

La Formación Profesional Nivel II presenta una distribución mayormente concentrada en los departamentos de: Alto Paraná, Asunción, Central e Itapúa, con focalización en las siguientes especialidades: belleza y estética, tics, textil y confección, administración y gestión y hospitalidad (Cuadro 20).

La oferta de la educación técnica superior se halla distribuída mayoritariamente en los departamentos de: Asunción, Central, Alto Paraná, Itapúa y Caaguazú, focalizados en especialidades de las siguientes familias profesionales: salud y deporte, administración y gestión, tics y electricidad y electrónica (Cuadro 21).

Cuadro 18. Familias profesionales de la Educación Media Técnica, por Departamento.

Departamento	Actividades tipo servicios	Administración y gestión	Agropecuaria	Arte y artesanía	Automotores	Belleza y estética	Construcción	Electricidad y electrónica	Hospitalidad	Imagen, sonido y comunicación	Industrias alimentarias	Industrias gráficas	Mecánica y metales	Medio ambiente	Minas y canteras	Química	Salud y deporte	Seguridad	Servicios educativos	Servicios socioculturales y a la comunidad	Tecnologías de la inform. y comunicación	Textil y confección	Transporte y logística	Total
Asunción	-	108	-	-	2	-	3	6	1	-	-	4	1	-	-	2	12	-	-	-	35	-	-	174
Concepción	-	4	2	-	-	-	-	2	1	1	-	-	2	1	-	-	1	3	-	-	4	-	-	21
San Pedro	-	17	24	-	-	-	-	1	1	-	-	1	3	5	-	-	11	-	-	-	10	-	-	73
Cordillera	-	18	11	-	1	-	1	3	2	-	-	1	2	3	-	-	4	-	-	-	5	-	-	51
Guairá	-	5	3	1	-	-	-	1	1	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	-	7	-	-	22
Caaguazú	-	24	14	-	-	-	2	3	-	-	-	1	2	1	-	-	6	-	-	-	15	-	-	68
Caazapá	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
Itapúa	-	25	10	-	1	-	1	2	1	-	-	1	1	2	-	1	-	-	-	-	8	-	-	53
Misiones	-	9	6	-	-	-	1	3	2	-	-	1	1	2	-	1	3	-	-	-	7	-	-	36
Paraguarí	-	11	6	-	-	-	1	4	1	-	-	-	-	-	-	4	-	-	-	8	-	-	35	
Alto Paraná	-	35	5	-	1	-	-	3	1	-	-	-	1	5	-	1	4	-	-	-	15	1	-	72
Central	-	180	6	-	2	-	7	13	5	-	-	8	4	4	-	4	47	-	-	-	107	2	-	389
Ñeembucú	-	6	1	-	-	-	-	2	-	-	-	-	1	-	-	2	1	-	-	-	4	-	-	17
Amambay	-	6	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	9
Canindeyú	-	8	11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	3	-	-	-	2	-	-	25
Pdte. Hayes	-	6	3	-	-	-	1	2	1	-	-	-	-	1	-	-	2	-	-	-	3	-	-	19
Boquerón	-	2	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	7
Alto Paraguay	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
<b>Total</b>	-	<b>468</b>	<b>110</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	-	<b>20</b>	<b>44</b>	<b>16</b>	-	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	-	<b>12</b>	<b>104</b>	-	-	-	<b>232</b>	<b>3</b>	-	<b>1.079</b>

Fuente: Elaboración propia. DGPE. MEC. (2018)

Cuadro 19. Familias profesionales de la Formación Profesional Nivel I, por Departamento.

Departamento	Actividades tipo servicios	Administración y gestión	Agropecuaria	Arte y artesanía	Automotores	Belleza y estética	Construcción	Electricidad y electrónica	Hospitalidad	Imagen, sonido y comunicación	Industrias alimentarias	Industrias gráficas	Mecánica y metales	Medio ambiente	Minas y canteras	Química	Salud y deporte	Seguridad	Servicios educativos	Servicios socioculturales y a la comunidad	Tecnologías de la inform. y comunicación	Textil y confección	Transporte y logística	Total
Asunción	1	11	-	23	-	115	2	1	26	-	-	-	1	-	-	-	2	-	18	-	8	34	-	242
Concepción	1	6	-	5	-	15	2	2	3	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	10	11	-	58
San Pedro	-	10	-	9	2	25	2	3	8	-	-	2	-	-	1	-	-	-	2	-	17	10	-	90
Cordillera	-	5	-	6	2	16	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1	11	4	-	53
Guairá	-	3	-	10	1	13	1	3	5	-	-	-	1	-	-	-	-	-	3	-	8	13	-	61
Caaguazú	-	12	-	12	1	37	-	1	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	1	21	12	-	115
Caazapá	-	8	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	4	-	14	2	-	31
Itapúa	-	16	-	9	2	44	-	4	15	-	-	1	-	-	-	-	-	-	20	-	24	21	-	156
Misiones	-	9	-	3	-	8	-	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	10	4	-	39
Paraguarí	-	10	-	11	1	16	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	13	11	-	66
Alto Paraná	-	27	-	15	10	209	4	7	14	-	-	6	-	-	-	-	-	-	19	-	66	12	-	389
Central	-	16	-	19	5	78	-	5	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	12	-	25	17	188
Ñeembucú	-	1	-	6	-	11	1	2	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	4	8	-	41
Amambay	-	1	-	1	1	9	-	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	3	2	-	22
Canindeyú	-	4	-	-	-	7	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	7	1	-	24
Pdte. Hayes	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Boquerón	-	8	-	1	-	9	-	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	4	-	32
Alto Paraguay	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	4
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>147</b>	-	<b>130</b>	<b>25</b>	<b>615</b>	<b>12</b>	<b>39</b>	<b>100</b>	-	-	<b>10</b>	<b>3</b>	-	<b>1</b>	-	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>107</b>	<b>2</b>	<b>247</b>	<b>168</b>	-	<b>1.613</b>

Fuente: Elaboración propia. DGPE.MEC. (2018)

Cuadro 20. Familias profesionales de la Formación Profesional Nivel II, por Departamento.

Departamento	Actividades tipo servicios	Administración y gestión	Agropecuaria	Arte y artesanía	Automotores	Belleza y estética	Construcción	Electricidad y electrónica	Hospitalidad	Imagen, sonido y comunicación	Industrias alimentarias	Industrias gráficas	Mecánica y metales	Medio ambiente	Minas y canteras	Química	Salud y deporte	Seguridad	Servicios educativos	Servicios socioculturales y a la comunidad	Tecnologías de la inform. y comunicación	Textil y confección	Transporte y logística	Total
Asunción	-	7	-	12	-	91	-	-	17	-	-	-	-	-	-	-	1	-	11	-	5	25	-	169
Concepción	-	3	-	-	-	7	2	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	8	4	-	28
San Pedro	-	5	-	3	-	10	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2	-	9	8	-	39
Cordillera	-	5	-	5	3	9	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	6	2	-	36
Guairá	-	3	-	6	-	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	4	10	-	32
Caaguazú	-	7	-	3	-	15	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	-	17	9	-	61
Caazapá	-	5	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	12	3	-	25
Itapúa	-	8	-	3	1	34	-	2	10	-	-	1	-	-	-	-	-	-	19	-	16	11	-	104
Misiones	-	9	-	4	-	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	5	2	-	26
Paraguari	-	7	-	4	12	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	5	6	-	32
Alto Paraná	-	21	-	2	-	143	2	8	4	-	-	4	-	-	-	-	-	-	15	-	61	9	-	281
Central	-	6	-	10	-	52	-	1	4	-	-	-	-	-	-	-	-	1	12	-	16	19	-	121
Ñeembucú	-	-	-	6	-	9	-	-	4	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	3	7	-	31
Amambay	-	-	-	1	-	5	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	10
Canindeyú	-	2	-	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	-	11
Pdte. Hayes	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Boquerón	-	3	-	1	-	4	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	-	13
Alto Paraguay	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>91</b>	<b>-</b>	<b>60</b>	<b>16</b>	<b>403</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>47</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>-</b>	<b>172</b>	<b>120</b>	<b>-</b>	<b>1.021</b>

Fuente: Elaboración propia. DGPE.MEC (2018)

Cuadro 21. Familias profesionales de la Educación Técnica Superior, por Departamento.

Departamento	Actividades tipo servicios	Administración y gestión	Agropecuaria	Arte y artesanía	Automotores	Belleza y estética	Construcción	Electricidad y electrónica	Hospitalidad	Imagen, sonido y comunicación	Industrias alimentarias	Industrias gráficas	Mecánica y metales	Medio ambiente	Minas y canteras	Química	Salud y deporte	Seguridad	Servicios educativos	Servicios socioculturales y a la comunidad	Tecnologías de la inform. y comunicación	Textil y confección	Transporte y logística	Total
Asunción	7	136	-	13	3	2	8	12	14	3	-	9	3	4	-	-	135	8	12	6	20	2	5	402
Concepción	-	6	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	9	-	1	-	-	-	-	18
San Pedro	3	17	2	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	43	1	-	-	8	-	-	75
Cordillera	1	7	1	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	1	-	-	35	1	-	-	2	-	-	51
Guairá	-	12	1	-	-	-	2	3	1	1	2	-	-	1	-	2	30	-	3	2	6	-	-	66
Caaguazú	-	26	6	-	-	-	4	6	-	-	-	-	-	2	-	-	56	2	4	-	12	-	-	118
Caazapá	-	20	2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	3	29	-	-	1	2	1	-	60
Itapúa	1	38	1	1	-	-	1	3	4	-	-	1	-	2	-	-	66	1	2	3	3	1	-	128
Misiones	-	17	1	-	-	-	3	-	-	-	1	-	-	-	-	-	30	-	-	1	5	-	-	58
Paraguari	-	11	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	38	-	1	-	1	-	-	54
Alto Paraná	-	22	3	-	2	-	1	13	4	1	1	-	-	1	-	-	86	2	3	1	6	2	-	148
Central	3	48	-	2	6	-	3	18	2	-	-	2	1	1	-	-	157	10	4	3	8	3	3	274
Ñeembucú	-	2	3	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	20	-	2	2	-	1	-	32
Amambay	-	5	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	3	-	1	-	-	-	-	11
Canindeyú	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-	-	-	-	-	12
Pdte. Hayes	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	2	2	-	-	-	-	14
Boquerón	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	-	-	-	-	-	-	8
Alto Paraguay	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>368</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>57</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>763</b>	<b>27</b>	<b>35</b>	<b>19</b>	<b>73</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>1.529</b>

Fuente: Elaboración propia. DGPE.MEC. (2018)

## NIVEL DE INVERSIÓN

El recurso destinado a la educación media técnica históricamente estuvo incorporado dentro del Programa de Educación Media como nivel educativo, el único año que se identificó como un sub programa presupuestario específico es en el año 2019. El mismo fue programado como Educación Técnica Profesional y el monto asignado fue de Gs 28.522.520.080 (guaraníes veintiocho mil quinientos veintidós millones quinientos veinte mil ochenta); este monto incorpora lo correspondiente a salario docente, dotación de kits escolar, transferencias en concepto de gratuidad, alimentación escolar, inversión. Cabe resaltar, que el monto referido no contempla recursos destinados al funcionamiento de la Dirección del Nivel por lo cual puede estar subestimado. No obstante, sirve para establecer alguna aproximación a la inversión realizada en esta modalidad de la educación media.

Adicionalmente, el Programa de “Dotación de Textos a estudiantes y de guías didácticas a docentes de la Educación Media de instituciones de gestión oficial y privada subvencionada del Paraguay: alcance y plazos ampliados” financiado con recursos del FEEI prevé una inversión de Gs 5.733.524.998 (guaraníes cinco mil setecientos treinta y tres millones quinientos veinticuatro mil novecientos noventa y ocho) para 607 instituciones educativas, lo que representa una inversión promedio por institución de Gs 9.445.675 (guaraníes nueve millones cuatrocientos cuarenta y cinco mil seiscientos setenta y cinco mil). Cabe señalar que estos recursos no están sostenidos por el presupuesto con fuente de financiamiento 10, recursos del tesoro nacional, por lo que su alcance temporal corresponde exclusivamente al año 2019.

Por su parte, la matrícula de la educación media en el 2019 conforme a datos del Mapa Escolar del Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) fue de 251.824, de los cuales el 23,6% (59.460) corresponde al bachillerato técnico. Del total de alumnos matriculados en la educación técnica 43.637 lo están en instituciones educativas de gestión oficial, sector financiado por el Estado a través del MEC.

Cuadro 22. Bachillerato Técnico. Matrícula por sector, según departamento.

Departamento	Técnico en Servicio	Técnico Industrial	Técnico Agropecuario	Total País
Asunción	9.134	1.949	-	11.092
Concepción	922	136	269	1.327
San Pedro	1.674	194	917	2.785
Cordillera	2.283	494	427	3.204
Guairá	906	138	245	1.289
Caaguazú	2.762	553	1.139	4.454
Caazapá	181	7	154	342
Itapúa	2.568	405	774	3.747
Misiones	987	301	257	1.545
Paraguarí	980	127	192	1.299
Alto Paraná	3.021	676	839	4.536
Central*	16.895	2.897	264	20.056
Ñeembucú	553	273	32	858
Amambay	439	0	67	506
Canindeyú	638	0	514	1.152
Presidente Hayes	549	131	210	890
Boquerón	168	0	151	319
Alto Paraguay	38	0	21	59
<b>Total</b>	<b>44.707</b>	<b>8.281</b>	<b>6.427</b>	<b>59.460</b>

\* El departamento Central, bachillerato técnico en servicio incorpora 8 alumnos que figura como bachillerato científico.

Fuente: MEC, Mapa Escolar, datos disponibles al 11/02/2020. Elaboración Propia.

Para estimar los recursos invertidos en los departamentos en la educación técnica, sobre el monto total asignado se aplica la proporción de la matrícula de cada departamento. Un aspecto a destacar es que en Alto Paraguay no existe oferta de bachillerato técnico industrial del sector oficial.

Cuadro 23. Bachillerato Técnico, sector oficial. Distribución estimada de recursos, según departamento.

Departamento	Técnico en Servicio. Sector Oficial	Técnico Industrial. Sector Oficial	Técnico Agropecuario. Sector Oficial	Total Oficial	Participación de matrícula por dpto (%)	Recursos por departamento
Asunción	5.443	1.796	-	7.239	16.6%	4.731.638.812
Concepción	618	136	185	939	2.2%	613.760.028
San Pedro	1.454	194	885	2.533	5.8%	1.655.648.724
Cordillera	2.049	455	395	2.899	6.6%	1.894.877.872
Guairá	699	77	245	1.021	2.3%	667.357.816
Caaguazú	2.487	553	887	3.927	9.0%	2.566.811.109
Caazapá	86	7	154	247	0.6%	161.446.994
Itapúa	1.968	405	452	2.825	6.5%	1.846.509.137
Misiones	979	267	182	1.428	3.3%	933.385.858
Paraguarí	899	127	192	1.218	2.8%	796.123.232
Alto Paraná	2.162	466	694	3.322	7.6%	2.171.364.019
Central*	11.628	1.971	264	13.863	31.8%	9.056.065.167
Ñeembucú	316	18	0	334	0.8%	218.312.939
Amambay	387	0	25	412	0.9%	269.296.200
Canindeyú	438	0	447	885	2.0%	578.463.924
Presidente Hayes	268	85	-	353	0.8%	230.731.938
Boquerón	168	-	32	200	0.5%	130.726.311
Alto Paraguay	0	0	0	0	0.0%	-
<b>Total</b>	<b>32.049</b>	<b>6.577</b>	<b>5.039</b>	<b>43.637</b>	<b>100%</b>	<b>28.522.520.080</b>

\* El departamento Central, bachillerato técnico en servicio incorpora 8 alumnos que figura como bachillerato científico.

Fuente: MEC, Mapa Escolar, datos disponibles al 11/02/2020. Elaboración propia.

## INVERSIÓN POR ALUMNO

Para obtener la estimación de la inversión pública por alumno de educación técnica en lo que hace al presupuesto del MEC, que incluye: salario docente, dotación de kits escolar, transferencias en concepto de gratuidad, alimentación escolar, inversión; se procede a la ponderación del monto total presupuestado como educación técnica por la cantidad de alumnos matriculados en el bachillerato técnico en instituciones de gestión oficial. Resultando la inversión estimada por estudiante sobre la base de los conceptos mencionados a Gs. 653.312.

Cuadro 24. Inversión pública (MEC) estimada por estudiante. Año 2019

Descripción	Cantidad Gs.
Presupuesto Educación Técnica en Gs	28.522.520.080
Matrícula Bachillerato Técnico. Sector oficial	43.645
Inversión aproximada por estudiante	653.512

Fuente: Elaboración propia. Presupuesto MEC (2019).

El costo por alumno no incluye recursos destinados a funcionamiento de la administración central, infraestructura, becas, textos entre otros, por tanto, el mismo puede estar subestimado.

## CRITERIOS DE ASIGNACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS, HUMANOS E INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO

**Gratuidad de la educación:** corresponde a la transferencia que realiza el MEC a las instituciones educativas de gestión oficial para gastos de funcionamiento, la misma se realiza por cantidad de estudiantes y varía conforme al nivel educativo, la modalidad y en el caso específico del bachillerato técnico el mismo varía conforme a la especialidad que implementa la institución.

De los recursos presupuestados para el bachillerato técnico en el año 2019, se transfirió a las instituciones educativas Gs 7.370.199.705 (guaraníes siete mil trescientos setenta millones ciento noventa y nueve mil setecientos cinco), que representa el 25,8% del presupuesto total (Gs. 28.522.520.080) programado para esta modalidad.

Cuadro 25. Monto transferido en concepto de gratuidad por estudiante, según modalidad.

Bachillerato Técnico por Especialidad	Monto en Gs. por estudiante	Cantidad de matriculados 2019. Sector oficial	Inversión Bachillerato Técnico
Bachillerato Técnico en Servicio	143.457	32.049	4.597.653.393
Bachillerato Técnico Industrial	239.095	6.557	1.567.745.915
Bachillerato Técnico Agropecuario	239.095	5.038	1.204.799.705
<b>Total de inversión</b>		<b>43.645</b>	<b>7.370.199.013</b>

Fuente: Elaboración propia. Presupuesto MEC (2019)

**Kits escolar:** La distribución de los útiles escolares está universalizado en las instituciones de gestión oficial, el mismo se realiza por cantidad de estudiantes. Conforme al costo promedio por alumnos de la dotación de kits escolar, la inversión destinada en este concepto es de Gs 2.592.164.826 (guaraníes dos mil quinientos noventa y dos millones ciento sesenta y cuatro mil ochocientos veintiséis)

Cuadro 26. Calculo Inversión en kits escolar. EM

Descripción	Valor
Cantidad de alumnos	43.645
Costo promedio por	59.392
<b>Inversión en Kits Escolar estudiante</b>	<b>2.592.164.826</b>

Fuente: Elaboración propia. Presupuesto MEC (2019)

**Alimentación escolar:** se implementa en forma piloto en instituciones de capital que ofrecen el bachillerato técnico. No se dispone a nivel de detalle esta información en cuanto a cantidad de alumnos beneficiados por lo que no se estima la inversión destinada a esta estrategia

## **PERFIL DEL PERSONAL DOCENTE Y FORMAS DE RECLUTAMIENTO /SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN**

El Ministerio de Educación y Ciencias cuenta con un Manual de perfiles para cargos de educación formal aprobado por resolución ministerial N° 17716/17, en el mencionado manual se encuentran los perfiles de formación académica, experiencia y méritos requeridos para los cargos de los distintos niveles y modalidades educativas dependientes del Ministerio de Educación y Ciencias, que ha sido revisado y ajustado, a fin de contemplar la innovaciones curriculares y conforme a las necesidades planteadas por las distintas instancias responsables de los procesos educativos. Este documento constituye un instrumento utilizado para la Certificación Documental del Educador Profesional, como requisito previo para los procesos de concurso, selección y asignación del personal.

Tantos los docentes de la educación media técnica de las distintas áreas y especialidades, así como los instructores laborales de la formación profesional de la educación de personas jóvenes y adultas se rigen por este manual. Los cargos vacantes son llamados por concurso público de oposición para la selección de los docentes de las modalidades mencionadas.

Con relación a la capacitación de los docentes de las áreas y especialidades técnicas, las mismas son escasas o casi nulas desde el Ministerio de Educación y Ciencias en comparación con lo que reciben los docentes de las áreas académicas.

En lo que respecta a la educación de jóvenes y adultos durante los años 2001 y 2012, a través del programa PRODEPA que coordinó acciones entre Ministerio de Educación y Ciencias de Paraguay, la Agencia Española de Cooperación Internacional y Desarrollo y del Ministerio de Educación de España, los instructores laborales participaron en forma sistemática de capacitaciones, tanto en el área profesional de su formación como en las metodologías de enseñanza y el sistema de evaluación. Desde el 2008 los instructores laborales han recibido además capacitación en emprendedurismo, asociatividad y elaboración de plan de negocios, además se establecieron módulos de educación profesional orientados a formar a los instructores laborales. Una vez concluido el programa las capacitaciones ya fueron escasas.

## **MECANISMOS EXISTENTES DE ANTICIPACIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN**

### **Demandas formativas**

El Ministerio de Educación y Cultura a través de la Dirección General de Educación Permanente durante los años 2009 al 2011 llevó adelante el Programa de Mejoramiento de la Formación Profesional y Orientación Laboral- PROLABOR- implementado en el marco del PRODEPA KO'É PYAHU, este programa contó con el apoyo técnico del Ministerio de Educación de España, y el cofinanciamiento de la AECID y la OEI como responsable de la administración y gestión financiera. El eje articulador de PROLABOR fue la vinculación, entre la formación profesional, orientación e intermediación laboral con el sector productivo, siendo una de las metas favorecer la conexión entre educación y el empleo a través de la formación profesional.

La particularidad de esta propuesta consistió que para el **desarrollo de la formación en las localidades** y en los centros seleccionados, las demandas fueron identificadas y validadas mediante el relevamiento de necesidades según requerimiento de la comunidad, a través de consultas con autoridades locales, profesionales, representantes del sector productivo, supervisores, directores y personas interesadas; este procedimiento permitió definir las especialidades y lograr el compromiso de actores locales con el fin de facilitar la práctica laboral de los participantes.

Las especialidades identificadas como demandas básicas de formación profesional en las comunidades fueron Artesanía, Corte y confección, Electricidad, Mantenimiento de motocicletas, Fontanería, Belleza integral y Masaje estético. Siendo la especialidad con mayor demanda Mantenimiento de motocicletas, seguida de Corte y confección y Belleza integral.

Esta propuesta estaba dirigida a jóvenes y adultos que no habían concluido su educación básica, con preferencia para los participantes de los últimos ciclos del currículum de jóvenes y adultos -3º y 4º ciclo de la Educación Básica Bilingüe para PjyA- y/o egresados/as con titulación primaria, seleccionados de zonas peri-urbanas y rurales; jóvenes y adultos que no tenían empleo o contaban con un empleo precario.

Durante la implementación de las capacitaciones, para el desarrollo de las clases teórico-prácticas, los participantes recibieron módulos instruccionales. En tanto que, para el desarrollo práctico, los centros recibieron equipamientos e insumos que posibilitaron la implementación de las especialidades. Es importante señalar que, tanto para el desarrollo de las clases teóricas como para el acompañamiento de las pasantías laborales, la capacitación de los instructores en formación por competencias fue una cuestión clave para el programa, a fin de dotar a los mismos de herramientas didácticas apropiadas para el desarrollo del curso de formación profesional e intermediación laboral y efectuar el seguimiento a la práctica laboral.

El programa contaba con una formación de 120 horas y práctica laboral como mínimo de 120 horas.

Para el éxito del programa fue fundamental la intervención articulada de las instituciones del sector público y privado, así como de otras organizaciones de la sociedad civil, que contribuyeron a garantizar el uso eficiente de los recursos disponibles y el aumento de la inversión para el sector de la educación técnica y la formación profesional.

## **Habilitación de instituciones de formación técnico profesional**

Si bien las propuestas de formación técnico profesional regidas por el MEC son habilitadas por esta instancia en las distintas reparticiones encargadas, los procedimientos que rigen para la habilitación de las especialidades difieren según el nivel o modalidad.

Para la habilitación de instituciones de educación media técnica se plantea la presentación de una nota donde se haga explícito la necesidad o motivo de apertura de la institución y habilitación del 1º curso técnico, esa solicitud debe ir acompañada de las características

sociales, ambientales y económicas de la zona, además de las informaciones y documentos que requiere la resolución de apertura. En el proyecto presentado para la habilitación en este nivel se requiere de un apartado denominado Características de la Región, donde se solicita la realización de un estudio que determine la oferta educativa y la especialidad solicitada (encuestas a estudiantes, padres, nivel productivo, otros), además de un informe sobre el desarrollo económico de la zona (Gobernación, Municipalidad, Secretaría Técnica de Planificación), así como el tipo de oferta laboral que existe donde se encuentra ubicada la institución educativa. (Mano de obra calificada, semicualificada, técnicos de nivel medio, mandos medios, etc.), las empresas asentadas en la zona cercana a la institución educativa (Máximo a 20 km. de distancia), los tipos de rubros a que se dedican las empresas de la localidad y los tipos de carreras que se ofrecen en la zona cercana a la institución educativa. (Universidades, Institutos, SINAFOCAL, SNPP, otros).

Así para la **formación profesional** y capacitación laboral de personas jóvenes y adultas entre los requisitos para la apertura y funcionamiento de los Centros de Formación y Capacitación Laboral y la habilitación de las especialidades ante la Dirección General de Educación Permanente, plantea que en el Proyecto de habilitación de las especialidades a ser implementadas debe presentar un plan de formación, resultado de la detección de necesidades formativas de los sectores socio productivos y de servicios en las respectivas localidades, dicho plan de formación debe ir acompañado por las documentaciones e información que se solicitan en el Reglamento y Manual de procedimientos para Centros de Formación y Capacitación laboral. El proyecto de habilitación debe contar con el visto bueno de las autoridades educativas locales y departamentales.

En cambio, para la habilitación de carreras de **educación técnica superior** se plantea la presentación de un proyecto que contemple la información y los documentos requeridos en la Resolución N° 3127/14. Dicho proyecto debe contemplar un apartado de Contextualización del Proyecto donde se fundamente la necesidad e importancia de la carrera.

Así también, las ofertas de Educación Técnica Superior, son impartidas desde las Universidades e Institutos Superiores, como ofertas de pregrado. Estas intervenciones son habilitadas por el Consejo Nacional de Educación Superior (CONES), según lo establece la Resolución CONES N° 512/2016, no así por el MEC. Para su habilitación el Consejo, solicita que los diseños curriculares de las tecnicaturas sean contextualizadas en función de las transformaciones producidas en el campo socio productivo a través de la participación de los sectores empresariales, sector de los trabajadores y el Estado, entre otras estrategias posibles.

## **El Observatorio Laboral y Ocupacional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social**

Una de las opciones de metodologías que se aplican para la anticipación de necesidades de formación y de estudios del mercado laboral, se encuentra funcionando en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Este Nuevo Ministerio, creado por Ley N° 5115/13, comienza sus actuaciones en el 2014

y continua con la consolidación del Observatorio Laboral como instancia técnica para el desarrollo de diagnósticos del mercado laboral; impulsada inicialmente con la asistencia técnica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España, a través de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID), desde el 2010 en adelante.

Esta instancia resulta de gran importancia para la consolidación de un sistema de información, en el marco de un sistema unificado de cualificaciones profesionales.

Actualmente, la **Dirección del Observatorio Laboral**<sup>22</sup>, depende directamente del Gabinete Ministerial. Desde esta área se analizan y describen informaciones diversas del mercado laboral para apoyar principalmente las decisiones de política de las distintas dependencias del Ministerio.

Entre algunas acciones que desarrolla esta instancia esta la actualización de los indicadores de empleo e ingreso en base a la encuesta permanente de hogares continuos (EPHC) y los registros administrativos del Ministerio; produce informes técnicos de seguimiento del mercado laboral o de análisis específicos, como por ejemplo sobre la factibilidad de elaborar un indicador de empleabilidad, demandas de formación profesional, entre otros.

La **Coordinación del Observatorio Ocupacional** del SINAFOCAL depende de la Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL). Es una unidad técnica que registra, analiza, elabora y difunde informes e investigaciones sobre el mercado de trabajo, para contribuir a la toma de decisiones en lo que a políticas activas de empleo se refiere. Cuenta con un Departamento de Estadística y otro de Investigación.

El Departamento de Investigación desarrolla metodologías propias y adaptadas, para el estudio de los movimientos del mercado de trabajo, la economía y la capacitación, con el fin de poner a disposición de los tomadores de decisión la información oportuna y las herramientas válidas para la planificación.

El Departamento de Estadística fija estándares para el registro administrativo de los datos, desarrolla indicadores de formación y capacitación laboral, analiza la consistencia y valida los datos del Sistema.

La línea de Investigación se centra en el análisis de tendencias ocupacionales. Analiza la evolución de las ocupaciones y las competencias requeridas por el sector productivo, para contribuir a la toma de decisiones en cuanto a la formulación y ejecución en lo que a políticas activas de empleo se refiere.

Algunas publicaciones del Observatorio Ocupacional se centran en la detección de demanda ocupacional y competencias laborales en los sectores de construcción (2018), comercio y servicios (2018), electricidad (2019), Tecnologías de información y la comunicación (2019), sector cárnico (2019), alojamiento (2019), situación laboral de universitarios (EPH 2018), necesidades de capacitación laboral en el sector MIPYMES (2018), empresas

---

<sup>22</sup> Resolución MTESS Nº 793/16 “Por la cual se aprueba la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”

y covid19-principales resultados (2020).

Otra de las acciones impulsadas se vincula a la instalación de una Red de Observatorios del Estado con el objetivo general de implementar una red de trabajo permanente para el fluido intercambio de información a diversos niveles, así como métodos, tecnologías, experiencias y buenas prácticas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos particulares de cada dependencia.

Entre los objetivos específicos del Observatorio se mencionan los siguientes:

1. Integrar sistemas de información
2. Diseñar protocolos de intercambio de datos
3. Armonizar la información para informes nacionales e internacionales
4. Intercambiar experiencias y buenas prácticas
5. Investigar y difundir resultados conjuntamente
6. Capacitar al personal técnico

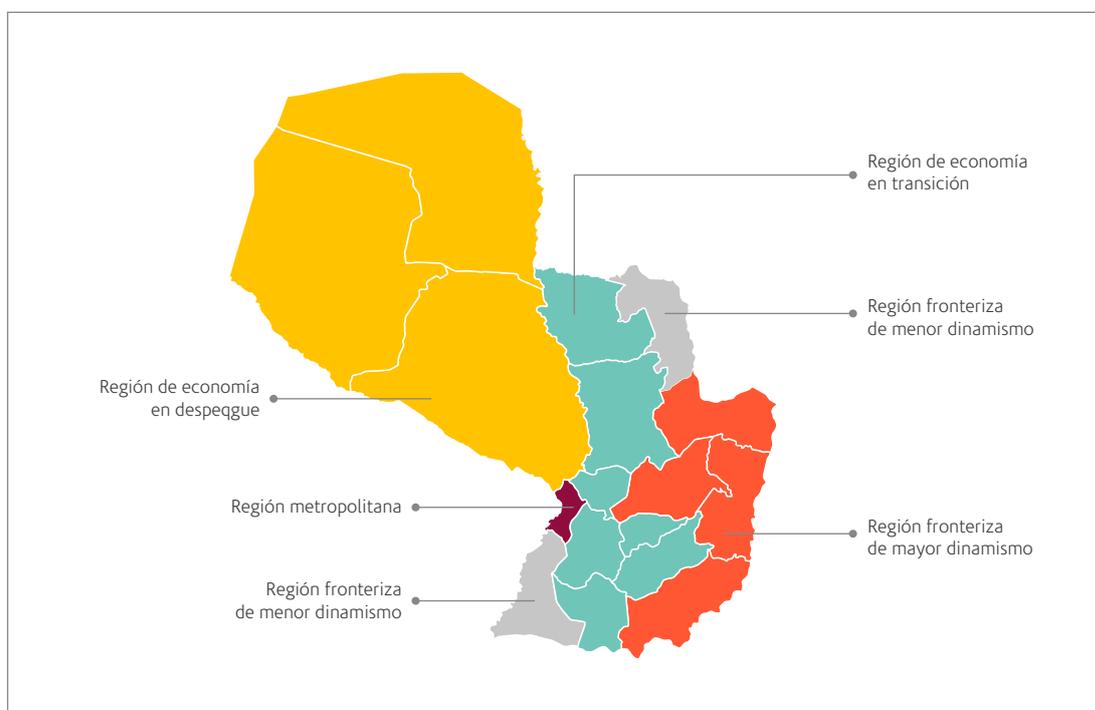
En el 2019 se impulsó el encuentro con otros observatorios identificados para realizar un evento impulsor de la Red de Observatorios, analizando que existe una gran cantidad de información producida, unidades especializadas en el sector gubernamental, recopilación y tratamiento de datos, que pueden constituir la base para el intercambio de información y la estandarización y armonización.

## 3.2 VÍNCULO EDUCACIÓN Y TRABAJO EN TERRITORIO

A los efectos de dar respuesta a los objetivos específicos del estudio, en esta sección se identifica potenciales brechas entre la demanda del mercado laboral y la oferta de la educación media técnica. Para el efecto hemos recurrido a utilizar el modelo de análisis de regionalización elaborado por el CADEP, que permite la caracterización socioeconómica, productiva y empresarial a nivel territorial, la asociación del perfil económico y productivo, los niveles de desarrollo local de cada departamento, la especialización productiva y niveles de competitividad, en contraste con la oferta formativa de EFTP.

Este esquema analítico constituye un aporte académico que permite desarrollar un sistema clasificador que integra sintéticamente elementos claves para el análisis del vínculo entre la educación y trabajo, permitiendo además integrar otros indicadores de contexto requeridos para este estudio.

Gráfico 30. Regiones productivas

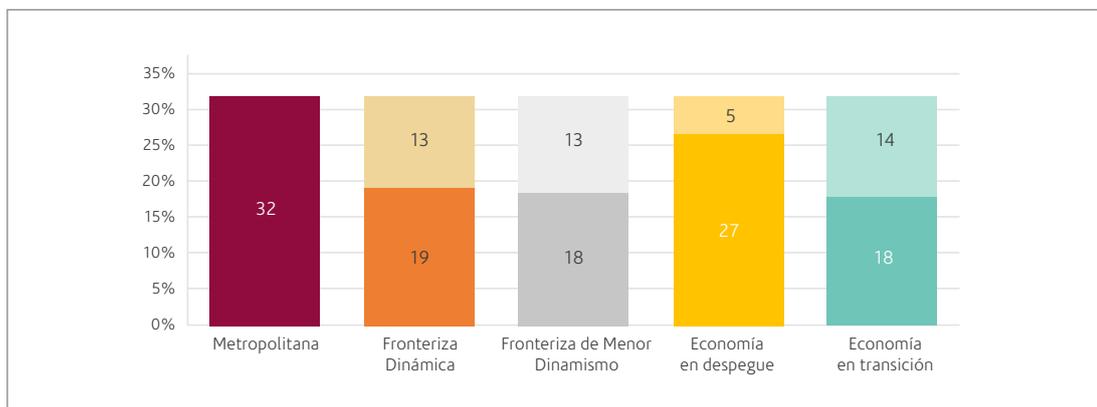


Fuente: Elaboración propia en base a datos CADEP (2019).

En base a esta caracterización regional, en el gráfico siguiente se observa la distribución de la matrícula de bachilleres técnicos y científicos a nivel nacional. Que teniendo en cuenta la relación media de matriculación de 24% y 76% para Bachiller Técnico y Científico, da cuenta de la alta concentración en todas las regiones de la matrícula en el Bachiller Científico.

Por su parte, la matrícula de Media técnica se encuentra distribuida en un 32% en la Región Metropolitana, 27% en la Región en Despegue y en torno al 19% y 18% en las demás regiones.

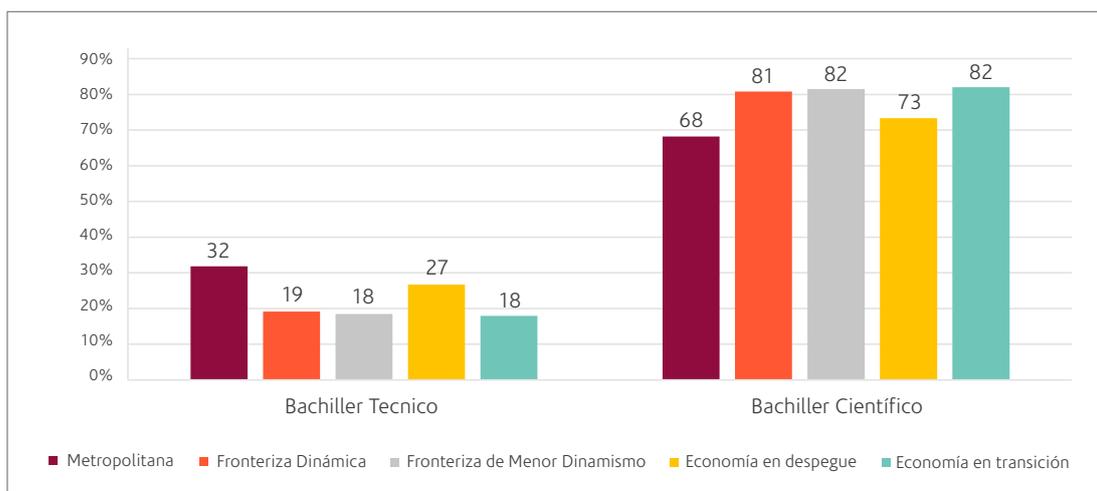
Gráfico 31. Diferencias en cobertura de la oferta EMT.



Fuente: Elaboración propia en base a datos MEC (2018).

La diferencia a nivel interregional teniendo en cuenta a la Región Metropolitana como estándar en alcance y cobertura, expone déficits en las demás regiones; 14% en la Región de Economía en Transición (8.917), 13% en las Regiones Fronteriza Dinámica (9.113) y de Menor Dinamismo (943) y 5% en la Región Despegue (274).

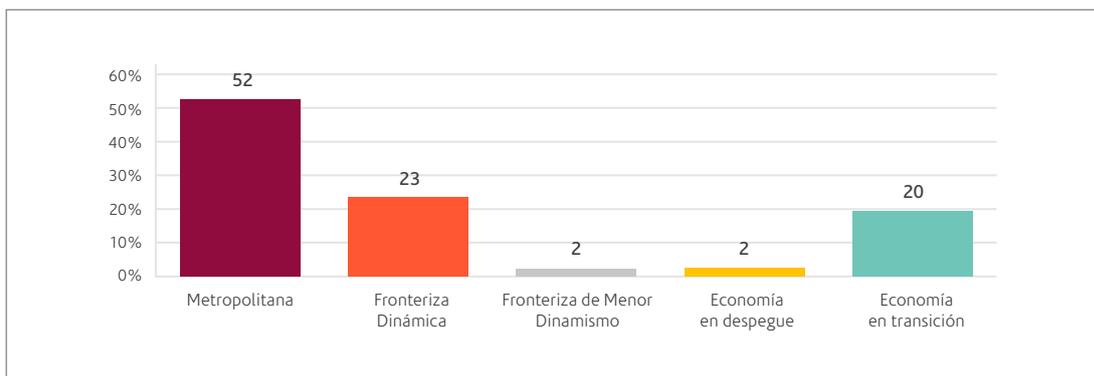
Gráfico 32. Matrícula Bachiller Técnico / Científico por regiones.



Fuente: Elaboración propia en base a datos del MEC (2018).

El total de la oferta de Educación Media Técnica a nivel nacional, se halla distribuida 52% en la región Metropolitana, 23% de la oferta en la Región Fronteriza Dinámica, 20% en la Región en transición y 2% en cada una de las Regiones restantes (Gráfico 33).

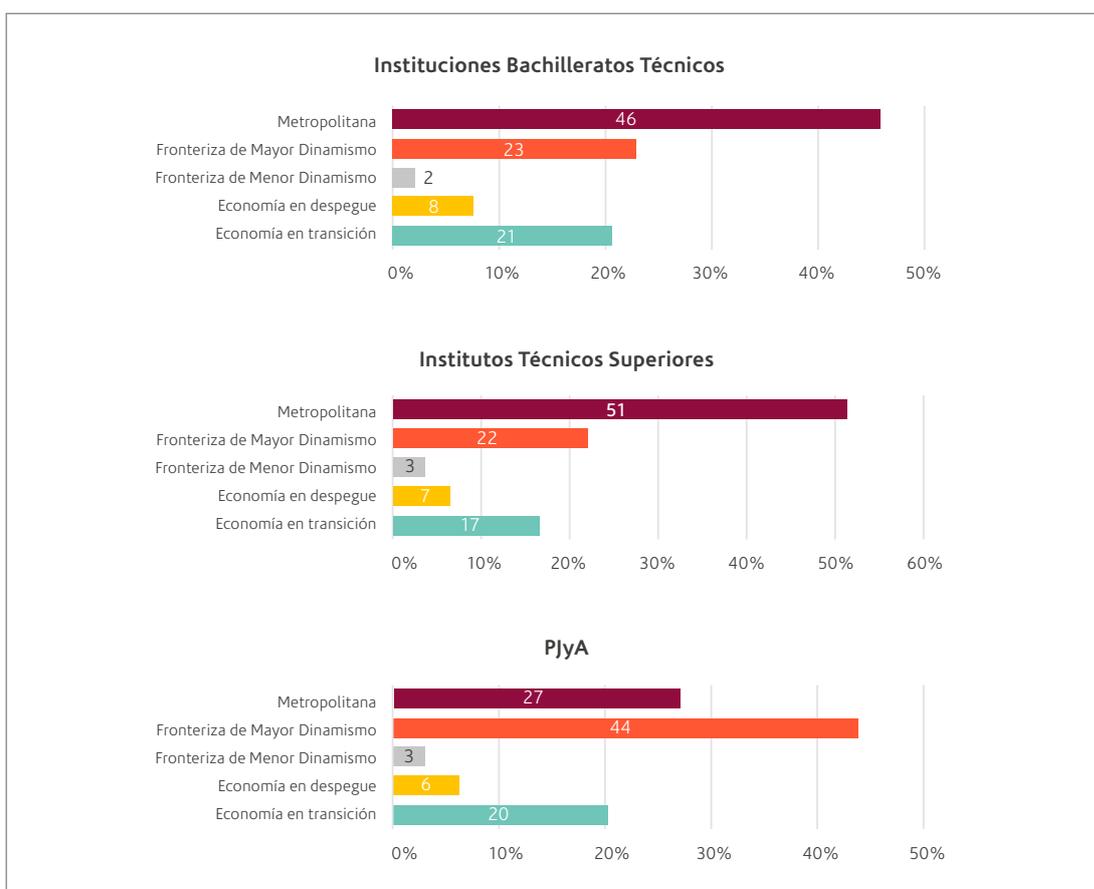
Gráfico 33. Distribución % de Matrícula de EMT por Región.



Fuente: Elaboración propia en base a datos MEC (2018).

Así mismo y conforme se observa en los gráficos siguientes el porcentaje de instituciones en Media Técnica, Formación Profesional de Personas Jóvenes y Adultas, así como de Institutos Superiores, se halla concentrado principalmente en las Regiones Metropolitana y Fronteriza Dinámica con el 42% del total de las ofertas en Metropolitana, 28% en Fronteriza Dinámica, 20% en Economía en Transición, 7% en Despegue y 3% en Región de Menor Dinamismo.

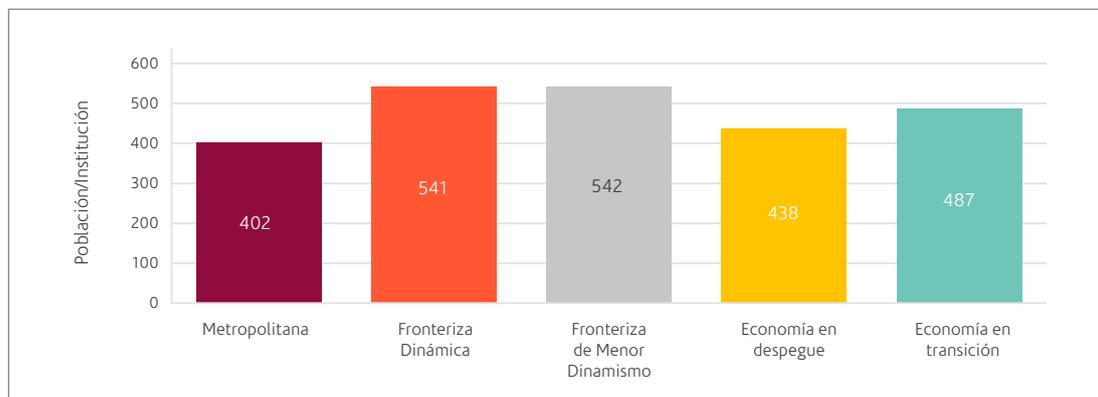
Gráfico 34. Oferta EFTP por regiones



Fuente: Elaboración propia en base a datos MEC (2018).

Sin embargo, esta distribución de la oferta a nivel regional de EFTP en contraste con la población regional de entre 15 y 19 años, expone la disparidad en la distribución por Regiones, dando cuenta, por ejemplo, que en la Región Metropolitana, que ofrece una mayor cantidad de oferta a nivel nacional, se observa una institución por cada 402 personas de entre 15-19 años, en contraste con la Región Fronteriza de Menor Dinamismo con 542 personas por cada institución.

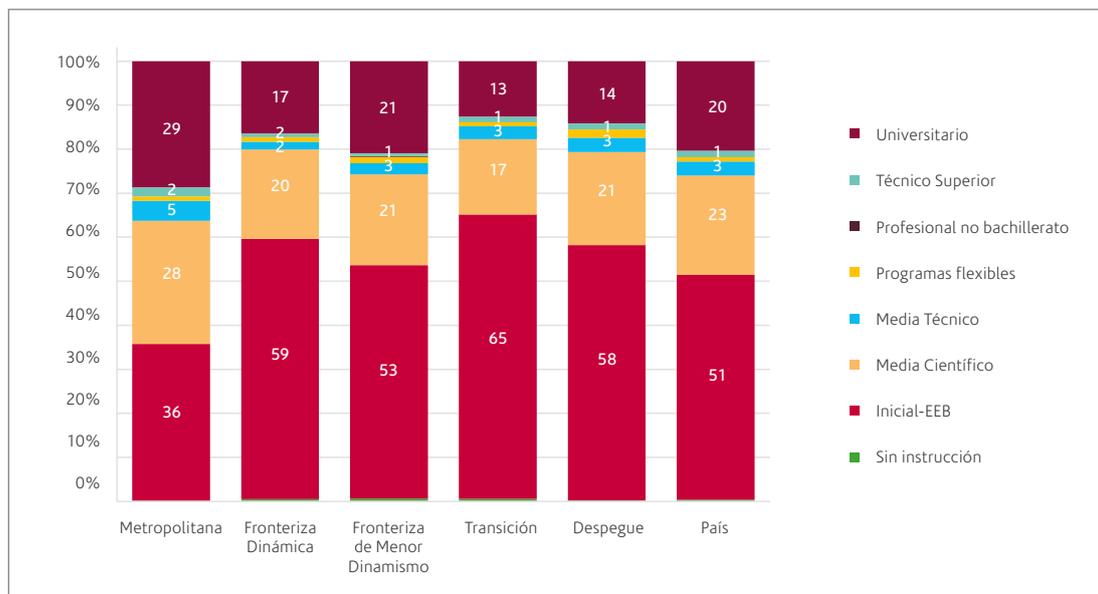
Gráfico 35. Ratio oferta EFTP (Instituciones) por población (15-19 años).



Fuente: Elaboración propia en base a datos MEC (2018).

Por otra parte, los niveles educativos máximos alcanzados por Regiones, dan cuenta de un mayor nivel de acumulación de años de estudio en la Región Metropolitana para los niveles universitarios 29%, Técnicos superiores 2%, Media técnica 5%, y media científico respectivamente 28%, en coherencia con el mayor nivel de alcance, cobertura y eficiencia del sistema educativo. En contrapartida la Región en Transición, expone los niveles mas altos de población con nivel inicial de escolar básica 65%.

Gráfico 36. Nivel educativo máximo alcanzado (PEA)

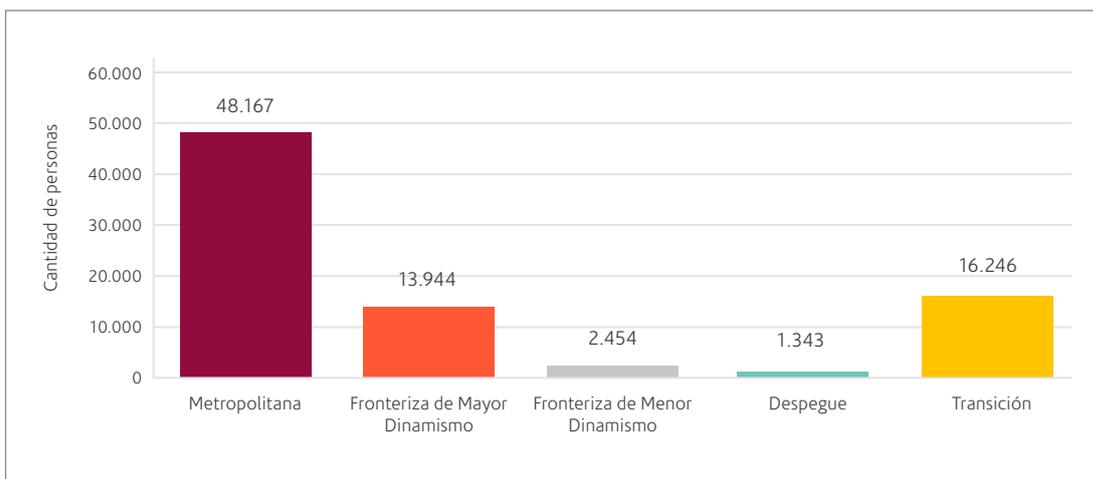


Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

A nivel nacional, el 51% de la población económicamente activa ocupada no ha culminado los 12 años de escolaridad, 20% el nivel universitario y tan solo el 1% de la población cuenta con nivel técnico superior como máximo nivel alcanzado.

La población económicamente activa, que se encuentra ocupada y que ha culminado algún tipo de educación técnica, totaliza 82.154 personas, dando cuenta de la siguiente distribución a nivel regional.

Gráfico 37. PEA ocupada que ha culminado algún tipo de educación técnica.

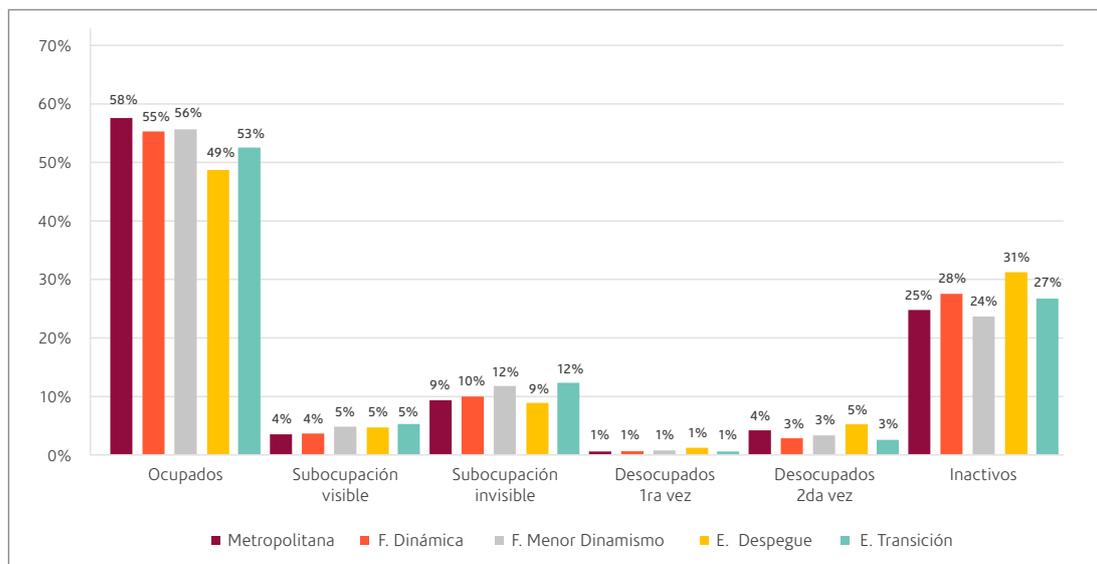


Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

En este sentido, el 52% de la población que ha terminado algún curso de educación técnica, se concentra en la región Metropolitana, el 17% en la Región Fronteriza Dinámica, el 20% en la Región de Transición, el 3% en la Región Fronteriza de Menor Dinamismo y el 2% en la Región de Despegue.

Por otra parte, la estructura del mercado de trabajo en cada una de las regiones, da cuenta de tasas de ocupación de entre 58% en la Región Metropolitana a 49% en la Región Despegue. En contraposición, los niveles de subocupación visible ascienden en Regiones como de Despegue, Transición y Menor Dinamismo con 5% y Metropolitana con 4% respectivamente. La Desocupación invisible presenta niveles más elevados, que ascienden a porcentajes en la Región de Menor Dinamismo y de Transición al 12% (Gráfico 38).

Gráfico 38. Estructura mercado laboral por región.



Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

La **Región Metropolitana** que incluye a Asunción y el Departamento Central, con una superficie de 2.582 km<sup>2</sup>, representando el 1% de la superficie total del país, cuenta con el mayor número de población (2.596.234), equivalente al 37% de la población nacional, resultando el territorio con mayor densidad poblacional de 1006 habitantes por km<sup>2</sup>, donde el 89,7% de la misma se encuentra en contexto urbano y 10,3% en áreas rurales.

La Región Metropolitana, da cuenta de un nivel de desarrollo económico alto y de un nivel de desarrollo empresarial alto, con alta diversificación productiva, alta participación nacional en las actividades industriales y de servicios, siendo una muy buena región generadora de empleo y empresas que contribuyen a la generación de empleo (CADEP 2019).

El 39% de la población económicamente activa del país se encuentra en la Región Metropolitana. Con una población en edad de trabajar de más de 1.7 millones. El siguiente cuadro expone las brechas de la estructura del mercado laboral, por rango etáreo de población de entre 15-29 años y de 30-64 años respectivamente.

Cuadro 27. Estructura mercado laboral por región y rango etáreo.

Regiones	Condición PEA	Población de 15 a 29 años	%	Población de 30 a 64 años	%
Región Metropolitana	Ocupados	333.979	44%	668.268	68%
	Subocupación visible	17.351	2%	44.120	5%
	Subocupación invisible	96.795	13%	65.636	7%
	Desocupados 1ra vez	10.124	1%	-	0%
	Desocupados 2da vez	45.512	6%	27.205	3%
	Inactivos	257.373	34%	173.878	18%

Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

Se observa la diferencia de 14 puntos porcentuales entre la tasa de ocupación de la población de 15-29 años de 44% y la tasa de ocupación de la población de 30-64 años. Así mismo, una mayor incidencia de la subocupación invisible en la población de 15-29 años, de 13% contra 7% en la población de 30-64 años. Otro aspecto, es la alta incidencia de inactividad en la población entre 15-29 años de 34% contra 18% de la población de entre 30-64 años.

La región Metropolitana da cuenta de los menores, pero aún así altos niveles de informalidad 55,7%, de todas las regiones del país, donde el 55,2% de la población ganan menos que un salario mínimo y un 15,3% de la población se encuentra en situación de pobreza.

La población en edad de trabajar, en la Región Metropolitana, según sectores y ramas económicas expone la siguiente distribución:

**Cuadro 28. Población según sectores económicos por rango etáreo y área de residencia.**

Área/Edad	METROPOLITANA								
	Primario			Secundario			Terciario		
	15-29	30-64	Total	15-29	30-64	Total	15-29	30-64	Total
Urbana	2.305	6.732	9.037	271.225	382.721	653.946	168.321	328.442	496.763
Rural	-	6.693	6.693	31.908	37.281	69.189	17.342	37.365	54.707
<b>Total</b>	<b>2.305</b>	<b>13.425</b>	<b>15.730</b>	<b>303.133</b>	<b>420.002</b>	<b>723.135</b>	<b>185.663</b>	<b>365.807</b>	<b>551.470</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

La **Región Fronteriza Dinámica**, que incluye a Alto Paraná, Itapúa, Caaguazú y Canindeyú, con una superficie de 57.561 km<sup>2</sup>, representando el 14% de la superficie total del país, cuenta con una población de 2.156.213, equivalente al 31% de la población nacional, resultando con una densidad poblacional de 37 habitantes por km<sup>2</sup>, donde el 52,9% de la misma se encuentra en contexto urbano y 47,1% en áreas rurales.

La Región Fronteriza Dinámica, posee especialización en aquellos rubros que tienen un fuerte peso en la economía nacional. Es caracterizada como una generadora de empleos por encima de la media nacional. Que a pesar de dar cuenta de un dinamismo de desarrollo productivo y empresarial elevado presenta altos niveles de informalidad. Esta región cuenta con un nivel de desarrollo económico diverso, con departamentos en niveles medios bajos y altos (CADEP 2019), y niveles de desarrollo empresarial con similares características (CADEP 2019). Da cuenta de una alta participación nacional en las actividades agrícolas, industriales y de servicios, siendo la segunda región más generadora de empleo

El 31% de la población económicamente activa del país se encuentra en la Región Fronteriza Dinámica, totalizando poco más de un millón. El siguiente cuadro expone las brechas de la estructura del mercado laboral, por rango etáreo de población de entre 15-29 años, y de 30-64 años respectivamente.

Cuadro 29. Estructura mercado laboral por región y rango etáreo.

Regiones	Condición PEA	Población de 15 a 29 años	%	Población de 30 a 64 años	%
Región Fronteriza Dinámica	Ocupados	243.778	40%	504.130	68%
	Subocupación visible	20.419	3%	29.222	4%
	Subocupación invisible	85.615	14%	49.573	7%
	Desocupados 1ra vez	7.700	1%	1.039	0%
	Desocupados 2da vez	23.507	4%	15.040	2%
	Inactivos	226.405	37%	146.426	20%

Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

Se observa la diferencia de 28 puntos porcentuales entre la tasa de ocupación de la población de 15-29 años de 40% y la tasa de ocupación de la población de 30-64 años, de 68%. Así mismo, se observa una mayor incidencia de la subocupación invisible en la población de 15-29 años, de 14% contra 7% en la población de 30-64 años. Otro aspecto, es la alta incidencia de inactividad en la población de entre 15-29 años de un 37% contra el 20% de la población de 30-64 años.

La Región Fronteriza Dinámica da cuenta de altos niveles de informalidad 73%, donde el 70,4% de la población ganan menos que un salario mínimo, y un 32,4% de la población se encuentra en situación de pobreza.

La población en edad de trabajar, en la Región Fronteriza Dinámica, según sectores y ramas económicas expone la siguiente distribución:

Cuadro 30. Población según sectores económicos por rango etáreo y área de residencia.

Área/Edad	FRONTERIZA DINÁMICA								
	Primario			Secundario			Terciario		
	15-29	30-64	Total	15-29	30-64	Total	15-29	30-64	Total
Urbana	6.436	12.897	19.333	137.849	184.957	322.806	70.125	130.536	200.661
Rural	73.355	153.851	227.206	51.745	73.691	125.436	33.809	42.033	75.842
<b>Total</b>	<b>79.791</b>	<b>166.748</b>	<b>246.539</b>	<b>189.594</b>	<b>258.648</b>	<b>448.242</b>	<b>103.934</b>	<b>172.569</b>	<b>276.503</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

La **Región de Economía en Transición**, que incluye a Concepción, San Pedro, Cordillera, Guairá, Paraguarí, Caazapá y Misiones, con una superficie de 74.604 km<sup>2</sup>, representando el 18% de la superficie total del país, cuenta con una población de 1.746.725, equivalente al 25% de la población nacional, resultando con una densidad poblacional de 23 habitantes por km<sup>2</sup>, donde el 31,9% de la misma se encuentra en contexto urbano y 68,1% en áreas rurales, siendo la región con mayor población rural en todo el país.

La Región de Economía en Transición, presenta los niveles más altos de pobreza y pobreza extrema del país, con unidades empresariales significativamente menores en comparación con las demás regiones. Niveles de Desarrollo Económico Medio Bajo y Bajo y Desarrollo Empresarial Medio Bajo y Bajo (CADEP 2019).

El 25% de la población económicamente activa del país se encuentra en la Región de Economía en Transición, llegando a poco más de 860 mil personas. El siguiente cuadro expone las brechas de la estructura del mercado laboral, por rango etáreo de población de entre 15-29 años, y de 30-64 años respectivamente.

**Cuadro 31. Estructura mercado laboral por región y rango etáreo.**

Regiones	Condición PEA	Población de 15 a 29 años	%	Población de 30 a 64 años	%
Región de Economía en Transición	Ocupados	159.283	36%	402.713	64%
	Subocupación visible	18.724	4%	37.918	6%
	Subocupación invisible	72.167	16%	59.440	9%
	Desocupados 1ra vez	5.634	1%	507	0%
	Desocupados 2da vez	16.644	4%	10.703	2%
	Inactivos	166.005	38%	119.563	19%

Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

Se observa la diferencia de 28 puntos porcentuales entre la tasa de ocupación de la población de 15-29 años de 36%, y la tasa de ocupación de la población de 30-64 años, de 64%. Así mismo, se observa una mayor incidencia de la subocupación invisible en la población de 15-29 años, de 16% contra 9% en la población de 30-64 años. Otro aspecto, es la alta incidencia de inactividad en la población de entre 15-29 años 38% contra 19% de la población 30-64 años.

La Región de Economía en Transición da cuenta de los mayores niveles de informalidad 80,6% en todo el país, donde el 82% de la población ganan menos que un salario mínimo, y un 37,7% de la población se encuentra en situación de pobreza.

La población en edad de trabajar, en la Región de Economía en Transición, según sectores y ramas económicas expone la siguiente distribución:

**Cuadro 32. Población según sectores económicos por rango etáreo y área de residencia.**

Área/Edad	TRANSICIÓN								
	Primario			Secundario			Terciario		
	15-29	30-64	Total	15-29	30-64	Total	15-29	30-64	Total
Urbana	3.016	12.894	15.910	55.853	83.465	139.318	36.336	75.449	111.785
Rural	83.009	197.212	280.221	58.287	88.575	146.862	30.317	53.179	83.496
<b>Total</b>	<b>86.025</b>	<b>210.106</b>	<b>296.131</b>	<b>114.140</b>	<b>172.040</b>	<b>286.180</b>	<b>66.653</b>	<b>128.628</b>	<b>195.281</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

La **Región de Economía en Despegue**, que incluye a los departamentos de Presidente Hayes, Boquerón y Alto Paraguay, cuenta con la mayor superficie de todas las regiones de 246.925 km<sup>2</sup>, representando el 61% de la superficie total del país, con una población de 201.293, equivale al 3% de la población nacional, resultando con la densidad poblacional más baja de 0,8 habitantes por km<sup>2</sup>, donde el 37.2% de la misma se encuentra en contexto urbano y 62,8% en áreas rurales.

La Región de Economía en Despegue, presenta los niveles más altos de desigualdad del país, con Niveles de Desarrollo Económico Bajo y Desarrollo Empresarial Bajo, da cuenta de una gran concentración de la producción ganadera nacional 43%(CADEP 2019).

El 3% de la población económicamente activa del país se encuentra en la Región de Economía en Despegue totalizando poco más de 88 mil personas. El siguiente cuadro expone las brechas de la estructura del mercado laboral, por rango etéreo de población de entre 15-29 años y de 30-64 años respectivamente.

**Cuadro 33. Estructura del mercado laboral por región y rango etéreo.**

Regiones	Condición PEA	Población de 15 a 29 años	%	Población de 30 a 64 años	%
Región de Economía en Despegue	Ocupados	21.201	38%	38.187	58%
	Subocupación visible	2.368	4%	3.386	5%
	Subocupación invisible	5.472	10%	5.390	8%
	Desocupados 1ra vez	1.056	2%	412	1%
	Desocupados 2da vez	1.056	6%	3.031	5%
	Inactivos	22.486	18%	15.617	24%

Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

Se observa la diferencia de 20 puntos porcentuales entre la tasa de ocupación de la población de 15-29 años de 38% y la tasa de ocupación de la población de 30-64 años, de 58%. A diferencia de las demás regiones, ésta presenta altos índices de subocupación e inactividad en ambos rangos etéreos.

La Región de Economía en Despegue da cuenta de niveles de informalidad del 60,3%, donde el 60% de la población ganan menos que un salario mínimo y un 27,8% de la población se encuentra en situación de pobreza.

La población en edad de trabajar, en la Región de Economía en Despegue, según sectores y ramas económicas expone la siguiente distribución:

Cuadro 34. Población según sectores económicos por rango etáreo y área de residencia.

Área/Edad	DESPEGUE								
	Primario			Secundario			Terciario		
	15-29	30-64	Total	15-29	30-64	Total	15-29	30-64	Total
Urbana	888	1.090	1.978	8.639	10.425	19.064	4.416	8.922	13.338
Rural	6.896	10.691	17.587	7.484	10.416	17.900	4.079	8.450	12.529
<b>Total</b>	<b>7.784</b>	<b>11.781</b>	<b>19.565</b>	<b>16.123</b>	<b>20.841</b>	<b>36.964</b>	<b>8.495</b>	<b>17.372</b>	<b>25.867</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

La **Región Fronteriza de Menor Dinamismo**, que incluye a los departamentos de Ñeembucú y Amambay, cuenta con una superficie de 25.080 km<sup>2</sup>, representando el 6% de la superficie total del país, con una población de 253.231 habitantes, equivale al 4% de la población nacional, resultando con la densidad poblacional de 10 habitantes por km<sup>2</sup>, donde el 64,7% de la misma se encuentra en contexto urbano y 35,3% en áreas rurales.

La Región Fronteriza de Menor Dinamismo, presenta niveles de Desarrollo Económico Medio Alto y Desarrollo Empresarial Medio Alto. Se encuentran por debajo de la media nacional en la generación de empleo y el número de las empresas existentes representan el 4% de las unidades económicas a nivel nacional (CADEP 2019).

El 4% de la población económicamente activa del país se encuentra en la Región Fronteriza de Menor Dinamismo totalizando poco más de 131 mil personas. El siguiente cuadro expone las brechas de la estructura del mercado laboral, por rango etáreo de población de entre 15-29 años y de 30-64 años respectivamente.

Cuadro 35. Estructura del mercado laboral por región y rango etáreo.

Regiones	Condición PEA	Población de 15 a 29 años	%	Población de 30 a 64 años	%
Región Fronteriza de Menor Dinamismo	Ocupados	27.659	42%	61.096	65%
	Subocupación visible	2.364	4%	5.331	6%
	Subocupación invisible	10.361	16%	8.404	19%
	Desocupados 1ra vez	1.222	2%	-	0%
	Desocupados 2da vez	3.067	5%	2.229	2%
	Inactivos	20.881	32%	16.820	18%

Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

Se observa la diferencia de 23 puntos porcentuales entre la tasa de ocupación de la población de 15-29 años de 42% y la tasa de ocupación de la población de 30-64 años, de 65%.

La Región Fronteriza de Menor Dinamismo da cuenta de niveles de informalidad del 71,9%, donde el 66,6% de la población ganan menos que un salario mínimo y un 20,3% de la población se encuentra en situación de pobreza.

La población en edad de trabajar, en la Región Fronteriza de Menor Dinamismo, según sectores y ramas económicas expone la siguiente distribución:

**Cuadro 36. Población según sectores económicos por rango etáreo y área de residencia.**

Área/Edad	FRONTERIZA DE MENOR DINAMISMO								
	Primario			Secundario			Terciario		
	15-29	30-64	Total	15-29	30-64	Total	15-29	30-64	Total
Urbana	1.191	2.615	3.806	17.820	27.517	45.337	10.491	23.215	33.706
Rural	5.066	12.330	17.396	5.472	7.161	12.633	3.411	4.222	7.633
<b>Total</b>	<b>6.257</b>	<b>14.945</b>	<b>21.202</b>	<b>23.292</b>	<b>34.678</b>	<b>57.970</b>	<b>13.902</b>	<b>27.437</b>	<b>41.339</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

El cuadro siguiente, expone la población económicamente activa, ocupada según sectores y ramas económicas por Región.

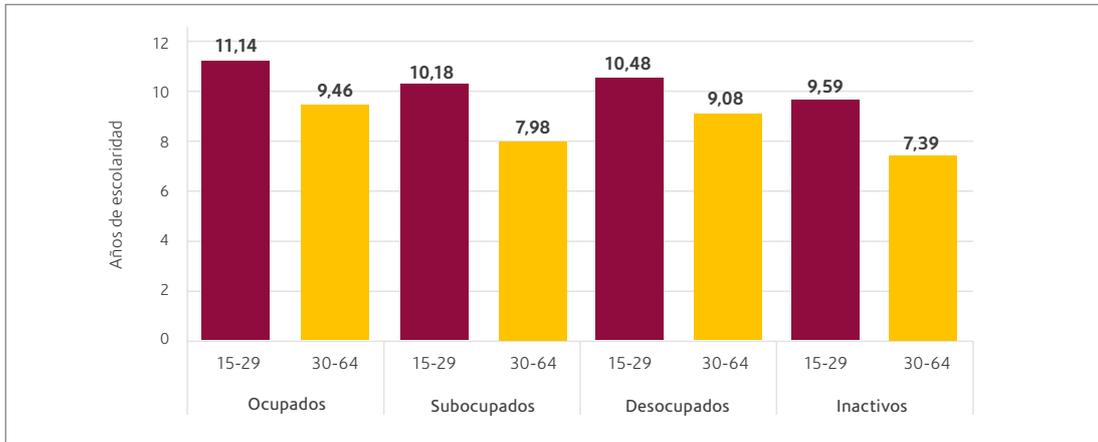
Cuadro 37. Distribución de la población por sector y rama económica.

Regiones	Rama	Población
<b>Metropolitana</b>	Agricultura, ganadería, caza y pesca	21.808
	Industrias manufactureras	202.903
	Electricidad, gas y agua	3.871
	Construcción	130.462
	Comercio, restaurantes y hoteles	421.036
	Transporte, almacenamiento, y comunicaciones	61.088
	Finanzas, seguros, inmuebles	114.217
	Servicios comunales, sociales y persona	391.337
	Nr	8.694
	<b>Total - Promedio</b>	<b>1.355.416</b>
<b>Fronteriza de Mayor Dinamismo</b>	Agricultura, ganadería, caza y pesca	282.506
	Industrias manufactureras	89.337
	Electricidad, gas y agua	7.473
	Construcción	75.340
	Comercio, restaurantes y hoteles	297.531
	Transporte, almacenamiento, y comunicaciones	32.380
	Finanzas, seguros, inmuebles	50.950
	Servicios comunales, sociales y persona	200.504
	Nr	0
	<b>Total - Promedio</b>	<b>1.036.021</b>
<b>Fronteriza de Menor Dinamismo</b>	Agricultura, ganadería, caza y pesca	25.712
	Industrias manufactureras	12.278
	Electricidad, gas y agua	380
	Construcción	10.739
	Comercio, restaurantes y hoteles	30.350
	Transporte, almacenamiento, y comunicaciones	3.082
	Finanzas, seguros, inmuebles	6.201
	Servicios comunales, sociales y persona	33.601
	Nr	0
	<b>Total - Promedio</b>	<b>130.343</b>
<b>Economía en Transición</b>	Agricultura, ganadería, caza y pesca	353.308
	Industrias manufactureras	79.805
	Electricidad, gas y agua	3.773
	Construcción	59.560
	Comercio, restaurantes y hoteles	162.202
	Transporte, almacenamiento, y comunicaciones	14.873
	Finanzas, seguros, inmuebles	18.156
	Servicios comunales, sociales y persona	169.740
	Nr	0
	<b>Total - Promedio</b>	<b>861.417</b>
<b>Economía en Despegue</b>	Agricultura, ganadería, caza y pesca	21.676
	Industrias manufactureras	13.961
	Electricidad, gas y agua	225
	Construcción	6.599
	Comercio, restaurantes y hoteles	17.780
	Transporte, almacenamiento, y comunicaciones	1.800
	Finanzas, seguros, inmuebles	4.322
	Servicios comunales, sociales y persona	20.590
	Nr	0
	<b>Total - Promedio</b>	<b>86.953</b>

Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

Dadas las caracterizaciones del mercado laboral y distribución poblacional por sectores económicos y ramas, por regiones y en vinculación con los años promedio de escolaridad se puede identificar las brechas de años de escolarización entre población ocupada a nivel nacional con 11,14 años promedio para la población de entre 15-29 años y 9,64 años promedio para la de 30-64 años.

**Gráfico 39. Promedio años de escolaridad de la población por rango de edad y condición laboral**

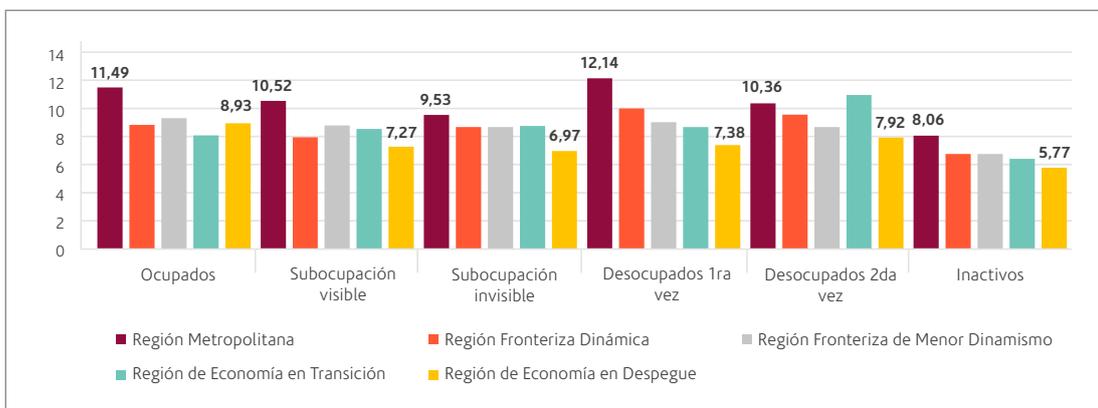


Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

En términos generales, se observa que la población con más años de escolaridad, es la población ocupada, seguida por la población en desocupación, subocupados e inactivos, respectivamente.

En el siguiente cuadro, se observa a nivel de cada una de las regiones, los años de escolaridad de la población según situación laboral, siendo la Región Metropolitana, la que da cuenta de los niveles más elevados de escolarización en todos los contextos, con medias que van desde 11,49 años de escolarización para la población ocupada a 8,06 años para la inactiva. En contraposición la Región de Economía en Despegue expone los niveles más bajos de escolarización que van desde 8,93 años para la población ocupada, a 5,77 años para la población inactiva.

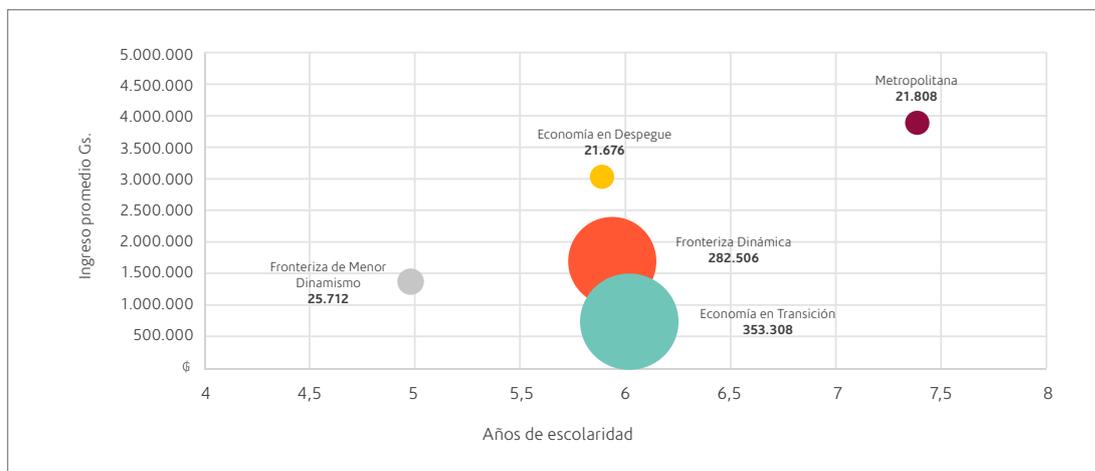
**Gráfico 40. Promedio años de escolaridad de la población por condición laboral y región económica**



Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

La población ocupada de 15 años o más, de las distintas Regiones y que exponen los mayores índices promedios de escolarización, distribuidas en sectores y ramas económicas, dan cuenta de brechas importantes en los niveles de ingreso promedio.

**Gráfico 41. Total Población sector agrícola, según años de escolaridad e ingreso promedio.**

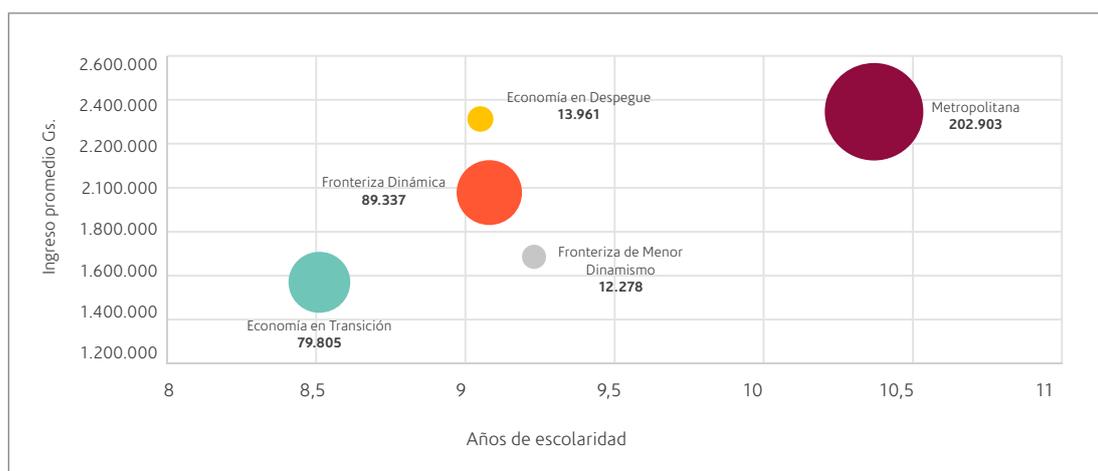


Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

En el cuadro se observa, la cantidad de personas (tamaño del globo y expresado en la leyenda) en función a la relación existente entre años de escolaridad promedio (eje horizontal) de esa población ocupada en el sector agrícola (20% PEA ocupada) y los niveles de ingreso promedio (eje vertical) sujeto a la dinámica económica de la Región. En tal sentido, la Región Metropolitana con mayor nivel de desarrollo económico, empresarial y mayores niveles de escolarización, expone ingresos promedios de la población ocupada en el sector agrícola de Gs. 3.887.226; mientras que la población de la Región de Economía en Transición, que presenta los menores niveles de desarrollo económico, empresarial y de niveles de escolarización, el ingreso promedio se encuentra a niveles de Gs. 743.126., dando cuenta de una diferencia entre regiones por encima al 400%.

En cuanto al sector industrial y específicamente en lo que se refiere a la rama de industrias manufactureras, se observa que la población del sector (12% PEA ocupada) presenta un nivel de escolarización superior de entre 8,5 y 10,37 años de promedio; en cuanto a promedios de ingresos, si bien la brecha es menor que en el sector agrícola, los promedios máximos que se observan en la Región Metropolitana son de Gs. 2.345.885.

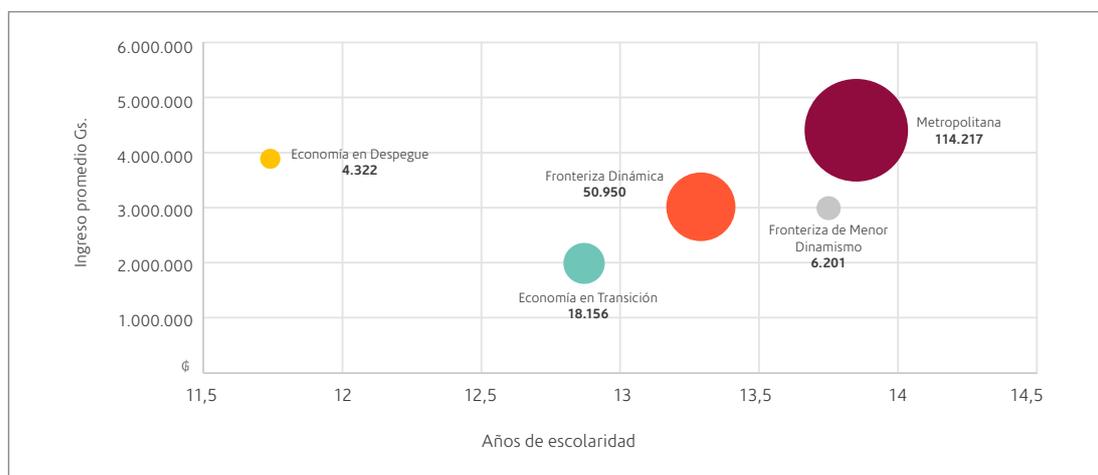
**Gráfico 42. Total población sector industrial, rama manufacturera, según años de escolaridad e ingresos promedio.**



Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

La rama manufacturera que integra al 12% de la PEA, se asienta principalmente en la Región Metropolitana con 202.903 personas y presenta los mejores niveles de escolarización con 10.37 años e ingresos promedio de Gs. 2.345.885. En contrapartida la Región de Economía en Transición con 79.805 personas en el sector con 8.51 años de escolaridad promedio y Gs. 1.570.128 de ingresos promedio.

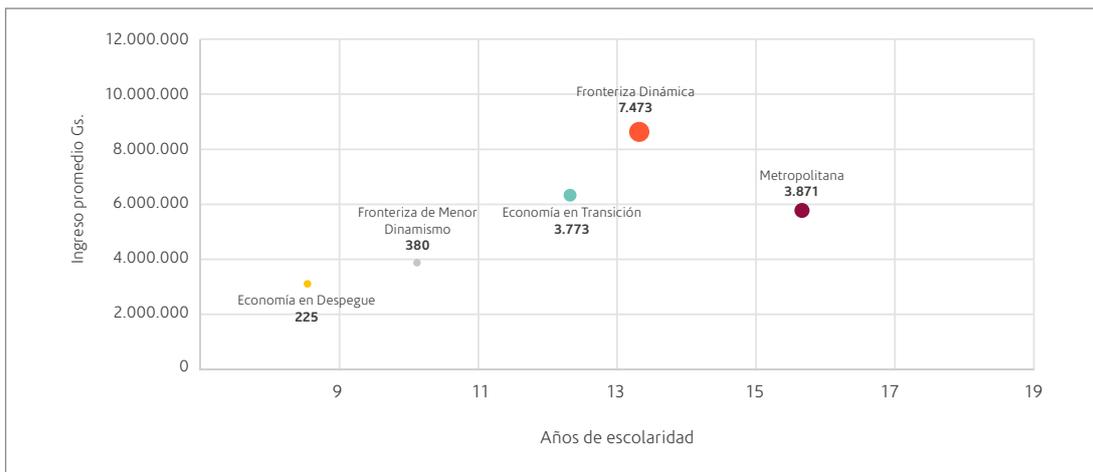
**Gráfico 43. Total población sector comercial, rama finanzas, seguros e inmuebles.**



Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

En la rama de finanzas, seguros e inmuebles integra al 6% de la PEA, y presenta los promedios más elevados de años de escolaridad, se encuentra distribuida principalmente en la Región Metropolitana con una población de 202.903 personas, con los mejores niveles de escolarización 10.37 años y de ingresos Gs. 2.345.885; en contrapartida a la Región de Economía en Transición con una población de 79.805, con 8.51 años de escolaridad promedio y Gs. 1.570.128 de ingresos promedio.

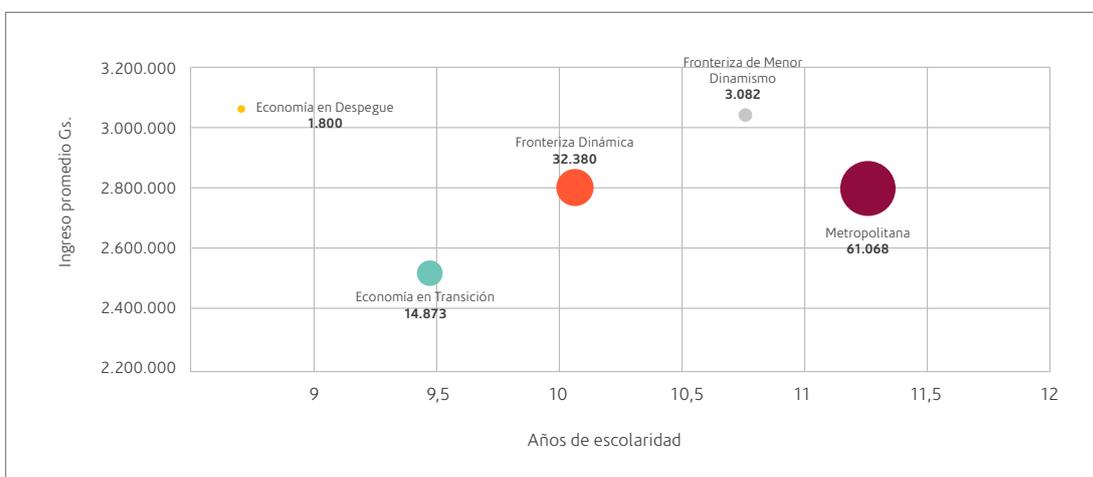
**Gráfico 44. Total población sector industrial, rama electricidad, gas y agua.**



Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

La rama de electricidad, gas y agua, del sector industrial, que integra a menos del 1% de la PEA, con mayor representación en la Región Metropolitana y considerable menor presencia en las demás regiones, da cuenta de márgenes promedios de años de escolaridad de la población de entre 8,5 años como mínimo hasta 15,82 años de promedio máximo, con brechas de ingresos promedios de entre 3,1 a 8,8 millones de guaraníes.

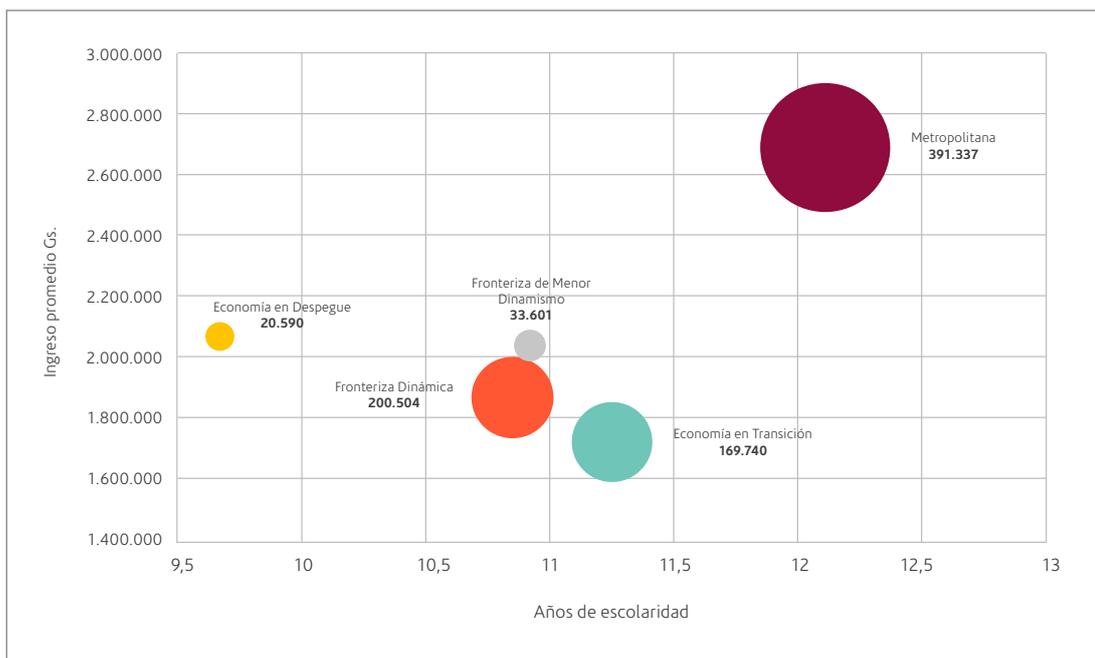
**Gráfico 45. Total población sector comercial, rama transporte, almacenamiento y comunicación.**



Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

La rama de transporte, almacenamiento y comunicación, integra al 3% de la PEA, con mayor representación en la Región Metropolitana, y márgenes promedios de escolaridad de la población de entre 8,7 años y 11,2 años e ingresos promedios de 2,4 a 3,1 millones de guaraníes.

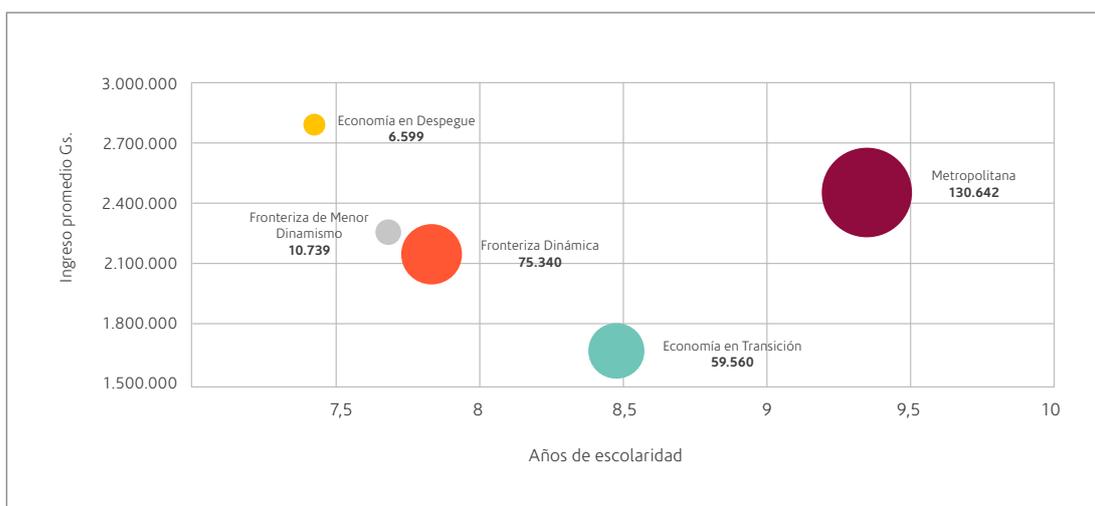
Gráfico 46. Total población sector comercial, rama servicios comunales, sociales y personas.



Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

La rama de servicios comunales, sociales y personas, integra el 24% de la PEA. Los márgenes promedios de años de escolaridad de la población según regiones, van desde 9,6 a 12,11 años e ingresos desde 1,7 a 2,7 millones de guaraníes. La Región Metropolitana con mayor población en el sector da cuenta de los mayores niveles promedios de años de escolaridad e ingresos.

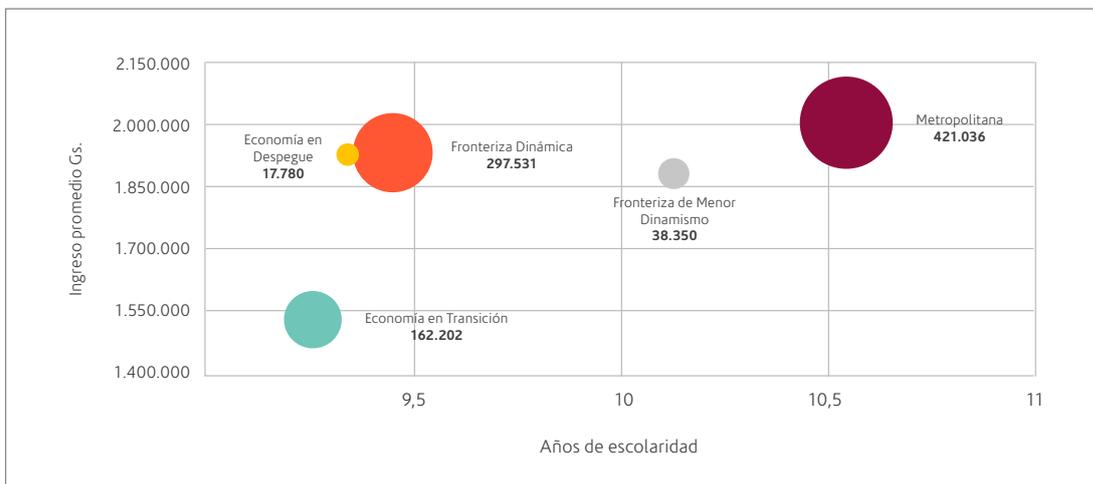
Gráfico 47. Total población sector industrial, rama construcciones.



Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

En el gráfico 47, correspondiente a la rama de construcciones del sector industrial, que integra el 8% de la PEA, expone detrás del sector agrícola, los niveles mas bajos de años de escolaridad en las regiones, de entre 7,5 y 9,3 años e ingresos promedios de 1,6 a 2,8 millones de guaraníes. La Región Metropolitana, presenta la mayor cantidad de población ocupada en el sector, seguido por la Región Fronteriza Dinámica y la Región en Transición.

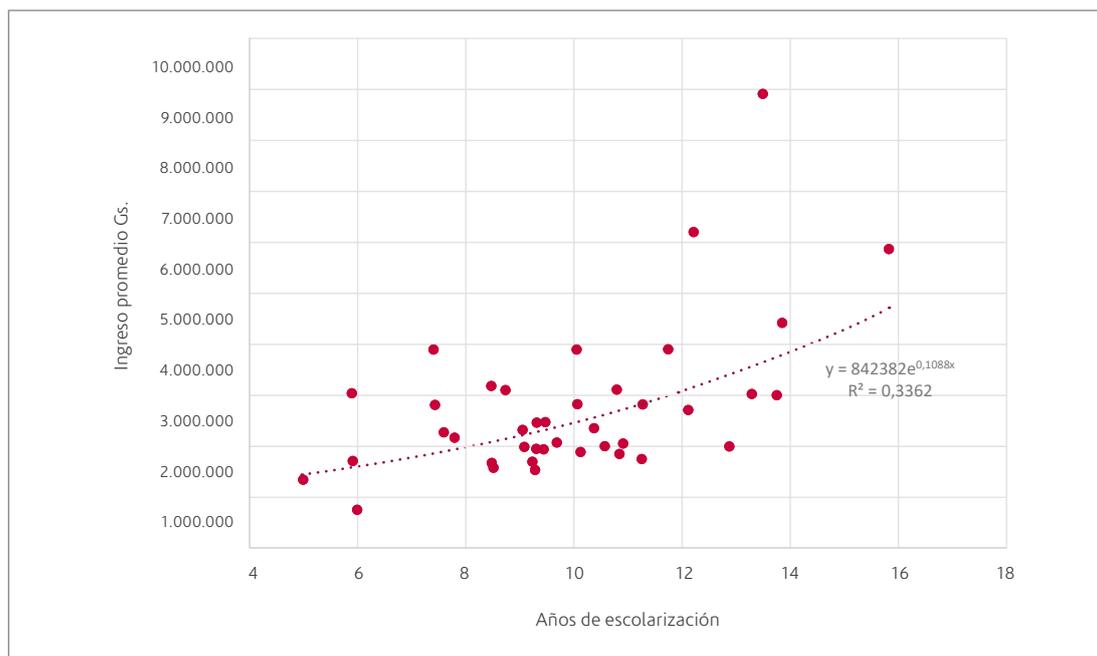
**Gráfico 48. Total población sector comercial, rama comercio, restaurantes y hoteles.**



Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

La rama de comercio, restaurantes y hoteles, que emplea al 27% de la PEA, es decir, la mayor proporción de población, seguida por la rama de servicios comunales, sociales y personas con un 24% y el sector agrícola con un 20%, da cuenta de márgenes promedios de años de escolaridad entre regiones de entre 9,3 a 10,5 años e ingresos de entre 1,5 a 1,9 millones de guaraníes. La Región Metropolitana emplea la mayor cantidad de población con 421.036 personas, seguida por la Región Fronteriza Dinámica con 297.531 y la Región en Transición con 162.202 personas.

Gráfico 49. Promedio años de escolaridad por sector y rama económica



Fuente: Elaboración propia en base a datos DGEEC (2017).

En resumen, considerando las dinámicas de los distintos sectores y ramas económicas en cada una de las Regiones, en función a la cantidad de población empleada, los promedios de años de escolaridad e ingresos promedios, se puede observar la correlación existente, entre los mayores niveles de escolarización y mayores niveles de ingresos promedios.

Dando cuenta que la población con años de escolaridad menores a 12, empleada indistintamente del sector, rama o región el ingreso promedio se encuentra por debajo de 4,5 millones de guaraníes.

Por su parte, las brechas de ingresos promedios para población con años de escolaridad entre 12 o más, se hallan entre 2,5 y 9,5 millones de guaraníes.

## SÍNTESIS ANALÍTICA

---

El sector agrícola emplea a poco más de 705.000 personas que representan el 20% de la PEA, expone los niveles más bajos de escolaridad e ingresos promedios con rangos de años de escolaridad promedio de entre 4,99 a 7,4 años, e ingresos promedios mensuales en un rango de Gs. 98.699 y Gs. 2.543.316. Por su parte, el 3% de la oferta educativa de EFTP, bajo las modalidades de Media (EM), Formación profesional de nivel I (FPI), Formación Profesional de nivel II (FPII) y Educación Técnica Superior (ETS), se hallan orientadas al sector Agrícola, distribuidas inequitativamente en cada una de las regiones en función a la población y a la dinámica del sistema educativo.

Se ha observado que la principal oferta de EFTP para el sector agrícola está planteada a través de la modalidad de Educación media, donde sin embargo las diferentes regiones exponen altos índices de deserción escolar y por ende, potenciales mayores demandas de modalidades de enseñanza para personas jóvenes y adultas.

El sector industrial, por su parte emplea a poco más de 696.000 personas, representando el 20% de la PEA. Con promedios de años de escolaridad de entre 7,4 y 15,82 años; e ingresos promedios mensuales en un rango de Gs. 700.594 y Gs. 7.935.597. Es el sector que aglutina a la población con los niveles más altos de escolaridad promedio e ingresos respectivamente. El 12% de la Oferta educativa de EFTP, bajo las modalidades de Media (EM), Formación profesional de nivel I (FPI), Formación Profesional de nivel II (FPII) y Educación Técnica Superior (ETS), se halla orientada al sector Secundario.

Las ofertas principales para el sector secundario, se hallan establecidas bajo las modalidades de EM (19%), FPI (38%), FPII (24%) y ETS (19%), respectivamente. La distribución de ofertas en este sector se halla mayormente priorizadas en la Región Metropolitana.

El sector Terciario emplea al 60% de la PEA, que asciende a 2.059.740 personas, con rangos promedios de años de escolaridad de entre 8,73 a 13,85 años; e ingresos promedios mensuales en rangos de Gs. 1.523.831. y Gs. 4.407.912. Representa el sector de mayor dinamismo y crecimiento en los últimos años. El 85% de la Oferta educativa de EFTP, bajo las modalidades de Media (EM), Formación profesional de nivel I (FPI), Formación Profesional de nivel II (FPII) y Educación Técnica Superior (ETS), se halla orientada al sector terciario, siendo las mismas, las de mayor matrícula a nivel nacional en todas las regiones.

Las ofertas principales para el sector terciario, se hallan establecidas bajo las modalidades de EM (19%), FPI (31%), FPII (20%) y ETS (31%), respectivamente.

---

### 3.3 POLÍTICAS DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL. SITUACIÓN ACTUAL Y FUTURO PARA LA INSERCIÓN LABORAL Y APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA: LA PERSPECTIVA DE LOS INVOLUCRADOS

#### 3.3.1 DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO

Cuadro 38. Descripción de las categorías de análisis de las opiniones de los involucrados de la Educación Técnica y Formación Profesional y de Educación de Personas Jóvenes y adultas.

Categoría	Descripción
Político	Análisis de la realidad y consenso político entre los actores e involucrados sobre iniciativas de políticas, construcción de procesos para formulación, consolidación, reformas o innovaciones de programas y proyectos.
Técnico	Programa, proyecto diseñado, con apropiación de involucrados, en ejecución y con mecanismos de monitoreo y evaluación.
Financiero	Costeo divulgado, recursos disponibles y con proyección de sostenibilidad.
Institucional	Conducción institucional con capacidad técnica, gestión de programas en base a normas, rendición de cuentas y espacios de participación nacional, departamental y local.
Gestión institucional local	Proyecto Educativo en desarrollo, disponibilidad de recursos humanos y plantel docente con conocimientos y formación continua, equipamiento, infraestructura, insumos, relaciones institucionales.
Escenario de cambio	Proposiciones para el futuro de la EFTP

Fuente: Elaboración propia.

Dado que el sistema educativo nacional es de carácter centralizado, las categorías referidas a lo político, lo técnico, lo financiero y lo institucional aluden principalmente a las instancias de la conducción central y la categoría de gestión institucional local se refiere a las unidades escolares y finalmente el escenario de cambio es resultante del consenso de actores e involucrados construidos colectivamente como producto de debates y reflexiones grupales.

El relevamiento de las opiniones de los involucrados sobre la marcha y el estado de los programas de la Educación Técnica de la Educación Media y de la Educación de Personas Jóvenes y Adultas ha sido sistematizado mediante seis categorías que figuran en el Cuadro 38. Las opiniones fueron recogidas en espacios de debate, reflexiones, paneles y conferencias con expositores internacionales y locales sobre la EFTP y sus desafíos.

Los involucrados incluyen a estudiantes, docentes, directivos, supervisores, instructores laborales, empresarios, servidores del sector público, especialmente de los ministerios de Educación y Ciencias y de Trabajo.

Se ha optado por metodologías participativas considerando el carácter social del estudio y atendiendo las lecciones aprendidas sobre la relevancia del involucramiento de los actores en toda la vida de las políticas y de los proyectos. Se destaca el carácter reflexivo del proceso generado mediante la utilización del seminario como un marco metodológico que permitió participar de experiencias, de ponencias internacionales, regionales y locales sobre los temas en debate; así como la problematización grupal en mesas de trabajo y la construcción de consensos.

## **A LAS POLÍTICAS DE EDUCACIÓN Y TRABAJO: EL DEBATE SOBRE SUS BRECHAS Y DESAFÍOS**

### **A.1 LAS PERCEPCIONES Y OPINIONES DE LOS INVOLUCRADOS**

#### **Político**

- Existe una brecha estructural, entre lo que se genera en las aulas y lo que necesita el mercado laboral.
- Falta de una formación integral.
- Falta de políticas públicas.
- Falta de oportunidades y posicionamiento de instituciones ubicadas en el interior del país.
- Falta seguimiento a egresados de carreras técnicas.
- Falta promoción de oportunidades laborales.

#### **Institucional**

- Falta de definición de roles para mejorar la estructura educativa.
- Falta de una cabeza para el fortalecimiento de la Educación Técnica, no existe trabajo articulado entre ministerios.
- Poco atractivo laboral, incentivos para docentes.
- Falta de técnicos con acreditaciones, centros de formación o comunicación efectiva para acceder a puestos de trabajo.
- Burocracia.

#### **Técnico: currículum, recursos didácticos, equipamiento y materiales, Recursos pedagógicos**

- Desigualdad de infraestructura y de personal. Existen sectores desprotegidos (mayormente los esfuerzos se centran en una sola región).
- Falta de medición de competencias adquiridas y acreditación de contenido curricular.
- Los mejores profesionales no son docentes. Los docentes precisan recibir formación técnica relevante y pertinente.
- Falta actualización de: malla curricular / programas de estudio / capacitación docente / sistema dual.
- Falta de involucramiento de las empresas. Poca participación de empresarios para elaborar políticas profesionales.
- Desfasaje entre lo que se ofrece y lo que el sector necesita.

- Falencia en las prácticas. No existen estándares (ejemplo: perfiles de ingreso).
- Falta sistema de evaluación, control.
- El enfoque de los programas de estudio no es el educando.
- Falta formación para el primer empleo. Falta capacitación a personas sin experiencia laboral.
- Falta de renovación / actualización de equipamiento, falta de insumos, falta de tecnología en las instituciones.
- Escasas oportunidades de realización de pasantías (mucha teoría y poca práctica). No se respeta el programa/guía de pasantías. Pasantías ineficaces / ineficientes. Pasantías sin remuneración

### **Financiamiento e Inversión**

- Existen apoyos de organismos internacionales / binacionales, pero es muy difícil que los institutos lleguen a convertirse en contrapartidas efectivas para su funcionamiento.
- Falta de presupuesto proveniente del Estado (inversión).
- Salarios bajos para los profesionales técnicos. Se fugan personales, docentes técnicos y profesionales por falta de inversión.

## **B LAS POLÍTICAS DE EMPLEO JUVENIL**

### **B.1 LAS PERCEPCIONES Y OPINIONES DE LOS INVOLUCRADOS**

#### **Político**

- La iniciación laboral se da a temprana edad, al margen de las consideraciones existentes en los marcos legales que resguardan del trabajo infantil.
- Los mecanismos de acceso a un empleo decente se concretan de manera informal.

#### **Técnico**

- Se precisa un mayor desarrollo de competencias transversales y habilidades blandas, necesarias para mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas.
- Se requiere de otros conocimientos relacionados a los cognitivos propios de la especialidad que apunten a la formación integral del individuo.
- Existe una necesidad de empoderamiento del joven en su comunidad.

## **C** LAS POLÍTICAS DE EDUCACIÓN

### **C.1 LAS PERCEPCIONES Y OPINIONES DE LOS INVOLUCRADOS**

#### **Político**

- Se observa la dispersión de las iniciativas de las políticas sin correspondencia a los planes nacionales.
- Existe déficit en la cobertura relacionada a programas de apoyo a las capacidades institucionales.
- Existen limitaciones para la implementación efectiva de políticas de orientación y formación, a nivel institucional, local y nacional.

#### **Técnico**

- Los principales problemas vinculados a las capacidades institucionales se relacionan con equipamientos insuficientes y obsoletos.
- Falta unificar las competencias básicas por especialidad.
- Se requiere actualización de los programas vigentes.
- Los programas de estudio no están alineados con los equipamientos disponibles.
- El desarrollo de algunas materias es incompleto en el año lectivo.
- Falta de normalización de planes. Se precisa de validación entre programas ofrecidos por distintas instituciones de los Ministerios de Educación y de Trabajo.

#### **Financiero**

- Los recursos son insuficientes para el desarrollo de la EFTP acordes a las necesidades.

#### **Institucional**

- Las ofertas de EFTP del MEC y el MTESS precisan de mecanismos de articulación y coordinación para vincular lo que requiere el mercado laboral con la implementación de estos programas.
- Asegurar el involucramiento y el consenso para el desarrollo de políticas de EFTP entre los Ministerios, el sector productivo y los gremios.
- Definir una instancia rectora para el desarrollo de la política de EFTP.

## **D** EMPLEO Y EDUCACIÓN: UNA CUESTIÓN INTERINSTITUCIONAL

### **D.1 LAS PERCEPCIONES Y OPINIONES DE LOS INVOLUCRADOS**

#### **Político**

- Las plazas son limitadas en las instituciones de EFTP lo que restringe el acceso a estas ofertas formativas.
- Las herramientas de inserción laboral relacionados con la calidad educativa, sistemas de información y el trabajo interinstitucional precisan de mayor efectividad y coordinación.

- Es necesario una mayor participación del sector empresarial en el proceso de actualización de las ofertas formativas.
- La deserción escolar es elevada.

### **Técnico**

- Existe desmotivación generalizada de estudiantes.
- Los empleadores demandan habilidades técnicas, experiencia en el área y no solo el conocimiento.
- Los padres solicitan educación de calidad para sus hijos y la implementación de programas actualizados que les permitan insertarse al mundo laboral efectivamente.

### **Financiero**

- La falta de recursos de las instituciones educativas para disponibilizar materiales e insumos, se traslada a los padres de familia quienes asumen el financiamiento.

## **3.3.2 EL ESTUDIO DE CAMPO**

De acuerdo al diseño de trabajo de esta consultoría, el estudio de campo constituye la tercera fuente de información prevista. La investigación en terreno es una aproximación a fuente primaria, mediante la aplicación de cuestionarios dirigidos a una muestra representativa de instituciones de enseñanza media técnica, cuya caracterización se constituye en el énfasis del estudio; además se recogen percepciones de actores de los centros de recursos de educación permanente, e institutos técnicos superiores y empresas respectivamente.

Los instrumentos consistieron en cuestionarios de selección múltiple de auto-aplicación con apoyo de examinadores y elaborados especialmente para el presente estudio, con el objetivo de responder a las preguntas que dieron lugar a esta investigación. Los mismos fueron validados a través de juicios de expertos y consulta a una muestra de involucrados con la EFTP que brindaron retroalimentación, sobre el lenguaje, los contenidos, y recomendaciones para incorporar dimensiones no previstas inicialmente.

El trabajo de campo estuvo a cargo de 19 aplicadores, quienes recibieron capacitación especializada para el efecto y contaron con una guía de aplicación y control de calidad (Anexo 2), llegando a 85 instituciones de Asunción y de los departamentos de Central, Alto Paraná, Paraguarí, Cordillera, Amambay y Presidente Hayes. Los instrumentos fueron aplicados a 3.375 estudiantes/participantes, 247 docentes/instructores, 78 directores y 28 empleadores.

El operativo demandó el concurso de otros profesionales, responsables de la logística (impresión de instrumentos, embalaje, clasificación, distribución), capacitación, supervisión y recepción de hojas de respuestas; además se procedió a la lectura óptica y digitalización de 3.728 hojas de respuestas, la elaboración del diccionario de datos, diseño de la estructura de base de datos y edición de 4 bases de datos depuradas en formato xls (estudiantes, docentes, directores, empresarios).

Los resultados están organizados en las siguientes dimensiones: una caracterización general de los sujetos e instituciones de procedencia, el contexto social y educativo de los estudiantes, sus familias y las instituciones, los recursos con los que cuentan las instituciones de formación, el funcionamiento de las instituciones en cuanto a la enseñanza y el aprendizaje, los productos/resultados en cuanto a la satisfacción de los involucrados, la valoración de los empleadores y finalmente la proyección de demanda.

## LA EDUCACIÓN MEDIA TÉCNICA

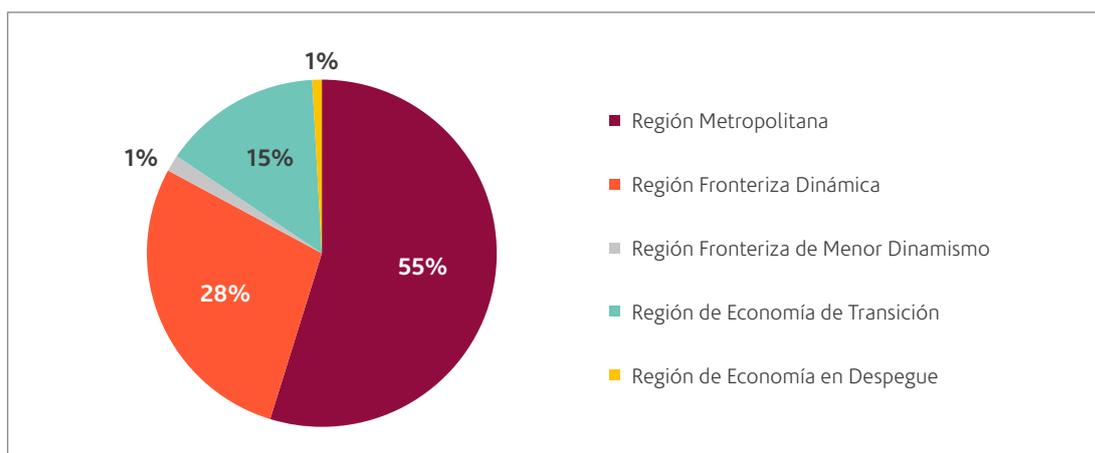
La muestra de estudiantes de segundo y tercer curso de educación media técnica (no incluye formación profesional media) fue seleccionada de forma tal que se disponga de representatividad de las diferentes especialidades y regiones económicas del país. En consecuencia, la muestra siguió un diseño estratificado bietápico por selección sistemática con proporcionalidad a las diferentes especialidades ofrecidas en cada región económica del país (siguiendo la clasificación elaborada por CADEP (2018) y con proporcionalidad al tamaño de la matrícula. Se dispone de una base de datos de 3.169 estudiantes de segundo y tercer curso EMT, que ponderados llega a 35.451 casos, representando al 97% de los estudiantes del universo completo.

### A PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES

#### A.1 Caracterización general

Los estudiantes del segundo curso (54%) y tercer curso (46%) de EMT, proceden en su mayoría del sector urbano (83%) del total país, con distribución por sexo casi igual entre hombres (49,8%) y mujeres (46,7%), y un 3,5% de los encuestados no reportó información sobre este dato. La matrícula de EMT según región económica reporta que en la región metropolitana se concentra el 55% (Asunción y Central), en la región fronteriza dinámica el 28% (Alto Paraná, Itapúa, Caaguazú y Canindeyú), el 15% en las regiones de economía de transición (Concepción, San Pedro, Cordillera, Guairá, Paraguari, Caazapá, Misiones) y la matrícula restante en las regiones de menor dinamismo y en la de despegue (Gráfico 50).

Gráfico 50. Distribución de matrícula 2º y 3º curso de EMT por región económica



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

La mayoría de los estudiantes (54%) tienen directores de sexo femenino, lo que indica que la oferta de EMT está liderada por mujeres, con edad promedio de 52 años. Un tercio de los estudiantes tiene directores que tienen 5 o menos años de gestión como directores en dichas instituciones, 27% de los estudiantes tienen directores que llevan entre 6 y 10 años en el cargo, y 20% de los estudiantes tiene directores con más de 10 años liderando la gestión de la institución. Más de la mitad de los estudiantes tiene directores nombrados y con rubro (54,5% de estudiantes), y con título de docente o profesor (88% de estudiantes).

Cabe señalar que 38% de los estudiantes tiene directores que accedieron a dicho cargo por concurso público, mientras que 19% de los estudiantes van a instituciones cuyos directores tienen el cargo ad honorem y 22,4% de los estudiantes de EMT tienen directores con rango de interino, pero que llevan en el cargo más de 5 años. Los directores de estos estudiantes asumieron dicho cargo ostentando un título universitario (32% de estudiantes), 29% con título de postgrado, o especialización (27,8% de los estudiantes).

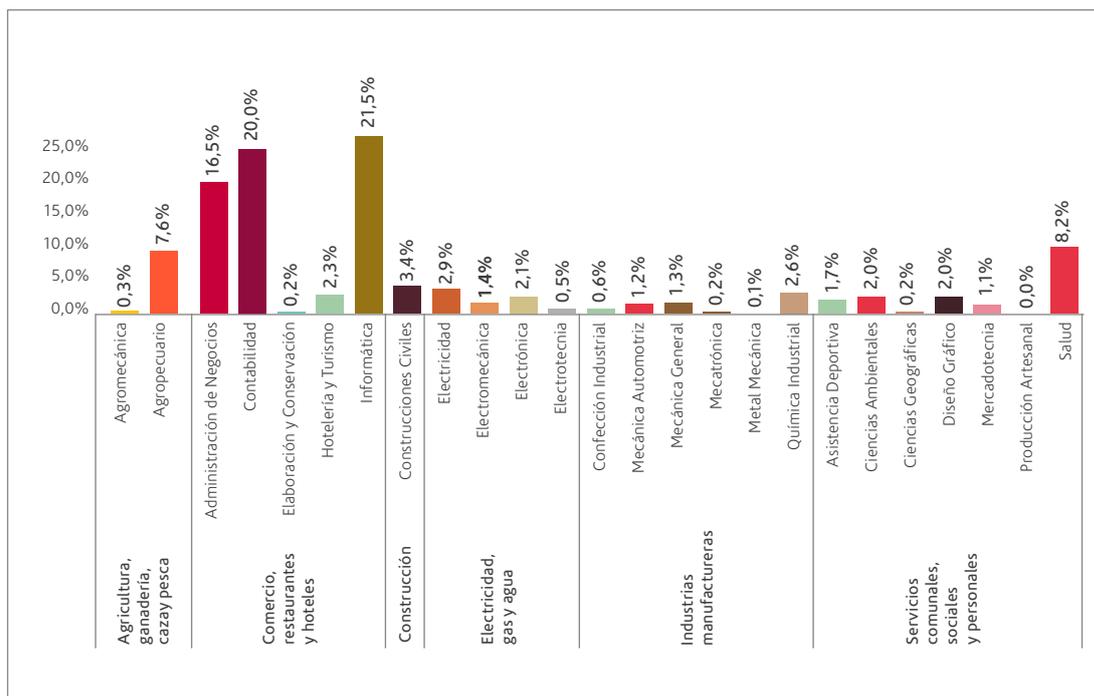
El director, además, tiene horas cátedras en las instituciones a su cargo. Es así que, 46,7% de los estudiantes tienen a su director también ejerciendo como catedrático. Uno de cada 3 estudiantes tiene directores con 15 horas cátedras o menos, 16,6% tiene directores con 16 a 20 horas cátedras, 19,4% tiene directores con 21 a 30 horas y 29,5% tiene directores con más de 30 horas cátedras. Estamos hablando de directores que muy difícilmente tienen tiempo para dedicarse a la gestión de la institución en su conjunto. Por su parte, los estudiantes tienen, en promedio, docentes con 42 años de edad (promedio ponderado en la base de estudiantes), que son mayoritariamente mujeres (43% de los estudiantes con mayoría de docentes de sexo femenino)<sup>23</sup>, con formación universitaria, son nombrados (52% de estudiantes con docentes que son mayoritariamente nombrados), con más de 5 años de antigüedad en la institución (56% de estudiantes con docentes con mayoría de antigüedad por encima de 5 años), y aunque pocos de ellos ingresaron por concurso público (11% de estudiantes cuyos profesores accedieron mayoritariamente por concurso público), prácticamente todos tienen título de docente o instructor (78% de estudiantes con docentes que en su mayoría tienen título de docente). Los docentes trabajan por hora cátedra (65% de los estudiantes con mayoría de docentes declarando esto) y muy pocos estudiantes tienen docentes que declararon que ejercían otras funciones distintas a la docencia (p.ej., instructor, tutor o director de turno).

La matrícula de formación técnica en la educación media se concentra en cinco especialidades: informática (22%), contabilidad (20%), administración de negocios (16%), salud (8%), y agropecuario (7%) las 20 especialidades restantes contienen proporciones bastante menores de estudiantes, abarcando al 26% de la oferta de 2º y 3º curso de EMT (Gráfico 51). Cabe señalar que tanto la especialidad de administración como la de contabilidad no requiere mayor inversión en recursos pedagógicos desde las instituciones educativas. Por su naturaleza, estas especialidades no requieren talleres y laboratorios, como es el caso de las especialidades industriales (p.ej., química).

---

<sup>23</sup> El cálculo para reporte de resultados de docentes se hace de la siguiente forma: (a) se estiman los promedios de respuestas por grupo (institución y turno), (b) se binarizan estos promedios de forma tal que si más del 50% de los docentes proveyó una respuesta en particular, se asume como 1 y como 0 si es menos del 50%, (c) se anexan los resultados del promedio a la base de estudiantes, y (d) se estiman los porcentajes de estudiantes cuya mayoría de docentes (es decir, aquellos con marca 1) reportó sobre la consulta en cuestión, utilizando los pesos de estudiantes. Todas las variables de docentes tienen algún porcentaje de no respuesta

Gráfico 51. Distribución de la matrícula de 2º y 3º de EMT por tipo de especialidad



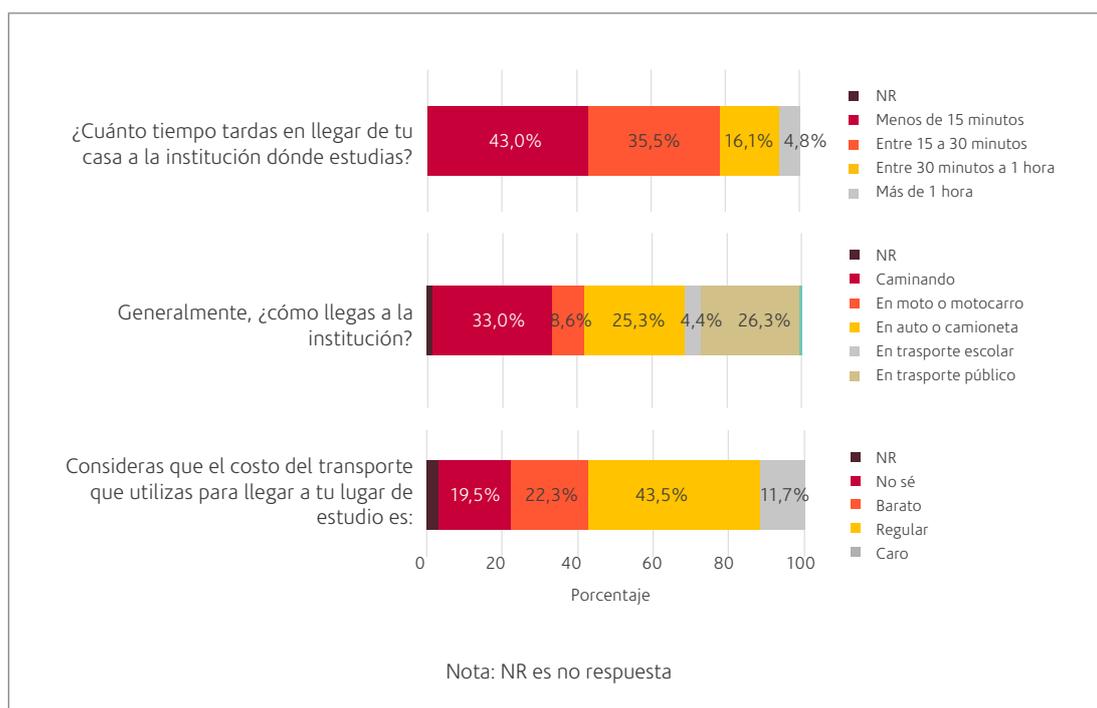
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

## A.2 Contexto social y educativo

### A.2.1 Accesibilidad a la institución y medio de transporte

Los estudiantes de EMT reportan un relativo corto tiempo de traslado entre la casa y su institución educativa, pues 43% reporta invertir menos de 15 minutos en esta actividad, y otros 35% indican que tardan entre 15 minutos y media hora en trasladarse. La mayoría de estos estudiantes camina (33%) o utiliza el transporte público (26%) como principal medio de transporte, seguido del uso de automóviles (25%). La mayoría de los estudiantes no considera que el costo del traslado a sus instituciones educativas es alto, lo cual podría también indicar que el nivel socioeconómico del que provienen estos estudiantes no es más tan bajo (Gráfico 52). Los directores de más del 80% de la matrícula de 2º y 3º curso de EMT opinan que la institución es accesible y que se demoran en llegar a ella como máximo media hora (directores del 78,8% de los estudiantes), siendo el medio de transporte más frecuente el auto (directores del 61% de los estudiantes) y el transporte público (directores del 30% de la matrícula). De igual forma, los docentes del 57% de los estudiantes reportaron mayoritariamente que se demoran menos de 30 minutos en llegar a la institución educativa, siendo el medio de transporte más reportado el auto o camioneta (46% de los estudiantes tiene a la mayoría de sus docentes reportando este medio) seguido del transporte público (13% de estudiantes).

Gráfico 52. Accesibilidad a la institución y medio de transporte de estudiantes de 2º y 3º de EMT

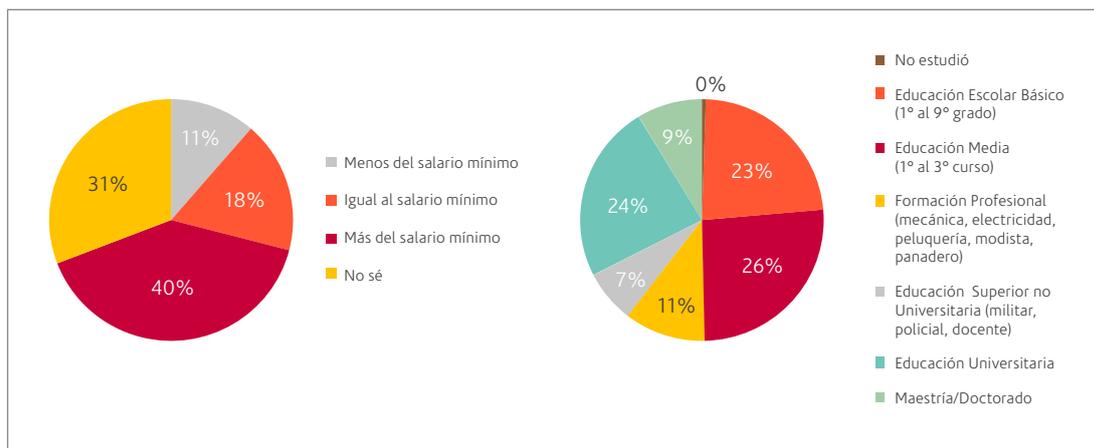


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

### A.2.2 Perfil socioeducativo de las familias

Los estudiantes de EMT provienen, comparativamente hablando, de un contexto socioeconómico más favorable que sus pares del bachillerato científico, independientemente de que asistan a instituciones públicas o privadas. Es decir, inclusive aquellos estudiantes de instituciones oficiales que están en bachillerato técnico tienen mejores condiciones económicas que sus pares del bachillerato científico (SNEPE, 2015). En esta encuesta, se verifica que la mayoría de los estudiantes de 2º y 3º curso de EMT no trabaja (57%), y si lo hace, trabaja en la casa (25%). Sólo el 17% trabaja fuera de su casa. Sus padres perciben uno (18%) o más de un salario mínimo mensual (40%), mientras que muchos estudiantes reportan que uno o ambos padres tienen alguna formación no universitaria post bachillerato (11%), o son al menos universitarios (33%) (Gráfico 53). En términos académicos, los estudiantes de EMT también reportan menores tasas de repitencia en comparación con sus pares del bachillerato científico, en esta encuesta el 91% reportó no haber repetido. Mientras que las estadísticas del INEE reportan mayores tasas de repitencia para los estudiantes de bachillerato científico.

Gráfico 53. Perfil socioeconómico y educativo de las familias



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

De igual forma, los directores de la mayoría de los estudiantes ubicaron a sus estudiantes como provenientes de familias de clase media (directores del 71 % de los estudiantes), o de familias pobres (directores del 58 % de los estudiantes). Sólo el 16 % de los estudiantes tiene directores que piensan que provienen de contextos de pobreza extrema<sup>24</sup>. Por su parte, los docentes ubicaron a sus estudiantes mayoritariamente en la clase media (55% de estudiantes con mayoría de docentes declarando esto) o en la clase pobre (34% de estudiantes con mayoría de docentes declarando esto).

### A.2.3 Perfil socioeconómico de la comunidad / institución

El 38% de los estudiantes afirmó que conoce a alguna persona de 18 o menos que no estudia. Las razones que justifican o explican esta situación van desde problemas económicos (trabaja y no tiene tiempo, no tiene recursos), familiares (tiene personas a quienes cuidar), personales (no quiere estudiar) o que la persona ya concluyó sus estudios. Por su parte, los directores de la mayoría de los estudiantes (más del 90%) declararon que la institución no se ubica en zonas inundables, insalubres, marginales, o de difícil acceso. Asimismo, la mayoría de los docentes del 62% de los estudiantes dijeron que su institución educativa no se ubica en dichas zonas.

### A.2.4 Expectativas de los estudiantes de educación media

La mayoría de los estudiantes justificaron que el motivo principal de su elección radicaba en razones personales, ya sea por interés genuino en la especialidad (p.ej., me interesa la especialidad, quiero profundizar mis conocimientos), como por factores derivados de ella (p.ej., permite lograr mejores salarios, ascenso, acceso rápido al trabajo, mejores oportunidades de ingreso a carrera superior). Un menor porcentaje de estudiantes reportó haberlo hecho por indicaciones de terceras personas (amigos o padres) o por constituirse en la única oferta dis-

<sup>24</sup> Se aclara que la pregunta sobre condición socioeconómica de los estudiantes, planteada a los directores, permitía la selección de más de una opción, de ahí que los porcentajes no son aditivos.

ponible en la comunidad (Cuadro 39). De igual manera el 85.7% reportó que quiere seguir estudiando, ya sea exclusivamente (20.7%) o en combinación con alguna actividad laboral (65%), lo cual es indicativo de que la EMT es vista como propedéutica de la formación.

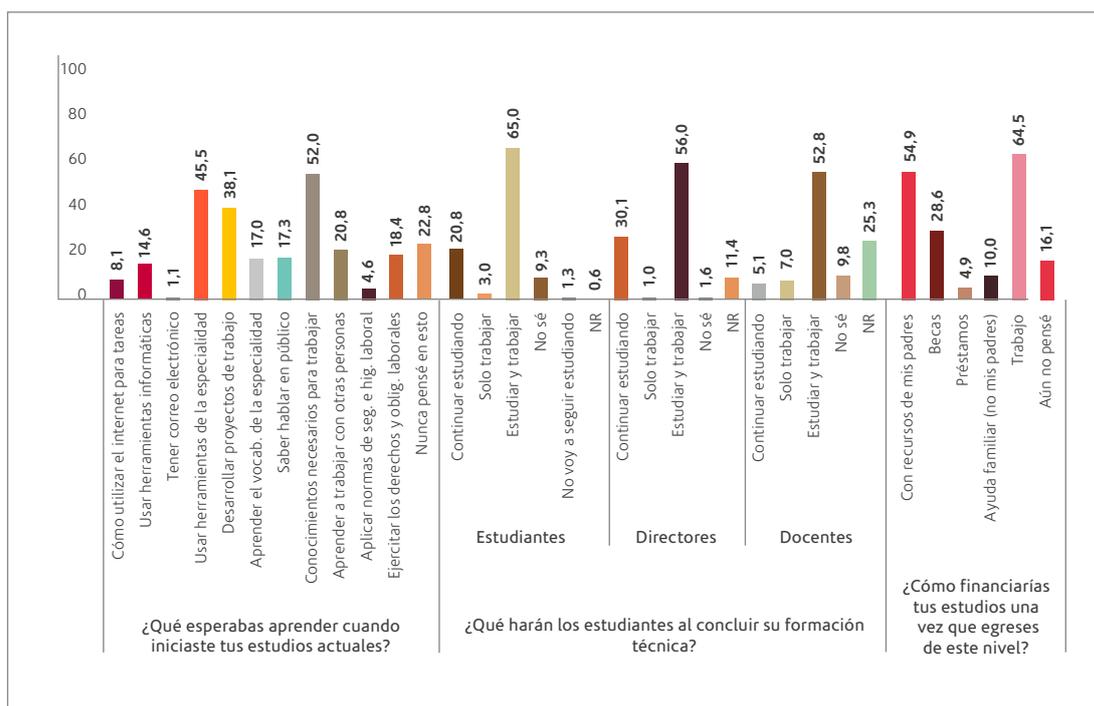
**Cuadro 39. Razones que motivaron la elección de la especialidad.**

¿Cuál fue el motivo que más influyó en tu decisión para ingresar a esta oferta de educación técnica/formación profesional?	%
Por consejo de mis compañeros/amigos	3,8
Por sugerencia de mis padres y/o familiares	20,0
Era la única opción disponible en la comunidad	4,3
Porque me permite acceder a un trabajo en forma rápida	13,8
Porque me ayudará a ingresar a una carrera superior	12,7
Porque me permitirá lograr mejores salarios	3,4
Porque me permitirá lograr un ascenso laboral	2,9
Profundizar los conocimientos	7,3
Mi interés en la especialidad	30,7
No respuesta	1,1
<b>Total</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

El gráfico 53 informa el porcentaje de estudiantes que respondió a la consulta sobre las expectativas de aprendizaje al cursar la EMT. Las expectativas más altas fueron en relación a conocer para trabajar (52%), usar herramientas de la especialidad (45%) y desarrollar proyectos de trabajo de la especialidad (38%). En cuanto a las expectativas de seguir estudiando, 85,7% de los estudiantes reportaron que quieren seguir estudiando, ya sea exclusivamente (20,7%) o en combinación con alguna actividad laboral (65%), lo cual confirma la hipótesis del equipo de investigación de que la EMT es vista como propedéutica de la formación superior (universitaria y no universitaria). Sólo el 4,2% reportó que no seguiría estudiando. Los directores de las instituciones de EMT tienen similares expectativas respecto al futuro académico de sus estudiantes. El 86% de los estudiantes tienen directores que piensan que ellos seguirán estudiando, sea o no exclusivo (es decir, trabajando y estudiando). Por su parte, los docentes parecen tener una opinión distinta. Los docentes del 58% de los estudiantes piensan mayoritariamente que sus estudiantes seguirán estudiando, sea esto acompañado de algún trabajo o no. Además, el 39% de los estudiantes tienen docentes que piensan mayoritariamente que sus estudiantes sólo llegarán a la formación profesional, y menos del 20% de estudiantes tienen docentes que opinan mayoritariamente que ellos llegarán a educación terciaria o a la universidad. Por su parte, la mayoría de los estudiantes piensan financiar sus estudios post secundarios trabajando (64%) o con ayuda de sus padres (55%), lo cual se condice con la consulta sobre expectativas de estudio combinado con trabajo anteriormente mencionado. Nótese igualmente, que los mismos estudiantes que reportaron que quisieran trabajar también consideran ser apoyados por sus padres en relación con el financiamiento de sus estudios. Es decir, el trabajo no es necesariamente vista como una condición para seguir estudiando, caso que sí ocurre en contextos socioeconómicos bajos, donde el trabajo debe combinarse con el estudio por razones de financiamiento.

Gráfico 54. Expectativas de los estudiantes en relación al financiamiento del estudios y los aprendizajes.



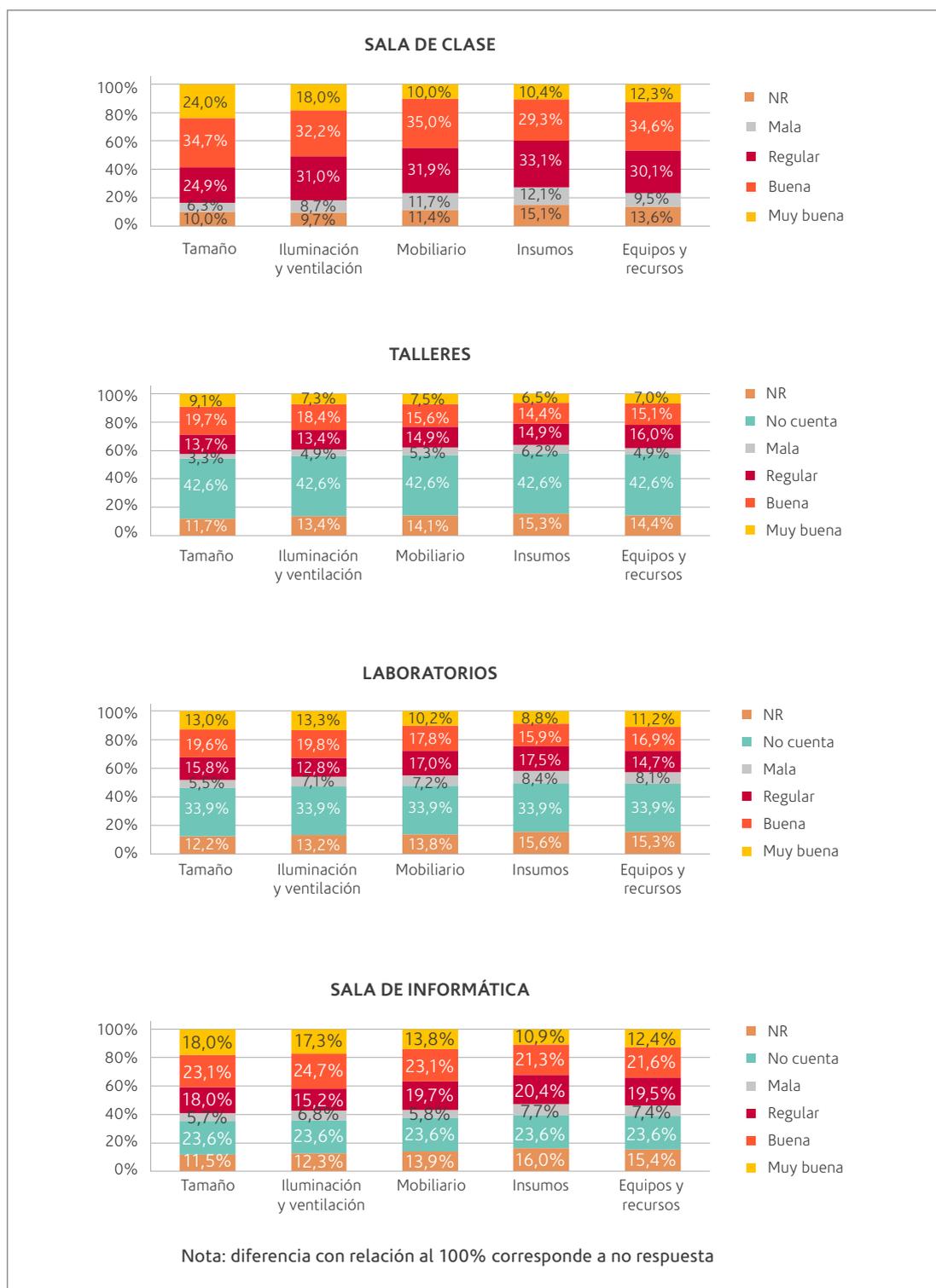
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

### A.3 Recursos implicados en el proceso de formación

#### A.3.1 Infraestructura y equipamiento de las instituciones

Es sabido que las condiciones de infraestructura de las instituciones educativas del país son en general bastante precarias (SNEPE, 2015; PISA-D, 2017). En esta encuesta, también se consultó a los estudiantes sobre dichas condiciones, el 90% de los estudiantes de 2º y 3º curso de EMT reportó que sus instituciones tienen baño moderno, mientras que 5,5% reportó que tienen letrina y el 2,5% indicó que no cuenta con servicio sanitario. En relación con la provisión de agua, un elevado porcentaje de estudiantes (45%) dijo que el agua era proveída por ESSAP, 21% por pozo artesiano, 26% no tenía información sobre esto, y el resto de los estudiantes reportó otras fuentes, como manantial, arroyo, aguatero, aljibe o red privada. En cuanto a la disposición y calidad de espacios como salas de clase, talleres, laboratorios, salas de informática, biblioteca, comedor, sanitario y patio; los estudiantes confirmaron lo ya reportado en otras pruebas más generales. Es decir, una proporción elevada de estudiantes de EMT asiste a instituciones que no cuentan con laboratorios (34%), talleres (43%), comedores (45%) o sala de informática (23%). En aquellos casos en que la institución ofrece dichas instalaciones, los estudiantes reportan baja calidad de estos espacios en términos de tamaño, iluminación y ventilación, mobiliario, insumos, y de equipos y recursos pedagógicos (Gráfico 55).

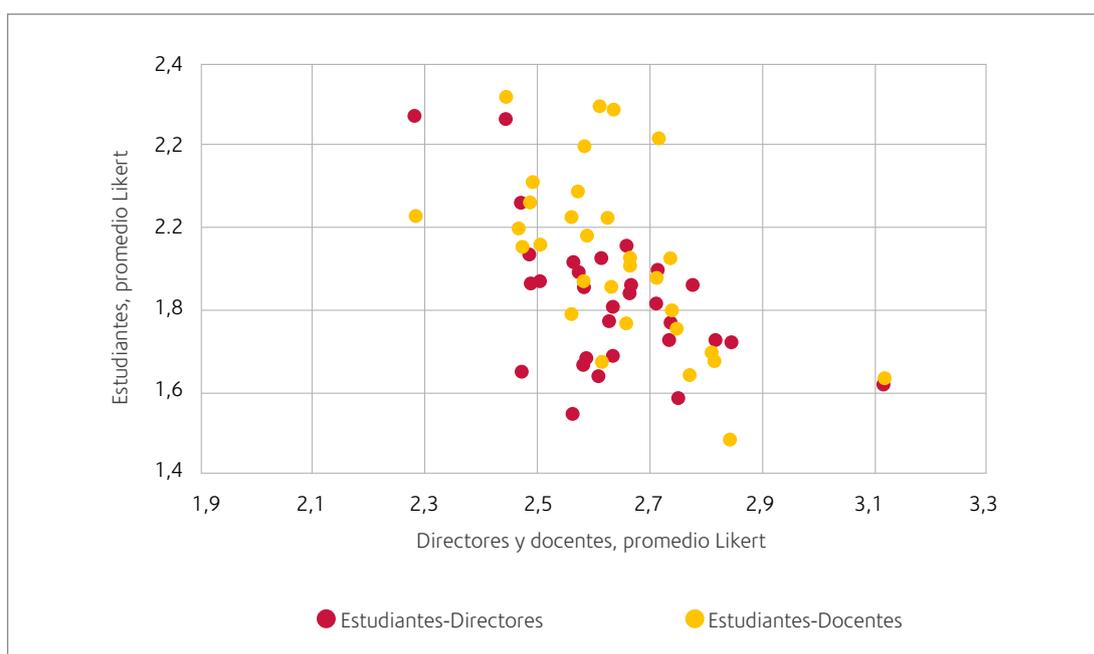
Gráfico 55. Disponibilidad y calidad de la infraestructura escolar, porcentaje de estudiantes.



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

Los directores y docentes tienden a valorar más negativamente las condiciones de infraestructura en comparación con los estudiantes. Por ejemplo, 42% de los estudiantes tienen directores que declararon que las salas de clase no tenían buen tamaño, frente al 6,3% de los estudiantes que declararon lo mismo. De igual forma, los directores del 30% de los estudiantes declararon que el mobiliario de aula era malo, frente a solo el 11% de los estudiantes que declaró lo mismo. De hecho, las correlaciones (correlación V de Cramer) entre estudiantes y directores son relativamente bajas ( $r < 0.40$ ) y negativas (coeficiente de Pearson) cuando se comparan los promedios de valoración tipo Likert de cada grupo (Gráfico 56), lo cual indica diferencias en las opiniones acerca de la calidad de la infraestructura escolar. Esto es esperable, dado que los directores y docentes poseen mejores marcos de referencia para la calificación de la calidad de infraestructura educativa.

**Gráfico 56. Valoración promedio de escala tipo Likert de espacios educativos en función a diferentes dimensiones (tamaño, ventilación e iluminación, mobiliario, recursos e insumos).**



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

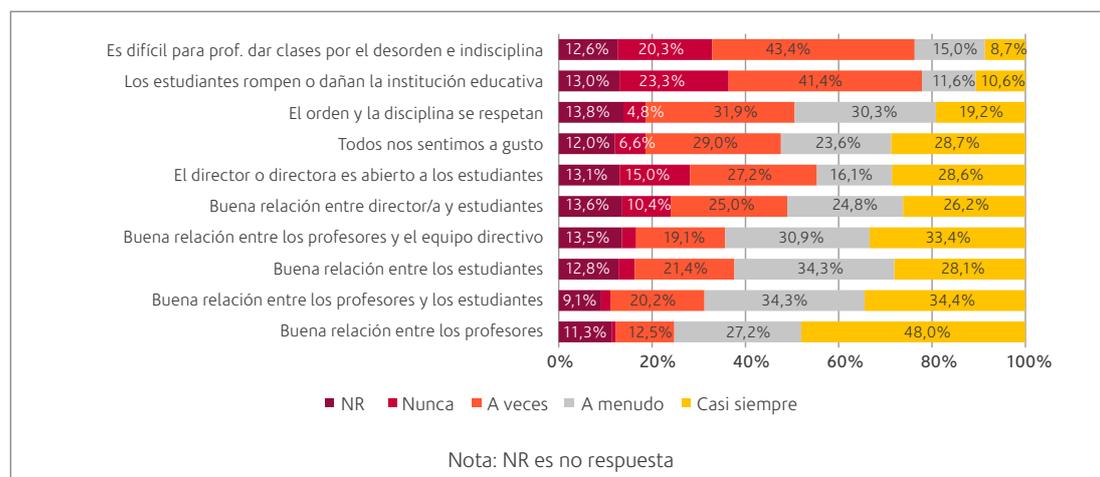
En general, sin embargo, los directores de la mayoría de los estudiantes (73%) declararon que la infraestructura era «adecuada», frente al 41% de los estudiantes con directores opinando lo mismo sobre el equipamiento escolar y solo el 36.5% de los estudiantes con directores esto en relación con los insumos. En resumen, la infraestructura está en mejores condiciones que el resto de los elementos escolares consultados, a decir de los directores y estudiantes de EMT. Por su parte, los docentes de sólo el 18% de los estudiantes opinan mayoritariamente que los equipos, herramientas, materiales y otros recursos son suficientes para las prácticas mientras que más de la mitad de los estudiantes (59%) tienen docentes que mayoritariamente reportan que estos escasos recursos son utilizados de manera adecuada.

Cuando se consultó a estudiantes, docentes y directores sobre el acceso a recursos tecnológicos tales como computadores, internet, proyector, TV y reproductor de DVD, equipos de laboratorio, o talleres de práctica, los estudiantes reportaron que tienen acceso a dichos recursos «a veces» (promedio Likert entre 3 y 4 en una escala que va del 1 al 5); los directores reportaron que acceden a estos recursos también «a veces» (con excepción de computadoras con internet y proyector, que reportan mayor frecuencia); mientras que los docentes reportan frecuencia de acceso relativamente inferior que los directores (promedio Likert se ubica por debajo de 2 – entre casi nunca y a veces-, en una escala del 1 al 3), aunque reportan que «a veces» acceden a computadoras con internet y/o proyector.

### A.3.2 RRHH (Formadores, instructores, directores): Clima escolar

Los estudiantes reportan un clima escolar relativamente bueno, dado que más de la mitad de ellos reporta buenas relaciones (a menudo y casi siempre) tanto entre docentes, estudiantes, docentes y estudiantes, directores y docentes, y directores y estudiantes. Sin embargo, reportan mayor frecuencia (casi siempre) de buenas relaciones entre docentes y entre estos y sus estudiantes. Por su parte, poco más de la mitad de los estudiantes afirman que se sienten a gusto a menudo o casi siempre, que el orden y la disciplina se respetan y que los problemas de disciplina o daño a la propiedad de la institución pasan a veces o nunca.

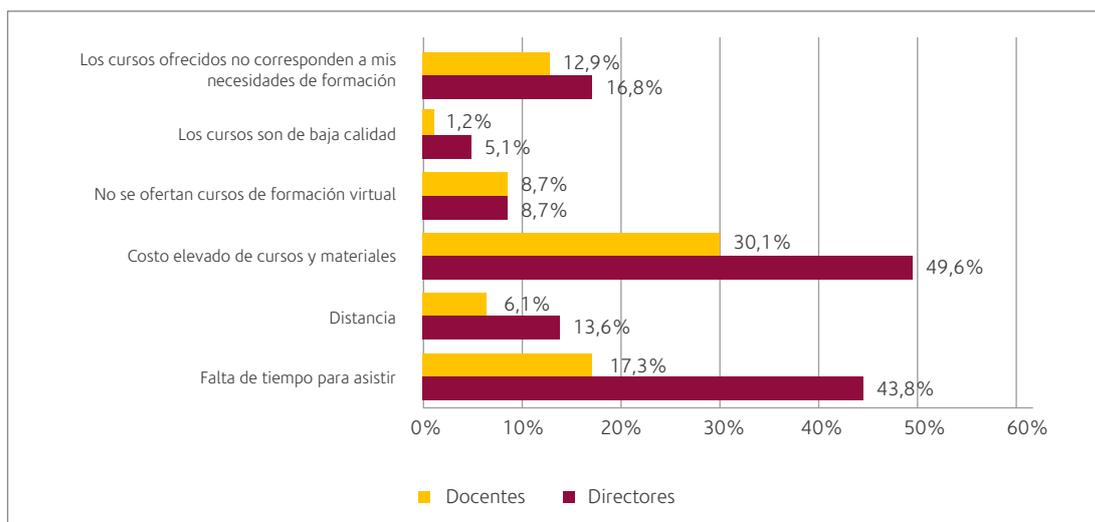
Gráfico 57. Opinión de estudiantes sobre el clima escolar, porcentaje de estudiantes.



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes 2019.

En cuanto a la formación permanente, los directores de la mayoría de los estudiantes (74%) reportaron que han tenido la oportunidad de seguir estudiando, al igual que los docentes del 63% de los estudiantes. Además, 47% de los estudiantes tienen directores reportando que regularmente participan en cursos de perfeccionamiento y capacitación para la mejora de sus competencias, aunque no se sabe qué tipo de competencias son estas. Entre los obstáculos consultados, el 44% y el 50% de los estudiantes tienen directores que reportaron que la falta de tiempo y los costos, respectivamente, son los principales obstáculos a su formación. Por su parte, el 30% de los estudiantes tienen docentes que mayoritariamente opinaron que el principal inconveniente son los costos elevados de cursos y materiales (Gráfico 58).

Gráfico 58. Obstáculos a la formación de directores y docentes, porcentaje de estudiantes.

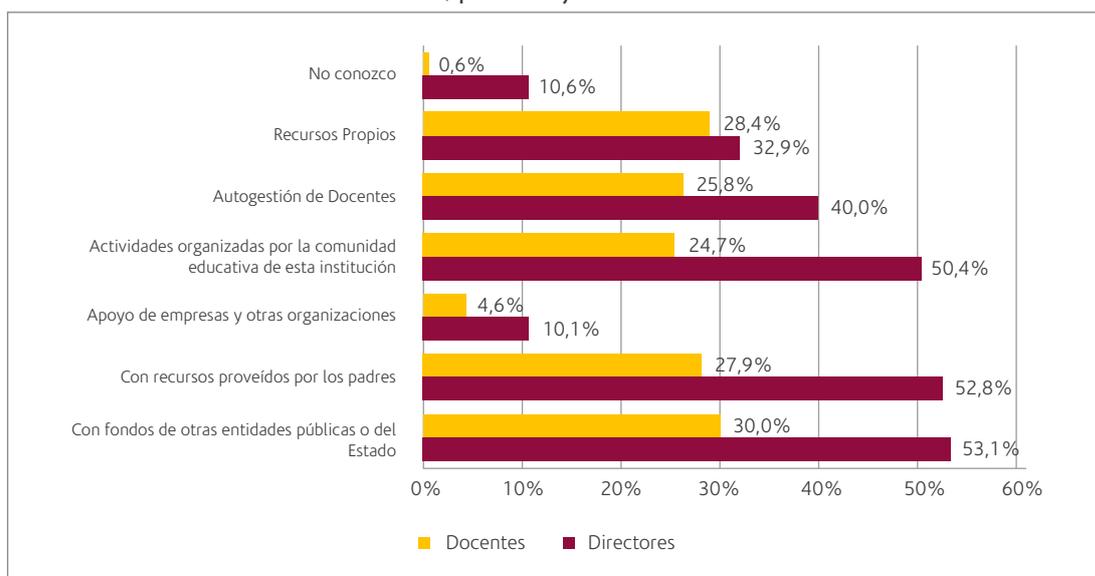


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

### A.3.3 Recursos Financieros

Los directores de más de la mitad de los estudiantes reportaron que las actividades de la institución se financian con fondos de entidades públicas o del estado (53%), con recursos proveídos por los padres de los estudiantes (53%) o por actividades organizadas por la comunidad educativa de la institución (50,4%). Un porcentaje también alto de estudiantes tienen directores que reportaron que el financiamiento viene dado también por autogestión de docentes (40%) o por recursos de la institución (33%) (Gráfico 59). Los docentes también coincidieron con estas afirmaciones, aunque en menor proporción: alrededor de 1 de cada 4 estudiantes tuvo profesores que mayoritariamente opinaron lo mismo que los directores.

Gráfico 59. Fuentes de financiamiento de actividades en la institución, opinión de directores y docentes, porcentajes de estudiantes.



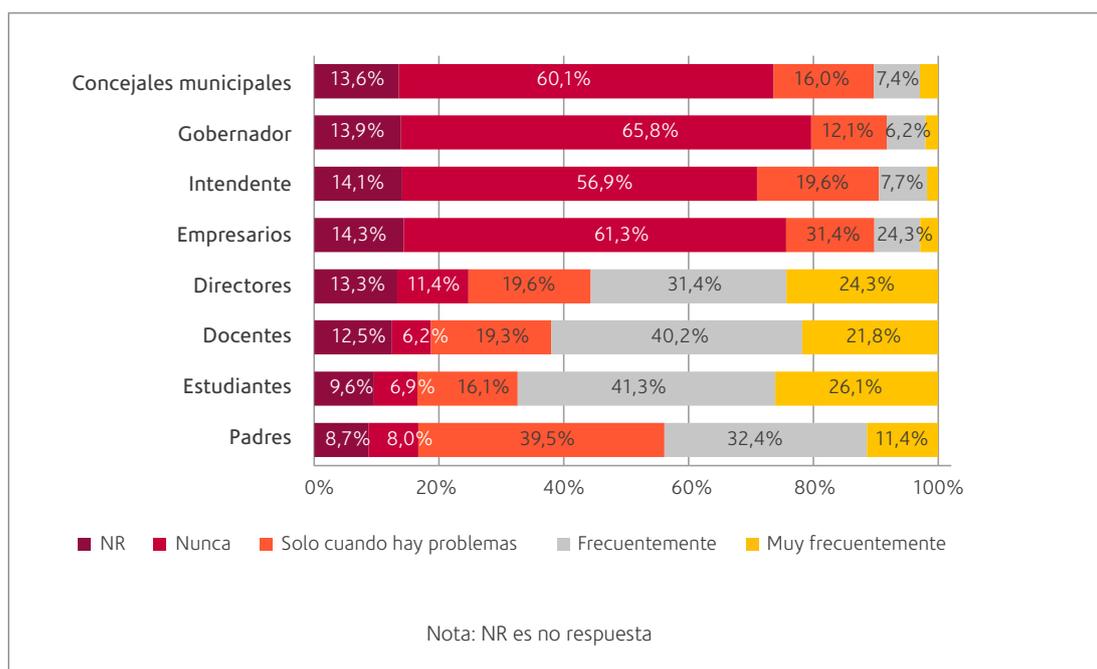
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

## A.4. Funcionamiento de las instituciones

### A.4.1 Capital social y participación

La encuesta consultó a los estudiantes sobre la participación de referentes educativos, autoridades locales y empresarios en actividades para mejorar la institución educativa. Dos grupos se distinguen, el grupo de empresarios y autoridades locales que nunca se involucran en las actividades de mejora de los colegios, de acuerdo con los estudiantes mayoritariamente no han visto su participación en los colegios. El segundo grupo, es el de los agentes educativos. Los estudiantes opinan que estudiantes y docentes se involucran al menos frecuentemente en las actividades de mejora de los colegios (más del 60%), mientras que directores (56%) y docentes (44%) también lo hacen, pero en menor medida. Desde la mirada de los docentes, quienes más frecuentemente (promedio de Likert por encima de 3, en una escala que va del 1 al 4) se organizan y participan en actividades de apoyo a la institución son los directores, padres, docentes y estudiantes. Mientras que estos docentes opinan que otros actores (empresarios, intendente, gobernador, concejales municipales) nunca participan o lo hacen cuando hay problemas (promedio de Likert igual o menor a 2). Dos de cada tres estudiantes tienen docentes que en su mayoría afirman que en la institución existe un clima colaborativo que facilita la negociación y el desarrollo de soluciones a problemas comunes.

Gráfico 60. Fuentes de financiamiento de actividades en la institución, opinión de directores y docentes, porcentajes de estudiantes.



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

Directores y docentes del 63% y 68% de los estudiantes, respectivamente, reportaron que la comunidad educativa participa en la elaboración y ejecución del Proyecto Educativo Institucional (PEI) a través de representaciones organizadas (Directivos, Centro de Estudiantes, Consejo Académico, Asociación de Padres). De igual manera, los directores de poco más de la mitad de los estudiantes (58%) reportaron como buena la apertura y colaboración de las empresas para el desarrollo de las pasantías para el aprendizaje de los estudiantes en la especialidad de su institución, mientras que directores del 22% de los estudiantes las calificó como mala o regular (el porcentaje restante no respondió esta pregunta).

#### **A.4.2 Calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje**

Los estudiantes de 2º y 3º curso de EMT tienen un relativo acuerdo sobre aspectos asociados a los procesos de enseñanza aprendizaje. Más de la mitad reportó estar al menos de acuerdo con afirmaciones positivas sobre sus profesores de la especialidad (Tabla 2). Ellos reportaron que sus profesores no solo manejan los contenidos de la materia, sino que saben y disfrutan de la actividad docente. También afirmaron que sus profesores se hacen respetar, que ellos conocen a sus estudiantes y se preocupan por ellos. Más de la mitad de los estudiantes de los cursos encuestados están de acuerdo con el tipo de evaluación (justa), que conocen sus resultados y que estos son utilizados para el aprendizaje. Los estudiantes de EMT calificaron el desempeño de sus docentes como excelente (12%), muy bueno (25,5%), bueno (33%), regular (19%), e insuficiente (8%), con una «nota» de 3.1 en promedio.

Por su parte, los docentes del 35% de los estudiantes evaluó mayoritariamente su aporte para la formación de estudiantes en el trabajo colaborativo y en equipo como suficiente, mientras que docentes del 37% de estudiantes siente que todavía puede mejorar su desempeño en esta dimensión. Además, 24% de los estudiantes tienen docentes que reportaron que atienden de manera directa los pedidos de apoyo pedagógico requeridos por sus chicos, docentes del 8% de los estudiantes reportó que en estas situaciones derivan a sus estudiantes al equipo técnico. Finalmente, cuando los docentes fueron consultados sobre las mayores dificultades encontradas durante el desarrollo de sus clases, ellos reportaron que: la limitación de recursos bibliográficos y didácticos (70% de los estudiantes con docentes mayoritariamente afirmando esto), el desinterés de los estudiantes (40% de estudiantes cuyos profesores declararon mayoritariamente este factor), y falta de acceso a internet para actividades pedagógicas (26% de estudiantes con docentes reportando esto mayoritariamente), y pocas oportunidades de prácticas apropiadas (16% de estudiantes) son los más relevantes.

Cuadro 40. Calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

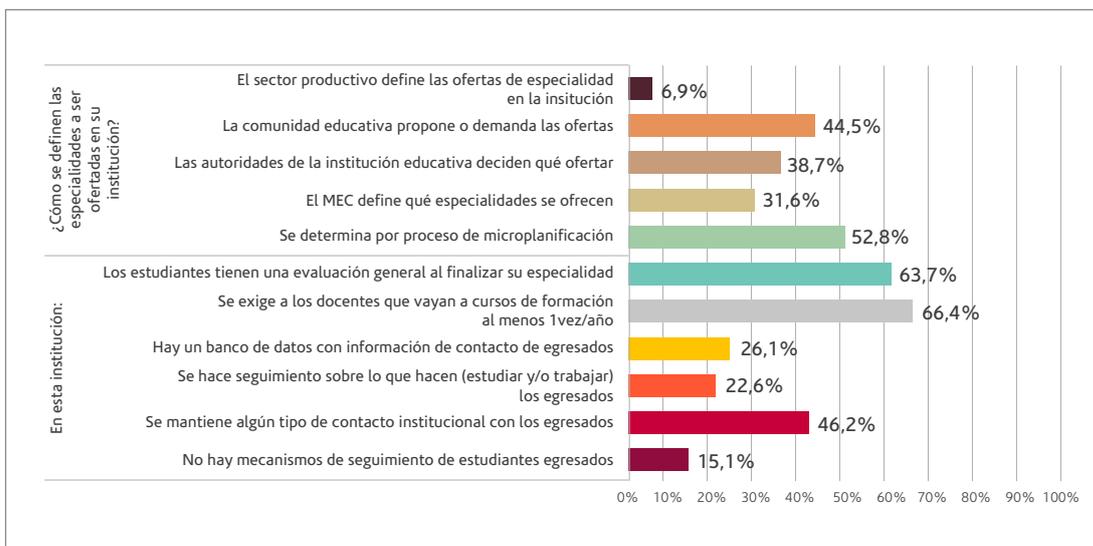
¿Qué tan de acuerdo estas con las siguientes afirmaciones cuándo pensás en la mayoría de tus profesores?	Muy en desacuerdo %	Regular %	De acuerdo %	Muy de acuerdo %	NR %
Saben enseñar	2,3	15,1	38,0	35,4	9,2
Les gusta enseñar	2,4	18,8	37,7	29,9	11,2
Saben la materia	1,6	11,8	29,9	45,4	11,3
Se preocupan por cada uno de los estudiantes	5,7	26,8	28,5	28,2	10,8
Saben los nombres de los estudiantes	3,4	19,9	26,9	38,1	11,7
Saludan al llegar	2,2	8,3	21,9	55,1	12,5
Se hacen respetar	4,2	16,3	31,1	35,8	12,6
Quisiera ser como uno de ellos	29,4	26,4	17,7	12,5	14,0
Con ellos aprendí el valor de la educación	7,3	23,3	31,8	25,1	12,5
Las evaluaciones que nos aplican son justas	6,1	25,4	33,4	22,5	12,6
Nos informan sobre nuestros resultados en las evaluaciones	2,9	16,9	27,6	39,3	13,3
Utilizamos los resultados de la evaluación para aprender a mejorar	5,7	18,2	30,9	33,4	11,8

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

En relación con el programa de estudios de las especialidades técnicas de EMT, los directores del 87% de los estudiantes reportó que el programa de estudios de las especialidades ofrecidas en sus instituciones requiere algún ajuste o es inadecuado para el contexto; mientras que los docentes del 59% de los estudiantes afirmaron lo mismo, de forma mayoritaria. Por su parte, el 28% de los estudiantes tienen directores que piensan que el programa no es adecuado para las exigencias del sector productivo del país y directores del 58% de los estudiantes reportaron lo contrario; mientras que el porcentaje de estudiantes con docentes opinando que el programa está desfasado es de 35% y es de 39% para los estudiantes cuyos docentes opinan que el programa está ajustado a las necesidades productivas del país.

Los directores del 13% de los estudiantes reportaron que la relación programa de especialidad y trabajo ofrecido en la zona es baja, el 58% de los estudiantes tienen directores que reportaron que la relación es media, y sólo el 17% reportó que la relación es alta. Desde la mirada de los docentes, estos porcentajes son 3%, 37% y 29%, respectivamente (se lee como porcentaje de estudiantes cuyos docentes mayoritariamente opinan lo establecido). Además, directores de menos del 10% de los estudiantes reportaron que el sector productivo define las ofertas de especialidades en la institución (Gráfico 61). Por su parte, directores de muchos estudiantes reportaron que la oferta se determina por microplanificación (53%) o que se hace a nivel de institución (39%), o a nivel de la administración central (32%). Además, los directores de solo el 49,4% de los estudiantes reportaron que el programa de estudios de las especialidades se logra impartir «completamente», frente al 29% de estudiantes cuyos profesores mayoritariamente afirman lo mismo. Todas estas cifras indican la necesidad de una revisión exhaustiva de los programas a la luz de los requerimientos productivos y laborales locales y nacionales.

Gráfico 61. Porcentaje de estudiantes que tienen directores reportando sobre la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

Además, prácticamente dos tercios de los estudiantes tiene directores que afirmaron que los estudiantes tienen una evaluación general al final de la especialidad y que se exige a los docentes que se formen al menos una vez al año. Por su parte, las instituciones educativas no parecen ser buenas en mantener un buen registro de los egresados o lo que ellos hacen, pues, aunque los directores reportan que existe algún tipo de contacto, menos del 30% de los estudiantes tienen directores que reportan disponer de un banco de datos sobre egresados o que les hacen seguimiento a sus egresados.

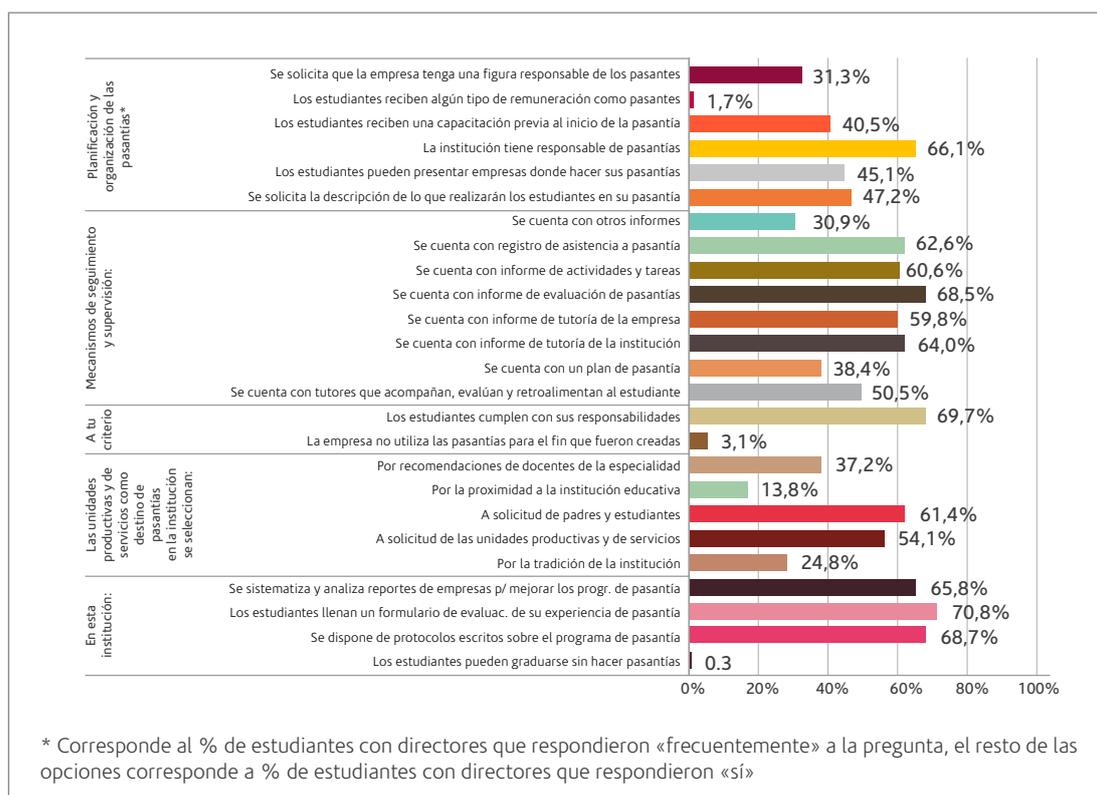
#### A.4.3 Programa de pasantías

En cuanto a los programas de pasantía (Gráfico 62), se verifica que más del 60% de los estudiantes tienen directores que reportan la existencia protocolos, responsables de pasantía, registros y mecanismos de seguimiento al programa de pasantía (informes de estudiantes, empresas, e institución), así como de su evaluación (por parte del estudiante, por parte de las empresas, y por parte de la institución a través de la revisión de reportes de pasantía). Una menor proporción de estudiantes tiene docentes que afirman mayoritariamente que existen informes de tutoría de empresas (41% de estudiantes), de la institución (25%), de asistencia de estudiantes (41%) y de evaluación de pasantías (45%).

Los directores de una gran proporción de estudiantes (70%) también reportan que los estudiantes cumplen con sus responsabilidades (hay 33% de estudiantes cuyos profesores reportan mayoritariamente que hay acompañamiento de estudiantes en su pasantía para el cumplimiento de sus responsabilidades), sin embargo, al mismo tiempo una menor proporción de estudiantes (50%) tienen a sus directores reportando que hay tutores que acompa-

ñan, evalúan y retroalimentan al estudiante (este porcentaje se reduce a menos del 10% cuando se consulta a docentes), o que la institución solicita frecuentemente la descripción de lo que realizarán los estudiantes en su pasantía (47%). Todavía una menor proporción de directores afirmaron que se tiene un plan de pasantías (directores del 38% de los estudiantes, mientras que profesores de sólo 7% de los estudiantes reportan mayoritariamente esto), que los estudiantes reciben capacitación previa al inicio del programa de pasantías (41%), directores de solo el 31% de los estudiantes declararon que exigen a las empresas que tengan un responsable de pasantías; aunque muy pocos estudiantes tienen directores que afirman que las empresas no usan las pasantías para el fin creado, mientras que docentes del 31% de los estudiantes afirmaron mayoritariamente que la empresa toma en serio la pasantía. Por su parte, la determinación de empresas donde los estudiantes hacen sus pasantías pareciera estar dividida entre el propio sector empresarial que solicita pasantes (directores del 54% de los estudiantes declararon esto) y la familia del estudiante (directores del 61% de los estudiantes) y en menor proporción se consideran otras fuentes (recomendación de docentes, tradición de la institución, proximidad).

**Gráfico 62. Porcentaje de estudiantes que tienen directores reportando sobre aspectos de pasantía.**



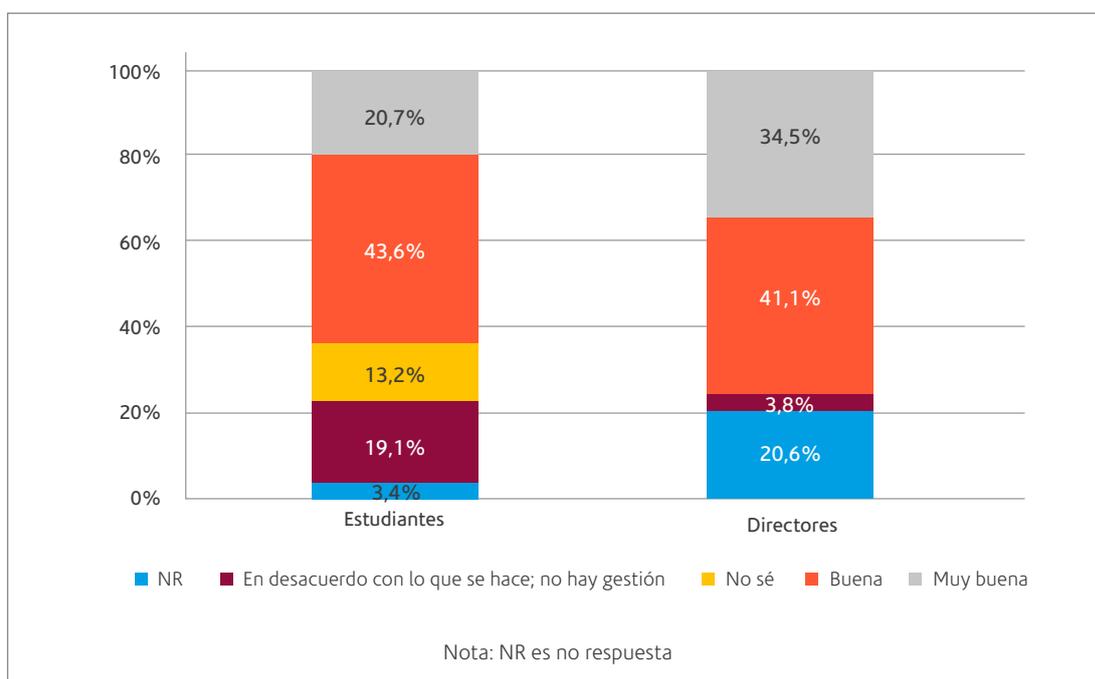
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

Todo esto parece indicar que no existe una estructura organizada y sistematizada de trabajo en cuanto a las pasantías, tanto al interior de la institución, como entre instituciones. Esto implica que las experiencias de pasantía de los estudiantes pueden variar mucho en términos de calidad y aprendizaje. Finalmente, se verifica que prácticamente todos los estudiantes de EMT no pueden graduarse sin algún tipo de pasantía y también muy pocos reciben remuneración durante este periodo de práctica, de acuerdo con sus directores.

#### A.4.4 Gestión educativa

Los directores del 88% de los estudiantes afirmaron que la institución cuenta con metas y objetivos claros para cada año lectivo, construido y conocido por todos: docentes, estudiantes y padres. Un porcentaje también elevado de estudiantes (74%) tienen directores que reportaron que el equipo directivo de la institución se ocupa de apoyar todo lo referente a la formación de los docentes, facilitar la buena enseñanza y garantizar el derecho a la educación en la comunidad. Los directores reportaron convocar a reunión de padres de manera mensual (10% de estudiantes con directores reportando esto), al menos una vez en cada etapa escolar (50%), anualmente (11%) o cuando se presentan problemas (5%). Estos mismos directores calificaron la gestión de los docentes, padres y representantes estudiantiles para mejorar la institución entre buena (41% de estudiantes con directores reportando esto) y muy buena (35%); mientras que los estudiantes dieron una valoración ligeramente menos positiva (Gráfico 63).

Gráfico 63. Opinión sobre la calidad de la gestión de directores, padres, docentes y asociaciones estudiantiles, porcentaje de estudiantes.



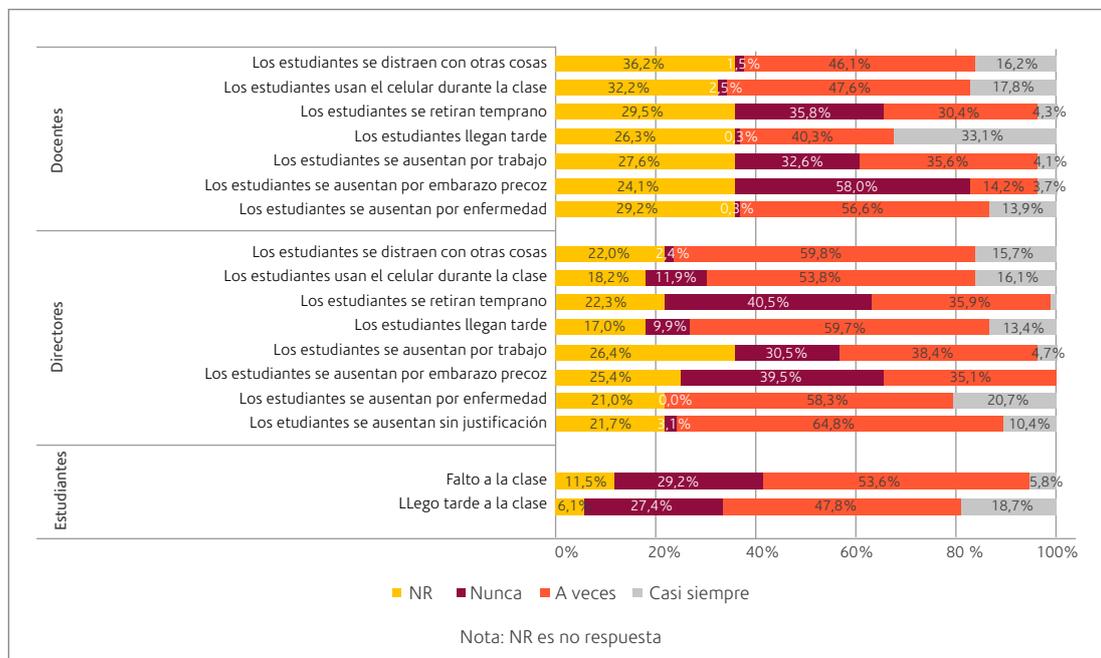
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

#### A.4.5 Uso del tiempo escolar

El ausentismo estudiantil y docente representan un problema crónico en el sistema educativo paraguayo, de acuerdo con las evaluaciones nacionales e internacionales en los que el país ha participado (TERCE, 2013; SNEPE, 2015; PISA-D, 2017). A fin de observar este fenómeno en detalle en la educación media técnica, la encuesta consultó sobre la frecuencia de ausencia de estudiantes y docentes. Los resultados son coherentes con otras evaluaciones. Más de la mitad de los estudiantes reportó faltar (59%) o llegar clase a destiempo (66,5%) a veces o casi siempre. Los directores de una mayor proporción de estudiantes reportaron que estos se ausentan a veces o frecuentemente sin justificación (75%), o con justificación (80%), sea esto por razones de salud (79%), trabajo (43%) o embarazo precoz (35%); que llegan tarde (73%) o se retiran temprano (37%) a veces o frecuentemente. Los porcentajes de estudiantes cuyos docentes reportan sobre estos fenómenos son bastante similares a los de los directores (Gráfico 64). Si bien la pregunta no indica un tiempo de referencia específico (en las últimas dos semanas, en el último mes), los porcentajes de respuesta indican que los estudiantes de EMT tienden a perder horas de clase.

De acuerdo con la literatura, el ausentismo crónico se da cuando el estudiante pierde 10% o más de clases en un año académico. Para el calendario escolar de Paraguay, esto representaría ausencias de entre 18 y 20 días en el año lectivo. Los directores del 67,5% de los estudiantes afirmaron que la institución tiene información sistematizada sobre el ausentismo estudiantil y que trabajan al respecto, mientras que el porcentaje restante no tiene esta información sistematizada, no hace seguimiento o no respondió al respecto. Además del ausentismo y llegada tardía, los directores y docentes de una alta proporción de estudiantes reconocen que los estudiantes se distraen con sus teléfonos celulares (70% y 65%, respectivamente), conversando o haciendo otras actividades durante las horas de clase (76% y 62%, respectivamente).

Gráfico 64. Ausentismo y uso del tiempo por el estudiante de 2º y 3º curso de EMT según opinión de estudiantes y directores, porcentaje de estudiantes

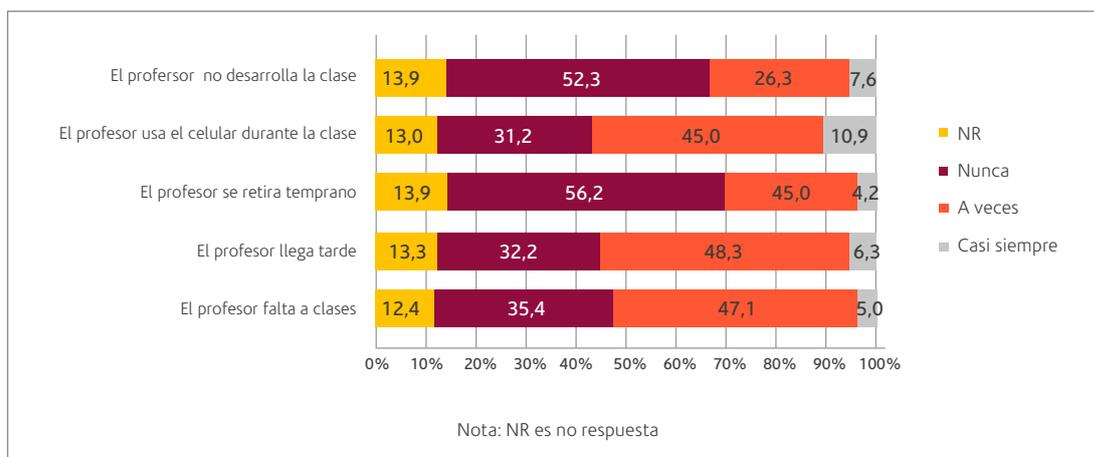


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

De igual forma, los estudiantes fueron consultados sobre el ausentismo docente y el uso del tiempo de instrucción. Como también se verifica en evaluaciones internacionales, la mayoría de los estudiantes reportaron que sus profesores faltan o llegan tarde a veces o casi siempre. Sin embargo, menos del 30% reportó que sus profesores se retiran temprano. El 33,8% de los estudiantes afirma que sus profesores no desarrollan sus clases a veces o casi siempre, porcentaje que resulta relativamente elevado. Finalmente, el uso del teléfono celular por el docente, durante el tiempo de clase, también parece ser una práctica habitual, dado que más del 50% reportó que sus profesores lo hacen a veces o casi siempre. Si bien esta actividad no necesariamente podría ser negativa para efectos del uso efectivo del tiempo en la enseñanza, pues estos aparatos podrían representar una herramienta pedagógica, resulta necesario confirmar que dicho dispositivo no constituye un distractor en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Complementariamente, los directores de sólo el 60% de los estudiantes reportó que hacen seguimiento del ausentismo y llegada tardía de los profesores y alrededor de igual proporción de estudiantes (64%) tiene a sus directores afirmando que recuperan las clases cuando estas son canceladas por el docente o la institución. Sin embargo, solo los directores del 49% de los estudiantes reportaron que tienen más de 180 días de clase en el año académico, el resto tiene 180 días (ya en situación de ausentismo crónico), menos (ausentismo crónico confirmado) o no respondió esta pregunta. Esto señala que las clases no son del todo recuperadas, lo que contradice lo indicado por los directores de EMT.

**Gráfico 65. Ausentismo del docente de EMT y su manejo del tiempo de clase, porcentaje de estudiantes.**



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

Otra manera de pérdida o uso ineficiente del tiempo de clase es cuando no existe docente que atienda la materia. Poco más de la mitad de los estudiantes de EMT (56%) respondieron que nunca han tenido problemas con la disponibilidad de docentes para las materias de la especialidad. Mientras, 30% respondió que no todo el requerimiento de docentes es cubierto, dado que a veces o casi siempre faltan docentes para todas las materias. Esto resulta preocupante, atendiendo la dificultad que implica el cubrir los puestos vacantes, y la inexistencia de planes de contingencia en estos casos, a fin de minimizar el impacto en el desarrollo de las clases.

## **A.5. Producto**

### **A.5.1 Satisfacción de los estudiantes de educación media**

El 50% de los estudiantes de EMT reportó que la especialidad que se encuentra estudiando satisface o supera sus expectativas; mientras que el 48% sostuvo que sus expectativas son cubiertas en parte o no satisfechas en absoluto. Por su parte, 2 de cada diez estudiantes evaluaron su desempeño como excelente, 3 lo catalogó como muy bueno, 4 dijo que su desempeño en el año fue bueno y 1 reportó haber tenido un desempeño insuficiente en el año académico.

Cuando los estudiantes fueron consultados sobre el aporte de la institución en su formación y aprendizaje en diferentes dimensiones, estos reportan mayor contribución en el trabajo en equipo (40%) y el manejo de las reglas de tránsito (32%); uno de cada 4 estudiantes afirmó que la institución contribuyó mucho al desarrollo del razonamiento lógico y redacción de textos; mientras que 1 de cada 5 estudiantes sostuvo que la institución ayudó mucho a que ellos supieran investigar, realizar un presupuesto básico, utilizar lenguaje de programación, hablar en público y participar en organizaciones estudiantiles. Sin embargo, alrededor de un tercio de los estudiantes catalogaron la contribución de la institución como “regular” en varias dimensiones. Donde se observa una menor valoración de la contribución del colegio es en aspectos asociados a lo digital (biblioteca digital y uso de correo electrónico), y a cómo desenvolverse en una entrevista de trabajo (Cuadro 41).

**Cuadro 41. Contribución de factores al aprendizaje de los estudiantes, porcentaje de estudiantes.**

<b>Aprendizaje y formación</b>	<b>NR</b>	<b>Nada</b>	<b>Poco</b>	<b>Regular</b>	<b>Mucho</b>
<b>¿En qué medida colaboró la institución en tu aprendizaje en las siguientes situaciones?</b>					
Participar en organizaciones estudiantiles o clubes	10,8	13,8	23,8	30,1	21,6
Participar en alguna actividad para el mejoramiento de la comunidad	11,3	11,4	25,6	36,9	14,8
Investigación	11,2	8,6	20,4	39,7	20,0
Redacción de textos: informe, monografía, notas, currículum, carta de presentación	13,4	7,8	19,7	34,8	24,2
Razonamiento lógico, resolución de problemas y de conflictos	12,5	7,0	17,0	38,2	25,3
Hablar en público	13,4	6,3	21,0	36,7	22,6
Trabajar en equipo	11,8	3,4	9,8	35,0	40,1
Conocer y respetar las normas de tránsito	14,5	4,8	13,2	35,2	32,3
Utilizar el lenguaje de programación, planillas electrónicas y procesador de texto	14,0	11,7	21,5	31,3	21,5
Hacer uso de bibliotecas digitales	14,5	29,3	25,9	20,1	10,2
Hacer uso del correo electrónico	13,9	25,1	23,3	22,9	14,8
Cómo desenvolverme en una entrevista de trabajo	14,4	21,0	24,5	27,0	13,2
Elaborar un presupuesto básico y saber calcular costos	13,7	10,4	16,7	36,1	23,0
<b>¿De qué manera contribuyeron a tu formación como estudiante los siguientes aspectos?</b>					
Docentes/instructores que confían en mí	10,8	7,0	46,6	22,6	13,0
Docentes/instructores que me exigen	11,1	6,6	43,6	28,3	10,5
Suficiente cantidad de clases prácticas	12,8	12,5	41,6	24,8	8,4
Pasantías laborales donde pueda aplicar lo que aprendí	12,5	11,0	30,4	23,6	22,4
Acceso y uso de diversos recursos de aprendizaje: textos, equipamientos, tecnologías y materiales propios de la especialidad	12,7	12,0	39,6	24,3	11,4
Trabajos grupales en aula	13,1	5,5	36,3	29,8	15,3
Tareas para la casa	14,2	7,4	43,4	22,3	12,6
Docentes/instructores que saben cómo enseñar	13,4	5,4	33,2	27,5	20,6
Presencia y apoyo constante del director/a	14,4	25,2	32,2	16,8	11,3
Apoyo de mi familia	13,2	6,7	23,7	22,9	33,5
Buen relacionamiento y apoyo de mis compañeros	13,1	8,3	32,7	26,4	19,4
Deseos de superación	13,8	4,0	25,9	26,7	29,5
El prestigio de mi institución en la comunidad	15,1	9,2	38,0	23,0	14,7
Mi institución es exigente y se practica la disciplina	12,9	11,8	32,0	26,7	16,6

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

Gran parte de los estudiantes afirma que son más bien aspectos del contexto personal y familiar los que contribuyen a que ellos se formen y aprendan. Es así, que 56.5% de los estudiantes dijo que el apoyo de sus familias tiene un peso en su formación que va entre “regular” y “mucho,” seguido por los deseos personales de superación (56%). Desde lo institucional, las pasantías laborales (46% dijo que aportaba “regular” o “mucho”), los trabajos grupales en aula (45%) y los docentes que saben cómo enseñar (48%) son las más valoradas. Las buenas relaciones con compañeros (46%), junto con el prestigio (38%) y disciplina (43%) de la institución fueron también reportadas como relativamente importantes para la formación de los estudiantes. Alrededor de uno de cada 3 estudiantes afirmó que las tareas para la casa, el acceso a recursos para el aprendizaje, la confianza y exigencia de los docentes como factores de mejora de su formación. Llama la atención que los estudiantes tuvieran una relativamente baja valoración de «suficiente cantidad de clases prácticas» en su formación (sólo 33% de los estudiantes). Esto podría deberse tanto a la reducida cantidad de este tipo de clases a la que los estudiantes están expuestos (es decir, las clases se realizan mayoritariamente en formato tradicional), como a la calidad de las clases prácticas (lo que ocurre en dichos espacios y la disponibilidad de recursos para que todos los estudiantes experimenten en los talleres laboratorios).

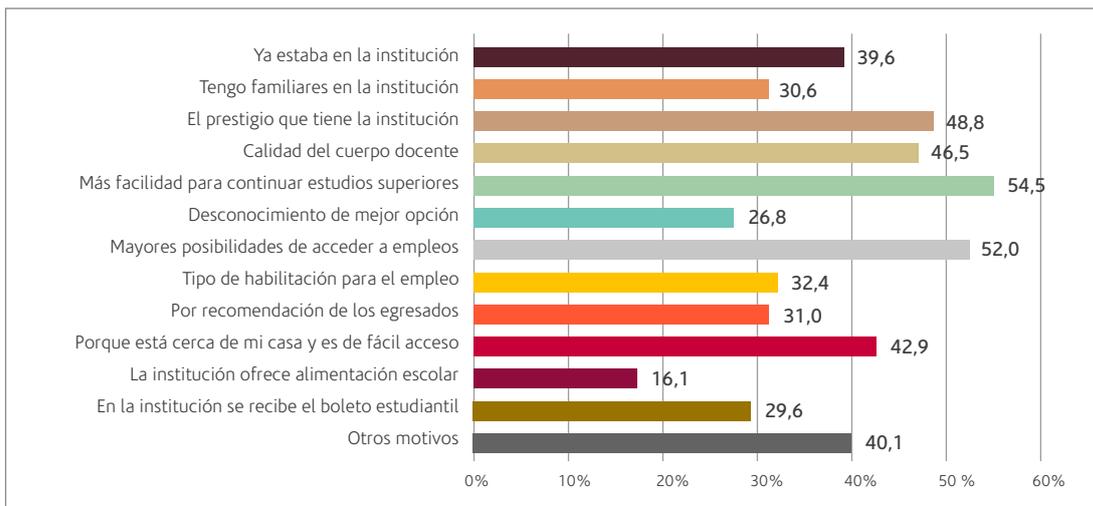
### **A.5.2 Satisfacción de los docentes**

Los docentes evaluaron el nivel de aprendizaje de sus estudiantes entre bueno y muy bueno (el promedio Likert fue de 2.7, en una escala que va del 1 al 4). También se les consultó sobre lo que sienten acerca del desafío de preparar a los jóvenes para los grandes retos de la vida, del trabajo y la sociedad, los docentes del 44% de los estudiantes mayoritariamente afirmaron que se sienten «muy comprometidos», docentes del 25% de los estudiantes reportó sentirse «muy felices» y una proporción baja de estudiantes (10%) tiene docentes que mayoritariamente afirman sentirse preparados para esta tarea. Resulta imperante buscar la forma de mejorar la formación de los docentes a fin de que asuman el compromiso con mayor seguridad o confianza en su gestión como docentes.

### **A.5.3 Valoración del Colegio Técnico por los estudiantes**

Una de las preguntas presentadas a los estudiantes de EMT fue si ellos recomendarían a otros jóvenes a estudiar en su colegio. El 86% dijo que sí lo haría, dado que «la institución ofrece una especialidad que no se imparte en otras instituciones de la zona» (52%); que «los profesores son puntuales y cumplidores» (58%); «que las evaluaciones son justas» (54%); porque la institución se involucra en las actividades de la comunidad (40%); o porque les gusta el director (30%). Las razones que llevaron a los estudiantes a elegir la institución son diversas (Gráfico 66), siendo la principal la facilidad de continuar estudios superiores (54,5%); por lo que, como se indicó antes, la educación técnica es vista como preparatoria para la educación superior. Otra razón que dieron los estudiantes de EMT se refiere a las oportunidades de empleo que otorga la formación técnica (52%), el prestigio de la institución (49%) y la calidad de sus docentes (46,5%).

Gráfico 66. Razones que hicieron que estudiara en esta institución, porcentaje de estudiantes.

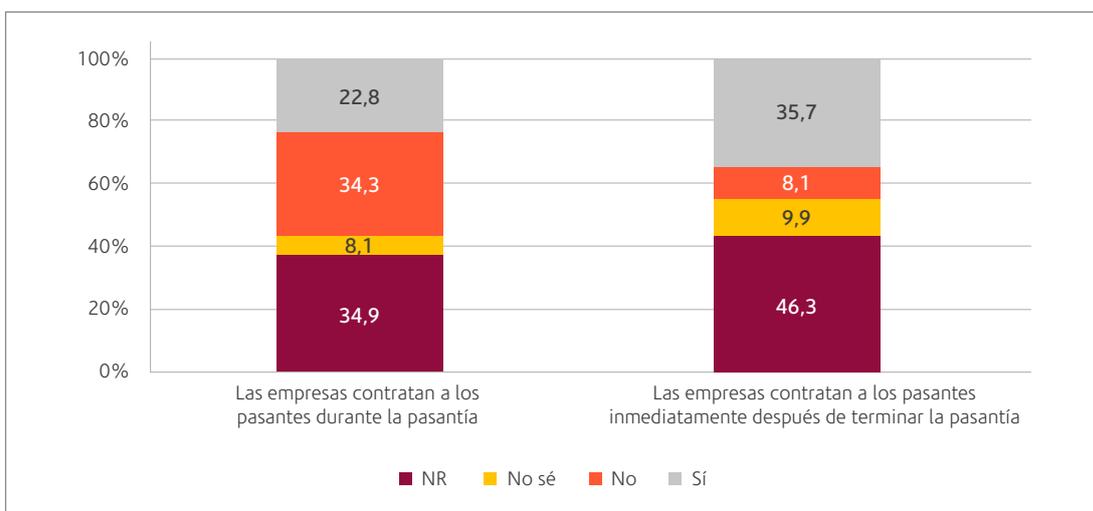


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

### A.5.4 Empleabilidad

Los directores también fueron consultados sobre la empleabilidad inmediata de los pasantes, sea durante el periodo de pasantía o luego de concluirla. Tal como puede observarse en el gráfico 67, muchos directores no respondieron estas preguntas, probablemente porque no manejan esta información y prefirieron no reportarla que reconocer el desconocimiento. Sin embargo, se verifica, entre los que sí respondieron, que los estudiantes tienden a ser contratados luego de concluir la pasantía. Los directores de un tercio de los estudiantes declararon que éstos eran contratados luego de terminar sus periodos como pasantes frente al 23% de los estudiantes con directores reportando contratación durante la ejecución de la pasantía.

Gráfico 67. Razones que hicieron que estudiara en esta institución, porcentaje de estudiantes



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

## **B LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

### **B.1 Identificación**

Tal como se indicó, la muestra de estudiantes de formación profesional no es una muestra representativa del universo de estudiantes de formación profesional (FP) o formación profesional inicial (FPI). En su lugar, este proyecto aprovechó la cercanía de las ofertas de este tipo a los colegios de educación media técnica para relevar información sobre este grupo de estudiantes. En consecuencia, ninguno de los resultados aquí observados puede generalizarse al conjunto de estudiantes de FP o de FPI. Estos resultados son relativos exclusivamente a los 119 estudiantes encuestados, sus directores y docentes, provenientes todos de 18 instituciones educativas. Al igual que con los datos de estudiantes de EMT, los datos de directores y docentes se presentan en función del «*porcentaje de estudiantes cuyos directores o docentes afirman o reportan sobre algún punto*», a fin de mantener la uniformidad del análisis y asumiendo que estos docentes y directores están vinculados a las instituciones educativas de FP y FPI visitadas.

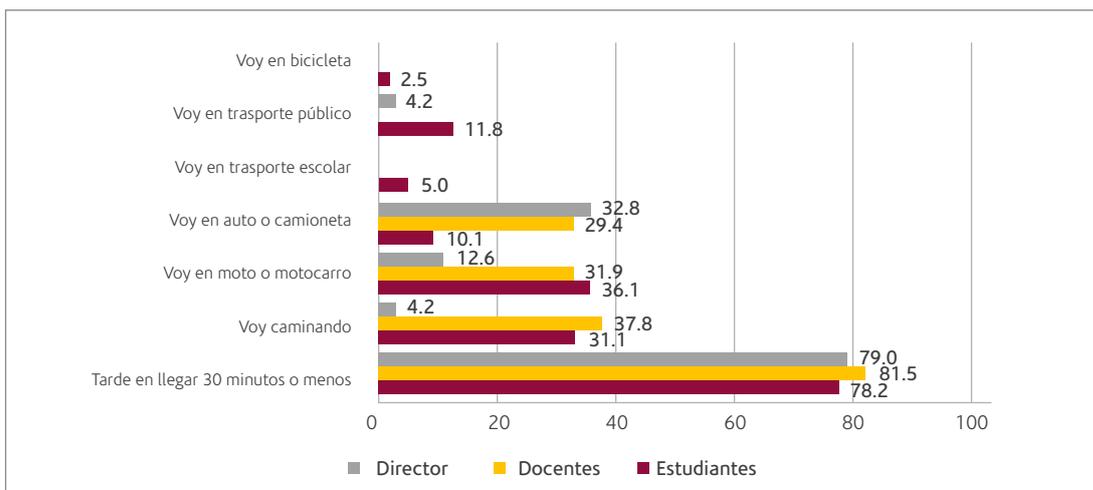
De estos estudiantes encuestados, se verifica que la mayoría cursa la formación profesional inicial (72%) y sólo 27% cursa FP; también se verifica que la mayoría de los estudiantes de esta muestra son mujeres (70%); con edad promedio 25 años, aunque las edades varían entre 15 y 58 años. La mayoría de estos estudiantes tienen docentes (86%) y directores (73%) de género femenino también, con edad promedio de 44 años. Los docentes de cerca del 40% de los estudiantes de la muestra tienen más de 5 años de antigüedad; mientras que este porcentaje llega a 43% en los directores. Por su parte, la mayoría de los estudiantes tienen docentes (86%) y directores (50,4%) nombrados, con título de docente (73% para profesores y 81% para directores), pocos estudiantes tienen docentes (26%) o directores (16%) que accedieron por concurso público, y la mayoría de los estudiantes están a cargo de docentes que se declararan instructores (53%). Los directores de 3 de cada 4 estudiantes de FP y FPI de la muestra poseen formación universitaria o posgrado. Directores de un tercio de los estudiantes también ejercen como docentes en la institución, la mayoría con más de 40 horas cátedras a su cargo.

### **B.2 Contexto social y educativo**

#### **B.2.1 Accesibilidad a la institución y medio de transporte**

Al igual que con los estudiantes de EMT, muchos estudiantes de la muestra de formación profesional viven cerca de la institución (30 minutos o menos, 78%). De igual forma, docentes y directores de la mayoría de los estudiantes (82% y 79%, respectivamente) también viven cerca de la institución. Los estudiantes y docentes caminan a la institución educativa, o van en moto o motocarro; una parte de los docentes además van en auto; mientras que los directores utilizan más bien auto (Gráfico 68). Los estudiantes de la muestra opinan que el precio del transporte que utilizan es regular (48%), mientras que 15% opina que es barato, otros 15% que es caro y 22% no opinó al respecto.

**Gráfico 68. Accesibilidad a la institución y medio de transporte de estudiantes, docentes y directores de FP y FPI, porcentaje de estudiantes de FP, muestra no representativa**

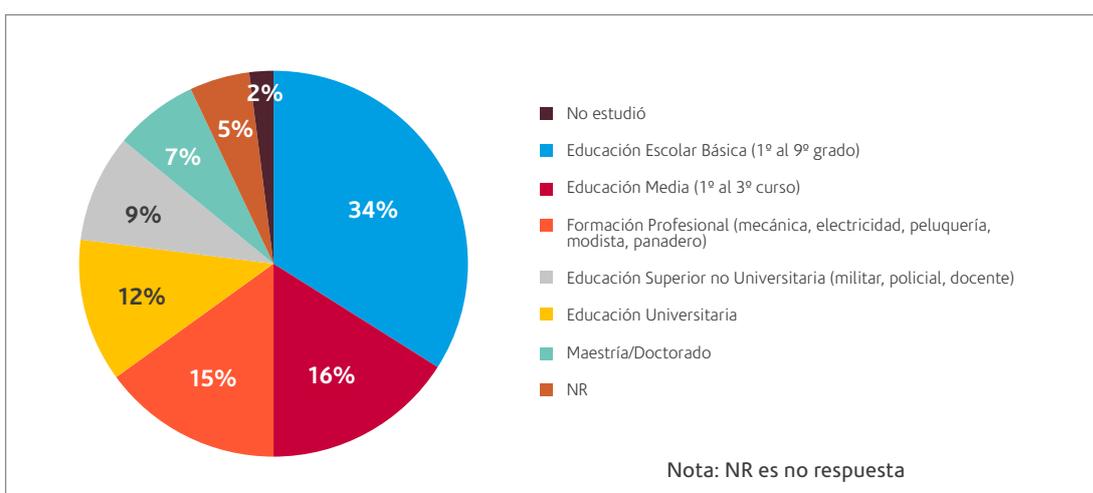


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

### B.2.2 Perfil socioeducativo de las familias

Alrededor del 46% de los estudiantes de la muestra de FP y FPI trabaja y recibe un pago por esta actividad, 32% no trabaja, 18% trabaja en su casa, pero no recibe pago y 2% trabaja sin pago, fuera de la casa. Estos estudiantes declararon estar en educación media (29%), formación profesional (42%) y otros niveles de estudio (23%) y solo el 18% reportó haber repetido algún grado o curso. Dos de cada 5 estudiantes tienen padres que alcanzaron como máximo la educación básica y sólo el 13% tiene padres con educación universitaria o superior (Gráfico 69). Uno de cada 3 estudiantes de FP y FPI tiene padres que ganan menos que el salario mínimo, padres del 13% de estudiantes ganan el sueldo mínimo y 18% por encima (el porcentaje restante no opinó al respecto).

**Gráfico 69. Nivel educativo más alto alcanzado por padres, porcentaje de estudiantes de FP, muestra no representativa.**



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

### B.2.3 Perfil socioeconómico de la comunidad / institución

Una proporción elevada de esta muestra de estudiantes reportó conocer a personas jóvenes de 18 años o menos que no estudia (40%), en comparación con los estudiantes de EMT, sin embargo, muy pocos pudieron identificar las razones por las cuales estos jóvenes no están matriculados en alguna institución educativa. Docentes y directores de la mayoría de los estudiantes ubican a estos en clase pobre o media, mientras algunos directores ven que la institución está ubicada en una zona insalubre o de difícil acceso.

### B.2.4 Expectativas de los participantes de la formación profesional de PjyA

Los estudiantes de la muestra de FP y de FPI reportaron que entre las razones por las que se encontraban estudiando en el programa destacan el interés en la especialidad (28%), la facilidad de acceder a un trabajo rápido (19%), para conocer más (12%), y por sugerencia de sus padres (12%). De igual forma, las expectativas de aprendizaje de los estudiantes resaltan el tener los conocimientos necesarios para conseguir trabajo de su especialidad (46%), conocer y usar las herramientas de trabajo de su especialidad (36%), desarrollar proyectos de trabajo en la especialidad (33%) y aprender a trabajar con otras personas (30%) (Cuadro 43). Aparentemente, estudiantes de FP y FPI parecen estar más orientados a trabajar; sin embargo, una elevada proporción de ellos (86%) declaró tener intenciones de seguir estudiando y declararon mayoritariamente (67%) que financiarían sus estudios con trabajo. De igual manera, los docentes y directores de la mayoría de los estudiantes (por encima del 65%) también coincidieron en que sus alumnos seguirían estudiando (Cuadro 42).

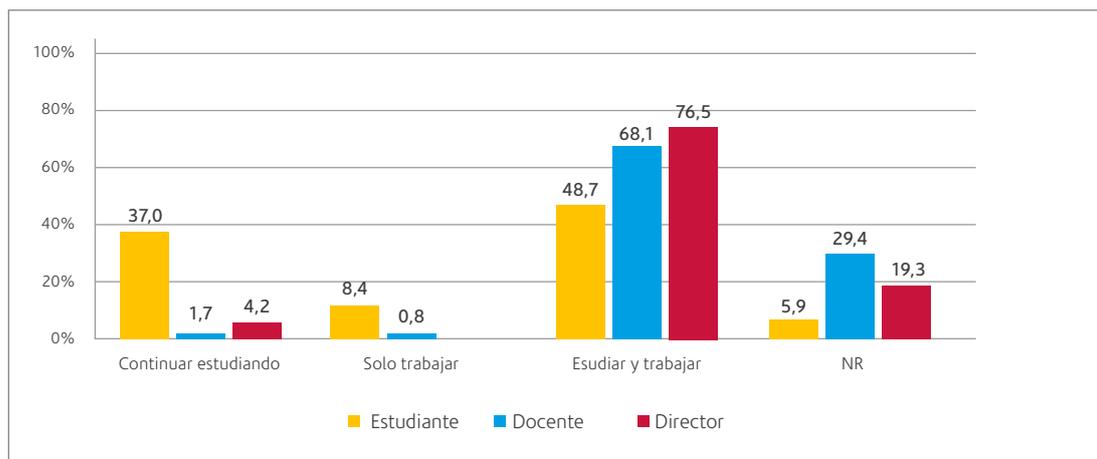
Cuadro 42. Porcentaje de la muestra de estudiantes de FP y FPI que reportan sobre expectativas

¿Cuál fue el motivo que más influyó en tu decisión para ingresar a esta oferta de educación técnica/formación profesional?	%	¿Qué esperabas aprender cuando iniciaste tus estudios actuales?*	%
Por consejo de mis compañeros/amigos	4,2	Cómo utilizar el internet para realizar mis tareas	14,3
Por sugerencia de mis padres y/o familiares	11,8	Usar las herramientas informáticas para estudiar	18,5
Era la única opción disponible en la comunidad	6,7	Tener una dirección de correo electrónico	8,4
Porque me permite acceder a un trabajo en forma rápida	18,5	Conocer y usar las herramientas de trabajo de mi especialidad	36,1
Porque me ayudará a ingresar a una carrera superior	2,5	Poder desarrollar proyectos de trabajos relacionados a la especialidad que elegí	32,8
Porque me permitirá lograr mejores salarios	8,4	Conocer y comunicarse con el vocabulario propio de la especialidad que estoy cursando	8,4
Porque me permitirá lograr un ascenso laboral	5,0	Saber hablar en público	10,9
Profundizar los conocimientos	11,8	Poder tener los conocimientos necesarios para conseguir trabajo con otras personas	46,2
Mi interés en la especialidad	27,7	Aprender a trabajar con otras personas	30,3
NR	3,4	Conocer y aplicar normas de seguridad e higiene laboral	8,4
<b>Total</b>	<b>100</b>	Nunca pensé en esto	4,2

\* La suma excede 100% porque no son opciones de respuestas mutuamente excluyentes. Muestra no representativa.

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

Gráfico 70. ¿Qué hará luego de concluir su formación técnica?, porcentaje de estudiantes de FP, muestra no representativa



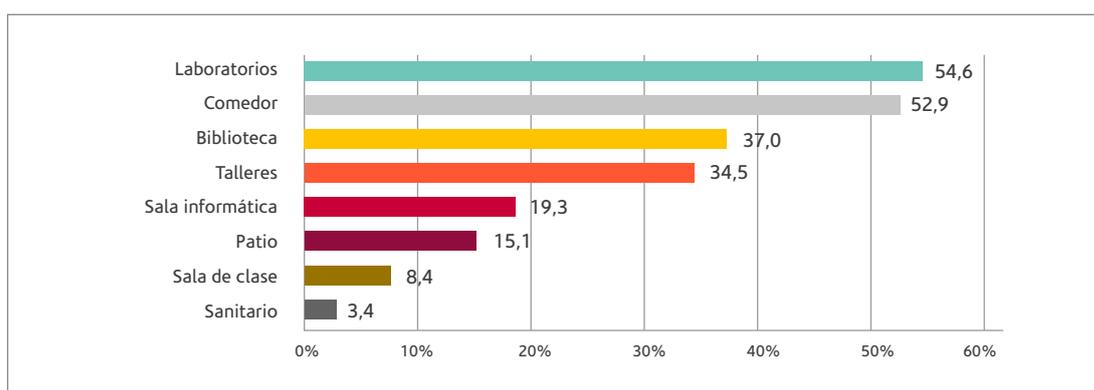
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

### B.3. Recursos implicados en el proceso de formación

#### B.3.1 Infraestructura y equipamientos de las instituciones

De acuerdo con los estudiantes, las instituciones educativas tienen baño moderno (89% de estudiantes reportando esto), la mitad ellos también afirman que tienen agua de Essap y un 27% va a instituciones con agua de pozo con bomba. En cuanto a la disponibilidad de las obras de las instituciones de formación profesional, destaca que muchos estudiantes de la muestra no cuentan con laboratorios, biblioteca, comedor ni talleres para las prácticas (Gráfico 71). Estos porcentajes son elevados atendiendo que la naturaleza de la formación de estos participantes es técnica. Además, la ausencia de laboratorios y talleres podría indicar que la formación técnica que reciben es puramente teórica.

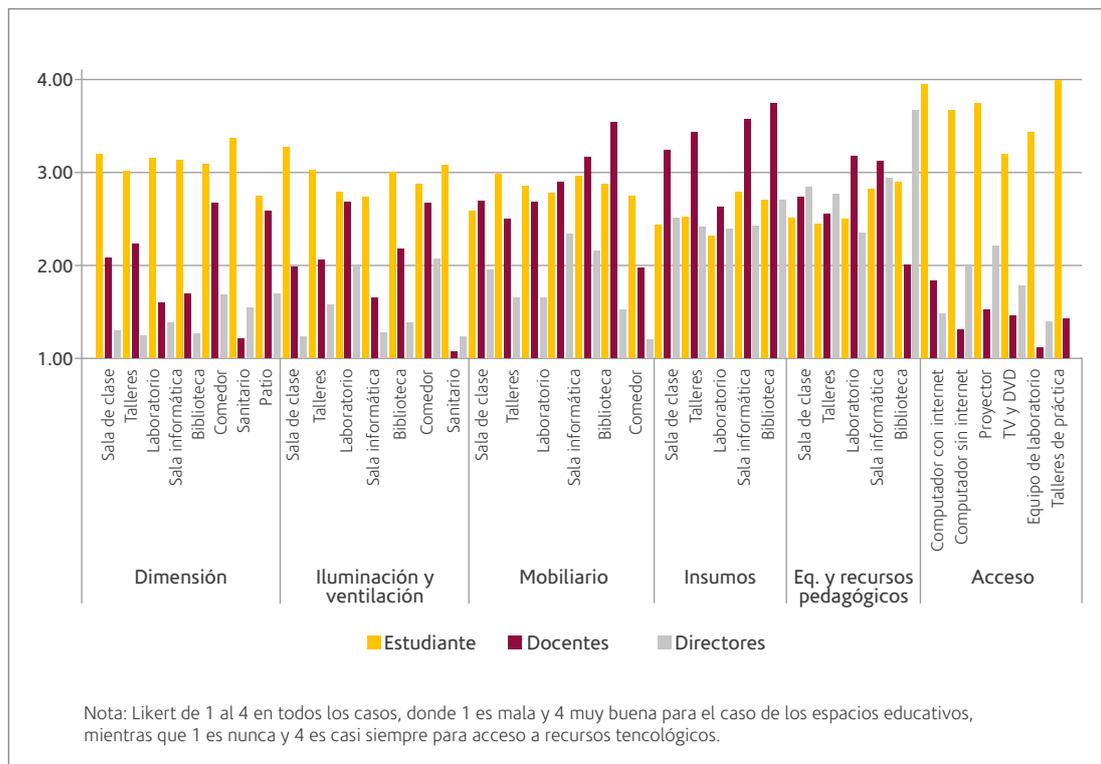
Gráfico 71. Espacios con los que no se cuenta en la institución educativa, porcentaje de estudiantes de FP, muestra no representativa.



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

En relación con la calidad de la infraestructura, los directores del 57% de los estudiantes declararon que era adecuada, mientras que directores del 17% y 3,4% de los estudiantes piensa que el equipamiento y los insumos son adecuados, respectivamente. Por su parte, los docentes de solo el 2% de los estudiantes opina que los equipos, herramientas, materiales y otros recursos necesarios para las prácticas de la especialidad son suficientes, mientras que 3 de cada 4 estudiantes tienen docentes reportados que estos escasos recursos son utilizados de manera adecuada. Los estudiantes tienen una opinión relativamente mayor sobre la suficiencia de los recursos mencionados arriba (31% de ellos dice que son suficientes) en comparación con sus docentes, pero coinciden con ellos en que son utilizados de manera adecuada.

**Gráfico 72. Valoración promedio de escala tipo Likert de espacios educativos en función a diferentes dimensiones (tamaño, ventilación e iluminación, mobiliario, recursos e insumos) y de acceso a recursos tecnológicos por parte de estudiantes, docentes y directores de FP y FPI, muestra no representativa**



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

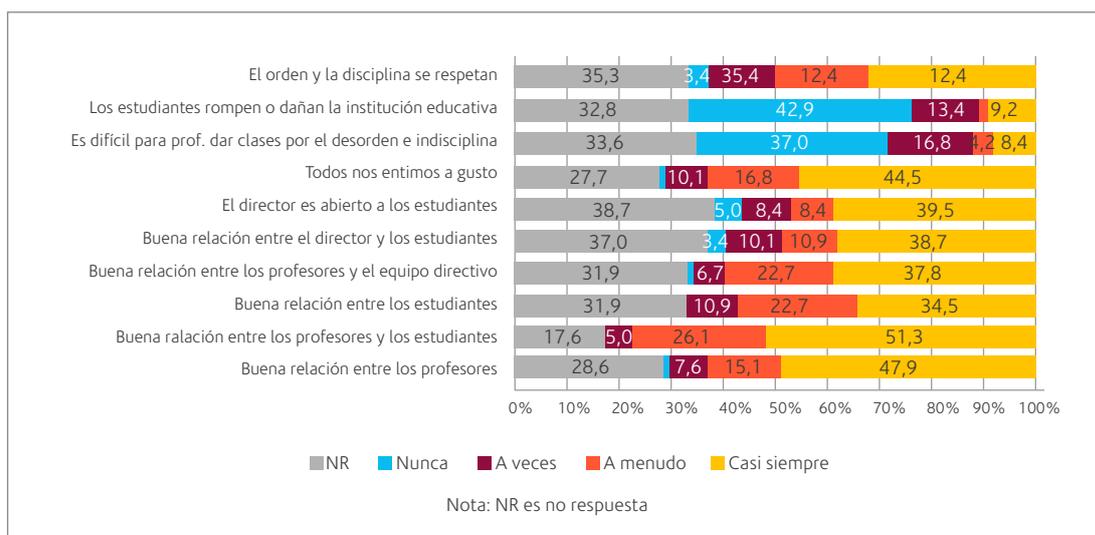
La calidad de cada uno de los espacios educativos consultados disponibles en las instituciones según la opinión de docentes, directores y estudiantes se proyecta en el gráfico 72. Esta figura muestra la valoración promedio, en una escala tipo Likert que va del 1 al 4 (donde 1 es mala y 4 es muy buena), dada por estudiantes, docentes y directores de las instituciones de formación profesional. Se verifica que los estudiantes dan una relativa mejor valoración de los espacios en términos de dimensión e iluminación, mientras que su opinión prácticamente se iguala a la de docentes en cuanto a mobiliario y equipos y recursos pedagógicos. Por su parte, los docentes dan una mejor valoración a las condiciones de los insumos. Los directores son los que otorgan una menor valoración promedio de los espacios educativos. Sin embargo, cuando se

compara la correlación (coeficiente de Pearson) entre las valoraciones promedio, se tiene que la correlación entre estudiantes y docentes ( $r=-0.663$ ,  $p<0.05$ ) y estudiantes y directores ( $r=-0.447$ ,  $p<0.05$ ) es negativa. Por su parte, los estudiantes son los que reportan mayor acceso promedio, en una escala Likert que va del 1 al 4 (donde 1 es nunca y 4 casi siempre) a distintos equipos tecnológicos en la institución en comparación con los docentes y directores.

### B.3.2 RRHH (Formadores, instructores, directores): Clima escolar

Aunque la tasa de no respuesta es relativamente elevada, se observa todavía que los estudiantes reportan un clima escolar relativamente bueno, pues la mitad o más reporta buenas relaciones (a menudo y casi siempre) tanto entre docentes, estudiantes, docentes y estudiantes, directores y docentes, y directores y estudiantes. Sin embargo, reportan mayor frecuencia (casi siempre) de buenas relaciones entre docentes y entre estos y sus estudiantes. Por su parte, poco más de la mitad de los estudiantes afirman que se sienten a gusto a menudo o casi siempre, que el orden y la disciplina se respetan y que los problemas de disciplina o daño a la propiedad de la institución pasan a veces o nunca (Gráfico 73). Estas opiniones son bastante similares a las observadas en el grupo de estudiantes de EMT.

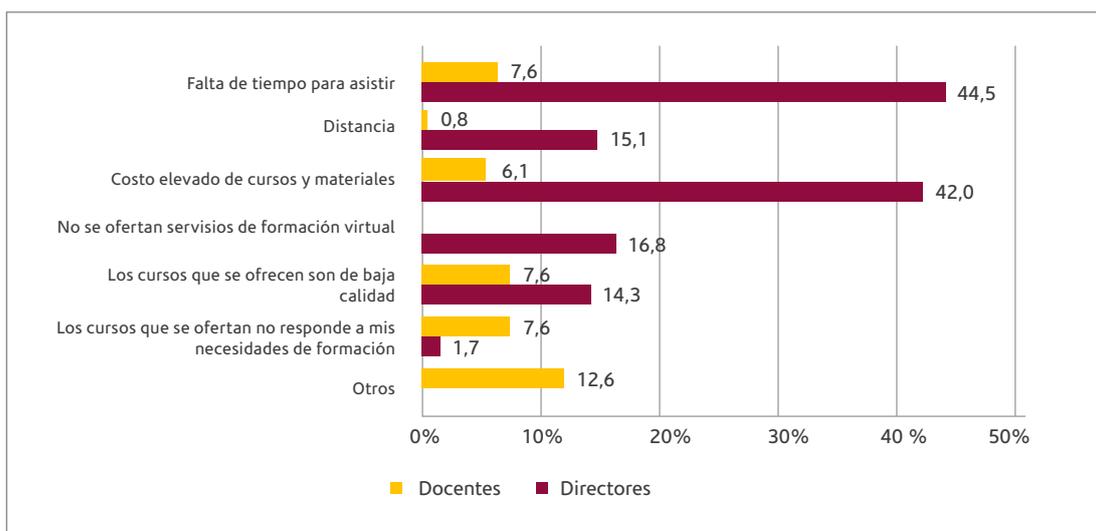
Gráfico 73. Opinión de estudiantes sobre el clima escolar, porcentaje de estudiantes de FP, muestra no representativa



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

En cuanto a la formación del equipo institucional, los directores y docentes del 66% de los estudiantes reportaron haber tenido la oportunidad de formarse en el año lectivo de consulta (2019); mientras que los directores también declaran que participan de cursos de perfeccionamiento y capacitación solo «a veces» (26% de los estudiantes) o «regularmente» (32%). Directores más que docentes de estudiantes reportaron sobre los obstáculos para la formación, siendo la falta de tiempo y los costos elevados de los cursos y materiales los principales (más del 40% de estudiantes cuyos directores dieron esta respuesta) (Gráfico 74).

Gráfico 74. Obstáculos a la formación de directores y docentes, porcentaje de estudiantes de FP, muestra no representativa

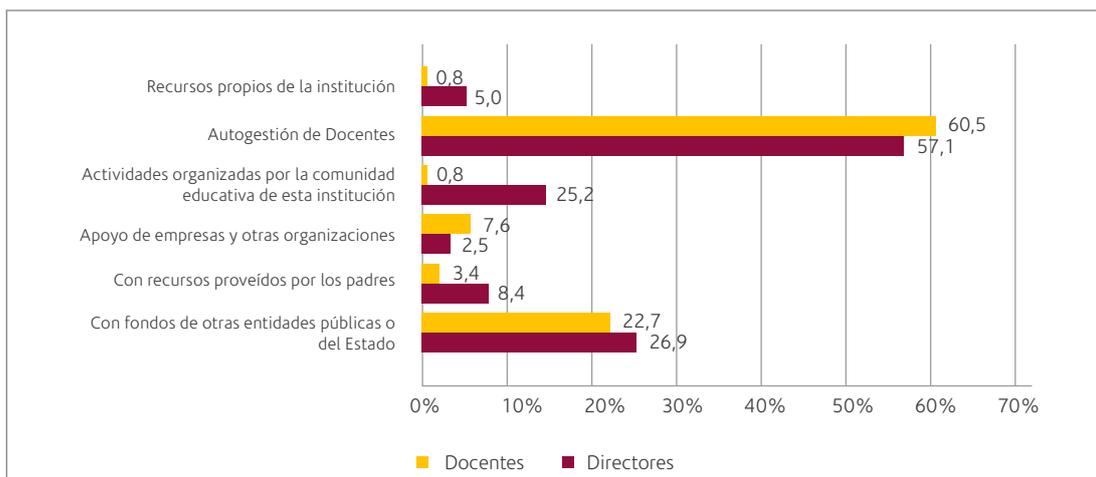


Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

### B.3.3 Recursos Financieros

Los directores y docentes de más de la mitad de los estudiantes reportaron que las actividades de la institución se financian con autogestión de docentes (57% y 61%, respectivamente), seguido de fondos provenientes de otras entidades públicas o del estado (27% y 23%, respectivamente). Finalmente, 1 de cada 4 estudiantes tienen directores afirmando que los fondos que financian la institución provienen de actividades organizadas por la comunidad educativa de la misma institución (Gráfico 75).

Gráfico 75. Fuentes de financiamiento de actividades en la institución, opinión de directores y docentes, porcentaje de estudiantes de FP, muestra no representativa



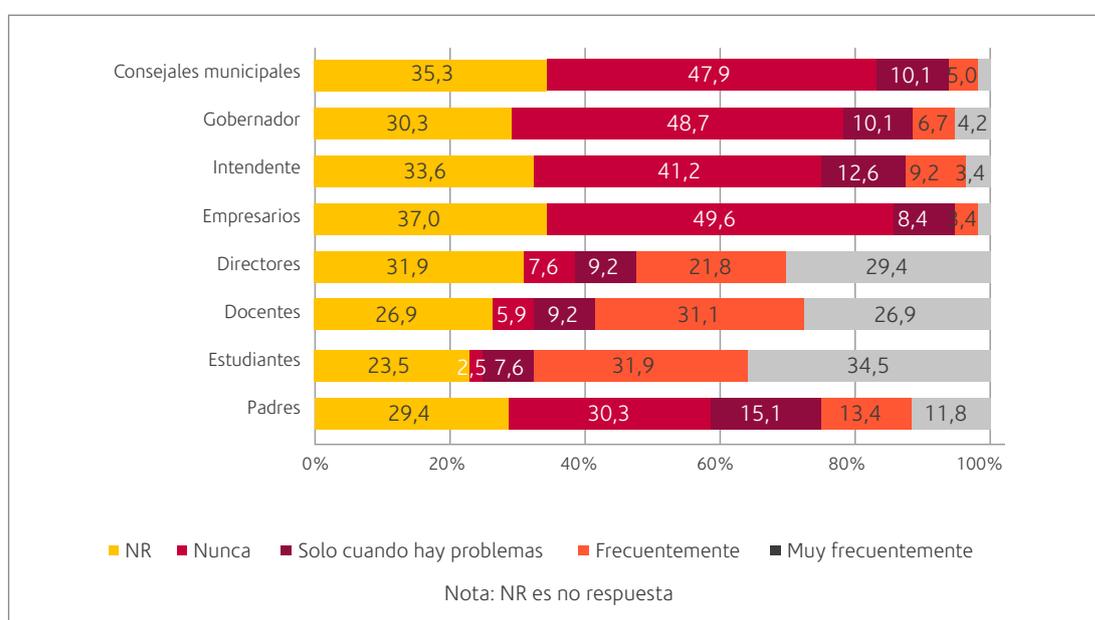
Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

## B.4 Funcionamiento de las instituciones

### B.4.1 Capital social y participación

Los estudiantes de formación profesional de la muestra entrevistada tuvieron una elevada tasa de no respuesta en esta pregunta. Entre el 23% y 37% no proveyó respuesta (Gráfico 76). Por otro lado, al igual que lo que opinaron los estudiantes de EMT, empresarios y autoridades locales no participan en actividades para la mejora de la institución educativa; mientras que los docentes, directores y estudiantes sí lo hacen. Los estudiantes reportaron que sus padres también participan, pero mucho menos. Los docentes parecen estar de acuerdo con los estudiantes, ya que reportaron que los docentes, estudiantes y directores se organizan y participan en actividades de apoyo a la institución frecuente o muy frecuentemente. El promedio de la escala en esta pregunta fue de menos de 2 (en un rango que va del 1 al 4) para concejales, gobernador y empresario y entre 2 y 3 para intendente y padres de estudiantes.

Gráfico 76. Capital social y participación en activ. para mejorar la institución, porcentaje de estudiantes de FP, muestra no representativa.



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes 2019.

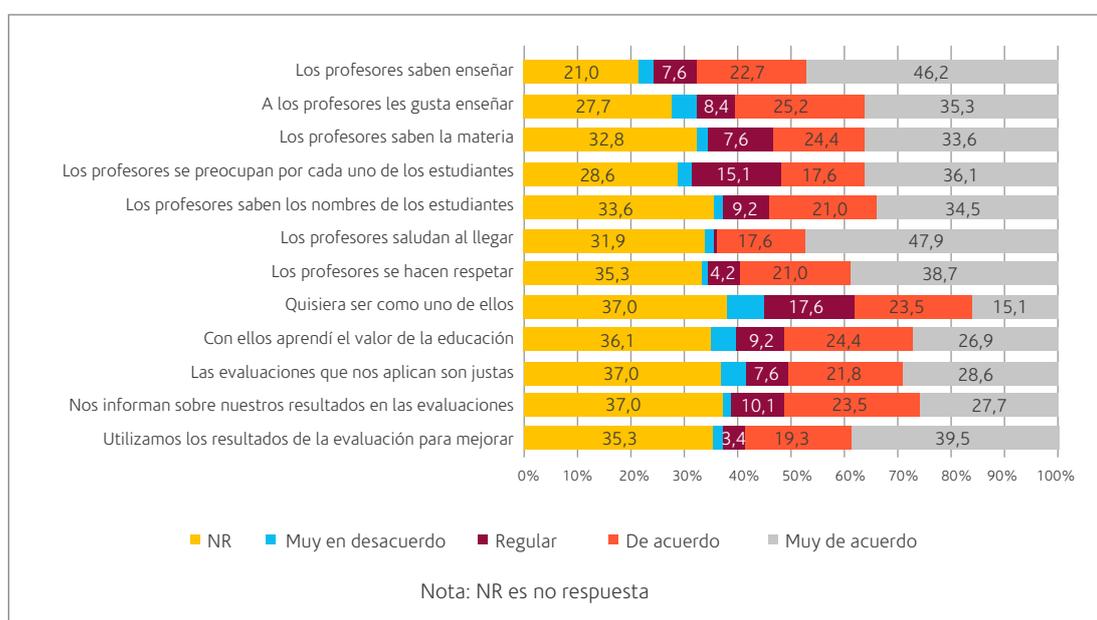
Cuatro de cada cinco estudiantes tienen docentes que afirman mayoritariamente en la institución existe un clima colaborativo que facilita la negociación y el desarrollo de soluciones a problemas comunes. Más de la mitad de los estudiantes de la muestra de FP tiene directores y docentes que reportan que la representación de la comunidad educativa participa de la elaboración y ejecución del Proyecto Educativo Institucional (PEI) (Directivos, Centro de Estudiantes, Consejo Académico, Asociación de Padres). Finalmente, los directores del 22% de los estudiantes reportaron que la apertura y colaboración de las empresas para el desarrollo de las pasantías para el aprendizaje de los estudiantes en la especialidad de su institución era buena, mientras que directores del 39,5% de los estudiantes las calificó como mala o regular (el porcentaje restante no respondió esta pregunta).

## B.4.2 Calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje

Nuevamente, una elevada proporción de estudiantes de la muestra de FP no respondió a las preguntas sobre la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje (Gráfico 77), y en los casos en que lo hicieron reportaron estar al menos de acuerdo con las afirmaciones sobre el manejo de contenido y formación pedagógica de sus profesores, así como la calidad del trato y la relación con ellos. Los estudiantes de la muestra de FP calificaron el desempeño de sus docentes como excelente (17%), muy bueno (30%), bueno (28%), regular (17%), e insuficiente (6%), con una «nota» de 3.4 en promedio.

Los docentes del 22% de los estudiantes de la muestra de FP evaluó mayoritariamente su aporte para la formación de estudiantes en el trabajo colaborativo y en equipo como suficiente, mientras que docentes del 51% de dichos estudiantes siente que todavía puede mejorar su desempeño en esta dimensión. Además, 71% de los estudiantes de la muestra de FP tienen docentes que reportaron que atienden de manera directa los pedidos de apoyo pedagógico requeridos por sus chicos (prestar atención o sugerir currículo personalizado). Cuando los docentes fueron consultados sobre las mayores dificultades encontradas durante el desarrollo de sus clases, ellos reportaron que: las pocas oportunidades de prácticas apropiadas a la especialidad (33% de los estudiantes de la muestra de FP con docentes mayoritariamente afirmando esto), instalaciones insuficientes (30% de estudiantes de la muestra de FP cuyos profesores identificaron mayoritariamente este factor), y pasantías en espacios laborales poco acordes a las competencias esperadas (13% de estudiantes de la muestra de FP con docentes reportando esto mayoritariamente), y escasa formación en servicio (13% de estudiantes) son los más relevantes.

Gráfico 77. Calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, porcentaje de estudiantes de FP, muestra no representativa



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

En cuanto al programa de estudios de las especialidades técnicas de EMT, los directores del 80% de los estudiantes de la muestra de FP reportó que el programa de estudios de las especialidades ofrecidas en sus instituciones requiere algún ajuste o es inadecuado para el contexto; mientras que los docentes del 44% de los estudiantes afirmaron mayoritariamente lo mismo. Por su parte, el 2% de los estudiantes de la muestra tienen directores que piensan que el programa no es adecuado para las exigencias del sector productivo del país y directores del 78% de los estudiantes de la muestra reportaron lo contrario; mientras que el porcentaje de estudiantes de la muestra con docentes opinando que el programa está desfasado es de 44% y es de 27% para los estudiantes de la muestra cuyos docentes opinan que el programa está ajustado a las necesidades productivas del país.

Los directores del 58% de los estudiantes de la muestra de FP reportaron que la relación programa de especialidad y trabajo ofrecido en la zona es media, el 22% de los estudiantes tienen directores que reportaron que la relación es alta. Desde la mirada de los docentes, hay un 36% de estudiantes de la muestra cuyos docentes indicaron que la relación trabajo-especialidad es baja; 25% de la muestra de estudiantes tiene docentes que declaró esa relación como media, y menos del 1% tiene docentes que reportaron que la relación trabajo-especialidad es alta. Además, directores del 18% de la muestra de estudiantes reportaron que el sector productivo define las ofertas de especialidades en la institución; mientras que directores de muchos estudiantes reportaron que la oferta se determina por microplanificación (32%) o que se hace a nivel de institución (39%), o comunidad educativa (34,5%). También, directores del 44% de los estudiantes indicaron que se incorporaron más especialidades técnicas en la institución en lo que llevan de su gestión. Por su parte, los directores del 61% de la muestra de estudiantes reportaron que el programa de estudios de las especialidades se logra impartir «completamente», frente al 47% de estudiantes cuyos profesores mayoritariamente afirman lo mismo.

Finalmente, dos tercios de la muestra de estudiantes tiene directores que afirmaron que los estudiantes tienen una evaluación general al final de la especialidad y que se exige a los docentes que se formen al menos una vez al año. Parte de las instituciones educativas de FP de la muestra reportaron mantener registro de los egresados (39,5% de estudiantes de la muestra con directores reportando esto) o lo que ellos hacen (20% de estudiantes de la muestra) o que hay algún contacto con ellos (47% de estudiantes de la muestra).

### **B.4.3 Programa de pasantías**

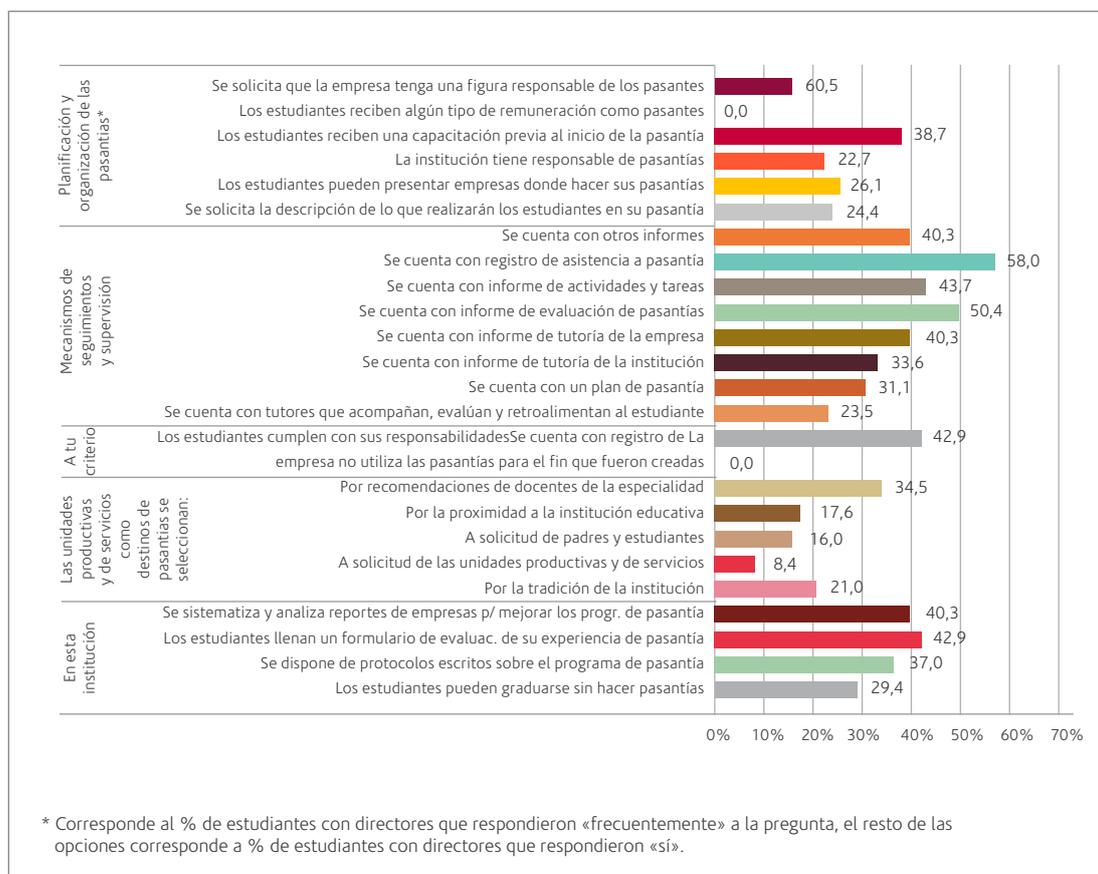
Los estudiantes de la muestra de estudiantes de FP que participaron de este estudio tienen directores que reportan escasamente sobre diversos aspectos asociados a las pasantías. Por ejemplo, directores de menos de la mitad de los estudiantes de la muestra de FP reportó que disponen de herramientas de planificación y organización de pasantías; entre el 40% y el 50% de los estudiantes tienen directores que dijeron que cuentan con informes de tutoría de empresas, evaluación de pasantías (completadas por el propio estudiante), e informe de actividades y tareas.

Sin embargo, estos reportes no son analizados y sistematizados para mejora de los programas de pasantía (sólo 40% de estudiantes tienen directores reportando afirmativamente

sobre esta actividad) y muy pocos estudiantes asisten a instituciones que generan informes de tutoría (34%). Igualmente, un porcentaje bajo de estudiantes de estas instituciones tuvieron a sus directores afirmando que hay un plan de pasantía (31%), que hay protocolos escritos de pasantía (37%) o que cuentan con tutores que acompañan a los estudiantes en este proceso (24%). Además, muchos los estudiantes hacen sus pasantías en empresas u organizaciones recomendadas por los docentes (35%).

Lo que preocupa más, es que los estudiantes pueden graduarse sin hacer pasantías, de acuerdo con la opinión de directores del 29% de los estudiantes de la muestra de FP (Gráfico 78). Los docentes de esas instituciones visitadas tienden a afirmar en menor medida que existan mecanismos de seguimiento y supervisión de pasantías.

**Gráfico 78. Porcentaje de estudiantes que tienen directores reportando sobre aspectos de pasantía, muestra no representativa**



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

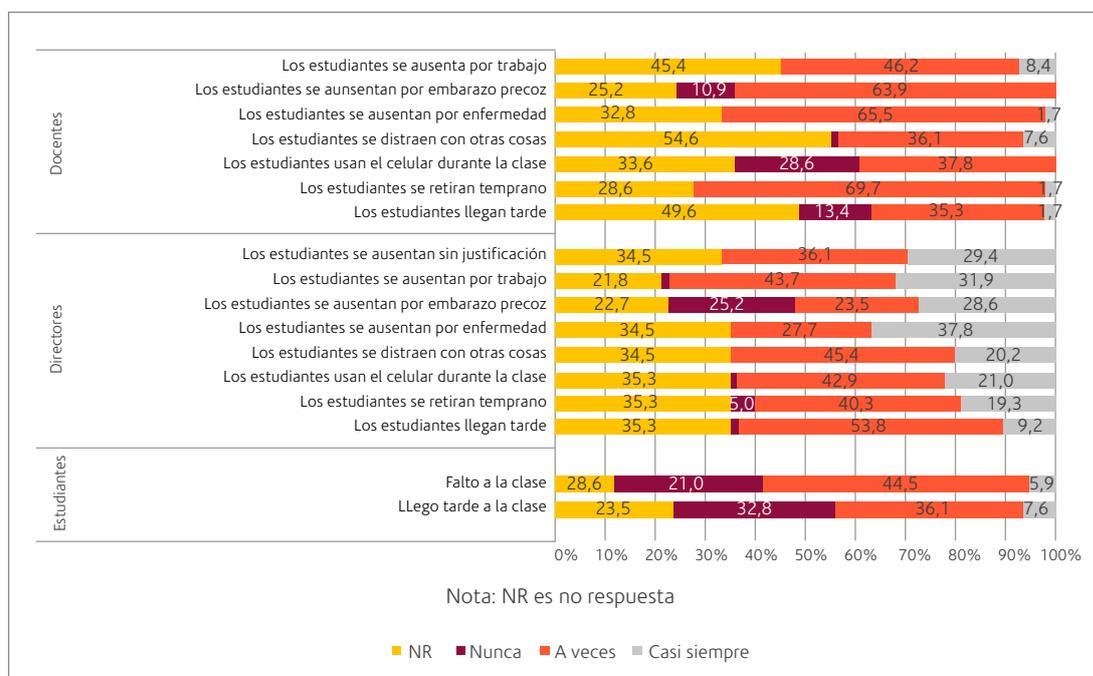
## B.4.4 Gestión educativa

Los directores del 81% de los estudiantes de la muestra de FP afirmaron que la institución cuenta con metas y objetivos claros para cada año lectivo, construido y conocido por todos: docentes, estudiantes y padres. Un porcentaje relativamente elevado de la muestra de estudiantes de FP (58%) tienen directores que reportaron que el equipo directivo de la institución «casi siempre» se ocupa de apoyar todo lo referente a la formación de los docentes, facilitar la buena enseñanza y garantizar el derecho a la educación en la comunidad. Estos mismos directores calificaron la gestión de los docentes, padres y representantes estudiantiles para mejorar la institución entre buena (53% de estudiantes con directores reportando esto) y muy buena (5%); mientras que los estudiantes dieron una valoración ligeramente más positiva. Además, los directores dijeron que convocan a reunión de padres mensualmente (31% de estudiantes con directores reportando esto), al menos una vez en cada etapa escolar (26%), o cuando se presentan problemas (3.4%).

### B.4.4.1 Uso del tiempo escolar

Una muy reducida proporción de los estudiantes de la muestra de FP reportaron que faltan a clase, en comparación con los niveles de ausentismo reportados por sus directores (Gráfico 79). Mientras que menos del 10% de los estudiantes reportan faltar a clase «casi siempre», directores de más del 25% de esta muestra de estudiantes reportan que los estudiantes se ausentan de forma justificada (embarazo, enfermedad o trabajo) o injustificada «casi siempre». Sin embargo, el porcentaje de estudiantes cuyos directores afirmaron que tienen información sistematizada del ausentismo escolar y que trabajan sobre este problema es de sólo 45%. Los docentes, por su parte, reportan también que los estudiantes no faltan «casi siempre». Sin embargo, directores, docentes y estudiantes concuerdan que estos últimos se ausentan y llegan tarde «a veces».

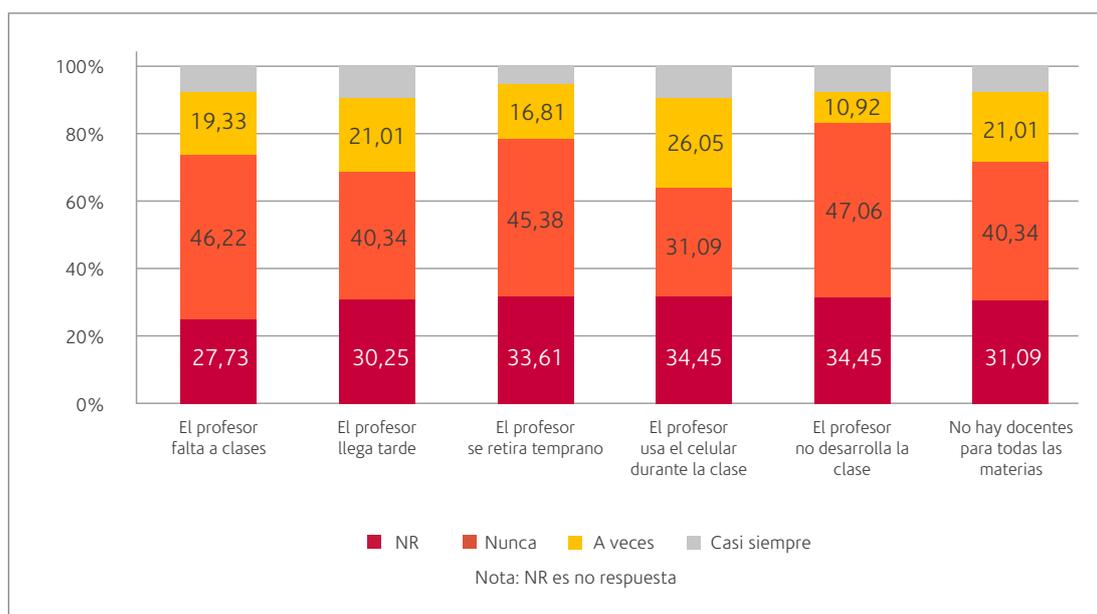
Gráfico 79. Ausentismo y uso del tiempo por el estudiante de 2º y 3º curso de EMT según opinión de estudiantes y directores, porcentaje de estudiantes de FP, muestra no representativa



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

Como la pregunta no hizo referencia a un espacio de tiempo específico, no es posible determinar si el ausentismo y llegada tardía de los estudiantes representa un problema crónico. Es decir, cuando el estudiante pierde 10% o más de clases en un año académico; lo que representaría ausencias de entre 18 y 20 días en el año lectivo en Paraguay. Por su parte, los directores del 38% de los estudiantes de la muestra de FP reportan que se completan 180 días efectivos de clase en el año o menos (hay un porcentaje alto de no respuesta, 41%), lo que sumado al ausentismo y llegada tardía de estudiantes y docentes indicaría que el nivel de pérdida de clase ubica al país en un estado crítico, tal como lo indicaron otras pruebas de evaluación (SNEPE, 2015, PISA-D, 2017). Finalmente, tanto directores como docentes reportan que sus estudiantes se distraen con su celular u otras cosas «a veces» o «casi siempre».

**Gráfico 80. Ausentismo del docente de FP y su manejo del tiempo de clase, porcentaje de estudiantes de FP, muestra no representativa**



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

Los estudiantes y directores de la muestra de FP fueron consultados sobre el ausentismo docente y el uso del tiempo de instrucción (Gráfico 80). Entre el 15% y el 22% de los estudiantes reconocieron que sus profesores llegan tarde, se retiran temprano o no vienen «casi siempre» y más del 40% sostuvo que lo hace «a veces». Sumado a esto, cerca del 11% de los estudiantes dijo que los profesores no desarrollan clase, uno de cada cuatro estudiantes tiene docentes que se distraen con su celular y 21% reportó que no hay docentes para todas las materias. El porcentaje de estudiantes cuyos directores reportaron hacer seguimiento de ausentismo y llegada tardía de sus docentes es de sólo el 56%, lo que podría estar señalando que (a) no hay información precisa sobre el tiempo de clase perdido causado por el docente, ni (b) no hay mecanismos definidos e instalados para la recuperación de ese tiempo perdido. Esto, en combinación con el ausentismo estudiantil, otorga suficientes evidencias sobre el uso efectivo del tiempo para el aprendizaje de los estudiantes.

## B.5. Producto

### B.5.1 Satisfacción de los estudiantes de formación profesional

Una elevada porción de la muestra de estudiantes de FP reportó que su programa satisfizo sus expectativas (51%) o las superó (19%); mientras que 21% dijo que sólo se sentía satisfecho a medias y 3,4% dijo que no estaba satisfecho. Además, muchos calificaron su desempeño como estudiantes en el año escolar 2019 como bueno (29%), muy bueno (37%) y excelente (27%), siendo el promedio de 2.9 (la escala va de 1 a 4).

Los estudiantes señalaron que el programa contribuyó «mucho» a trabajar en equipo (45%), conocer y respetar las normas de tránsito (29%) y hablar en público (24%). Por su parte, menos del 21% reportó que el programa les ayudó «mucho» a desarrollar otras habilidades transversales como la investigación, redacción, razonamiento lógico y solución de problemas, así como de competencias digitales (uso de bibliotecas digitales, lenguaje de programación, utilizar el correo electrónico) (Cuadro 43).

**Cuadro 43. Contribución de factores al aprendizaje de estudiantes, porcentaje de estudiantes de FP, muestra no representativa (En porcentajes)**

Aprendizaje y formación	NR	Nada	Poco	Regular	Mucho
<b>¿En qué medida colaboró la institución en tu aprendizaje en las siguientes situaciones?</b>					
Participar en organizaciones estudiantiles o clubes	28,57	29,41	11,76	15,13	15,13
Participar en alguna actividad para el mejoramiento de la comunidad	29,41	11,76	22,69	22,69	13,45
Investigación	31,09	16,81	21,01	14,29	16,81
Redacción de textos: informe, monografía, notas, currículum, carta de presentación	30,25	21,01	15,97	16,81	15,97
Razonamiento lógico, resolución de problemas y de conflictos	31,93	21,01	13,45	19,33	14,29
Hablar en público	30,25	7,56	14,29	23,53	24,37
Trabajar en equipo	23,53	5,88	4,20	21,01	45,38
Conocer y respetar las normas de tránsito	30,25	15,97	5,88	18,49	29,41
Utilizar el lenguaje de programación, planillas electrónicas y procesador de texto	34,45	27,73	9,24	11,76	16,81
Hacer uso de bibliotecas digitales	32,77	29,41	11,76	10,08	15,97
Hacer uso del correo electrónico	35,29	24,37	14,29	8,40	20,17
Cómo desenvolverme en una entrevista de trabajo	35,29	20,17	10,92	15,13	18,49
Elaborar un presupuesto básico y saber calcular costos	33,61	10,92	16,81	23,53	15,13
<b>¿De qué manera contribuyeron a tu formación como estudiante los siguientes aspectos?</b>					
Docentes/instructores que confían en mí	27,73	5,88	23,53	16,81	26,05
Docentes/instructores que me exigen	33,61	5,04	20,17	27,73	13,45
Suficiente cantidad de clases prácticas	31,93	11,76	14,29	29,41	12,61
Pasantías laborales donde pueda aplicar lo que aprendí	31,09	21,01	15,13	15,97	16,81
Acceso y uso de diversos recursos de aprendizaje: textos, equipamientos, tecnologías y materiales propios de la especialidad	33,61	17,65	19,33	16,81	12,61
Trabajos grupales en aula	30,25	9,24	21,01	20,17	19,33
Tareas para la casa	32,77	7,56	29,41	16,81	13,45
Docentes/instructores que saben cómo enseñar	31,09	4,20	18,49	19,33	26,89
Presencia y apoyo constante del director/a	32,77	15,97	9,24	16,81	25,21
Apoyo de mi familia	32,77	5,88	10,08	21,01	30,25
Buen relacionamiento y apoyo de mis compañeros	31,93	3,36	17,65	27,73	19,33
Deseos de superación	32,77	3,36	10,92	21,01	31,93
El prestigio de mi institución en la comunidad	35,29	5,04	15,13	22,69	21,85
Mi institución es exigente y se practica la disciplina	33,61	5,88	16,81	24,37	19,33

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

Además, los estudiantes de la muestra de FP indicaron como aspectos que contribuyeron mucho a su formación fueron personales (deseos de superación y apoyo de mi familia), docentes que confiaron en ellos y que saben enseñar, la presencia y apoyo del director, así como el prestigio institucional. La experiencia práctica (trabajo grupal, pasantías, clases prácticas) no parece jugar un rol muy importante en su escala de valoraciones, dado que menos del 20% las reportó como muy contributivas a su formación. Esto quizá se debe al hecho de que no son expuestos a ese tipo de actividades muy frecuentemente o con la calidad que se requiere para contribuir con su idoneidad.

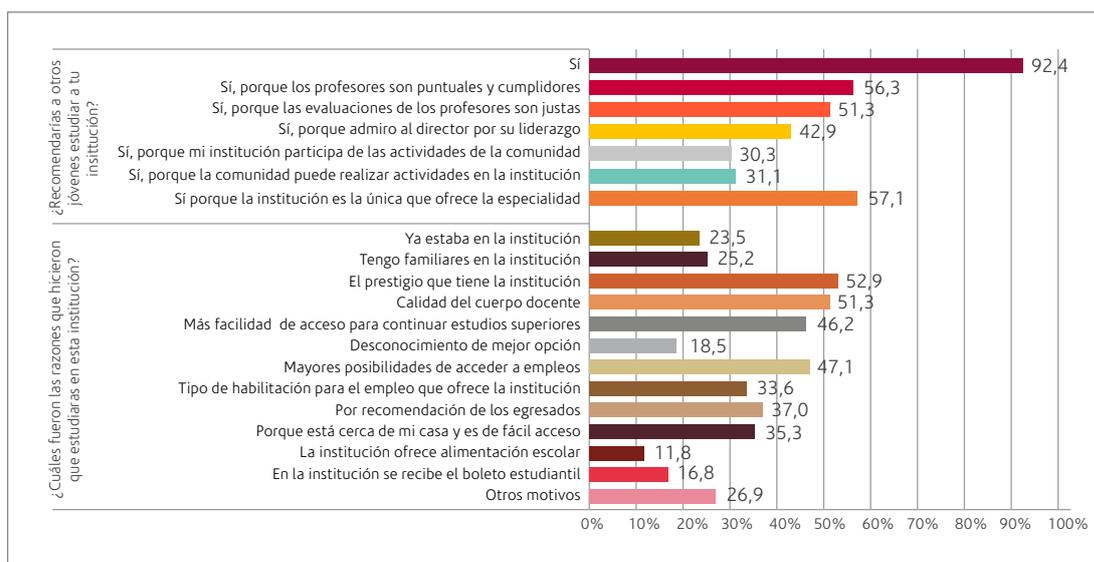
### **B.5.2 Satisfacción de los docentes**

Los docentes de esta muestra de FP evaluaron el nivel de aprendizaje de sus estudiantes como relativamente elevado, dado que el promedio fue 3, en una escala que va del 1 al 4. Dos de cada 5 estudiantes tienen docentes que declararon sentirse comprometidos con la preparación de los jóvenes y docentes de un tercio de ellos sostuvo que están felices por educar a la juventud. Por su parte, los estudiantes cuyos profesores se sentían preparados para el desafío de la formación de sus estudiantes representó apenas el 3,4% del total de la muestra de FP; un porcentaje relativamente bajo que debe llamar a la reflexión de las razones de esta valoración tan baja que tienen los profesores de sí mismos.

### **B.5.3 Valoración de la institución por los estudiantes de formación profesional**

La mayoría de los estudiantes de la muestra de FP indican que recomendarían su institución a otros jóvenes, siendo la razón principal la inexistencia de otra institución que ofrezca la especialidad (57%) y que los profesores son puntuales y cumplidores (56%), y administran evaluaciones justas (51%). Cuando se les consultó sobre las razones por las que eligieron la institución, las más señaladas fueron el prestigio de la institución (53%), la calidad de sus docentes (51%), mayor posibilidad de empleo (47%) o de continuar estudios superiores (46%).

Gráfico 81. Valoración de aspectos con relación a su contribución con formación y aprendizaje, porcentaje de estudiantes de FP, muestra no representativa



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

## B.5.4 Empleabilidad

Los directores de la muestra de FP fueron consultados sobre la empleabilidad inmediata de los pasantes, sea durante el periodo de pasantía o luego de concluirla. Aunque muchos directores no respondieron estas preguntas (no se tiene información de directores del 39% de estudiantes), el 30% de los estudiantes tienen directores que sostuvieron que los estudiantes terminan siendo contratados durante la pasantía, mientras que directores del 13% de estudiantes reportó que estos últimos son contratados luego de concluir la pasantía.

## C PERCEPCIÓN DE EMPRESARIOS

El objetivo de la consulta a los empresarios es relevar las proyecciones de crecimiento y expansión de sus empresas en el futuro, como así también, las percepciones que tienen sobre la formación de los jóvenes en la educación media y la opinión sobre experiencias de capacitación laboral ofertadas. Estas informaciones son valiosas tanto para la gestión de los programas de formación existentes, así como para las perspectivas de demanda futura de egresados de las diferentes modalidades de educación y formación técnico profesional.

### C.1. Identificación

El sector empresarial participa con 28 encuestas respondidas sobre la percepción, valoración y demanda de la educación y formación técnico profesional, 24 de los cuales son presidentes o miembros de organizaciones agremiadas, y las restantes constituyen empresas simples. El detalle se describe en el cuadro 44. En la mayoría de los casos, se dispone de sólo una respuesta por organización, con excepción de la CAP, la CNCSP, y la ADEC. Cabe aclarar que este conjunto de datos no puede asumirse estadísticamente representativa de las em-

presas o sectores al que pertenecen, debido al limitado número de participantes por sector. Por lo tanto, no es posible generalizar las conclusiones a nivel de sectores económicos, ni estimar ponderadores estadísticos de las respuestas.

**Cuadro 44. Participantes en la encuesta del sector empresarial**

Encuesta	Total	%
Asociación de Bancos del Paraguay (ASOBAN)	1	4%
Asociación de Empresarios Cristinaos (ADEC)	2	7%
Asociación de Instituciones Educativas Católicas (ASIEC)	1	4%
Asociación Paraguaya de Agencias de Publicidad (APAP)	1	4%
Cámara de Anunciantes del Paraguay (CAP)	6	21%
Cámara de Distribuidores de Automotores y Maquinarias (CADAM)	1	4%
Cámara de Empresas Contratistas de Obras Elécticas (CECOE)	1	4%
Cámara Junior del Paraguay (JCI)	1	4%
Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Paraguay (CNCSP)	5	18%
Cámara Paraguaya de Empresas Inmobiliarias (CAPEI)	1	4%
Cámara Paraguaya de Fintech	1	4%
Centro de Regulación, Normas y Estudios de la Comunicación (CERNECO)	1	4%
Empresas RRHH	4	14%
Federación de Industrias Creativas (FIC)	1	4%
Unión Industrial Paraguaya (UIP)	1	4%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>28%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

Estos gremios y empresas declararon que aumentarían la demanda de personal (a corto y mediano plazos) relacionado a distintos puestos, desde gerentes, supervisores y jefes, a técnicos, auxiliares y asistentes; siendo los egresados de la educación media técnica candidatos potenciales a ocupar los últimos tres cargos listados. De igual forma, los gremios y empresas encuestadas indicaron que resulta más difícil cubrir cargos de mayor rango, aunque también indicaron que la falta de experiencia en el área técnica especializada para dichos cargos es un desafío. No parece haber mayores inconvenientes con los cargos de menor rango (técnicos, auxiliares y asistentes), aunque algunos afirmaron que la formación técnica es baja en todos los casos. Una mayoría de los empresarios consultados (20) indicaron que más de la mitad de sus empleados tiene formación técnica o capacitación laboral, y las restantes (6) tienen entre 0% y 50% de sus empleados con este nivel de formación.

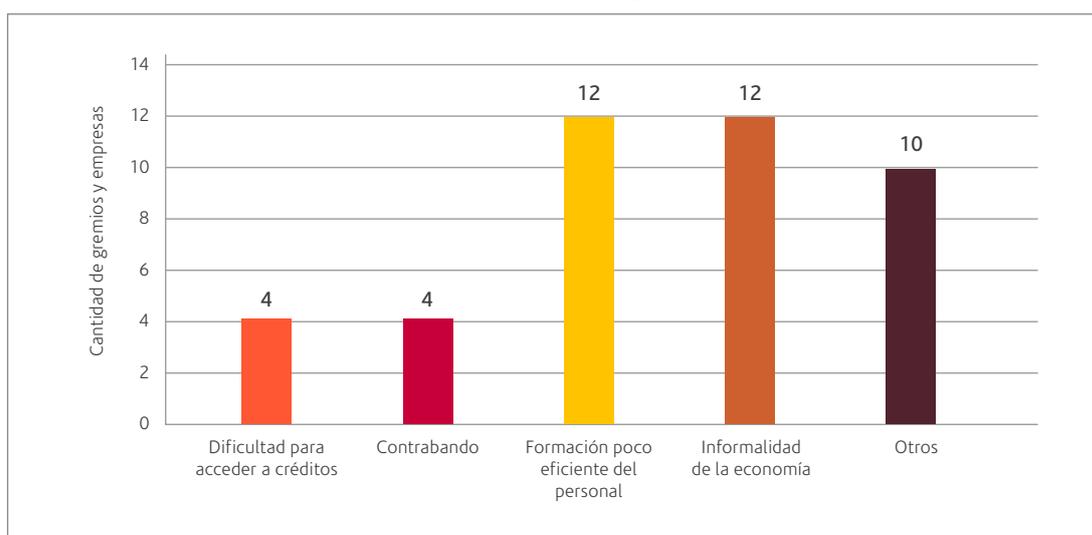
Cuadro 45. Razones por las que no se pueden cubrir cargos en la empresa

Encuesta	Gerentes	Supervisores	Jefes	Técnicos	Auxiliares	Asistentes
Ninguna dificultad	21%	21%	29%	29%	46%	46%
Formación técnica baja	11%	11%	11%	11%	14%	14%
No existe oferta técnica alineada a necesidades de la empresa	7%	11%	0%	4%	4%	0%
Falta de experiencia en área técnica especializada	11%	21%	25%	21%	7%	4%
Falta de perfiles especializados para utilizac. de eq. tecnológico de punta	0%	0%	4%	4%	0%	0%
Falta de perfiles especializados para nuevo modelo de negocio	21%	4%	11%	7%	0%	4%
Falta de postulantes	4%	4%	4%	4%	0%	0%
Otros	4%	4%	4%	11%	7%	11%
NR	21%	25%	14%	11%	21%	21%
<b>Total (n=28)</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

Aunque pocas empresas consultadas respondieron la pregunta sobre obstáculos que impiden el progreso de la empresa, 12 indicaron que la formación deficiente del personal y la informalidad de la economía representan un freno a su progreso (Gráfico 82).

Gráfico 82. Obstáculos para el progreso de las empresas



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

## C.2. Pasantías en empresas

De las 28 encuestas aplicadas al sector productivo, 17 indicaron que su empresa tiene política de pasantía, extensión o incorporación de aprendices. Por su parte, 2 manifestaron que, a pesar de no disponer de un programa de pasantías, de igual manera trabajan con los estudiantes. De todas las consultadas, 19 aceptan pasantes de programas de formación media técnica, o de otras ofertas de la educación y formación técnico profesional, 10 de las cuales declararon que trabajar con pasantes es muy importante y 8 indicaron que la pasantía es medianamente importante para la empresa. Las áreas receptoras de pasantes son: finanzas (14 empresas), ventas, marketing (8), atención al cliente (8) y asistencia técnica (8).

Cuadro 46. Políticas de pasantía y trabajo con pasantes.

		Tiene políticas de pasantía			
		Sí	Sí	Sí	Sí
Aceptan pasantes	Sí	16	2	1	19
	No	1	7	0	8
	NR	0	1	0	1
	Total	17	10	1	28

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

Los encuestados señalaron que han contratado a personas que habían hecho sus pasantías en la empresa en reiteradas ocasiones (12 empresas), algunas veces (7), o pocas veces (4). También indicaron que las áreas a las que pueden acceder, o acceden los estudiantes al concluir su formación técnica, son -en orden decreciente- administración y finanzas (22 empresas), ventas y marketing (17), atención al cliente (15), TICs (12), asistencia técnica (11), y asesoría jurídica (5).

## C.3. Opinión sobre educación y formación técnico profesional

Los empresarios evaluaron la cualificación de pasantes de los distintos centros de formación en su desempeño en la empresa. La consulta fue hecha de forma tal que calificaran en una escala que iba del 1 al 5, donde a mayor escala mejor cualificación. Los empresarios participantes dieron una evaluación de 2,14 a pasantes del MEC (21 empresas calificantes); una evaluación de 2,43 a pasantes del SINAFOCAL (14 empresas calificantes); 3,32 a pasantes de SNPP (19 empresas calificantes) y 3,35 a pasantes de otros centros de formación de gestión oficial o privada (17 empresas calificantes).

En la misma línea, fueron consultados sobre las capacidades logradas por los estudiantes egresados de la educación media técnica, a partir de sus experiencias con los pasantes, así como también en los aspectos que la oferta formativa debe mejorar (Cuadro 47). Por un lado, las capacidades más marcadas como aprendidas por los egresados de EMT son las indicadas en la columna de la izquierda del cuadro 47, mientras que los aspectos a mejorar están sombreados en la columna de la derecha de la misma tabla. Como puede verse, algunas capacidades sobresalen en ambos grupos (aprendidas y a mejorar). Esto podría indicar que los empresarios no estuvieron tan de acuerdo en estas dimensiones, o que esas capacidades son solo parcialmente adquiridas por los estudiantes de formación técnica.

**Cuadro 47. Cantidad de empresarios que opinaron sobre capacidades adquiridas y a mejorar en EMT**

Capacidades aprendidas en EMT	Capacidades	Aspectos que deben mejorar en EMT
8	Actitud positiva, alta disposición	10
3	Capacidad de anticipación	10
0	Capacidad de autocrítica, de autoevaluación	5
10	Capacidad de comunicación oral y escrita	13
3	Capacidad de encontrar nuevas soluciones	7
7	Capacidad de iniciativa y compromiso	15
3	Capacidad de organización y uso del tiempo	5
5	Capacidad para el trabajo bajo presión	7
9	Capacidad para trabajar en equipo	9
12	Capacidad y predisposición para la formación constante	5
8	Conocimientos y habilidades específicas	11
12	Conocimientos y habilidades generales de la especialidad	10
4	Honestidad del trabajador	5
6	Predisposición para ser evaluado y aprender de la experiencia	1
8	Sentido de responsabilidad en el trabajo	10
0	Otras habilidades blandas	2

Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

### 3.3.3 IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES OBSTÁCULOS Y BARRERAS ENTRE LA EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y EMPLEO

En base a las dimensiones del estudio, caracterización de la oferta de educación media técnica y formación profesional; este apartado es una síntesis del extenso estudio de campo realizado mediante la aplicación de cuestionarios a los directores, docentes, estudiantes y empleadores.

A. EDUCACIÓN MEDIA		
Dimensiones	Caracterización de la oferta de educación media técnica	Identificación de los obstáculos y barreras
Contexto social y educativo	<p>El estudio muestra que los estudiantes del segundo y tercer cursos de la educación media técnica proceden de familias con niveles educativos y económicos más favorables que aquellos que estudian el bachillerato científico. La repitencia también es menor que en el bachillerato científico.</p> <p>Podemos afirmar que los estudiantes poseen capital cultural y buenas condiciones de educabilidad. Sus expectativas futuras son de dar continuidad a su trayectoria académica, incorporarse al mercado laboral para apoyar el financiamiento familiar de los estudios post secundarios. Los datos recogidos no parecen indicar que el trabajo sea un fin en sus expectativas sino un medio para aprender y pagarse los estudios.</p>	
Recursos implicados en el proceso de formación	<p>En cuanto a la infraestructura de las instituciones las percepciones son variables, mientras para los directores y estudiantes la cuestión no es muy crítica, los docentes parecerían demandar más calidad y exponen que lo que se tiene disponible se maximiza su uso.</p> <p>Ante la consulta sobre el equipamiento estudiantes, docentes y directivos coinciden en su percepción sobre la insuficiente dotación de recursos para el aprendizaje en referencia a computadores, internet, proyector, TV y reproductor de DVD, equipos de laboratorio, o talleres de práctica. Se procuró distinguir tenencia y uso de estos recursos, al respecto los docentes refieren que la conectividad y uso de internet como recurso pedagógico son insuficientes.</p>	<p>La necesidad de mayor dotación de recursos para el aprendizaje, instalaciones adecuadas y fundamentalmente conectividad a INTERNET con equipamiento adecuado para cada contexto y demanda pedagógica de las especialidades.</p>

Dimensiones	Caracterización de la oferta de educación media técnica	Identificación de los obstáculos y barreras
Recursos implicados en el proceso de formación	<p>Los actores educativos destacan el clima escolar positivo, principalmente entre compañeros y también con los docentes. Por los resultados se puede afirmar que en general se respetan los acuerdos de convivencia y el ambiente de apto para sentir confianza y participar del proceso pedagógico. No se registraron reportes de violencia entre sujetos o contra las instalaciones de la institución.</p> <p>Con respecto a la formación en servicio la mayoría de los directores declara haber realizado cursos, al igual que los docentes, aunque en menor cantidad respecto de los directores. Entre los obstáculos para proseguir programas de capacitación y actualización directores y docentes reportan la falta de tiempo y los costos de los cursos, así como los materiales.</p> <p>Ante las consultas sobre las fuentes de financiamiento de las instituciones educativas, alrededor del 50 % de los directores reportó el sostenimiento público. Otros consultados reportaron fuentes tales como las actividades organizadas por la comunidad educativa de la institución y gestiones de los propios docentes.</p>	<p>El estudio permite afirmar que al menos tres obstáculos son identificados por los actores escolares: las ofertas de formación y sus costos para los interesados. Esta situación merece atención de la política pública dado que el Estado dispone de recursos y es posible que las ofertas de formación oficiales no lleguen a las proximidades de las instituciones o que las ofertas de formación disponibles provengan del sector privado. Existen recursos del Fondo de Excelencia y del apoyo presupuestario de la Unión Europea.</p>
Funcionamiento de las instituciones	<p>Con respecto al capital social y a la participación de los actores políticos locales y los empresarios, en opinión de los estudiantes no se involucran en las actividades de mejora de los colegios, en cambio son los mismos actores institucionales del propio colegio quienes se ocupan de las mejoras, principalmente docentes y estudiantes.</p> <p>Los docentes sostienen que quienes se involucran y participan en actividades de apoyo a la institución son los directores, padres, docentes y estudiantes. Los docentes perciben que los empresarios, intendente, gobernador, concejales municipales no se involucran en actividades de apoyo o solo algunos lo hacen en situaciones de urgencia.</p> <p>Los estudiantes destacan el clima colaborativo para encarar la solución de problemas colectivos y la elaboración y gestión del Proyecto Educativo Institucional, PEI.</p>	<p>Un actor poco considerado es el egresado y al respecto el estudio reporta que las instituciones prácticamente no cuentan ni con el registro ni con la participación de los mismos en la vida institucional. El egresado además de ser un activo social constituye una fuente de consulta muy relevante para el seguimiento de las trayectorias académicas, laborales y vitales.</p> <p>La percepción crítica de los estudiantes y docentes sobre respuestas puntuales de autoridades locales y de empresarios y no de un involucramiento orgánico y persistente con la mejora de las instituciones muestra uno de los obstáculos en las políticas públicas.</p>

Dimensiones	Caracterización de la oferta de educación media técnica	Identificación de los obstáculos y barreras
Funcionamiento de las instituciones	<p>Destacan que en general cuentan con la representación y organización de madres y padres de familia, estudiantes y docentes.</p> <p>En cuanto a las pasantías, la mayoría de los directores refieren que existe apertura y colaboración de las empresas para recibir a los estudiantes de acuerdo a sus especialidades, sin embargo, otro grupo calificó de regular y mala la experiencia de pasantía de los jóvenes.</p>	<p>Los empresarios consultados emiten críticas respecto de la calidad de la formación de los estudiantes, sin embargo, son percibidos más bien como actores distantes de la rutina escolar. Es decir que por una parte los empresarios manifiestan sus reclamos y exigencia de mejora, sin embargo, los involucrados de los colegios devuelven el reclamo de ausencia en las circunstancias concretas. Este obstáculo debe llamar la atención y el tratamiento en la construcción de las políticas públicas y también en la gestión porque son los principales activos de la oferta y la demanda de la formación del capital humano y del desarrollo económico y social del país.</p> <p>Las experiencias de pasantías son percibidas de manera similar por los actores escolares y los empresarios. Merece ser considerado como uno de los ejes de análisis tanto desde la oferta como desde la demanda, ya que la pasantía es un excelente puente de contacto entre el mundo del trabajo y la formación de base. Sobre las buenas experiencias es posible extraer las lecciones y mejorar los nudos actuales para hacer más competente la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida.</p>
	<p>Con relación a la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje los estudiantes valoran las habilidades aprendidas, los esfuerzos pedagógicos de sus docentes y la atención individualizada en aquellos casos necesarios. Las opiniones no son unánimes, existen reportes de descontento con la calidad del proceso. En general muestran buena autopercepción académica.</p>	<p>Los docentes exponen como limitantes el acceso y disponibilidad de recursos bibliográficos y didácticos, el desinterés de los estudiantes, la falta de acceso a internet para actividades pedagógicas y pocas oportunidades de prácticas apropiadas.</p>

Dimensiones	Caracterización de la oferta de educación media técnica	Identificación de los obstáculos y barreras
Funcionamiento de las instituciones		<p>Existe coincidencia de los directores y docentes y estudiantes sobre la falta de adecuación o actualización de los programas de estudios ya sea por la antigüedad y por las nuevas demandas del sector productivo. Los directores también reportan el desfase entre la oferta de formación y las demandas laborales de la zona.</p> <p>Los mecanismos de decisión de las ofertas formativas parecen no seguir las tendencias actuales de diálogo con el mundo productivo, las respuestas son indicativas de una planificación de ofertas de formación de tipo más sectorial desde el MEC. Esto atañe a la gobernanza del sistema de cualificaciones y se constituye en uno de los desafíos más relevantes que solo podrán encararse poniendo alrededor de la mesa a los actores del sector productivo, del mundo del trabajo y de la educación local y nacional.</p> <p>La formación de los instructores de las especialidades y de los docentes es un aspecto demandado por los estudiantes como una política sistemática.</p>
Funcionamiento de las instituciones	<p>En cuanto a la gestión educativa, los actores reportan una convivencia respetable y una gestión encaminada por objetivos anuales concertados entre los representantes de la comunidad escolar.</p> <p>Con respecto al aprendizaje y el uso del tiempo, los actores reportan prácticas de el ausentismo y también llegadas tardías de docentes y estudiantes; otras prácticas merecen análisis como son los distractores en las horas de clases.</p>	<p>Los directores y docentes de una alta proporción de estudiantes reconocen que los estudiantes se distraen con sus teléfonos celulares (70% y 65%, respectivamente), conversando o haciendo otras actividades durante las horas de clase (76% y 62%, respectivamente). Este es un aspecto que requiere una lectura compleja como parte del contrato</p>

Dimensiones	Caracterización de la oferta de educación media técnica	Identificación de los obstáculos y barreras
Funcionamiento de las instituciones		<p>pedagógico. Si se lo trata desde la prohibición es posible que desencadene en violencia, por lo cual es necesario trabajar el mismo proceso de aprendizaje en aula y del por qué los estudiantes se concentran en comunicaciones que lo alejan de la oportunidad de aprender. Los estudiantes también reportan el uso de celulares en horas de clase. Es necesario dedicar estudios cualitativos para la comprensión más situada de estas evidencias.</p> <p>Según los datos recogidos en la encuesta un 30% de los estudiantes informó que la malla curricular no es cubierta por todas las cátedras requeridas, vale decir que la planificación curricular no se cumple por ausencia de docentes para algunas materias o módulos. Esta deficiencia impacta el acceso al conocimiento y el desarrollo de habilidades ante la inexistencia de planes de contingencia o soluciones de fondo.</p>
Producto	<p>Respecto a la satisfacción de los estudiantes, al menos el 50% de los estudiantes reporta satisfacción de sus expectativas con sus estudios, mientras los demás califican como una satisfacción a medias o manifiestan completa insatisfacción. La autoestima académica es en general positiva, aunque uno de cada diez estudiantes reporta desempeño insuficiente en el año.</p> <p>Los docentes evaluaron el nivel de aprendizaje de sus estudiantes entre bueno y muy bueno y reportan al menos un 50% sentirse comprometidos y preparados para educar a estudiantes del siglo XXI.</p>	<p>Cuando se les pide a los estudiantes una valoración del impacto de la educación media en la formación de sus competencias al menos un tercio de los estudiantes catalogaron la contribución de la institución como “regular” en varias dimensiones. Donde se observa una menor valoración de la contribución del colegio es en aspectos asociados a la cultura y al entorno digital, biblioteca digital y uso de correo electrónico.</p> <p>Otro aspecto señalado como deficitario es la capacidad de desenvolverse en una entrevista de trabajo.</p>

Dimensiones	Caracterización de la oferta de educación media técnica	Identificación de los obstáculos y barreras
Producto		<p>Las clases prácticas ofrecen vacíos en la formación, ya sean por el escaso espacio disponible como estrategia de aprendizaje o porque carecen de la conducción pedagógica requerida.</p> <p>Es importante considerar que a la luz de este estudio al menos un 10% de los docentes no se sienten aptos con todos los requerimientos necesarios para encarar la educación de los jóvenes. Entre satisfacciones, autocríticas y nueva demanda es impostergable el desarrollo de la política de carrera docente.</p>
	<p>En cuanto a la valoración del Colegio Técnico más del 50 % de los estudiantes valora el proyecto educativo de su colegio y los aprendizajes de la especialidad. Lo central de la valoración está en la calidad de educación recibida que no es unánime, con lo cual el reto de la mejora continua es objeto de la política educativa para la formación personal, la educación ciudadana y el aprendizaje de las bases de la formación profesional.</p> <p>A los directores de colegios técnicos se les consultó sobre la empleabilidad, sin embargo, hubo escasa respuesta. Entre quienes respondieron informan que una vez culminada la pasantía es contratada y otros inclusive son contratados durante la pasantía.</p>	<p>Como obstáculo identificamos la necesidad de enfatizar el enfoque de competencias en la formación de toda la comunidad educativa y especialmente a los líderes institucionales como son los directores. No puede perseverarse en la idea que la formación académica vaya divorciada de las competencias para la vida, entre ellas el acceso y la trayectoria laboral. Es necesario afianzar la noción de estrecha relación entre la educación media, la empleabilidad y la demanda laboral.</p>

## B. FORMACIÓN PROFESIONAL

Dimensiones	Caracterización de la oferta de educación media técnica	Identificación de los obstáculos y barreras
Contexto social y educativo	<p>Los participantes de las modalidades de Formación Profesional y Formación Profesional inicial de la educación permanente de personas jóvenes y adultas, que fueron consultados para este estudio, proceden de familias con niveles educativos y económicos relativamente bajos. Un gran porcentaje accede a esta oferta buscando la generación de ingresos como un fin principal, considerando por un lado que el apoyo recibido de los padres es mínimo, pero con la intención manifestada por la gran mayoría, de continuar con sus estudios.</p>	<p>La principal dificultad de la implementación de la modalidad de formación profesional la constituye el alto grado de vulnerabilidad de sus participantes, considerando por un lado que han desertado del sistema educativo formal y además el bajo nivel de ingresos de la gran mayoría. La desvinculación de esta oferta formativa de otras políticas públicas, principalmente con la de empleo, es un factor que debe ser analizado.</p>
Recursos implicados en el proceso de formación	<p>Fueron registradas algunas carencias básicas, como ser la provisión del servicio de agua potable, en un gran número de las Instituciones consultadas. Un alto porcentaje no cuenta con laboratorios ni talleres para prácticas, lo que resulta en el desarrollo de clases puramente teóricas. En relación a la infraestructura y la calidad de los espacios educativos, hay disparidad de criterios sobre la suficiencia de los recursos disponibles, siendo calificada como adecuada por los directivos, mientras que los docentes manifiestan que no es suficiente. Los participantes dan una mejor valoración, pero en general se perciben limitaciones de la capacidad instalada de estas Instituciones.</p> <p>En cuanto al clima escolar, se construyen buenas relaciones entre docentes, estudiantes y directores en general, siendo mayor el buen vínculo entre docentes y sus estudiantes. La disciplina es respetada y se sienten a gusto en la Institución. En relación a la formación del equipo institucional, un buen porcentaje participó de alguna formación recientemente, pero mencionaron las limitaciones y los impedimentos con que se encuentran al momento de seguir con su formación continua.</p>	<p>Es necesario insistir en los mismos requerimientos de la educación media, relacionados con la necesidad de mayor dotación de recursos para el aprendizaje, instalaciones adecuadas y fundamentalmente conectividad a INTERNET con el equipamiento correspondiente para cada contexto y demanda pedagógica de las especialidades.</p> <p>La falta de tiempo y los costos elevados de los cursos y materiales para la implementación de una formación continua son barreras para los docentes en el marco de su necesaria actualización. Esta dificultad es más agravante todavía cuando se trata de actualización de competencias laborales conforme a evoluciones de las mismas en el mercado laboral.</p>

Dimensiones	Caracterización de la oferta de educación media técnica	Identificación de los obstáculos y barreras
	<p>Sobre el capital social y la participación en el funcionamiento institucional, los participantes de formación profesional demuestran mayor autonomía para acompañar las acciones de mejoramiento de la institución en forma decidida con los docentes y directivos. Esto se debe a que los participantes son mayores de edad y ya no precisan la representación de sus padres para asumir compromisos y/o tomar decisiones.</p> <p>Con relación a la comunidad educativa, los directores y docentes manifiestan que existe una participación efectiva de los mismos para la elaboración e implementación del Proyecto Educativo Institucional.</p> <p>Sin embargo, la concurrencia del sector productivo es deficitario.</p>	<p>Es necesario impulsar estrategias para captar el interés y el apoyo de autoridades locales y del sector productivo, para el mejoramiento de la gestión institucional y principalmente la apertura de los empresarios para el desarrollo de las pasantías, que los estudiantes calificaron en niveles deficientes.</p>
Funcionamiento de las instituciones	<p>En relación a la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, se percibe que la situación actual del desempeño de los docentes puede ser mejorada, atendiendo la diversidad de condiciones de los mismos, en cuanto a las competencias que son requeridas para las actividades de enseñanza. Existen dificultades para el desarrollo de las clases que están relacionadas con las escasas oportunidades de prácticas apropiadas, instalaciones insuficientes, pasantías que no se vinculan con la necesidad de prácticas reales, incluyendo la necesidad de una mayor formación continua de los docentes en el campo de la formación profesional.</p> <p>Se requiere de una revisión de los programas de estudios de las especialidades ofrecidas, para analizar las exigencias del mercado laboral y el contexto en el que se desarrollan, observando que existen casos puntuales de la participación del sector productivo para los ajustes necesarios de los programas implementados.</p> <p>El seguimiento a los egresados debe ser fortalecido para el análisis permanente de la pertinencia de la formación brindada. En re-</p>	<p>Las limitaciones de recursos constituyen una realidad muy sentida, al momento de la planificación y del alcance de las acciones a ser impulsadas.</p> <p>Los programas curriculares deben ser analizados en cuanto a su pertinencia y a la necesidad real de competencias laborales a ser abordadas para las adecuaciones correspondientes, tarea que debe ser desarrollada con el sector productivo, en el contexto local de requerimientos. Se requiere además que estos programas no estén desvinculados de los esfuerzos por instalar el Sistema de calificaciones profesionales.</p> <p>Ante la disparidad de opiniones por parte de los actores (directores, docentes y participantes), se hace necesario construir parámetros de medición de calidad del ser-</p>

Dimensiones	Caracterización de la oferta de educación media técnica	Identificación de los obstáculos y barreras
Funcionamiento de las instituciones	<p>lación a las pasantías, se precisa disponer de herramientas de planificación y organización, así como de una metodología de implementación que posibilite la adquisición de competencias adicionales por parte del participante y permita la retroalimentación de los programas de estudio. Así mismo, posicionar a la pasantía como una herramienta clave en el proceso y de carácter obligatorio, sin la cual no pueda promocionarse el participante.</p> <p>El estudio detecta una problemática que se repite en varias dimensiones de análisis que es la disparidad de criterios en la percepción de los directores, docentes y estudiantes, además del recelo para emitir opiniones.</p>	<p>vicio brindado de tal forma a identificar efectivamente y en forma consensuada las problemáticas de la modalidad, lo que atenuaría las aprensiones ante una opinión.</p>
	<p>Con referencia a la gestión, los directores sostienen que la comunidad educativa, se encuentra en conocimiento de las metas y objetivos definidos para cada año lectivo, aunque espera sea más elevada la participación de los docentes, padres y representantes estudiantiles en las acciones de mejoramiento de la institución.</p> <p>Las reuniones de padres no son prácticas corrientes, debido a que muy pocos directores las consideran como un mecanismo de vinculación efectivo.</p> <p>Por otra parte, los participantes sostienen que el cuerpo directivo de las instituciones tiene muy buen desempeño, caracterizado por apoyar la formación de los docentes y por acercar el servicio educativo a la comunidad. En relación al uso del tiempo escolar, se han identificado varias dificultades, como las ausencias, las llegadas tardías y la distracción en clases por el uso de celulares.</p> <p>Respecto a las ausencias y llegadas tardías, las opiniones entre directores, docentes y participantes son muy dispares.</p> <p>Mientras los directores manifiestan un alto grado de ausencias justificadas e injustificadas de los participantes jóvenes y adultos, por motivos de embarazo, enfermedad o trabajo; los docentes y participantes reportan que las ausencias son esporádicas.</p>	<p>La gestión educativa de las instituciones de formación profesional, requiere de un modelo diferenciado a la gestión de instituciones de nivel medio.</p> <p>Las necesidades, las demandas y las realidades de los jóvenes y adultos presentan particularidades que deben ser atendidas desde esa perspectiva, marcados por lineamientos de construcción compartida y rendición de cuentas.</p> <p>El tiempo destinado para la formación tiene un valor preponderante en la formación profesional de personas jóvenes y adultas, puesto que el participante divide su tiempo de formación con sus responsabilidades laborales y familiares. Por este motivo el uso adecuado, oportuno y sin desperdicios es relevante para captar el interés y aprovechamiento de las horas de clases, garantizando productos educativos de calidad. Para la implementación de esta modalidad, se requiere</p>

Dimensiones	Caracterización de la oferta de educación media técnica	Identificación de los obstáculos y barreras
Funcionamiento de las instituciones	<p>La problemática de distracciones en clases por uso de celulares, es un tema que debe ser abordado atendiendo algunas particularidades del segmento de participantes (jóvenes y adultos), quienes en muchos casos son jefes de familia o trabajadores que precisan estar comunicados.</p> <p>Estas mismas problemáticas se ven reflejadas en el desempeño del docente, sumado a ello que no se cuenta con profesionales para cubrir todas las materias.</p>	<p>de mucha planificación, evaluación y sistematización de la información que formalice las actuaciones.</p> <p>La disparidad de opiniones entre los actores sobre la asistencia, refleja una informalidad del registro y la necesidad de instalar mecanismos de información pedagógica que faciliten la toma de decisiones.</p>
Producto	<p>Existe una elevada proporción de participantes que llenaron sus expectativas con la formación recibida, complementado con el desarrollo de habilidades transversales y de competencias digitales en algunas Instituciones. Los participantes manifiestan como motivadores personales de superación el apoyo de la familia y de sus docentes. Los docentes evaluaron el nivel de aprendizaje de sus participantes como relativamente elevado, sin embargo, manifestaron que no se sentían preparados para el desafío de la formación, lo que debe llevar al análisis de esta situación en cuanto a la valoración personal de los docentes.</p>	<p>El seguimiento sistemático y permanente de los egresados, constituye una fuente de información importante, para la retroalimentación de las intervenciones de la institución a partir de evaluaciones de proceso que involucre al participante como informante clave.</p> <p>Se debe considerar las asimetrías de pensamientos en relación a no considerar a la experiencia práctica como prioridad al momento de analizar la contribución a la formación integral o a su relación con la calidad de la actividad educativa.</p>
	<p>En general, la valoración de la institución es elevada, la mayoría de los egresados manifiestan que recomendarían el ingreso a otros por el prestigio, la calidad de los docentes, las posibilidades de continuidad de sus estudios y de conseguir un empleo. La opción de ser contratados para una actividad laboral, está muy relacionada a la pasantía donde realizan sus prácticas laborales, a través de la cual pueden concretar una inserción al mercado laboral.</p>	<p>La devaluación de esta modalidad de la formación profesional es un tema de análisis para la construcción de una política específica que posicione y jerarquice a los Centros de Recursos de Educación Permanente y mejore la empleabilidad de sus participantes.</p>

### C. LA PERSPECTIVA DE LOS EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO

Las consultas a empresarios y empleadores arrojan sus percepciones y opiniones, a partir de sus experiencias de estar en contacto con estudiantes pasantes en sus empresas y de contar entre sus empleados a egresados de la educación media.

Los gremios partícipes de este estudio proyectan expectativas de demanda de capital humano para distintos puestos a corto y mediano plazos, lo que resulta auspicioso en cuanto a oportunidades laborales. Sin embargo, se observa que la demanda dominante explicita la brecha entre las expectativas de cualificaciones exigidas para los puestos, ya sea que se traten de los de mayor jerarquía, los mandos medios o aquellos de menor rango. En cuanto a los de mayor rango, reclaman la falta de recursos humanos y en caso de contar con el personal, los mismos carecen de los aprendizajes especializados. En suma, los empleadores consultados reclaman niveles de formación técnica de alta calificación más allá de los rangos ocupados y atribuyen a la formación deficiente como uno de los obstáculos para el progreso de la empresa. La implicancia de esta percepción es la demanda de un sistema de cualificaciones y de oportunidades de formación a lo largo de la vida, en el cual se alternen los espacios de formación y trabajo durante toda la trayectoria de vida del empleado, sea profesional de alto rango o en las pasantías de formación.

El sector productivo considera como una oferta oportuna a los egresados de la educación media técnica, para cubrir sus demandas de los puestos más bajos en la pirámide ocupacional, reservando los cargos de Asistente, Auxiliares y Técnicos para dicho segmento.

En cuanto a la opinión de los empresarios sobre la educación y formación técnico profesional, se percibe la necesidad de mejorar la oferta existente, de tal forma a responder a las expectativas de los mismos, para lo que resulta pertinente instalar mecanismos de participación del sector productivo, en donde puedan aportar en la toma de decisiones a ser impulsadas en forma conjunta.

La experiencia de pasantía es extendida para los empleadores consultados y es la oportunidad que les permite aproximarse a los estudiantes y valorar sus habilidades, conocimientos y actitudes. Un aspecto importante que fue identificado entre los consultados, es que existen empresas que no cuentan con políticas de pasantía, este hallazgo posee una implicancia muy relevante para el sistema de formación a lo largo de la vida. Cada vez más la literatura de la educación arroja evidencias sobre la pertinencia de aprender en el lugar de trabajo, en el terreno real y los propios empleadores reclaman calidad de la formación. De modo que una consecuencia práctica es la necesidad de llevar adelante la construcción de políticas de pasantía en consenso entre el sistema de formación y el del empleo. Las políticas de pasantía darán lugar a un monitoreo permanente de la formación de los estudiantes y la rápida identificación de las debilidades, dando lugar a estrategias correctivas y a la educación pertinente a las demandas del mundo del trabajo. La complementariedad del aula con los módulos curriculares y una pasantía sistemática y actualizada, podrá disminuir las brechas de formación con las exigencias del desempeño laboral y de las condiciones de prosecución de la formación superior, sea técnica o universitaria.

Un valioso aporte del estudio, para el debate sobre el perfil de formación de los estudiantes de la educación media, es el que resulta de la valoración de los empleadores tal como puede observarse en el siguiente diagrama:

Gráfico 83. Valoración de los empleadores sobre el perfil de formación de los estudiantes



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta a estudiantes (2019).

Los empleadores señalan que los estudiantes poseen parcialmente este perfil, sin embargo, cuando se les consulta qué énfasis se debe dar a la formación, ratifican que estas competencias deben consolidarse a lo largo de la experiencia de formación escolar como en las capacitaciones a lo largo de la vida.

## 3.4 RECOMENDACIONES Y ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA PERTINENCIA Y CALIDAD DE LA EFTP

### 3.4.1 ESCENARIOS PARA EL CAMBIO O LAS POLÍTICAS A CONSTRUIR

#### TEMA: LAS POLÍTICAS DE EDUCACIÓN Y TRABAJO

---

El análisis de la percepción de los involucrados en los procesos de formación en los colegios de enseñanza técnica, directivos, docentes, estudiantes, empresarios, profesionales de empresas de RRHH, arrojan propuestas de cambios para la mejora de la oferta.

#### Político e institucional:

- Adoptar la perspectiva de oportunidades y aprendizaje a lo largo de la vida, Se puede tener toda la actitud, pero no la oportunidad, para ello se necesita que la oferta educativa sea flexible y diversa; y se construya articulación entre actores.
- Cambiar estructuras jerárquicas para que en el MEC haya un propulsor que articule acciones para la Educación Técnica.
- Promoción de la Educación Técnica, como fuente de empleo rápido y seguro.
- Generación de Empleo a nivel nacional, no solo en algunas regiones del país (actualmente existen polos industriales en solo 2 regiones, lo que conlleva a la migración de las personas).
- Fomentar la descentralización.
- Establecer alianzas estratégicas entre el sector público y el privado.

#### Técnico:

- Utilización de nuevas tecnologías (Tics), actualización y capacitación constante, investigación, compromiso personal, protagonismo, flexibilidad de las ofertas, seguimiento, interés, autogestión, formación continua, "aprender a aprender", emprendedurismo, abiertos a la creación de nuevas oportunidades.
- Dimensionar la importancia de la certificación de competencias.
- Fomentar la formación integral y enfatizar la inteligencia emocional.

#### Financiero e Inversión

- Se precisa de solvencia, sostenibilidad a largo plazo. Para esto es necesario disponer de un presupuesto sólido y sostenible en el tiempo
- Condiciones de infraestructura y materiales de aprendizaje.
- Debemos fomentar la formación integral y enfatizar la inteligencia emocional.

#### Las prioridades a partir de las brechas y en función a los desafíos

- Contar con una EFTP pertinente, que provea competencias necesarias, con calidad, capaz de asegurar la orientación profesional, aprovechando todas las oportunidades de aprendizaje en el puesto de trabajo, gerenciada con transparencia y participación de

los interlocutores, inclusiva para todos, integrada y con perspectiva de aprendizaje a lo largo de la vida, y por sobre todo que sea sostenible. Para el efecto, se debe abordar de manera central las políticas públicas y la gobernanza en materia de EFTP, para lo que es necesario que las instituciones que brindan servicios públicos cuenten con un sistema que marque las vías de actuación y establezca los ejes de formación, a través de los llamados Sistemas de Cualificaciones. Además, es importante contar con sistemas de calidad, sistemas de información y orientación laboral, donde el sistema de gobierno y de gestión de la EFTP esté incorporado en esa vía de acción, que sean definidas además las inversiones, con una cobertura amplia y con los mecanismos de evaluación y seguimiento establecidos.

- A nivel institucional según la manifestación de los participantes se puede identificar que existe una brecha muy grande entre lo que se desarrolla en el aula y los conocimientos que se requieren en el campo laboral. Esto se puede percibir no solamente en cuanto a los conocimientos impartidos, sino también con relación a la disposición y manejo de los equipamientos que se encuentran en las instituciones educativas, ya que muchas de ellas disponen máquinas obsoletas, con falta de mantenimiento y otras incluso no cuentan con las maquinarias necesarias para la especialidad.
- Esta situación es percibida principalmente por los estudiantes al momento de realizar las pasantías laborales, por lo que en muchos casos esta etapa de la vida estudiantil carece de eficacia.
- Además, se requiere de mayor actualización y formación de los docentes e instructores laborales atendiendo a que en muchos casos no tienen en cuenta la capacidad de sus estudiantes y les limitan sus aprendizajes al ceñirse solo a los programas de estudios desfasados, que no siempre responden a las necesidades del mercado laboral ni al de los estudiantes.
- A nivel territorial, se identificó que en las instituciones educativas existe una gran diversidad y diferencia con relación a la disposición de infraestructura y de recursos humanos capacitados, en especial entre las del sector oficial y privado. En lo que respecta a las instituciones públicas, la excesiva burocracia existente hace difícil la llegada de los recursos en el tiempo requerido.
- A nivel nacional se hace notoria la necesidad de contar con una cabeza visible encargada de gestionar e implementar las políticas educativas del sector de la EFTP. Por otro lado, los recursos disponibles actualmente para la EFTP son insuficientes, por lo que se precisa ampliar el financiamiento.
- Los involucrados refieren que la inclusión dentro del campo laboral, así como en los procesos formativos, con la idea de que “todos deben estar dentro del escenario de la educación”, sin tener en cuenta las etnias, los estratos sociales, el género, propiciando una inclusión para todos. La pieza clave para ello son los docentes y la preparación que estos deben tener para que puedan efectivamente realizar la inclusión de todas las personas en el aula. Enfatizan que el desafío y la necesidad de poder contar con procesos de certificación por competencias laborales como parte de la búsqueda de la

calidad, igualmente indicaron lo fundamental de iniciar la certificación y acreditación de competencias en el ámbito del Mercosur, a fin de poder contar con una salida laboral reconocida a nivel regional y no quede limitada al ámbito local. Enfatizan en el mayor involucramiento que debe tener el sector productivo para con las instituciones formadoras especialmente en lo que respecta a la posibilidad de que los estudiantes puedan utilizar las empresas como talleres de prácticas, ya que estos cuentan con los equipamientos e insumos más actualizados que las instituciones educativas. Lo que también podría generar mayor adecuación de las ofertas educativas a las demandas del sector productivo.

- Los diversos actores dan destaque a la formación profesional a lo largo de toda la vida como una idea que se debe fortalecer e instalar, así como la diversidad de posibilidades de formación tanto a través de programas formales, no formales como de la experiencia profesional.
- Una visión compartida de los involucrados se refiere a la formulación y aplicación de políticas educativas desarrolladas en una administración, que deben ser continuadas en los sucesivos periodos de gobierno, de manera a instalar los procesos y obtener resultados efectivos. A ello debe ir acompañado una formación efectiva y actualizada a los formadores con criterio bien definidos.

## **TEMA: LAS POLÍTICAS DE EMPLEO JUVENIL**

---

### **Político e institucional**

- Impulsar acciones que eviten la iniciación laboral a temprana edad, considerando los convenios de erradicación de trabajo infantil.
- Promover el cumplimiento de la Ley del primer empleo.
- Impulsar acciones de fortalecimiento de los servicios públicos de intermediación laboral.
- Promover el desarrollo de pasantías educativas supervisadas como mecanismo válido de inserción laboral.

### **Técnico**

- Desarrollar competencias transversales y habilidades blandas, tales como el emprendedurismo, responsabilidad, honestidad, capacidad de comunicación y relacionamiento, trabajo en equipo, resiliencia, relacionamiento interpersonal, retórica, autogestión, proactividad, empatía, tolerancia, amabilidad, generosidad, inteligencia emocional, entre otros.
- Impulsar la adquisición de conocimientos cognitivos propios de la especialidad, manejo de idiomas, y todo lo referente a tecnologías de la información y comunicación, a más de conocimientos sobre derechos y obligaciones laborales.
- Fomentar el emprendedurismo como mecanismo de generación de empleo local.

## Las prioridades a partir de las brechas y en función a los desafíos

Los retos para las políticas de empleo juvenil y las líneas estratégicas a considerar deberán contener necesariamente a las políticas de empleo y económicas para promover el empleo juvenil, la empleabilidad a través de la educación, formación y competencias, transición escuela-trabajo, políticas de mercado de trabajo, tanto activas como pasivas, la iniciativa empresarial y el empleo por cuenta propia de los jóvenes, sin dejar de considerar sus derechos.

Las políticas y programas orientadas a la población juvenil deben estar conectadas con otras más generales, cuya construcción debe garantizar la participación de las instituciones, sin dejar de priorizar la importancia del monitoreo y evaluación.

Determinar la implicancia de la definición de los roles de los Ministerios de Trabajo y de Educación, para articular acciones de las instituciones educativas y de formación profesional, en el marco de la construcción de una política.

## TEMA: LAS POLÍTICAS DE EDUCACIÓN

---

### Político e institucional

- Desarrollar un plan estratégico participativo a largo plazo para asegurar la sinergia y el alcance de los resultados a ser alcanzados.
- Garantizar la ejecución y cobertura de programas de apoyo a las capacidades institucionales para todos los niveles, como ser programas de alimentación, políticas sociales para las familias, con un mayor alcance y efectividad, incorporando colectivos y zonas vulnerables, entre otros.
- Establecer políticas de orientación y formación.
- Los proyectos implementados deben ser sostenibles en el tiempo y blindados de cambios a nivel gubernamental.
- Establecer alianzas interinstitucionales entre el sector privado y el público.
- Construir la política de consenso entre los Ministerios, sector productivo y los gremios y definir una instancia rectora para el desarrollo de la política.

### Técnico

- Facilitar que profesionales del sector privado accedan a la docencia en instituciones educativas y que, además, cuenten con sus respectivas maquinarias especializadas.
- Promoción de la formación técnica dual y del emprendedurismo como alternativa de acceso laboral.
- Dotar a los Centros de EFTP con TICs.
- Promover la formación de los docentes, equipos técnicos y plantel directivo en condiciones laborales con remuneración adecuada.
- Fomentar un programa de formación profesional del educador a nivel nacional, especialmente para aquellos sin perfil docente.

- Se precisa de actualización de los programas vigentes, que no están alineados a los requerimientos del mercado laboral.
- Fortalecer el proceso de desarrollo de pasantías laborales.
- Realizar evaluaciones a nivel nacional de aprendizajes, desempeño docente y directivo e institucional.
- Fortalecer la articulación de la formación entre niveles y ofertas educativas y con el mercado laboral.

### **Financiero e inversión**

- Fortalecer los recursos necesarios para realizar inversiones sostenibles.

### **Las prioridades a partir de las brechas y en función a los desafíos**

El principal desafío debe ser la instalación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP), involucrando para el efecto a todos los actores sociales relacionados a la EFTP, así como también el gerenciamiento del referido Sistema desde una instancia neutral, donde estén representados todos los actores de la EFTP: el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo, los referentes del sector de los empleadores y de los trabajadores. Las ofertas de EFTP impartidas desde las administraciones de Educación y de Trabajo, deben estar articuladas como un único sistema, para dar respuestas a las necesidades del mercado laboral con criterios de calidad y el involucramiento imprescindible del sector productivo en los procesos.

El financiamiento, a través de diversas fuentes, debe ser prioritario para asegurar la calidad de la EFTP, sin dejar de considerar la inversión en la formación de los docentes.

## **TEMA: EMPLEO Y EDUCACIÓN**

---

### **Político e institucional**

- Instalar un sistema interinstitucional articulado y coordinado entre educación y trabajo.
- Urge un replanteamiento de la Educación Técnica, priorizando un compromiso compartido entre los diversos actores sociales.
- Mayor amplitud de programas de becas en el área de la EFTP, tanto para estudiantes como para los docentes.
- Se requiere de intervenciones de una política específica relacionada con la deserción de los estudiantes de la educación secundaria, para reducir la inserción de esta población juvenil a empleos informales.

### **Técnico**

- Establecer alianzas con empresas para propiciar la formación dual.
- Potenciar las Escuelas Técnicas.
- Ofrecer a los jóvenes nuevos currículum de formación basados en competencias y saberes actualizados, con fuertes inversiones en recursos técnicos y tecnológicos.

## **Financiero e inversión**

- Contar en todas las instituciones con los recursos necesarios para formar a los jóvenes en igualdad de condiciones.

## **Las prioridades a partir de las brechas y en función a los desafíos**

Las perspectivas indican siempre que la educación seguirá siendo el principal vehículo para conseguir un empleo digno. Pero, por otro lado, no debemos dejar de considerar los escenarios de transición al mundo del trabajo.

El reto del futuro del trabajo lo constituyen el aprendizaje permanente para todos, la combinación de la educación y el trabajo como una alianza estratégica y además las nuevas formas de trabajo que implican, entre otras cosas, la redefinición de nuevas iniciativas de protección social.

Las formas de mejorar las posibilidades de inserción efectiva y de concreción de un empleo decente se relacionan con las posibilidades de alcanzar un nivel de formación mínimo que pueda ser escalado a otros niveles superiores, además de la necesidad de un soporte familiar para el logro de ese objetivo. Esto impide que se forme parte de poblaciones pobres, y se asegura un entorno de protección social.

Este proceso no es lineal o automático; se requiere de una combinación coherente e integrada de políticas por parte de diferentes instituciones: ciclo de políticas pro educación, empleo, productividad y crecimiento inclusivo.

El impulso de marcos comprensivos de política y el aseguramiento de mecanismos de coordinación interinstitucional, constituyen lineamientos que son fundamentales.

A partir de esa coordinación, existen diferentes formas de implementar una política de empleo, algunas pueden ser de escala nacional pero también puede haber experiencias pilotos. En cada uno de estos casos se debe asegurar la participación, coordinación y acompañamiento del sector económico y productivo y la sociedad civil.

### 3.4.2 ESQUEMA DE GOBERNANZA DE LA OFERTA Y DE LA DEMANDA DE EDUCACIÓN Y TRABAJO EN UNA ECONOMÍA GLOBALIZADA Y SOCIEDAD DESIGUAL

DIMENSIÓN	ACCIÓN ESTRATÉGICA
<b>Político</b>	Espacio de diálogo informado para construcción de políticas, monitoreo de procesos y evaluación de impactos. Este espacio debe integrar el Estado, principalmente Ministerio del Trabajo y Ministerio de Educación y Ciencias, sector productivo y empresarial, gremios de trabajadores. Este es el espacio de decisiones y construcciones de escenarios y responsable del liderazgo de la relación entre trabajo y educación. Los actores de la gobernanza en diálogo y en construcción de relaciones con los sectores nacionales, internacionales y de regiones productivas en comunicación y toma de decisiones.
<b>Técnico</b>	Observatorio de seguimiento de la economía y del desarrollo social basado en evidencias para la elaboración del estado de situación de la economía y de la educación para la construcción de escenarios de corto, mediano y largo plazos. Prevención de planes de contingencia con interacción del escenario regional y los espacios de integración regional y globalizado.
<b>Financiero</b>	Identificación de costos de los programas de formación, principalmente para la garantía de la gratuidad de las ofertas públicas de formación y de apoyo con créditos a sistemas de formación de gestión privada a nivel local para promover la formación técnica a jóvenes y adultos de más de 15 años en base a la capacidad local según regiones productivas del país.
<b>Institucional</b>	Conducción institucional con capacidad técnica, gestión de programas en base a normas, rendición de cuentas y espacios de participación nacional, departamental y local en un esquema de gobernanza mixta entre los Ministerios del Trabajo y Educación y Ciencias en iteración con sector productivo a nivel nacional, regional y local.
<b>Gestión institucional local</b>	Proyecto Educativo en desarrollo, disponibilidad de recursos humanos y plantel docente con conocimientos y formación continua, equipamiento, infraestructura, insumos, relaciones institucionales, especialmente en los centros de formación de la educación media y del sistema de formación técnico profesional y de la educación de personas jóvenes y adultas.
<b>Escenario de cambio</b>	Adoptar un enfoque flexible y basado en generación de escenarios. Este estudio entrega las brechas, los obstáculos y limitaciones, las bases sobre las cuales seguir construyendo el sistema de relación educación y trabajo. La pandemia COVID-19 trae consigo una gran incertidumbre que si bien no es objeto de este estudio cambia cualquier perspectiva previa a su aparición. Más que nunca el esfuerzo de diálogo y decisiones basadas en evidencias son un reto para lo cotidiano y lo estratégico para las políticas públicas y el desarrollo económico y social del Paraguay.

### 3.4.3 LAS RECOMENDACIONES DE BASE PARA ANIMAR LA CONSTRUCCIÓN PARTICIPATIVA DE DECISIONES EN ESPACIOS DE DEBATE CON ACTORES E INVOLUCRADOS

Las brechas sociales y económicas generadas por la pobreza y las desigualdades, caracterizadas en este informe exigen políticas robustas de protección social, trabajo, educación y salud. Elevar los años de escolarización, mejorar la calidad de los aprendizajes y equipar a las nuevas generaciones de las competencias para educarse a lo largo de la vida e insertarse en el mercado laboral pone el desafío en las diversas ofertas educativas desde el desarrollo infantil temprano, la educación básica y media y una articulación pertinente con la formación superior.

Los escenarios para la educación y el trabajo implican la atención de diferentes factores como ser la juventud. En América Latina y en Paraguay, la población juvenil representa un gran potencial para el desarrollo, requiere estar bien formada, pero si no es atendida puede ser un problema serio, por lo que los gobiernos deben emprender acciones concretas, especialmente desde la formación bajo la visión del aprendizaje a lo largo de la vida.

La cobertura de la EFTP en Paraguay no es suficiente, considerando que se necesita un mayor número de técnicos. La cobertura de la capacitación laboral solo llega al 13,25% de la población, sumado a bajos niveles de escolaridad, lo que conduce a que los jóvenes solo puedan acceder a trabajos de baja calidad, o queden inactivos (NINIS). Es necesario construir modelos de formación que permitan atraer, principalmente a los jóvenes, hacia programas para mejorar sus capacidades y a la vez sus oportunidades.

Es importante puntualizar que las soluciones para estas situaciones requieren de inversión y alianzas muy potentes, sin dejar de considerar la situación de las mujeres quienes son experimentan importantes dificultades a la hora de insertarse al mercado laboral.

La gobernanza de las políticas públicas de EFTP en Paraguay, representa un gran desafío. La clave es la vinculación efectiva, por medio de consensos entre los Ministerios de Educación y de Trabajo, en forma conjunta con los sindicatos, los empleadores y las asociaciones juveniles, entre otros.

En cuanto a la productividad del país, también debe estar alineada a una formación de calidad para conseguirla. Esto aporta a reducir los niveles de informalidad del mercado laboral y el empleador dispone de información sobre la capacidad productiva disponible de la fuerza de trabajo. Si no se desarrollan competencias en las personas, se producen brechas importantes entre la oferta y la demanda laboral y no existe relación efectiva entre trabajadores y el sector productivo. Actualmente en América Latina y el Caribe se registra la mayor brecha mundial de habilidades.

La promoción de empleos decentes, fomentando un círculo virtuoso, depende de la transformación económica y el potencial de crecimiento de la productividad; esto se logra alejándose de la producción basada en pocas habilidades y acercándose hacia un escenario que demanda el uso de habilidades más expandidas. En estas condiciones, la educación y las políticas de mercado laboral mantienen y difunden las mejoras y logran un crecimiento

más inclusivo. La transformación económica se convierte en una mejora de ingresos, condiciones laborales y mayor inclusión. Las políticas e instituciones mantienen esta inclusión y aumento del potencial, basado en el estímulo de la demanda, aumento del conocimiento y fomentando la cohesión social.

Ya no se puede pensar en lograr resultados en forma aislada, en torno a educación y empleo, sin el acompañamiento del sector económico y productivo y el sector laboral, a través de los trabajadores y empleadores, así como también de la sociedad civil.

Una de las estrategias que contribuyen a abordar esta situación, es la instalación de sistemas de cualificaciones, mediante el cual se identifican las competencias que tienen las personas y aquellas que son requeridas por el mercado laboral a fin de producir la conexión entre ellas.

Para consolidar el sistema se precisa rigurosidad en su construcción, de manera a contar con procedimientos y mecanismos claros que permitan, no solo la formación de los individuos, sino también el reconocimiento de la experiencia de las personas, que no pasaron por procesos formativos, pero que aun así cuentan con competencias adquiridas a través de la experiencia laboral.

El modelo de formación basada en competencias, es costoso pero eficiente, considera que no es necesario volver a invertir en la formación de una persona que ya cuenta con la competencia y solo basta con que pueda ser reconocida. Con estos procedimientos, se facilita la movilidad de los trabajadores, dentro y fuera del país, puesto que la demostración de la acreditación adquirida es suficiente para determinar las habilidades que posee.

Para la priorización de las acciones dentro de un sistema de cualificaciones, es necesario contar con informaciones ordenadas, actualizadas, periódicas y permanentes de las necesidades del mercado laboral. En este sentido, las estadísticas son fuentes primordiales para entender el comportamiento del empleo.

Al respecto, las informaciones del mercado laboral refieren que actualmente no solo se demandan habilidades técnico profesionales sino también habilidades transversales. Según datos disponibles, en términos de habilidades transversales y personales, en Paraguay como en el resto de ALC, se requieren competencias como trabajo en equipo, empatía, capacidad de liderar equipos de trabajo, entre otros.

La EFTP constituye un elemento clave para la inclusión de grupos excluidos a través de programas de acompañamiento y de inserción laboral. Es por ello por lo que debe ser estructurada de manera flexible, con múltiples puntos de acceso, para facilitar a las personas incorporarse a los procesos formativos desde diversas situaciones. También será necesario establecer pasarelas entre la capacitación laboral y los procesos educativos formales, a fin de capitalizar todas las formaciones como parte de un mismo sistema.

Es imprescindible generar políticas de EFTP, que ayuden y prioricen la atención de los grupos vulnerables, para garantizar la igualdad de acceso, superar cualquier forma de discriminación, mantener un clima de altas expectativas y atender el sesgo que existe, principalmente

La falta de pertinencia de la formación es un problema que debe ser atendido. Para el efecto, una de las políticas que abordan esta situación son los sistemas de cualificaciones profesionales. Se debe considerar que existen varios modelos en el mundo, pero cada país debe construir sus propios componentes del sistema, dado que la adecuación de los elementos desarrollados por otros países no es factible, debido a que es necesario determinar con exactitud las características del mercado laboral, con los requerimientos específicos de competencias.

Es necesario que las instituciones de EFTP desarrollen sus actividades en el marco de un único sistema de cualificaciones, que marque las vías de actuación y establezca los ejes de formación. Además, es importante contar con sistemas de calidad, sistemas de información y orientación laboral, y que el sistema de gobierno y de gestión de la EFTP estén incorporados en esa vía de acción, mediante el cual sean definidas las inversiones, con una cobertura amplia estableciendo mecanismos de evaluación y seguimiento.

Para la gestión del sistema, es preciso delimitar un responsable que coordine con todos los actores claves, las acciones para el desarrollo del Catálogo de Cualificaciones, la formación basada en competencias, la validación de competencias y la construcción del marco de cualificaciones.

La calidad debe ser examinada y acogida para todos los elementos de la EFTP. Se precisa de docentes reconocidos, bien formados, con la remuneración acorde a sus capacidades, programas de estudios actualizados, infraestructura y recursos pedagógicos coherentes con la necesidad de desarrollo de competencias, metodologías de enseñanzas innovadoras, prácticas y pasantías con participación y compromiso del sector productivo, acceso a las TICs, autoevaluación y el impulso a la investigación.

La información y orientación es un servicio que se debe desarrollar como un sistema integrado para facilitar a las personas el acceso a las informaciones sobre las opciones y oportunidades con que se cuenta en el país.

El Gobierno y la gestión es un elemento clave para el desarrollo de la EFTP, que debe ser entendido como un espacio único de participación de los ministerios de Educación y de Trabajo, sin dejar de considerar a los demás agentes del sector privado, vinculados al mundo laboral, como los sindicatos y empresarios, de manera a que las instituciones públicas y privadas puedan articular, conducir, ordenar y consensuar las intervenciones en este ámbito.

Todas las inversiones deberán estar alineadas a consensos logrados entre todos los actores; es pertinente realizar grandes inversiones, especialmente en redes tecnológicas potentes, para desarrollar servicios formativos a distancia, que permitan el acceso a poblaciones alejadas de los centros urbanos. Estas inversiones, deben ser diversificadas incorporando la cooperación público-privada, además del presupuesto público.

Se debe pensar en ampliar la cobertura desde un punto de vista de la formación a lo largo de la vida, con nuevas modalidades y ofertas de EFTP, tanto para las personas en edad escolar, como así también para quienes se encuentran en condiciones de ocupados o desempleados.

Es importante y necesario instalar un buen sistema de evaluación estableciendo indicadores, herramientas, procedimientos y mecanismos que permitan medir las inversiones, la calidad de las acciones que se desarrollan y los resultados obtenidos.

Las iniciativas deben estar alineadas a los planes estratégicos nacionales. En el Paraguay se cuentan con diferentes políticas macroeconómicas, tales como el Plan Nacional de Desarrollo 2030 y a nivel internacional los ODS 2030.

El gran desafío es el análisis conjunto de la coherencia en las políticas con que se cuentan, dado que se observa la dispersión de las iniciativas sin correspondencia a los Planes Nacionales. Este análisis y evaluación debe ser permanente para asegurar la sinergia y la proyección de los resultados esperados.

Finalmente, los involucrados se hallan comprometidos y se constituyen en agentes activos, expresan expectativas fundamentadas sobre la necesidad de un cambio profundo en las políticas de educación y trabajo con miras a dotar de trayectorias vitales más inclusivas y equitativas a los jóvenes y adultos en Paraguay.

### 3.4.4 SÍNTESIS DE LOS PRINCIPALES DÉFICITS RELEVADOS EN EL ESTUDIO, AGRUPADOS POR DIMENSIONES

DESAFÍOS IDENTIFICADOS	PRINCIPALES DÉFICIT
Contexto social y educativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El alto grado de vulnerabilidad de los participantes de la modalidad de formación profesional de personas jóvenes y adultas, que incluye situación de pobreza, constituye su principal dificultad,</li> <li>• El tiempo destinado en la formación profesional de personas jóvenes y adultas es compartido con responsabilidades laborales y familiares.</li> <li>• La iniciación laboral se da a temprana edad, al margen de las consideraciones existentes en los marcos legales que resguardan del trabajo infantil.</li> </ul>
Recursos implicados en el proceso de formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los principales problemas vinculados a las capacidades institucionales se relacionan con equipamientos insuficientes y obsoletos.</li> <li>• Entre las instituciones educativas, existen una gran diversidad y diferencia con relación a la disposición de infraestructura y de recursos humanos capacitados, en especial entre las de gestión oficial y privada.</li> <li>• La cobertura de las ofertas de formación oficiales es limitada, situación que es cubierta por las ofertas de formación del sector privado con un costo diferenciado.</li> <li>• Los mejores profesionales no son docentes. Los docentes precisan recibir formación técnica relevante y pertinente.</li> <li>• Falta de presupuesto específico para la EFTP proveniente del Estado.</li> <li>• Los recursos son insuficientes para el desarrollo de la EFTP acordes a las necesidades.</li> <li>• Salarios bajos para los profesionales técnicos. Se fugan personales, docentes técnicos y profesionales por falta de inversión.</li> <li>• Las plazas son limitadas en las instituciones de EFTP lo que restringe el acceso a estas ofertas formativas.</li> </ul>

DESAFÍOS IDENTIFICADOS	PRINCIPALES DÉFICIT
<p>Funcionamiento de las instituciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las instituciones prácticamente no cuentan ni con el registro, ni con la participación de los egresados en la vida institucional, para el seguimiento de las trayectorias académicas y laborales.</li> <li>• Ausencia de parámetros de medición de calidad del servicio brindado.</li> <li>• No se cuenta con un modelo de gestión diferenciada para la EFTP.</li> <li>• El desfase entre la oferta de formación y las demandas laborales de la zona.</li> <li>• Se requiere del desarrollo de la formación por localidades y en los centros seleccionados conforme a las demandas de necesidades según requerimiento de la comunidad, integrando indicadores de contexto.</li> <li>• Falta mejorar estrategias para vincular a autoridades locales y el sector productivo.</li> <li>• No se cuenta con una mesa de diálogo conformada entre los actores del sector productivo, del mundo del trabajo y de la educación local y nacional para la toma de decisión sobre ofertas formativas.</li> <li>• Existe una planificación de ofertas de formación sectorial desde el MEC, sin participación del sector productivo.</li> <li>• La formación de los instructores de las especialidades y de los docentes es un aspecto demandado por los estudiantes como una política sistemática.</li> </ul>
<p>Producto o Resultados</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se observa una menor valoración del estudiante en el impacto de su educación en aspectos asociados a la cultura y al entorno digital, biblioteca digital y uso de correo electrónico, capacidad deficitaria de desenvolverse en una entrevista de trabajo.</li> <li>• Las clases prácticas cuentan con escaso espacio disponible o carecen de la conducción pedagógica requerida.</li> <li>• Se debe enfatizar el enfoque de competencias en la formación de toda la comunidad educativa y especialmente a los líderes institucionales como son los directores.</li> <li>• Es necesario afianzar la noción de estrecha relación entre la educación media, la empleabilidad y la demanda laboral.</li> <li>• Los empleadores demandan habilidades técnicas, experiencia en el área y no solo el conocimiento.</li> <li>• No se cuenta con la política de la carrera docente para la EFTP.</li> <li>• Falta de oportunidades y posicionamiento de instituciones ubicadas en el interior del país.</li> </ul>

DESAFÍOS IDENTIFICADOS	PRINCIPALES DÉFICIT
Demanda	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los empleadores reclaman niveles de formación técnica de alta calificación y atribuyen a la formación deficiente como uno de los obstáculos.</li><li>• Los empresarios consultados emiten críticas respecto de la calidad de la formación de los estudiantes.</li><li>• Los empleadores consideran como una oferta oportuna a los egresados de la educación media técnica, para cubrir sus demandas de los puestos más bajos en la pirámide ocupacional.</li><li>• Falta de mecanismos de acreditación de competencias para la calificación de trabajadores.</li><li>• Falta capacitación a personas sin experiencia laboral.</li><li>• Existen empresas que no cuentan con políticas de pasantía que se deben construir en consenso entre el sistema de formación y el del empleo.</li></ul>
Nivel macro	<ul style="list-style-type: none"><li>• Necesidad de la construcción de un Sistema Nacional de Cualificaciones profesionales y de Formación Profesional.</li><li>• Las ofertas de EFTP del MEC y el MTESS precisan de mecanismos de articulación y coordinación para vincular lo que requiere el mercado laboral con la implementación de sus programas.</li><li>• Gran diversidad de oferentes de la EFTP (administraciones públicas y privadas), en muchos casos con falta de articulación y coordinación entre los mismos.</li><li>• Asegurar el involucramiento y el consenso para el desarrollo de políticas de EFTP entre los Ministerios, el sector productivo y los gremios.</li><li>• Definir una instancia rectora para el desarrollo de la política de EFTP.</li></ul>

### **3.4.5 ESTRATEGIAS QUE PERMITAN ORIENTAR LA INVERSIÓN DE RECURSOS PÚBLICOS HACIA LA REDEFINICIÓN DE OFERTAS EDUCATIVAS**

En los términos de referencia se establece la construcción de una ruta crítica para emprender las transformaciones necesarias para la consolidación, la mejora y las reformas a ser desarrolladas en el subsistema de la EFTP.

Al respecto, esta consultoría propone las siguientes estrategias de acción clasificadas en corto, mediano y largo plazos, cuyas proposiciones se basan en los hallazgos de este estudio, así como en el análisis del contexto socioeconómico presentado en este informe.

En políticas públicas, especialmente en las sociales y educativas, la participación e implicación de los actores involucrados resultan fundamentales para una concepción amplia, pertinente y sostenible de las mismas, siendo lo más relevante para que los problemas identificados encuentren el curso de acción en tiempo oportuno a favor de la consecución de los derechos ciudadanos.

Es por ello que estas proposiciones, si bien son resultantes de consultas y trabajos de campo, requieren de espacios de debate y discusión, construcción de consensos y priorizaciones para asegurar el éxito de su gestión. Las políticas sociales basadas solamente en la recolección de información resultan insuficientes dado el carácter eminentemente político, haciendo de la participación condición insustituible en el diseño, construcción y ejecución de las mismas.

**PROPUESTA DE RUTA DE ACCIÓN A SER VALIDADA CON LOS ACTORES SOCIALES (TRABAJADORES, EMPLEADORES Y ESTADO)**

DESAFÍOS IDENTIFICADOS	ESTRATEGIAS DE ACCIÓN – PLAZOS		
	CORTO	MEDIANO	LARGO
<p>Instalación de un espacio de diálogo informado para construcción de políticas, monitoreo de procesos y evaluación de impactos; integrado por el Estado (Ministerio del Trabajo y Ministerio de Educación y Ciencias), sector productivo y empresarial, gremios de trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instalación del Consejo Nacional de Educación y Trabajo, que asegure la estrecha vinculación entre la educación, la empleabilidad y la demanda laboral, dando continuidad entre gobiernos a políticas de Estado.</li> <li>• Convocatoria a todos los actores públicos y privados oferentes de la EFTP para la articulación y coordinación correspondiente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instalación gradual del Sistema de Cualificaciones, conforme a consensos por sectores económicos.</li> <li>• Implementación efectiva y ajustes de las normativas existentes que protejan la iniciación laboral temprana.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promulgación de una Ley consensuada de un sistema de cualificaciones o Ley de EFTP.</li> </ul>
<p>Consolidar un observatorio de seguimiento de la economía y del desarrollo social que aporte información oportuna sobre la situación de la economía y de la educación para la construcción de escenarios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de un sistema de análisis del vínculo entre la educación y el empleo, considerando indicadores de contexto.</li> <li>• Fortalecimiento de registros administrativos en las instituciones para el seguimiento de las trayectorias académicas y laborales de los estudiantes y egresados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consolidación de una red de observatorios para diagnósticos del mercado laboral, con participación central del Ministerio de Trabajo.</li> </ul>	
<p>Identificación de costos de los programas de formación, principalmente para la garantía de la gratuidad de las ofertas públicas de formación y de apoyo con créditos a programas locales de formación técnica de jóvenes y adultos de más de 15 años según regiones productivas del país.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de necesidades de financiamiento para el diseño e implementación de programas formativos, producción de materiales didácticos.</li> <li>• Identificación de fuentes de cooperación y líneas de financiamiento existentes.</li> <li>• Diseño de un Plan de financiamiento de la EFTP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de procesos para impulsar el fondo común de recursos financieros para la EFTP.</li> <li>• Conformación de una Mesa de Cooperantes.</li> <li>• Previsión de subsidios condicionados para grupos vulnerables, becas de estudio y otras herramientas de garantía de retención.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporación en la nueva Ley, de fondos genuinos para la EFTP.</li> </ul>

DESAFÍOS IDENTIFICADOS	ESTRATEGIAS DE ACCIÓN – PLAZOS		
	CORTO	MEDIANO	LARGO
<p>Conducción institucional con capacidad técnica, gestión de programas en base a normas, rendición de cuentas y espacios de participación nacional, departamental y local en un esquema de gobernanza mixta entre los Ministerios del Trabajo y Educación y Ciencias en interacción con sector productivo a nivel nacional, regional y local.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Construcción de una nueva visión de la gestión institucional diferenciada para la EFTP, articulador, vinculado con el sector productivo, actores locales y la sociedad civil, que incluya la formación de personas jóvenes y adultas.</li> <li>• Diseño e implementación de un plan de comunicación, posicionamiento y revalorización de la EFTP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instalación de un mecanismo de gestión de calidad de los servicios educativos brindados.</li> <li>• Consolidación de mecanismos de apoyo a las capacidades institucionales por regiones, con principios de equidad y pertinencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instalación de modelos de evaluación y control periódicos y permanentes, que contribuyan a la toma de decisiones, a nivel local, regional y nacional.</li> </ul>
<p>Proyecto Educativo en desarrollo, disponibilidad de recursos humanos y plantel docente con conocimientos y formación continua, equipamiento, infraestructura, insumos, relaciones institucionales, especialmente en los centros de formación de la educación media y del sistema de formación técnico profesional y de la educación de personas jóvenes y adultas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aseguramiento de la inserción de técnicos especialistas, a la carrera docente, conforme a mecanismos de acreditación de competencias a ser construidos.</li> <li>• Elaboración de un plan de formación continua, que incorpore modelos basados en competencias, orientado a la comunidad educativa.</li> <li>• Diseño e implementación de un Plan Maestro de fortalecimiento de las instituciones de EFTP, que incluya infraestructura, equipamientos, nuevas tecnologías y conectividad, bajo la premisa del uso compartido del bien público.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de una política de la carrera docente para la EFTP, que incorpore la formación continua y un modelo de retribución acordes a su perfil.</li> </ul>	

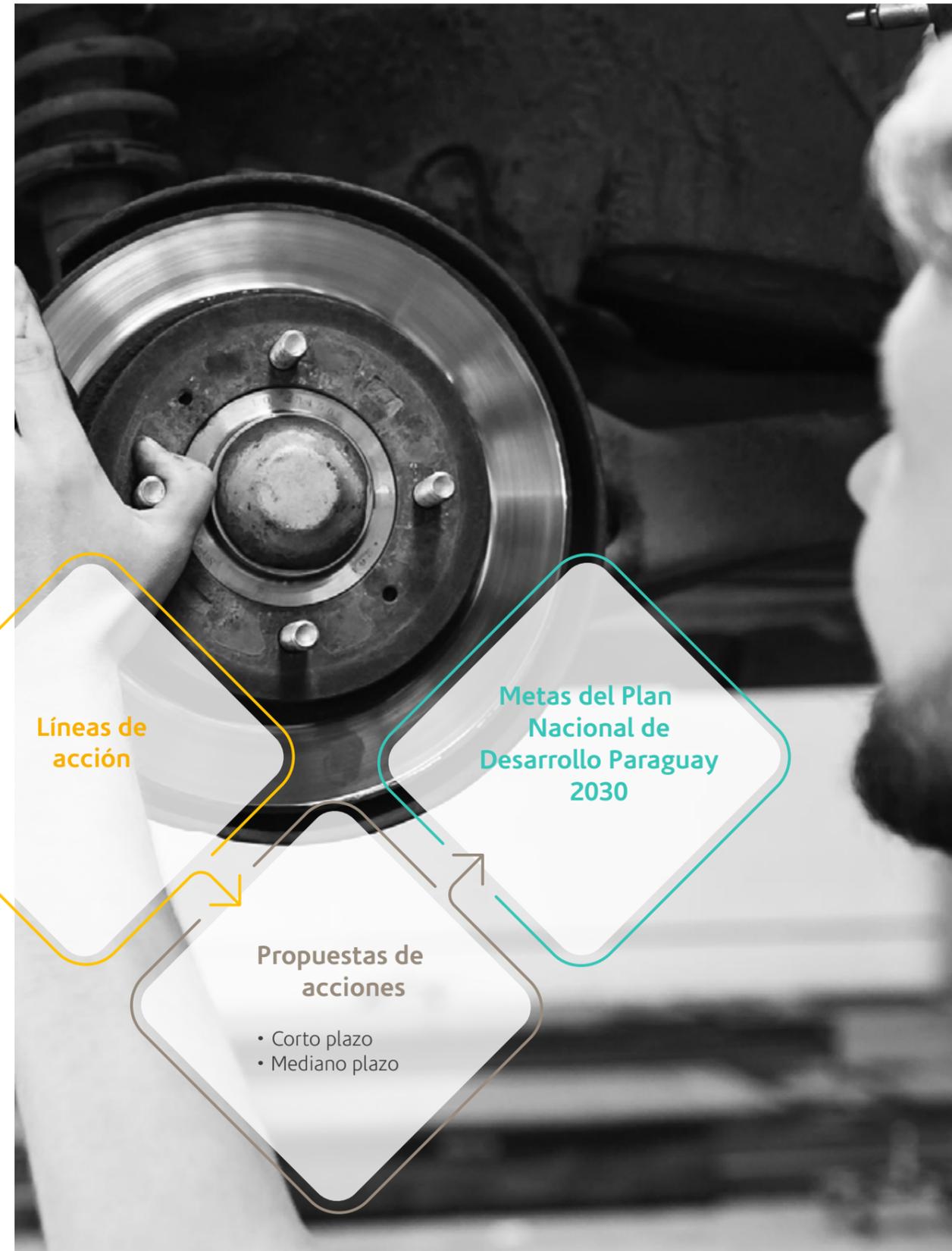
DESAFÍOS IDENTIFICADOS	ESTRATEGIAS DE ACCIÓN – PLAZOS		
	CORTO	MEDIANO	LARGO
<p>Adoptar un enfoque flexible y basado en generación de escenarios, para seguir construyendo el sistema de relación educación y trabajo.</p> <p>La pandemia COVID-19 trae consigo una gran incertidumbre que si bien no es objeto de este estudio cambia cualquier perspectiva previa a su aparición. Más que nunca el esfuerzo de diálogo y decisiones basadas en evidencias son un reto para lo cotidiano y lo estratégico para las políticas públicas y el desarrollo económico y social del Paraguay.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instalación de un proceso de ordenamiento de los planes de formación en dos fases. La primera articulando niveles y modalidades educativas y la segunda con la administración del trabajo.</li> <li>• Normalización de las acciones formativas, articuladas entre todos los actores del sector público, con el sector productivo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño e implementación de un sistema de formación basada en competencias, que incorpore ofertas formativas actualizadas conforme a requerimientos (específicos, transversales, otros) con enfoque de inclusión, equidad y cuidado del medio ambiente.</li> <li>• Aseguramiento de ofertas que aseguren la integralidad de la formación, con atención a derechos y obligaciones laborales.</li> <li>• Construcción itinerarios de formación que vinculen acciones formativas entre la educación formal y la capacitación laboral.</li> <li>• Consolidación de vínculos entre la educación formal y la capacitación laboral para el primer empleo, y el emprendedurismo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración y aplicación de un sistema de certificación de competencias para todos los niveles de profesionalidad, que brinde respuestas a inquietudes del sector productivo.</li> <li>• Articulación de mecanismos de inserción laboral que incluya servicios de orientación, formación e intermediación laboral, entre las administraciones de Educación y de Trabajo.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de un plan nacional de pasantías en forma conjunta con el sector productivo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de acciones formativas abordando brechas estructurales entre capacidades institucionales y necesidades del mercado laboral, mediante aportaciones del sector productivo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión y armonización de marcos normativos para la unificación de la implementación de pasantías laborales, que considere todos los niveles y modalidades de EFTP, incluyendo posibles incentivos para el sector productivo y prestaciones para el estudiante.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición de una política específica relacionada con la deserción de los estudiantes, carácter inclusivo y equitativo de grupos vulnerables.</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de una formación articulada, horizontal y vertical, de las diferentes acciones formativas incluyendo la educación terciaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Armonización de procedimientos para la habilitación de las diferentes ofertas formativas, entre todos los niveles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovación de las modalidades formativas, considerando alternativas viables de implementación.</li> </ul>

### 3.4.6 DOCUMENTO BASE PARA LA PLANIFICACIÓN DE UNA HOJA DE RUTA DECENAL Y ESTRATÉGICA DE LA POLÍTICA DE EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL

El propósito principal del esquema propuesto es contar con un documento base que sirva de apoyo para la formulación de una hoja de ruta para el fortalecimiento de la empleabilidad, el fomento del trabajo decente y el empleo formal, con enfoque de equidad e inclusión, de manera a promover la participación eficiente en el mercado laboral, en especial de la población juvenil.

El presente documento base para una hoja de ruta decenal se sustenta principalmente en los aprendizajes provenientes de tres fuentes trabajadas en este estudio:

- 1) El análisis de la situación socioeconómica del país previa a la declaración de la pandemia COVID19;
- 2) La consulta a actores e involucrados de la EFTP en un seminario internacional que permitió reflexionar y construir proposiciones para el futuro; y,
- 3) El estudio de campo de la educación media técnica y de la modalidad de educación de personas jóvenes y adultas cuyos actores brindaron informaciones y opiniones sobre el estado actual de dichas ofertas educativas así como las expectativas futuras expresadas por estudiantes y participantes, directores, docentes, instructores y empresarios.



DOCUMENTO BASE PARA LA PLANIFICACIÓN DE UNA HOJA DE RUTA DECENAL Y ESTRATÉGICA DE LA POLÍTICA DE EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL

EJES CRÍTICOS DERIVADOS DEL DIAGNÓSTICO	LAS BRECHAS		SITUACIÓN DESEADA PARA LA EFTP AL 2030	Líneas de acción para la Educación, la Formación, la Capacitación, con miras al desarrollo productivo, el fortalecimiento del trabajo decente y la empleabilidad a lo largo de la vida
	Estado de situación país	Opiniones y percepciones de los actores consultados (seminario y estudio de campo)	(Educación, Formación y Capacitación)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desigualdad y pobreza</li> <li>• Alto nivel de informalidad en el empleo</li> <li>• Educación inequitativa y de baja calidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exclusión social entre territorios, zonas, género, niveles de escolarización, niveles de ingreso.</li> <li>• El alto grado de vulnerabilidad de los jóvenes y adultos, caracterizados por bajos niveles de ingresos, principalmente aquellos que no asisten a un servicio educativo, ni formación para el trabajo.</li> <li>• Incumplimiento de la gratuidad.</li> <li>• Coeficiente de ingresos nacional: 0,497 (2017)</li> <li>• Índice de competitividad: 53,63 (WEF, 2019)</li> <li>• Ofertas educativas con limitaciones de calidad y pertinencia.</li> <li>• Menor de proporción de ofertas de Bachillerato Técnico respecto al Bachillerato Científico.</li> <li>• Crecimiento del analfabetismo en personas de 15 años y más.</li> <li>• Tasa de desempleo juvenil: 9,4 (EPH, 2017)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor vulnerabilidad social de los jóvenes y adultos, que participan de las ofertas de Formación y Capacitación Laboral de Educación Permanente con relación a los estudiantes de la Educación Media Técnica.</li> <li>• Elevada deserción escolar.</li> <li>• Déficit en la cobertura de los programas de apoyo para el desarrollo de las capacidades institucionales (atención desigual).</li> <li>• El elevado costo de las ofertas de EFTP son cubiertos por los participantes a falta de una política que optimice la distribución del financiamiento.</li> <li>• Dificultad en la sostenibilidad de las instituciones, sujeto a la autogestión con participación de la comunidad educativa y la iniciativa de los docentes.</li> <li>• Baja empleabilidad de los jóvenes. El sistema de formación no satisface al sector productivo, a los propios estudiantes y los docentes y directivos perciben necesidades de cambio.</li> <li>• Bajo nivel de desarrollo de competencias transversales, necesarias para la empleabilidad.</li> <li>• La iniciación laboral temprana al margen de los marcos legales (menores de 18 años).</li> <li>• Escaso registro de seguimiento de los egresados en las instituciones de EFTP.</li> </ul>	<p><b>1. GOBERNANZA</b></p> <p><b>A) Política</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio de diálogo institucionalizado como Política de Estado y mecanismo permanente del Diálogo Social liderado por el Ministerio de Educación y Ciencias y el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Establecimiento de articulación con el sistema de educación superior universitaria con miras al desarrollo de niveles superiores de calificaciones.</li> <li>• Desarrollar alianzas internacionales, regionales y con organismos de cooperación para el intercambio de conocimiento.</li> <li>• Ley consensuada de un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.</li> </ul> <p><b>B) Financiamiento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley de financiamiento de la EFTP, promulgada, con recursos asignados y con las instancias de ejecución, que sea equitativo, inclusivo y de calidad, que asegure la evaluación y el seguimiento de la política.</li> </ul> <p><b>C) Información estratégica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Observatorio del mercado laboral consolidado, que arroje informaciones sobre economía y desarrollo social, para la toma de decisiones.</li> <li>• Sistema de información pública, confiable, oportuna, válida y pertinente, sobre el acceso, la permanencia, la calidad y la equidad del sistema escolar.</li> </ul> <p><b>D) Gestión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión institucional del Estado central fortalecida con planes estratégicos decenales, que responden a Políticas de Estado, construidos, acordados, desarrollados y evaluados, de manera participativa y sistemática; y, con rendición de cuentas.</li> </ul>	<p><b>1. GOBERNANZA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Construcción y desarrollo de una gobernanza interinstitucional entre el Ministerio de Educación y Ciencias y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, con la instalación efectiva del Consejo Nacional de Educación y Trabajo.</li> <li>• Generación y concertación de políticas de EFTP y los parámetros de la gestión de los servicios de formación y capacitación.</li> <li>• Diseño e implementación de programas de actualización para los equipos responsables de la implementación de la EFTP.</li> <li>• Intercambio de experiencias, gestión de la EFTP y movilidad de actores.</li> <li>• Apoyo para la realización de estudios e investigaciones y sistematización de experiencias.</li> <li>• Construcción y aplicación de un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales para la armonización y actualización de las ofertas de la EFTP, certificación laboral (validación laboral), evaluación y acreditación de las competencias profesionales, con la participación activa del sector productivo, alineados a los planes estratégicos nacionales.</li> <li>• Actualización permanente del Catálogo de Perfiles Profesionales y su marco de calificaciones.</li> <li>• Evaluación, armonización y actualización permanente de los marcos normativos vigentes (leyes, decretos y resoluciones ministeriales, resoluciones de niveles de ambos ministerios), para la conducción pertinente de las políticas la EFTP.</li> <li>• Incorporación en la nueva Ley del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, la previsión de financiamiento con fondos genuinos para las diversas instituciones y programas de la EFTP (Educación Me-</li> </ul>

DOCUMENTO BASE PARA LA PLANIFICACIÓN DE UNA HOJA DE RUTA DECENAL Y ESTRATÉGICA DE LA POLÍTICA DE EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL

EJES CRÍTICOS DERIVADOS DEL DIAGNÓSTICO	LAS BRECHAS		SITUACIÓN DESEADA PARA LA EFTP AL 2030	Líneas de acción para la Educación, la Formación, la Capacitación, con miras al desarrollo productivo, el fortalecimiento del trabajo decente y la empleabilidad a lo largo de la vida
	Estado de situación país	Opiniones y percepciones de los actores consultados (seminario y estudio de campo)	(Educación, Formación y Capacitación)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desigualdad y pobreza</li> <li>Alto nivel de informalidad en el empleo</li> <li>Educación inequitativa y de baja calidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exclusión social entre territorios, zonas, género, niveles de escolarización, niveles de ingreso.</li> <li>El alto grado de vulnerabilidad de los jóvenes y adultos, caracterizados por bajos niveles de ingresos, principalmente aquellos que no asisten a un servicio educativo, ni formación para el trabajo.</li> <li>Incumplimiento de la gratuidad.</li> <li>Coeficiente de ingresos nacional: 0,497 (2017)</li> <li>Índice de competitividad: 53,63 (WEF, 2019)</li> <li>Ofertas educativas con limitaciones de calidad y pertinencia.</li> <li>Menor de proporción de ofertas de Bachillerato Técnico respecto al Bachillerato Científico.</li> <li>Crecimiento del analfabetismo en personas de 15 años y más.</li> <li>Tasa de desempleo juvenil: 9,4 (EPH, 2017)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El egresado de la EMT es poco considerado como un actor clave de la institución para el seguimiento de las trayectorias académicas, laborales y vitales.</li> <li>Los mecanismos de acceso a un empleo decente se concretan de manera informal.</li> <li>Descontento en la comunidad educativa con la calidad de los procesos de enseñanza - aprendizaje, asociados a: la falta de docentes especializados y a la formación sistemática en servicios; uso deficiente del tiempo; la presencia de distractores en horas de clases; desarrollo incompleto de programas de estudios y falta de docentes en algunas asignaturas.</li> <li>Falta de adecuación o actualización de los programas de estudios ya sea por la antigüedad y por las nuevas demandas del sector productivo.</li> <li>Los docentes precisan recibir formación técnica relevante y pertinente para mejorar su conducción pedagógica y desarrollar efectivamente las clases teóricas y prácticas.</li> <li>Necesidad de priorizar la formación continua de directores y docentes organizando el tiempo requerido, costo de los cursos y materiales de apoyo.</li> <li>No se cuentan con herramientas de planificación, organización y metodología de implementación de pasantías que posibilite la adquisición de competencias adicionales y la retroalimentación de los programas de estudio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Unidad técnica interministerial consolidada, con equipos profesionales, de formación y cualificación probada.</li> <li>Aseguramiento de la calidad de la EFTP.</li> <li>Gestión institucional territorial articulada y en diálogo con la gestión central del Estado, para la elaboración y gestión de los planes estratégicos departamentales y municipales que incluya la articulación entre educación y trabajo (sector público y privado).</li> <li>Proyecto Educativo Institucional (PEI) basado en las necesidades locales, gobernados por el Equipo de Gestión Institucional (EGIE), enmarcado en los planes estratégicos nacional y territorial (Nacional, Gobernación y Municipio), en diálogo con la comunidad educativa y el sector productivo (trabajadores, emprendedores y empleadores).</li> <li>Instituciones educativas con disponibilidad de recursos humanos y plantel docente competente, con oportunidades de formación continua en el marco de la carrera profesional y con un clima laboral satisfactorio.</li> <li>Instituciones educativas con disponibilidad de equipamiento, infraestructura e insumos, suficientes y actualizados para el desarrollo del PEI.</li> <li>Gratuidad efectiva de las ofertas oficiales de EFTP.</li> </ul> <p><b>E) Sistema de información de servicios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Observatorio de servicios de empleabilidad que aporte información del mercado laboral, de manera oportuna sobre la situación de los servicios de EFTP, de orientación, de intermediación y de certificación/validación de competencias.</li> </ul> <p><b>F) Monitoreo y Evaluación estratégica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Toma de decisiones basadas en evidencias: monitoreo para el seguimiento de proyectos y programas; y, estudios de impacto de la política de EFTP.</li> </ul>	<p>dia, Educación Técnica Superior y Educación de Jóvenes y Adultos).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Consolidación de una Red de Observatorios para la producción de información sobre el mercado de trabajo, en articulación con instituciones públicas y privadas.</li> <li>Establecimiento de un mecanismo de seguimiento de estudiantes, egresados y no egresados, de los programas de EFTP.</li> <li>Construcción y desarrollo de planes estratégicos decenales acordados con las instancias involucradas del Estado central.</li> <li>Instalación y funcionamiento efectivo de la correspondiente Unidad Técnica del Consejo Nacional de Educación y Trabajo.</li> <li>Instalación del mecanismo del sistema de autoevaluación institucional, evaluación externa y acreditación de las instituciones oferentes de servicios de EFTP.</li> <li>Capacitación y orientación a las instituciones educativas para que el Equipo de Gestión Institucional (EGIE) pueda incorporar en los Proyectos Educativos Institucionales (PEI) las necesidades locales y departamentales relacionadas a la educación y el trabajo.</li> <li>Desarrollo de una política efectiva de la carrera docente y de liderazgo directivo para la EFTP, que incorpore la formación continua, un modelo de retribución acordes a su perfil, con innovaciones en la gestión de recursos humanos.</li> <li>Diseño e implementación de un Plan Maestro de fortalecimiento de las instituciones de EFTP, que incluya infraestructura, equipamientos, nuevas tecnologías, conectividad, disponibilidad de acervo bibliográfico y de recursos digitales, bajo la premisa del uso compartido del bien público.</li> </ul>

DOCUMENTO BASE PARA LA PLANIFICACIÓN DE UNA HOJA DE RUTA DECENAL Y ESTRATÉGICA DE LA POLÍTICA DE EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL

EJES CRÍTICOS DERIVADOS DEL DIAGNÓSTICO	LAS BRECHAS		SITUACIÓN DESEADA PARA LA EFTP AL 2030	Líneas de acción para la Educación, la Formación, la Capacitación, con miras al desarrollo productivo, el fortalecimiento del trabajo decente y la empleabilidad a lo largo de la vida
	Estado de situación país	Opiniones y percepciones de los actores consultados (seminario y estudio de campo)	(Educación, Formación y Capacitación)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desigualdad y pobreza</li> <li>Alto nivel de informalidad en el empleo</li> <li>Educación inequitativa y de baja calidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exclusión social entre territorios, zonas, género, niveles de escolarización, niveles de ingreso.</li> <li>El alto grado de vulnerabilidad de los jóvenes y adultos, caracterizados por bajos niveles de ingresos, principalmente aquellos que no asisten a un servicio educativo, ni formación para el trabajo.</li> <li>Incumplimiento de la gratuidad.</li> <li>Coficiente de ingresos nacional: 0,497 (2017)</li> <li>Índice de competitividad: 53,63 (WEF, 2019)</li> <li>Ofertas educativas con limitaciones de calidad y pertinencia.</li> <li>Menor de proporción de ofertas de Bachillerato Técnico respecto al Bachillerato Científico.</li> <li>Crecimiento del analfabetismo en personas de 15 años y más.</li> <li>Tasa de desempleo juvenil: 9,4 (EPH, 2017)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las prácticas de pasantías que realizan los estudiantes no guardan relación con el perfil de la especialidad y con la futura demanda.</li> <li>Las empresas no cuentan con políticas de pasantía.</li> <li>Escasas e ineficaces oportunidades de realización de pasantías.</li> <li>Falta de financiamiento para la aplicación de mecanismos de retribución de pasantías.</li> <li>Falta formación para el primer empleo.</li> <li>Planificación fragmentada de ofertas de formación desde las administraciones públicas (diversos ministerios ofrecen diversas ofertas).</li> <li>Ausencia de mecanismos efectivos de articulación y coordinación de las ofertas de EFTP del MEC y el MTESS.</li> <li>Ausencia de mecanismos de vinculación con las necesidades del mercado laboral.</li> <li>Distribución desigual y/o desfasada de ofertas según prosperidad de las regiones productivas.</li> <li>Dispersión de las iniciativas sin correspondencia de políticas o planes nacionales (GOBERNANZA).</li> <li>Falta de una instancia nacional para el fortalecimiento de la EFTP como política de Estado (GOBERNANZA).</li> </ul>	<p>(Educación, Formación y Capacitación)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación de programas de sostenibilidad de las intervenciones formativas en los centros de referencia de jóvenes y adultos, mediante la articulación de acciones con los gobiernos locales, sector productivo y organizaciones de la sociedad civil.</li> <li>Definición e implementación de mecanismos de abordaje de la deserción de los estudiantes, becas, apoyo socioemocional, con carácter inclusivo y equitativo de grupos vulnerables.</li> <li>Articulación de mecanismos de inserción laboral que incluya servicios de orientación, formación e intermediación laboral, entre las administraciones de Educación y de Trabajo.</li> <li>Adopción de prácticas de evaluación y acompañamiento, periódicos y permanentes, que contribuyan a la toma de decisiones, a nivel local, regional y nacional; y, con rendición de cuentas.</li> </ul>
			<p><b>2. EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Educación Media, Educación Técnica Superior y Formación Profesional de personas jóvenes y adultas.</li> <li>Programas formativos elaborados en base a competencias y en función al sistema de cualificaciones, que logre articulación efectiva entre educación, formación y las necesidades del mercado laboral.</li> <li>Diversidad de ofertas de formación, con vías de aprendizaje flexibles y abiertas, con actualización permanente y basadas en escenarios según regiones productivas, para seguir construyendo el sistema de relación educación y trabajo.</li> </ul>	<p><b>2. EDUCACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación de los objetivos y contenidos de las ofertas formales y no formales (currículum, programas, módulos, guías de aprendizaje), de la educación media, educación técnica superior, formación profesional de jóvenes y adultos y la capacitación laboral; y uso de los resultados para los cambios pertinentes.</li> <li>Implementación de una formación de la EFTP articulada, horizontal y vertical, con fortalecimiento de la cultura tecnológica y el cuidado del medio ambiente, visualizando las diferentes trayectorias profesionales del mercado laboral.</li> <li>Implementación de un sistema compartido de reconocimiento, evaluación y acreditación de la competencia, que facilite la movilidad de los estudiantes entre todas las instituciones de EFTP (sistema de créditos).</li> </ul>

DOCUMENTO BASE PARA LA PLANIFICACIÓN DE UNA HOJA DE RUTA DECENAL Y ESTRATÉGICA DE LA POLÍTICA DE EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL

EJES CRÍTICOS DERIVADOS DEL DIAGNÓSTICO	LAS BRECHAS		SITUACIÓN DESEADA PARA LA EFTP AL 2030 (Educación, Formación y Capacitación)	Líneas de acción para la Educación, la Formación, la Capacitación, con miras al desarrollo productivo, el fortalecimiento del trabajo decente y la empleabilidad a lo largo de la vida
	Estado de situación país	Opiniones y percepciones de los actores consultados (seminario y estudio de campo)		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desigualdad y pobreza</li> <li>Alto nivel de informalidad en el empleo</li> <li>Educación inequitativa y de baja calidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exclusión social entre territorios, zonas, género, niveles de escolarización, niveles de ingreso.</li> <li>El alto grado de vulnerabilidad de los jóvenes y adultos, caracterizados por bajos niveles de ingresos, principalmente aquellos que no asisten a un servicio educativo, ni formación para el trabajo.</li> <li>Incumplimiento de la gratuidad.</li> <li>Coficiente de ingresos nacional: 0,497 (2017)</li> <li>Índice de competitividad: 53,63 (WEF, 2019)</li> <li>Ofertas educativas con limitaciones de calidad y pertinencia.</li> <li>Menor de proporción de ofertas de Bachillerato Técnico respecto al Bachillerato Científico.</li> <li>Crecimiento del analfabetismo en personas de 15 años y más.</li> <li>Tasa de desempleo juvenil: 9,4 (EPH, 2017)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ofertas formativas para jóvenes y adultos desvinculadas de otras políticas públicas.</li> <li>Poca participación de empresarios para elaborar políticas profesionales.</li> <li>Falta de involucramiento en las actividades de apoyo a las instituciones por parte de los actores locales (Intendente, Gobernador, Concejales Municipales).</li> <li>Infraestructura e instalaciones inadecuadas y limitadas para el aprendizaje, fundamentalmente conectividad a internet con equipamiento para cada contexto y demanda pedagógica de las especialidades.</li> <li>Limitaciones de la capacidad instalada en infraestructura y equipamiento de las Instituciones de formación profesional para jóvenes y adultos.</li> <li>Salarios bajos para los docentes técnicos.</li> </ul>	<p></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo e implementación de programas de formación emprendedora, vinculados a líneas de apoyo para la generación de ideas de negocios.</li> <li>Ampliación de la cobertura en los programas de formación profesional para jóvenes y adultos que resulten pertinentes al desarrollo local, garantizando condiciones adecuadas para el acceso, la permanencia y el egreso.</li> <li>Revisión y armonización de marcos normativos para la unificación de la implementación de pasantías laborales, que considere todos los niveles y modalidades de EFTP, incluyendo posibles incentivos para el sector productivo y prestaciones para el estudiante.</li> <li>Elaboración y puesta en marcha de un plan nacional de pasantías en forma conjunta con el sector productivo.</li> </ul>
			<p><b>3. EMPLEO JUVENIL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Acceso a mejores empleos, mayores niveles de productividad e incremento de ingresos.</li> <li>Empleabilidad juvenil incrementada con capacidad de aprender a aprender.</li> </ul>	<p><b>3. EMPLEO JUVENIL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de una política de inserción laboral, con énfasis en personas en situación de vulnerabilidad, participantes de programas de educación de jóvenes y adultos; con especial orientación a mujeres, incluyendo a jefas de hogar, en condición de pobreza y aquellas personas en contexto de encierro, considerando áreas rurales y urbano-marginales de la región.</li> <li>Formulación y desarrollo de un programa para jóvenes emprendedores, articulada con instancias de apoyo al emprendedor.</li> <li>Aplicación de un sistema de certificación de competencias (validación laboral) para todos los niveles de profesionalidad, que brinde respuestas al sector productivo.</li> </ul>

## PROPUESTA DE ACCIONES A CORTO Y MEDIANO PLAZO

CORTO PLAZO	MEDIANO PLAZO
<ul style="list-style-type: none"><li>• Aplicación efectiva de la Carta Orgánica del MEC, en los artículos relacionados al vínculo entre educación y trabajo.</li><li>• Convocatoria a todos los actores públicos y privados oferentes de la EFTP para la articulación y coordinación correspondiente.</li><li>• Instalación de un proceso de ordenamiento de los planes de formación en dos fases. La primera articulando niveles y modalidades educativas y la segunda con la administración del trabajo.</li><li>• Identificación de fuentes de cooperación y líneas de financiamiento existentes.</li><li>• Diseño e implementación de un plan de comunicación, posicionamiento y revalorización de la EFTP.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Consolidación de vínculos entre la educación formal y la capacitación laboral para el primer empleo y el emprendedurismo.</li><li>• Implementación efectiva y ajustes de las normativas existentes que protejan la iniciación laboral temprana.</li><li>• Aseguramiento de ofertas que garanticen la integralidad de la formación, con atención a derechos y obligaciones laborales.</li><li>• Armonización de procedimientos para la habilitación de las diferentes ofertas formativas, entre todos los niveles.</li></ul>

## METAS PLAN NACIONAL DE DESARROLLO PARAGUAY 2030 REFERIDAS A LOS EJES ESTRATÉGICOS DEL ESTUDIO

Plan Nacional de Desarrollo Paraguay 2030 <sup>25</sup>	Metas / 10 Años	Responsables
<b>Reducción de la pobreza y desarrollo social</b>	<p><b>Desarrollo social y equitativo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentar a 70% la cobertura de educación inicial.</li> <li>• Universalizar la educación pre-escolar.</li> <li>• Aumentar 5 veces la escolaridad promedio de la población indígena.</li> <li>• Universalizar el alfabetismo en la población indígena.</li> <li>• Universalizar la cobertura de la educación escolar básica (primer, segundo y tercer ciclos).</li> <li>• Aumentar la cobertura de educación media al 92% (% de niños y niñas), con énfasis en poblaciones vulnerables.</li> <li>• Universalizar la alfabetización en adolescentes y adultos (% de la población ≥15 años).</li> <li>• Aumentar en 75% la participación de las mujeres en el mundo laboral formal en igualdad de condiciones.</li> </ul> <p><b>Servicios sociales de calidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alcanzar los estándares internacionales de calidad educativa (universalización del nivel 2 en prueba PISA y promedio en nivel 3 o más).</li> </ul>	<p>La rectoría del Plan Nacional de Desarrollo recae en la Secretaría Técnica de Planificación.</p> <p>Los principales organismos del Estado involucrados son el Ministerio de Educación y Ciencias y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y aquellas instancias del Diálogo Social Tripartito. A nivel territorial las instancias de las gobernaciones y municipios con sus respectivos actores e involucrados.</p> <p>El plan es referencial para las iniciativas del sector privado, por lo cual son fundamentales los espacios de construcción de consensos para las políticas y el esfuerzo conjunto entre el Estado, el sector privado con los respectivos actores e involucrados para la ejecución, monitoreo y evaluación de los planes de desarrollo nacional, local e institucional.</p>

<sup>25</sup> El Plan Paraguay 2030, se encuentra en un proceso de actualización no concluido. Ante consultas a la STP, nos han confirmado que en tanto se apruebe y promulgue el nuevo decreto rige el presente plan. En esta sección se seleccionaron las metas correspondientes al 2030 tal y como ha sido pactado en lo que se refiere a los tres ejes estratégicos. La selección del contenido se ha realizado conforme a la vinculación temática del plan con los temas abordados en este estudio.

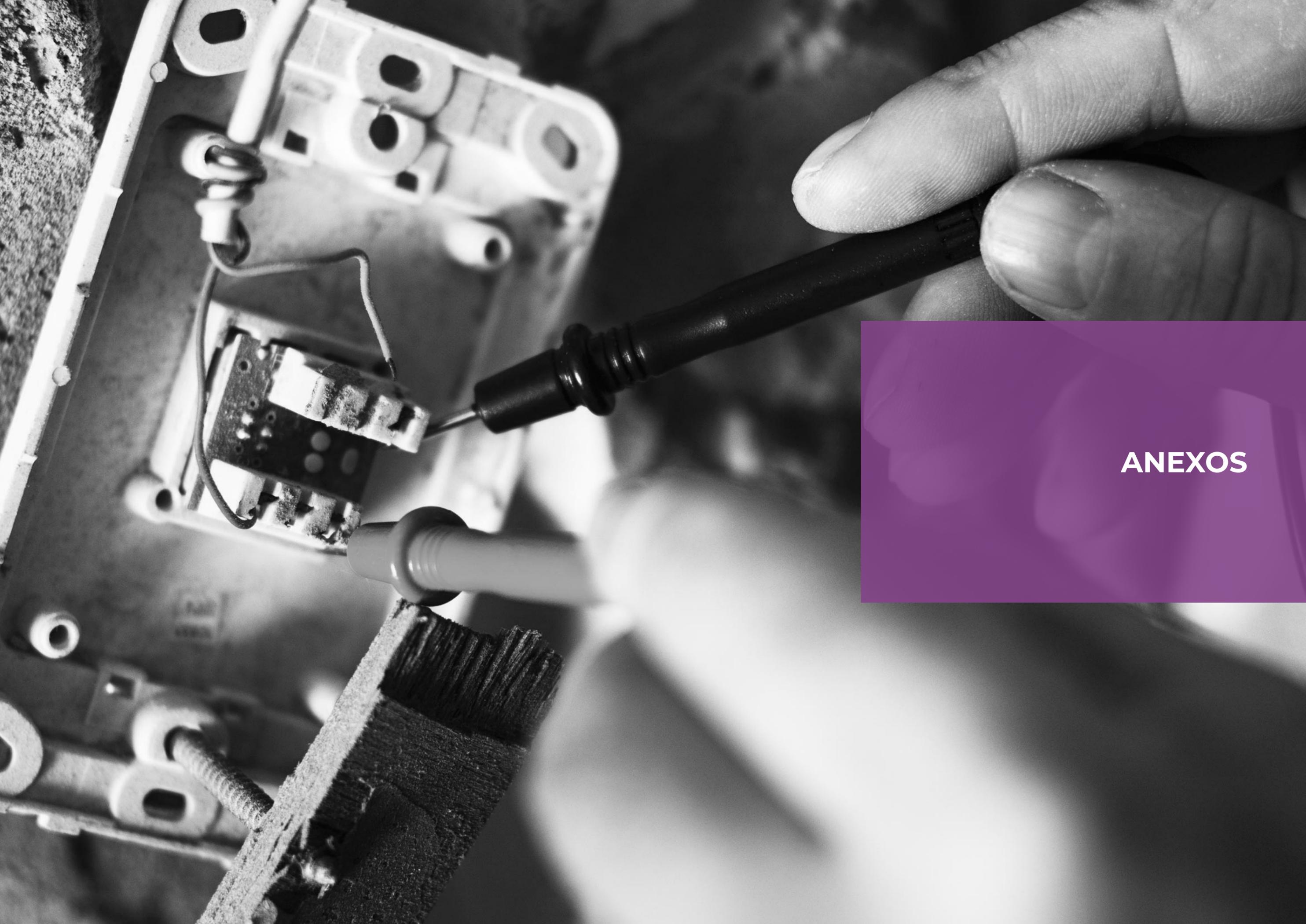
**METAS PLAN NACIONAL DE DESARROLLO PARAGUAY 2030 REFERIDAS A LOS EJES ESTRATÉGICOS DEL ESTUDIO**

Plan Nacional de Desarrollo Paraguay 2030	Metas / 10 Años	Responsables
<p align="center"><b>Crecimiento económico inclusivo</b></p>	<p><b>Promoción del empleo decente e inclusivo, formación y capacitación para la empleabilidad y protección social, con énfasis en grupos vulnerables.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener la tasa de crecimiento del ingreso del 40% de la población de menores ingresos por encima de la tasa promedio de crecimiento de la economía.</li> <li>• Aumentar en 7 veces el promedio nacional de población con estudios terciarios, con énfasis en poblaciones vulnerables (años de estudio de personas de 25 años o más).</li> <li>• Universalizar la cobertura de la seguridad social.</li> <li>• Alcanzar la inclusión financiera del 100% de los hogares.</li> <li>• 85% de jóvenes de 20-32 años de los quintiles más pobres incluidos en programas de capacitación laboral.</li> </ul> <p><b>Competitividad e innovación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa de crecimiento promedio del PIB de 6,8% (% anual de crecimiento del PIB).</li> <li>• Alcanzar el 90% de formalización de la actividad económica en los principales sectores, logrando asimismo un incremento en recaudaciones fiscales que permita una presión tributaria de aproximadamente el 18% del PIB.</li> </ul>	<p>La rectoría del Plan Nacional de Desarrollo recae en la Secretaría Técnica de Planificación.</p> <p>Los principales organismos del Estado involucrados son el Ministerio de Educación y Ciencias y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y aquellas instancias del Diálogo Social Tripartito. A nivel territorial las instancias de las gobernaciones y municipios con sus respectivos actores e involucrados.</p> <p>El plan es referencial para las iniciativas del sector privado, por lo cual son fundamentales los espacios de construcción de consensos para las políticas y el esfuerzo conjunto entre el Estado, el sector privado con los respectivos actores e involucrados para la ejecución, monitoreo y evaluación de los planes de desarrollo nacional, local e institucional.</p>

## METAS PLAN NACIONAL DE DESARROLLO PARAGUAY 2030 REFERIDAS A LOS EJES ESTRATÉGICOS DEL ESTUDIO

Plan Nacional de Desarrollo Paraguay 2030	Metas / 10 Años	Responsables
<b>Crecimiento económico inclusivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con al menos 1 universidad paraguaya ubicada entre las primeras 400 a nivel mundial (en cualquiera de los 3 rankings más utilizados).</li> <li>• Aumentar al 80% el uso de internet de banda ancha –o tecnología equivalente-(% de la población).</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Regionalización y diversificación productiva</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la creación de MiPyMEs en industrias de servicios y tecnologías</li> </ul>	<p>La rectoría del Plan Nacional de Desarrollo recae en la Secretaría Técnica de Planificación.</p> <p>Los principales organismos del Estado involucrados son el Ministerio de Educación y Ciencias y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y aquellas instancias del Diálogo Social Tripartito. A nivel territorial las instancias de las gobernaciones y municipios con sus respectivos actores e involucrados.</p>
<b>Inserción de Paraguay en el mundo de manera adecuada</b>	<p style="text-align: center;"><b>Sostenibilidad del hábitat global</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Restaurar al menos el 20% de los ecosistemas degradados.</li> <li>• Aumentar los ingresos nacionales por la venta de servicios ambientales (créditos por sumideros de carbono).</li> <li>• Promover la educación, comunicación y participación ciudadana en el tema del cambio climático</li> </ul>	<p>El plan es referencial para las iniciativas del sector privado, por lo cual son fundamentales los espacios de construcción de consensos para las políticas y el esfuerzo conjunto entre el Estado, el sector privado con los respectivos actores e involucrados para la ejecución, monitoreo y evaluación de los planes de desarrollo nacional, local e institucional.</p>

Es oportuno consignar que este documento base, para una hoja de ruta decenal, si bien posee una muy buena base de sustentación social por las metodologías aplicadas en el estudio, que permitió una llegada amplia a actores e involucrados de la EFTP posee alcance limitado, por el hecho que se desprende de una investigación y es sabido que un plan estratégico requiere tomar en consideración otras herramientas, insumos y evidencias de una mayor diversidad de fuentes de información, evaluaciones, estudios e investigaciones, así como los estudios de impactos de políticas y programas desarrollados en el país, además del análisis de los escenarios de la región y del entorno internacional. Una segunda condición fundamental es la creación de espacios de consulta y participación de actores e involucrados para el diálogo social que permita construir un pacto para la EFTP y cuente con la mayor diversidad de voces del ámbito gubernamental, de la sociedad, del ámbito cultural y productivo, que haga posible un esfuerzo con visión compartida para la construcción de una agenda transformadora de la educación, la formación, el empleo, la innovación con inclusión social y prosperidad para el Paraguay.



**ANEXOS**

**ANEXO 1**

—

**SISTEMATIZACIÓN DE  
CONCLUSIONES Y  
RECOMENDACIONES**

---

Esta sistematización tiene por objeto reunir en un único documento las diversas conclusiones y recomendaciones de estudios, consultorías y recomendaciones sobre la educación y formación técnico profesional en Paraguay.

Esta sección se organiza en cuatro apartados, distribuidas en las siguientes áreas fundamentales:

- Articulación
- Calidad y pertinencia
- Monitoreo y evaluación
- Financiamiento

Las fuentes consultadas son los diferentes informes de consultores internacionales, notas y documentos elaborados por organismos internacionales como la UNESCO, OIT, BID y Banco Mundial a los cuales pudimos acceder a través de las instituciones y consultores.

---

## ARTICULACIÓN EDUCACIÓN/CAPACITACIÓN Y TRABAJO

### Informe - Construcción del Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales (2008 al 2017)

#### RECOMENDACIONES GENERALES

- Avanzar en la instalación del Consejo Nacional de Educación y Trabajo y la Unidad Técnica Interministerial, contemplados en la Carta Orgánica del Ministerio de Educación y Ciencias, asegurando el consenso entre las carteras de Estado de Educación y Trabajo, en las propuestas a ser impulsadas, que contemplen una estructura organizativa pertinente, previendo los recursos humanos con dedicación exclusiva y los recursos presupuestarios necesarios para el cumplimiento de la Meta.
- Construir los marcos de cualificaciones que permitirán el ordenamiento de las intervenciones de todas las instancias que ofertan EFTP en el país, además de la articulación entre los diferentes niveles de formación en el escalamiento ordenado de la formación asociada a perfiles profesionales.
- Seguir coordinando esfuerzos para impulsar el uso de perfiles profesionales en las diferentes ofertas formativas tanto del Ministerio de Educación y Ciencias como del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

#### Documento CINTERFOR/OIT (2017)

Lineamientos para la promoción y el fortalecimiento de los sistemas de formación para el trabajo y para la vida en América Latina y el Caribe:

- Lineamiento 1** Promover la alineación con las políticas de desarrollo productivo y con los cambios tecnológicos.
- Lineamiento 2** Construir sobre la base del diálogo social.
- Lineamiento 3** Asegurar la existencia de un marco regulatorio que cubra los aspectos medulares para un sistema integrado de formación profesional.
- Lineamiento 5** Promover la formación a lo largo de la vida y la articulación entre la educación formal y la formación profesional.
- Lineamiento 10** Articular con los servicios de empleo, de orientación vocacional y con las políticas activas de mercado de trabajo.

#### Avances que aceleran soluciones y respuestas

- La creación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de donde dependen SINAFOCAL y SNPP, podría facilitar la ejecución efectiva de políticas activas de empleo en materia de formación para el trabajo y potenciar la ventanilla única "Sistema articulado de intermediación y formación profesional"

- El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación han conformado equipos de trabajo para avanzar a una definición conjunta de cualificaciones profesionales con una visión de sistema nacional. El producto final es un catálogo de cualificaciones que se encuentra en proceso de construcción.

#### **Brechas y necesidades**

- La ausencia de un marco regulatorio y curricular común que articule la educación con la formación profesional se ha señalado como una de las brechas educativas.
- Con el avance hacia un catálogo de cualificaciones se han consultado mesas sectoriales en un proceso de diálogo social que debería profundizarse para áreas como la anticipación de las demandas o la consulta a actores en las localidades o en las cadenas productivas.

#### **UNESCO. Consenso de Shanghái: 10 recomendaciones del Tercer Congreso Internacional sobre Educación y Formación Técnica y Profesional (2012)**

Recomendación 5. Fortalecer la gobernanza y ampliar las alianzas

- Elaborar, según proceda, enfoques y marcos en los que participen representantes de empresas, trabajadores, educandos y la sociedad civil, incluidos los jóvenes;
- Establecer alianzas para la EFTP en el marco de iniciativas y ámbitos regionales de cooperación.

#### **Manuela Moreno – Consultoría del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España para el Ministerio de Justicia y Trabajo (MJT) de Paraguay (2012)**

Conclusión 4: Panorama disperso y poco articulado de la Formación Profesional. Necesidad de la construcción de un Sistema Nacional de Cualificaciones profesionales y de Formación Profesional. Liderazgo de dicha iniciativa por parte del MEC como responsable único.

Recomendaciones:

- Compartir la responsabilidad de construir el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y Formación Profesional conjuntamente entre el MEC y el MJT.
- Establecer y definir, conjuntamente entre el MEC, el MJT y otras entidades públicas y/o privadas, los principales instrumentos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional: Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales; Procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales (títulos, certificados y competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral o de vías no formales de formación); Información y orientación en materia de Formación Profesional y empleo; Evaluación y mejora de la calidad del Sistema Nacional de Cualificaciones y la Formación Profesional.

### **Situación actual del SNCP en Paraguay. Informe Final. Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. Informe Eurosocial II (2012)**

La situación respecto del SNCP considerando los sistemas específicos, es la siguiente:  
Sistema de cualificaciones:

- No se cuenta con sistema de clasificaciones. Existen inicios de acciones para la elaboración del clasificador internacional de ocupaciones con una asistencia de OIT.
- Se reconoce que no se verifica acciones en desarrollo, si bien está presente en la agenda de la Dirección de Educación Permanente teniendo en cuenta la existencia de una experiencia en el sector turismo desarrollada con apoyo del Programa EUROSOCIAL I, donde se trabajó con SNPP.

Sistemas formativos:

- Educación: cuenta con ofertas de nivel medio y Formación Profesional. La oferta de FP de educación permanente registra el desarrollo de formación basada en competencias.
- Trabajo: sin embargo tanto en el SNPP y SINAFOCAL: no se verifica el desarrollo de trabajo por competencias.

### **Recomendaciones de acción. BID (2011)**

- I) Opciones acerca de cómo construir visiones compartidas entre diferentes actores, y cómo sensibilizar a las partes y acercarlas; y
- II) Luego (derivado del punto i), y aprovechando las experiencias de otros países: diseño, implementación y consolidación de marco de cualificaciones;
- III) Creación o reforma de consejos bipartitos o tripartitos y establecimiento adecuado de sus funciones;
- IV) Así como también, análisis sobre los institutos nacionales que manejan los temas de formación, respetando las especificidades del mapa institucional de cada país.

### **Elena Martín, Alvaro Marchesi – Evaluación del Sistema Educativo del Paraguay. España (2007)**

Sugerencia: “Impulsar un Plan de Formación Técnico Profesional que deberá recaer en el sector educativo y laboral con el objetivo principal de diseñar y gestionar un modelo de cualificaciones para la Formación Técnico Profesional.”

### **Proyecto de “Apoyo al Diseño del Programa de Formación Técnica del Paraguay” MEC-BID ( 2006)**

Estructurar un Sistema Nacional de Educación Técnica y de Capacitación Laboral para el fortalecimiento de la relación entre la formación, trabajo y sistema productivo.

**María Isabel Infante. Carlos Concha (2005)**

La relación entre Trabajo y Educación a nivel ministerial incluye la coordinación para:

- El traspaso al sector de formación de las competencias laborales identificadas por sector productivo, de los perfiles técnicos y de los estudios del sector económico correspondiente.
- El ordenamiento de las ofertas de formación técnica sobre la base del clasificador ocupacional.
- Los acuerdos necesarios para el reconocimiento de aprendizajes previos de los trabajadores por parte del sistema formal de educación y referidos a la validez de los certificados de competencias, la capacitación laboral y el reconocimiento de la experiencia laboral de los trabajadores.
- La modularización de la capacitación laboral hecha sobre la base del esquema de competencias laborales, con propósitos de reconocimiento formal, como parte de las alternativas de trayectorias de formación que podrían hacer los trabajadores.
- La diversificación de oportunidades de nivelación de la escolaridad básica y secundaria de trabajadores.

**Comisión para la creación del sistema de formación profesional del Ministerio de Educación (2002)**

- Las Direcciones Generales de Educación Media y Técnica, Educación Permanente y Educación superior supervisan y gerencian los sistemas de Formación Profesional, actualmente con necesidad de unificar los diferentes sistemas de formación.
- Necesidad de articular la oferta curricular de formación profesional cubriendo todos los niveles y diversificar a todos los sectores productivos, creando alternativas de planes, programas de estudios para la oportuna certificación.

## CALIDAD Y PERTINENCIA

### **Informe Banco Mundial. Gabriela Farfán, Ruslan Piontkivsky (2018) El Diagnóstico Sistemático de País para Paraguay**

Prioridad política 4: Capital humano

Reformar los sistemas de educación y capacitación para abordar mejor las demandas y necesidades del sector privado y preparar mejor a los jóvenes para la participación productiva en el mercado de trabajo.

Los sistemas de educación y capacitación no se mantienen al ritmo de la demanda de los mercados laborales ni producen resultados educativos equitativos y de alta calidad.

Según el Índice de Competitividad Global del FEM 2017-2018, una fuerza laboral con una educación inadecuada es el segundo desafío más citado para hacer negocios en Paraguay, y los empleadores informan brechas significativas en las habilidades requeridas para empleos de mayor productividad.

Si bien el stock de capital humano aumentó debido a las tasas de matriculación más altas, los resultados del aprendizaje aún no han mejorado.

Las reformas deben enfocarse en a) fortalecer los mecanismos de asignación de financiación en la educación pública para que los recursos se ajusten a las demandas y necesidades de los estudiantes; b) alinear los incentivos de los maestros para mejorar los resultados de los estudiantes; y c) mejorar la alineación de los planes de estudios académicos y servicios de capacitación con las demandas del mercado.

### **Hana Rihova. OIT/Cinterfor (2017)**

Dada la complejidad y la dinámica del proceso, el ajuste perfecto entre la oferta y la demanda de competencias no es necesario ni viable (en especial dada la rapidez con la que cambian los mercados de trabajo y las economías), dado que hay muchas personas que pueden desempeñar muchos empleos diferentes, y hay muchos empleos que pueden ser desempeñados por personas con competencias diferentes. No obstante, es importante que los responsables de elaborar las políticas sean conscientes de la importancia de reducir el riesgo de que haya un gran desajuste en materia de competencias que socave la empleabilidad de las personas y obstaculice la productividad de las empresas y el crecimiento de las economías.

### **Documento CINTERFOR/OIT (2017)**

Lineamientos para la promoción y el fortalecimiento de los sistemas de formación para el trabajo y para la vida en América Latina y el Caribe:

Lineamiento 6 Impulsar el aprendizaje de calidad.

Lineamiento 7 Avanzar en la calidad y pertinencia de la formación a través de la mejora institucional continua, el desarrollo de conocimientos y la generación de información relevante.

Lineamiento 8 Utilizar las metodologías y enfoques pedagógicos más eficaces, con base en la evidencia, y mejorarlos continuamente, con base en la experimentación y la evaluación.

Lineamiento 9 Promover la igualdad de oportunidades y la inclusión social.

### **UNESCO. Consenso de Shanghái: 10 recomendaciones del Tercer Congreso Internacional sobre Educación y Formación Técnica y Profesional (2012)**

#### **Recomendación 1. Realzar la pertinencia de la EFTP**

- Actualizar y afinar mecanismos y herramientas para determinar las aptitudes necesarias actuales y futuras, con miras a garantizar la pertinencia de los programas de EFTP en relación con la rápida evolución de los mercados laborales, las economías y las sociedades;
- Integrar la educación en favor de las economías y las sociedades “ecológicas” en las cualificaciones y programas de EFTP, y orientar la “ecologización de la EFTP” hacia el crecimiento y el desarrollo basados en bajos niveles de emisiones de dióxido de carbono y en la capacidad de recuperación ante el cambio climático;
- Promover la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la EFTP, a fin de reflejar las transformaciones que tienen lugar en los lugares de trabajo y la sociedad en general;
- Prestar una atención particular a las profesiones afectadas por un déficit de personal cualificado;
- Conceder más atención a las necesidades y exigencias locales;
- Elaborar marcos y mecanismos de estímulo para promover la participación activa de las partes interesadas en la planificación, la gobernanza, los planes de estudios, y el desarrollo y la evaluación de las cualificaciones, así como la cooperación entre los mundos escolar y empresarial y el aprendizaje en el lugar de trabajo;

#### **Recomendación 2. Ampliar el acceso y mejorar la calidad y la equidad**

- Formular políticas eficaces para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Concretamente, elaborar políticas y marcos para profesionalizar al personal de la EFTP, y crear y reforzar normas en materia de enseñanza para todos los niveles;
- Realizar esfuerzos para mejorar la calidad en los diferentes tipos de EFTP y los distintos contextos en los que se pone en práctica, en particular mediante la definición de normas y parámetros de calidad;

- Promover las competencias transversales, como la resolución de problemas y el pensamiento crítico, las aptitudes empresariales y la capacidad de adaptar los comportamientos, con el fin de dotar a los alumnos de aptitudes que les permitan alcanzar condiciones de vida sostenibles;
- Tomar medidas innovadoras para impartir una EFTP de calidad e integradora, en especial a grupos desfavorecidos, entre ellos los educandos discapacitados, los grupos de población marginados y rurales, los migrantes y las personas en situaciones de conflicto y desastre;
- Reforzar la igualdad entre hombres y mujeres promoviendo un acceso equitativo de ambos sexos a los programas de EFTP, en particular en ámbitos en cuyos mercados de trabajo existe una fuerte demanda, y velando por evitar los estereotipos sexistas en los programas de estudios y materiales de EFTP;

### **Recomendación 3. Adaptar las cualificaciones y trazar trayectorias**

- Promover trayectorias flexibles y la acumulación, el reconocimiento y la transferencia del aprendizaje individual mediante sistemas de cualificaciones transparentes, bien articulados y basados en los resultados; medidas confiables para la evaluación, el reconocimiento y la validación de cualificaciones, en especial en el plano internacional; el intercambio de información y el fomento de la confianza; y el establecimiento de alianzas entre todas las partes interesadas. Los mecanismos de garantía de la calidad se deben integrar en todos los componentes del sistema de cualificaciones;
- Establecer un vínculo entre la EFTP y la educación general para así crear trayectorias flexibles en todos los niveles y facilitar el avance de los educandos de la EFTP hacia niveles superiores de educación, como parte de estrategias de aprendizaje a lo largo de toda la vida. Garantizar que todas las trayectorias proporcionen a los jóvenes, aptitudes que correspondan a las necesidades del mercado laboral, junto con buenos niveles de lectura, escritura y cálculo y competencias, valores y actitudes transferibles;
- Elaborar sistemas de orientación profesional para ayudar a los educandos a escoger trayectorias adecuadas, que comprendan el suministro de información actualizada sobre el mercado de trabajo y herramientas de autoevaluación que permitan determinar las competencias y los intereses, y promover la adquisición de aptitudes para la gestión de la carrera profesional;

### **Recomendación 7. Promover la EFTP**

- Resaltar el papel fundamental que desempeña la EFTP en el fomento de la prosperidad económica y la cohesión social;
- Promover la imagen pública y el atractivo de la EFTP entre los educandos, las familias y todas las demás partes interesadas, en especial a través de los medios de comunicación, e informarles sobre las posibilidades de progreso, empleo y autosatisfacción que puede ofrecer la EFTP;

### **Recomendaciones de acción. BID (2011)**

- I) Definición de "calidad", construcción de estándares e indicadores de desempeño de gestión;
- II) Mejoras de gestión (eficiencia) y efectividad del gasto público en formación orientado a resultados;
- III) Desarrollo de identificación única de formación y capacitación a lo largo de la vida;
- IV) Desarrollo de herramienta única de diagnóstico individual (antes y después de la capacitación) de las habilidades de las personas;
- V) Metodologías para relevar y priorizar habilidades faltantes y aquellas se demandarán;
- VI) Mecanismos de acreditación y re-acreditación de las instituciones desde la lógica de incentivos (enfocados en resultados y no sólo en insumos iniciales);
- VII) Análisis de esquemas que brinden señales claras para distinguir calidad (individuos y empresas)

### **Equipo Técnico – Dirección de Formación Profesional, DGEM (2007) (Silvio Álvarez, Telesforo Torres, Oscar Molas, Yudith Iriarte, Albino Ortiz Mutti)**

Recomendaciones:

- Diseñar los niveles y modalidades de la Formación Profesional del Sistema Educativo Nacional, con las siguientes características: Basado en competencias laborales, enfoque por familias profesionales, diseño curricular modular, salida propedéutica y laboral, articulación interna y externa (Ministerio de Educación y otras Instituciones), trayectos profesionales e itinerarios formativos.
- La propuesta deberá estar ligada al empleo y la producción.
- Diseñar currículum basado en competencias, con las siguientes fases:
  - » Investigación de necesidades formativas de los sectores productivos y de servicios en los departamentos geográficos del país.
  - » Identificación y establecimiento de los perfiles profesionales.
  - » Diseño curricular basado en competencias (básicas, genéricas, específicas y claves). Coincide con el título
  - » Diseñar las metodologías de formación para formadores en competencias.
  - » Identificación y gestión de Centros de referencia para Formación y Capacitación Profesional.
  - » Diseño de Indicadores de calidad, basados en la evaluación de las competencias sociales, culturales y claves (habilidades sociales, interés por la calidad, autonomía, trabajo en equipo).
- Definir un clasificador ocupacional por niveles según estándares internacionales.
- Capacitar a los actores educativos, con las tendencias educativas del enfoque por competencias laborales.
- Unificar criterios para la administración de los Programas de Estudios en todos los niveles de la Formación Profesional.

### **Erika Santibañez, Nils Pazos. Chile (2006)**

Objetivos Específicos de la Consultoría:

- Definir perfiles profesionales y de egreso para la Educación Técnico Profesional de nivel medio y superior.
- Estructurar los planes de estudio en base a módulos de aprendizaje flexibles.
- Implementar un programa de perfeccionamiento de docentes de Educación Técnico Profesional.
- Generar estándares de acreditación y de funcionamiento de especialidades técnicas.

### **Propuesta para la Formación Profesional. Equipo de Trabajo MEC (2001 al 2003)**

IMPLEMENTACION EN CENTROS PILOTOS: El nuevo enfoque de Formación Basada en Competencias Laborales a ser implementadas en centros pilotos seleccionados previamente, una vez conocidas las capacidades instaladas de los recursos humanos. El equipo de trabajo recomienda aplicar un plan piloto basado en familias profesionales en un centro de formación sectorizado y que pueda desarrollar la verticalidad de los módulos.

### **Comisión para la creación del sistema de formación profesional del Ministerio de Educación (2002)**

- Los actuales sistemas ya no responden a la demanda de formación solicitada por el mercado laboral ocupacional, ya que los mismos no están formados con un enfoque de competencias laborales, perfiles y niveles de ocupación, que en algunos casos permite la superposición o ausencia de contenidos esenciales en la formación.
- Es necesario que las ofertas se ajusten a la demanda del mercado laboral y respondan a los nuevos esquemas de formación profesional en cuanto a competencias laborales, familias profesionales, trayectos de formación, organización modular, etc.

### **Carlos Talán. México (2002)**

Características del nuevo servicio de formación profesional:

- Programas modulares.
- Enfoque de competencias laborales.
- Certificación por módulos y cursos.
- Articulación interna entre niveles y módulos de formación profesional del MEC y externa con otros sub sistemas.
- Pertinencia de las ofertas educativas de acuerdo a las realidades de cada zona geográfica del país.

## MONITOREO Y EVALUACIÓN

### Hana Rihova. OIT/Cinterfor. 2017

Muchos países en desarrollo cuentan con poca información sobre el mercado de trabajo, y es necesario trabajar e invertir más para crear sistemas de información sólidos. Al mismo tiempo, si se cuenta con las herramientas y los análisis metodológicos adecuados, hasta la información reducida se puede utilizar mejor y de manera más eficiente.

### UNESCO. Consenso de Shanghái: 10 recomendaciones del Tercer Congreso Internacional sobre Educación y Formación Técnica y Profesional (2012)

Recomendación 4. Mejorar la base de datos

- Reforzar los marcos e instrumentos con el fin de mejorar el acopio de datos cuantitativos y cualitativos de utilidad para la formulación de las políticas nacionales, incluida información sobre los docentes y formadores, así como su seguimiento y evaluación. Esto debe comprender la elaboración de herramientas para evaluar la eficacia y eficiencia de las políticas;
- Fortalecer las capacidades nacionales para utilizar los datos eficazmente en el ciclo de las políticas, en particular la capacidad de los interlocutores sociales y la sociedad civil de contribuir a este proceso;
- Afianzar la investigación sobre EFTP, con miras a ampliar la base de información y fomentar una formulación de políticas basada en mayor medida en datos empíricos;
- Velar por la coherencia entre el acopio de datos en el plano nacional y las normas e iniciativas internacionales;

### Recomendaciones de acción. BID (2011)

La escasa evaluación y monitoreo en los países impide el conocimiento del impacto real de los programas y desempeño de gestión, y con ello las posibilidades de mejora de los mismos. Se reconoce también la necesidad de enfocarse en análisis de costo-beneficio con el objetivo de conocer el retorno de la inversión.

### Urzua, Puentes. BID (2010)

1. En la práctica, los programas de capacitación laboral son usualmente solo un ingrediente de los programas globales de apoyo al empleo. Con frecuencia están acompañados de servicios de búsqueda de empleo y subsidios al mismo, entre otros componentes. Esto dificulta la labor de identificar con claridad el efecto de la capacitación o entrenamiento laboral.
2. Independientemente de las complejidades de los programas globales de empleo, la existencia de distintas modalidades de capacitación (dentro de la empresa, en el aula, con proveedores públicos, con proveedores privados) hace necesario recalcar la importancia de identificar el tipo de capacitación y el impacto que se busca alcanzar con ella.

3. Un estudio completo de la evidencia relativa al impacto de los programas de capacitación permite concluir que, en promedio, estos tienen resultados poco efectivos y poco robustos.
4. Es realmente difícil identificar combinaciones de variables de impacto, tipos de capacitación y tipos de participantes que no hayan sido evaluados en la literatura. La variedad de programas evaluados sorprende, como también sorprende la poca calidad de las evaluaciones (obviamente con excepciones). Los grupos de control usualmente no son tales y las técnicas estadísticas utilizadas en la evaluación tienden a sufrir de problemas metodológicos importantes. Se debe poner un mayor énfasis en la calidad de la evaluación. En este sentido, el desarrollo de programas piloto experimentales debería ser una práctica estándar en el diseño de programas de capacitación.
5. Aun cuando la evidencia parece poco favorable a los programas de capacitación en general, sí permite identificar elementos que pueden contribuir a su éxito o fracaso. En particular, la incorporación de incentivos, la participación de proveedores privados, los beneficios asociados a la capacitación en la empresa (versus en el aula), el suministro de servicios integrados y bien focalizados y la incorporación de apoyo social (particularmente en jóvenes) aparecen como prácticas positivas.
6. Finalmente, la falta de evidencia robusta no debe desincentivar el desarrollo de programas de capacitación. Por el contrario, esto indica más bien la necesidad de que las iniciativas a ejecutar incorporen en su diseño una instancia de evaluación en la que se tomen en cuenta tanto los beneficios (privados y sociales) como los costos, prevean la recolección de datos pertinentes e incluyan programas piloto (ojala con componentes experimentales). Es por eso que todo nuevo programa de capacitación debería contar con información clara sobre sus costos y con el listado de beneficios a cuantificar ex-post. Del mismo modo debería justificar ex-post sus beneficios potenciales con base en evidencia científica robusta. Avanzar en el desarrollo de este círculo virtuoso --en que las evaluaciones serias se combinan con recomendaciones de políticas basadas en ellas-- es la única forma de poder desarrollar iniciativas efectivas en función de los costos que tengan un impacto real en la población. Esto es particularmente importante en países en vías de desarrollo como los de América Latina y el Caribe, donde son varias las prioridades que compiten por fondos públicos escasos. Es por eso que no es recomendable ni tiene justificación continuar impulsando programas de capacitación que signifiquen altos costos para el Estado y cuya efectividad sea dudosa, cuando los recursos se pueden destinar a causas con impactos más documentados y que se entienden mejor.

## FINANCIAMIENTO

### Documento CINTERFOR/OIT (2017)

Lineamientos para la promoción y el fortalecimiento de los sistemas de formación para el trabajo y para la vida en América Latina y el Caribe:

Lineamiento 4. Garantizar un financiamiento suficiente, permanente y avalado por ley.

### UNESCO. Consenso de Shanghái: 10 recomendaciones del Tercer Congreso Internacional sobre Educación y Formación Técnica y Profesional (2012)

#### 6. Incrementar la inversión en la EFTP y diversificar la financiación

- Reconocer que la EFTP representa una inversión en capital humano altamente rentable que beneficia a una amplia gama de partes interesadas, entre ellos individuos, empresas y el Estado, y darle una elevada prioridad;
- Diversificar las fuentes de financiación logrando la participación de todas las partes interesadas, en particular mediante la utilización de mecanismos de incentivo adecuados;
- Promover planes de financiación con destinatarios específicos, a fin de facilitar el acceso de grupos desfavorecidos a la EFTP y a puestos de trabajo, incluidos los empleos “ecológicos”;

### Recomendaciones de acción. BID (2011)

- I) Apoyo al fortalecimiento de las relaciones entre el sector productivo y el Estado, específicamente en hacer cumplir las leyes ya escritas en materia de financiamiento de la formación profesional;
- II) Apoyo técnico en el área de articulación y promoción de buenas prácticas;
- III) Fortalecimiento de la capacidad institucional de entes públicos para atender sus funciones como intermediadores de servicios de capacitación y empleo;
- IV) Análisis de factibilidad de modelos de asignación de recursos públicos para que las instituciones capacitadoras tengan incentivos a invertir en calidad.

**ANEXO 2**  
—  
**MARCO LEGAL**

## MARCO LEGAL - EDUCACIÓN Y FORMACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL

### A. LOS TRATADOS, CONVENIOS Y RECOMENDACIONES INTERNACIONALES

- A.1 Declaración Universal de Derechos Humanos
- A.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Asamblea de las Naciones Unidas)
- A.3 Recomendación núm. 195 de la OIT, sobre desarrollo de los recursos humanos
- A.4 Pacto Mundial para el empleo, OIT
- A.5 Declaración de Lima. UNESCO
- A.6 Recomendación Revisada relativa a la Enseñanza Técnica y Profesional UNESCO
- A.7 Objetivos de Desarrollo Sostenible para el 2030
- A.8 Estudio Multidimensional del Paraguay. OCDE

### B. DISPOSICIONES LEGALES NACIONALES

- B.1 Constitución Nacional de la República de Paraguay
- B.2 Ley N° 5749/17 "Que establece la Carta Orgánica del Ministerio de Educación y Ciencias"
- B.3 Ley General de Educación - Ley N° 1264/98
- B.4 Regulación de la Educación Técnica Superior
- B.5 Ley de Pasantía Educativa Laboral - Ley N° 4469/11
- B.6 Ley de la Pasantía Educativa Laboral Técnica Superior - Ley N° 5636/16
- B.7 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
- B.8 Ley N° 1652/2000 "Que crea el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral - SINAFOCAL"
- B.9 Ley N° 253/71 - "Que crea el Servicio Nacional de Promoción Profesional - SNPP"

## **A) LOS TRATADOS, CONVENIOS Y RECOMENDACIONES INTERNACIONALES**

### **A.1 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS - ARTÍCULO 26 (1948)**

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.
2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

### **A.2 PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (ASAMBLEA DE LAS NACIONES UNIDAS): ARTÍCULO 1 (1966)**

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. Conviene en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Conviene asimismo en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz.
2. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que, con objeto de lograr el pleno ejercicio de este derecho:
  - a. La enseñanza primaria debe ser obligatoria y asequible a todos gratuitamente;
  - b. La enseñanza secundaria, en sus diferentes formas, incluso la enseñanza secundaria técnica y profesional, debe ser generalizada y hacerse accesible a todos, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita;
  - c. La enseñanza superior debe hacerse igualmente accesible a todos, sobre la base de la capacidad de cada uno, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita;
  - d. Debe fomentarse o intensificarse, en la medida de lo posible, la educación fundamental para aquellas personas que no hayan recibido o terminado el ciclo completo de instrucción primaria;
  - e. Se debe proseguir activamente el desarrollo del sistema escolar en todos los ciclos de la enseñanza, implantar un sistema adecuado de becas, y mejorar continuamente las condiciones materiales del cuerpo docente.

### A.3 RECOMENDACIÓN NÚM. 195 DE LA OIT, SOBRE DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS (2004)

#### I. OBJETIVOS, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

3. Los Miembros deberían definir políticas de desarrollo de los recursos humanos, de educación, de formación y de aprendizaje permanente que:
  - a. Faciliten el aprendizaje permanente y la empleabilidad, y formen parte de una gama de medidas de orden político destinadas a crear empleos decentes y a alcanzar un desarrollo económico y social sostenible;
  - b. Atiendan por igual los objetivos económicos y sociales, hagan hincapié en el desarrollo económico sostenible en el contexto de una economía en proceso de globalización y de una sociedad basada en el saber y la adquisición de conocimientos y hagan también hincapié en el desarrollo de las competencias, la promoción del trabajo decente, la conservación del empleo, el desarrollo social, la inclusión social y la reducción de la pobreza;
  - c. Concedan gran importancia a la innovación, la competitividad, la productividad, el crecimiento económico, a la creación de trabajo decente y a la empleabilidad de las personas, considerando que la innovación crea nuevas oportunidades de empleo pero también exige nuevos enfoques en materia de educación y formación que permitan satisfacer la demanda de nuevas competencias;
  - d. Respondan al reto de transformar las actividades de la economía informal en trabajos decentes plenamente integrados en la vida económica; las políticas y programas deberían formularse con el fin de crear empleos decentes y ofrecer oportunidades de educación y de formación, así como la validación de los conocimientos y las competencias adquiridos anteriormente, a fin de ayudar a los trabajadores y los empleadores a integrarse en la economía formal;
  - e. Fomenten y mantengan las inversiones públicas y privadas en las infraestructuras necesarias para la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito de la educación y la formación, así como en la formación de docentes e instructores, recurriendo para ello a redes de colaboración de ámbito local, nacional e internacional, y
  - f. Reduzcan la desigualdad en lo que respecta a la participación en la educación y la formación.
4. Los Miembros deberían:
  - a. Reconocer que la educación y la formación son un derecho para todos y, en colaboración con los interlocutores sociales, esforzarse por asegurar el acceso de todos al aprendizaje permanente;
  - b. Reconocer que la consecución del aprendizaje permanente debería basarse en un compromiso explícito: por parte de los gobiernos, de invertir y crear las condiciones necesarias para mejorar la educación y la formación en todos los niveles; por parte de las empresas, de formar a sus trabajadores, y, por parte de las personas, de desarrollar sus competencias y trayectorias profesionales.

#### **A.4 PACTO MUNDIAL PARA EL EMPLEO, OIT (2009)**

El Pacto propone medidas y políticas para:

- Mantener en el empleo a las mujeres y los hombres tanto como sea posible, y respaldar a las empresas, en particular las pequeñas, medianas y microempresas;
- Apoyar la creación de empleo y promover inversiones en sectores intensivos en empleo, incluidos los empleos verdes;
- Facilitar una reinserción más rápida en el empleo y contener la deflación de los salarios;
- Proteger a las personas y las familias afectadas por la crisis, en particular las más vulnerables y aquéllas en la economía informal, fortaleciendo los sistemas de protección social para mantener ingresos y niveles de subsistencia sostenibles, así como la seguridad de las pensiones;
- Acelerar la recuperación del empleo y ampliar las oportunidades de ocupación, actuando simultáneamente sobre la demanda y la oferta de trabajo; y dotar a la fuerza de trabajo de las competencias laborales necesarias tanto ahora como en el futuro.

#### **A.5 DECLARACIÓN DE LIMA, UNESCO (2014)**

Habilidades y competencias para la vida y el trabajo.- A la luz de las rápidas transformaciones sociales, económicas y ambientales en la región de ALC, todos/as las y los estudiantes deben adquirir las habilidades para la vida así como las habilidades técnicas y vocacionales para un trabajo decente, emprendimiento y para una vida digna, a fin de que lleguen a ser más creativos/as, innovadores/as, pensar críticamente, comunicar de manera efectiva, resolver problemas de forma autónoma, y ser capaces de adaptarse a los cambios socioeconómicos, así como mejorar su calidad de vida y la de sus comunidades.

#### **A.6 RECOMENDACIÓN RELATIVA A LA ENSEÑANZA Y FORMACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL (EFTP). UNESCO (2015)**

La Recomendación de la UNESCO, identifica a la enseñanza, la formación y la adquisición de destrezas relativas a una gran variedad de sectores ocupacionales, actividades de producción, servicios y medios de subsistencia con la expresión “Enseñanza y Formación Técnica y Profesional” (EFTP).

Concibe a la EFTP, como parte del aprendizaje a lo largo de toda la vida, impartida desde el nivel de la educación secundaria en adelante, incluye también el aprendizaje en el trabajo, la formación permanente y el desarrollo profesional con miras a la adquisición de certificaciones laboral.

La EFTP permite el desarrollo de aptitudes en materia de lectoescritura y de cálculo y las aptitudes transversales y para la ciudadanía.

De acuerdo a esta Recomendación la visión de la EFTP es: Contribuir al desarrollo sostenible, fomentar el empleo, el trabajo decente y el aprendizaje a lo largo de toda la vida y promover el crecimiento económico y la competitividad inclusivos y sostenibles, con equidad social y sostenibilidad ambiental.

Las metas de la EFTP deberán centrarse en:

- Facultar a las personas y promover el empleo, el trabajo decente y el aprendizaje a lo largo de toda la vida, mediante el desarrollo de conocimiento, destrezas y competencias, facilitando la transición educación y trabajo en base a sus aspiraciones personales y laborales.
- Promover el desarrollo económico inclusivo y sostenible, atendiendo que la EFTP está orientada al mercado laboral, favorece el trabajo por cuenta propia y el crecimiento de las empresas mediante el fomento de la iniciativa empresarial.
- Promover la equidad social, teniendo en cuenta a que es inclusivo e igualitario en el acceso a oportunidades de aprendizaje de la EFTP sin importar el origen social, económico y cultural de la persona.
- Promover la sostenibilidad ambiental, desde una visión de responsabilidad en la relación de sociedad y medio ambiente, mediante el desarrollo de modelos sostenibles de consumo y producción, basados soluciones e innovaciones tecnológicas.

## **A.7 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE PARA EL 2030 (2015)**

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental de los 193 Estados Miembros que la suscribieron y será la guía de referencia para el trabajo de la institución en pos de esta visión durante los próximos 15 años.

Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

La educación es la base para mejorar nuestra vida y el desarrollo sostenible. Por tanto, el acceso a una educación de calidad ha de ser universal. En los últimos quinquenios, se han producido importantes avances con relación a la mejora de su acceso a todos los niveles y con el aumento en las tasas de escolarización, sobre todo, en el caso de las mujeres y las niñas. También se ha mejorado en gran medida el nivel mínimo de alfabetización. Sin embargo, es necesario redoblar los esfuerzos para conseguir mayores avances. La Organización para la Educación, la Ciencia y la Cultura tiene confiada la coordinación del logro de este Objetivo. Conoce su propuesta sobre la que ha de ser la educación del siglo XXI.

Metas del objetivo 4:

- 4.1 De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizajes pertinentes y efectivos.
- 4.2 De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria
- 4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria
- 4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento
- 4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el

- acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad
- 4.6 De aquí a 2030, asegurar que todos los jóvenes y una proporción considerable de los adultos, tanto hombres como mujeres, estén alfabetizados y tengan nociones elementales de aritmética
  - 4.7 De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible

Formas de ejecución:

- 4.a Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos
- 4.b De aquí a 2020, aumentar considerablemente a nivel mundial el número de becas disponibles para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países africanos, a fin de que sus estudiantes puedan matricularse en programas de enseñanza superior, incluidos programas de formación profesional y programas técnicos, científicos, de ingeniería y de tecnología de la información y las comunicaciones, de países desarrollados y otros países en desarrollo
- 4.c De aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

#### **A.8 ESTUDIO MULTIDIMENSIONAL DEL PARAGUAY. OCDE. REFORMAR EL SISTEMA DE EDUCACIÓN Y COMPETENCIAS PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN Y MEJORAR LA TRANSICIÓN DE LA ESCUELA AL TRABAJO (2018)**

En Paraguay el acceso a la educación se ha ampliado considerablemente y la educación primaria es casi universal. Pero persisten retos, en particular en la provisión de educación inicial y en el aumento de las tasas de finalización: un 10% de los adolescentes de 14 años no asiste a la escuela, cifra que aumenta al 28% entre los jóvenes de 17 años.

La situación socioeconómica y la ubicación geográfica siguen siendo factores muy determinantes de la finalización de la educación secundaria, lo que perpetúa desigualdades. La calidad del sistema educativo continúa siendo un desafío fundamental, pues más de un tercio de los estudiantes puntúa en el nivel de competencia inferior en las evaluaciones nacionales.

Unos resultados de aprendizaje mediocres y la escasa pertinencia de las competencias enseñadas complican la transición al mercado de trabajo, especialmente en el caso de quienes proceden de entornos desfavorecidos.

En efecto, un 80% de quienes no terminan la educación secundaria alta tiene un empleo informal y seis de cada diez jóvenes de hogares en situación de extrema pobreza ni trabajan, ni estudian ni siguen una formación a los 29 años de edad.

Transformar el sistema educativo y de competencias de Paraguay es crucial para promover la inclusión y el acceso a empleos de mayor calidad, así como para alcanzar los objetivos de desarrollo de Paraguay.

La propuesta actual de diseñar un **Plan Nacional de Transformación Educativa para 2030** refleja la dimensión del desafío y la determinación de transformar el sistema educativo en un factor de inclusión. Este renovado impulso reformista comprendería cinco elementos clave.

- En primer lugar, es preciso continuar con las medidas dirigidas a ampliar la cobertura educativa y fomentar la finalización de los estudios, favoreciendo el acceso a la escuela en zonas remotas y entre los menos favorecidos, y adoptando políticas que favorezcan permanecer en la escuela y finalizar los estudios, de forma que se eviten repeticiones de curso y abandonos.
- En segundo lugar, las políticas destinadas a impulsar los resultados del aprendizaje han de centrarse en los profesores, reconfigurando su formación y sus trayectorias profesionales, en los recursos educativos y en la gestión de las escuelas. Mejorar los datos sobre los resultados del aprendizaje es crucial para informar la formulación de políticas en este ámbito.
- En tercer lugar, la educación será más pertinente si se reforma el currículo de educación secundaria para favorecer la incorporación al mercado laboral y sentar las bases para acceder a la educación superior.
- En cuarto lugar, introducir un sistema integrado de educación y de formación técnica y profesional favorecerá una buena transición del mundo de la escuela al del trabajo, donde la participación de las partes interesadas, incluidos los educadores, el sector privado y los sindicatos, será fundamental.
- Finalmente, las políticas para mejorar el ajuste entre la demanda y la oferta deberían fortalecer los mecanismos de información, capacitación, intermediación y anticipación de habilidades.

## **B) DISPOSICIONES LEGALES NACIONALES**

### **B.1 CONSTITUCIÓN NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE PARAGUAY**

#### **Capítulo VII - De la educación y de la cultura**

##### **Artículo 73 - Del derecho a la educación y de sus fines**

Toda persona tiene derecho a la educación integral y permanente, que como sistema y proceso se realiza en el contexto de la cultura de la comunidad. Sus fines son el desarrollo pleno de la personalidad humana y la promoción de la libertad y la paz, la justicia social, la solidaridad, la cooperación y la integración de los pueblos; el respeto a los derechos humanos y los principios democráticos; la afirmación del compromiso con la Patria, de la identidad cultural y la formación intelectual, moral y cívica, así como la eliminación de los contenidos educativos de carácter discriminatorio.

La erradicación del analfabetismo y la capacitación para el trabajo son objetivos permanentes del sistema educativo.

##### **Artículo 74 - Del derecho de aprender y de la libertad de enseñar**

Se garantizan el derecho de aprender y la igualdad de oportunidades al acceso a los beneficios de la cultura humanística, de la ciencia y de la tecnología, sin discriminación alguna. Se garantiza igualmente la libertad de enseñar, sin más requisitos que la idoneidad y la integridad ética, así como el derecho a la educación religiosa y al pluralismo ideológico.

##### **Artículo 75 - De la responsabilidad educativa**

La educación es responsabilidad de la sociedad y recae en particular en la familia, el municipio y en el estado. El estado promoverá programas de complemento nutricional y suministros de útiles escolares para los alumnos de escasos recursos.

##### **Artículo 76 - De las obligaciones del estado**

La educación escolar básica es obligatoria. En las escuelas públicas tendrá carácter gratuito. El Estado fomentará la enseñanza media, técnica, agropecuaria, industrial y la superior o universitaria, así como la investigación científica y tecnológica. La organización del sistema educativo es responsabilidad esencial del Estado, con la participación de las distintas comunidades educativas. Este sistema abarcará a los sectores públicos y privados, así como al ámbito escolar y extraescolar.

##### **Artículo 78 - De la educación técnica**

El Estado fomentará la capacitación para el trabajo por medio de la enseñanza técnica, a fin de formar los recursos humanos requeridos para el desarrollo nacional.

##### **Artículo 79 - De las universidades e institutos superiores**

La finalidad principal de las universidades y de los institutos superiores será la formación profesional superior, la investigación científica y la tecnológica, así como la extensión universitaria.

Las universidades son autónomas. Establecerán sus estatutos y formas de gobierno y elaborarán sus planes de estudio de acuerdo con la política educativa y los planes de desarrollo nacional. Se garantiza la libertad de enseñanza y la de la cátedra. Las universidades, tanto públicas como privadas, serán creadas por ley, la cual determinará las profesiones que necesiten títulos universitarios para su ejercicio.

#### **Artículo 80 - De los fondos para becas y ayudas**

La ley preverá la constitución de fondos para becas y otras ayudas, con el objeto de facilitar la formación intelectual, científica, técnica o artística de las personas con preferencia de las que carezcan de recursos.

#### **Artículo 85 - Del mínimo presupuestario**

Los recursos destinados a la educación en el Presupuesto General de la Nación no serán inferiores al veinte por ciento del total asignado a la Administración Central, excluidos los préstamos y las donaciones.

### **Capítulo VIII - Del trabajo**

#### **Artículo 87 - Del pleno empleo**

El Estado promoverá políticas que tiendan al pleno empleo y a la formación profesional de recursos humanos, dando preferencia al trabajador nacional.

## **B.2 LEY N° 5749/17 “QUE ESTABLECE LA CARTA ORGÁNICA DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS”**

#### **Artículo 4 - Educación Básica**

En concordancia con lo dispuesto en la Ley General de Educación, se entenderá por “educación básica” aquella que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personal, así como para el ejercicio de una ciudadanía activa, su inclusión social, el pleno empleo y la capacidad de seguir aprendiendo durante toda la vida. Se fomentará la educación media en sus diversas modalidades, será considerada educación básica por ser necesaria para todos los ciudadanos y consecuentemente, será gratuita en las instituciones educativas públicas administradas por el Estado. El Estado garantizará el acceso universal y la culminación de la educación media, como parte de la educación básica obligatoria. La educación básica incluye los siguientes niveles y modalidades: a) La educación inicial., b) La educación escolar básica., c) La educación media., d) Educación permanente de personas jóvenes y adultas. La educación formal se estructura en tres niveles: a) el primer nivel comprenderá la educación inicial; el primer y segundo ciclo de la educación escolar básica; b) el segundo nivel comprenderá el tercer ciclo de la educación escolar básica y la educación media; y, c) el tercer nivel comprenderá la educación superior.

#### **Artículo 5 - Funciones.**

El Ministerio de Educación y Ciencias tiene por finalidad garantizar la educación como un bien público y derecho fundamental del ser humano. A tal efecto, deberá cumplir las siguientes funciones: a) formular, ejecutar y evaluar la política educativa nacional; b) impulsar la promoción, el desarrollo, la difusión y la popularización de las ciencias en el

marco de la educación formal, no formal y refleja; c) contribuir al desarrollo de la cultura en todas sus manifestaciones como contenido y pilar esencial de la educación en todos los niveles y modalidades del sistema educativo nacional; d) formular y ejecutar los planes, programas y proyectos; conforme a la política educativa nacional, establecida, garantizando el financiamiento y la sostenibilidad de los mismos; e) ejecutar los planes, programas y proyectos de educación y ciencias; y asegurar que los mismos se desarrollen, de acuerdo con las metas de calidad, equidad, pertinencia e inclusión, en el marco de la cultura democrática; f) establecer mecanismos institucionales que permitan la participación social en el diseño, desarrollo y ejecución de las políticas; g) diseñar, desarrollar y aplicar el marco curricular, los planes y programas de estudio para todos los niveles y modalidades de enseñanza; h) proponer ajustes en la oferta educativa en función a los fines de la educación establecidos en la Ley N° 1264/98 "GENERAL DE EDUCACIÓN", y los objetivos de desarrollo; i) fortalecer la carrera del educador, a través de políticas de acceso, formación, capacitación, promoción, evaluación, compensación y salida del sistema; j) coordinar con otras instancias del Estado y el sector productivo, el desarrollo, implementación y evaluación de programas de formación y capacitación para el trabajo; k) fortalecer la capacidad de investigación y desarrollo en ciencias y tecnología en áreas específicas relacionadas con las prioridades del país; l) organizar, estructurar y normalizar la oferta educativa conforme a los principios y características establecidas en la presente Ley y otras normas pertinentes; m) promover experiencias de innovación educativa, consolidar y ampliar la incorporación de las nuevas tecnologías en educación, en coordinación con la Secretaría Nacional de Tecnologías de la Información y la Comunicación; n) evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje conforme a los objetivos educativos establecidos en el currículo nacional y estándares de logros acordes a los sistemas internacionales de medición y evaluación; ñ) habilitar, licenciar, supervisar, intervenir y clausurar instituciones y establecimientos educativos, sean ellos de gestión oficial o privados, conforme a las normas legales vigentes; a tales efectos establecer las normas y procedimientos correspondientes; o) fortalecer la capacidad de gestión con la introducción de sistemas de información que propicien la rendición de cuentas, la buena gestión de los asuntos públicos y el uso racional de los recursos; p) implementar un sistema nacional de estadística e información educativa que facilite la interconexión y comunicación de todos los integrantes del sistema educativo nacional; q) cumplir las demás funciones que le encomiende la Ley; y, r) diseñar e implementar un sistema de comunicación social, interno y externo al Ministerio de Educación y Ciencias, que aporte en la construcción de una política de inclusión de los actores del sistema y potencie la identidad, el sentido de pertenencia, la participación social, la transparencia y la rendición de cuentas.

#### **Artículo 7 - Política de Gestión.**

El Ministerio de Educación y Ciencias garantizará la incorporación de las siguientes medidas de gestión: a) promover y evaluar constantemente la gestión institucional del Ministerio, las relaciones e interacción entre los distintos Viceministerios, Direcciones Generales, Departamentos y planes de acción para garantizar una gestión sistémica orientada a resultados; b) fortalecer los mecanismos para lograr una gestión democrática, representativa, participativa, descentralizada e inclusiva, a fin de potenciar la integración, el control social y el acceso a la información; y la rendición de cuentas; c) promover el ordenamiento territorial de los servicios educativos y la armonización de todos los niveles del sistema educativo en favor del cumplimiento de sus fines; d) garantizar un sistema nacional de es-

tadística e información educativa accesible a los ciudadanos; e) promover un crecimiento organizacional ordenado y racional, conforme a principios de uniformidad, austeridad, responsabilidad financiera, gestión por procesos y enfoque en los resultados; f) promover el uso racional de los recursos humanos, técnicos y financieros; g) impulsar la participación y vigilancia de los actores educativos; h) promover el desempeño ético y la lucha contra la corrupción; i) garantizar el acceso por concurso a la carrera docente y asegurar un mecanismo transparente de evaluación del desempeño como componente básico para la permanencia, promoción y ascenso dentro del sistema; j) promover políticas orientadas al cumplimiento de los acuerdos en el marco de la integración regional, en el continente y con los organismos internacionales vinculados a la misión institucional; y, k) garantizar la eficiencia y eficacia en la ejecución de los trámites para la expedición oportuna de documentos.

#### **Artículo 9 - De la Política Educativa.**

La política educativa para el acceso, permanencia y promoción de los alumnos en la educación, deberá estructurarse y normalizarse en todos los niveles y modalidades del sistema educativo, conforme a criterios demográficos, territoriales, de eficiencia, de calidad y de resultados, así como de características productivas de la región. La organización de la oferta educativa se hará en función al desarrollo evolutivo de la persona, la realidad socio-lingüística y cultural y con un enfoque inclusivo, para establecer perfiles institucionales específicos que garanticen la creación de espacios diferenciados dotados de los recursos tecnológicos y didácticos específicos para cada perfil.

#### **Artículo 20 - Naturaleza y composición de los Órganos consultivos**

Los órganos consultivos poseen competencias deliberativas, a los efectos de proponer lineamientos de políticas a seguir en las materias que les son asignadas.

#### **Artículo 22 - Consejo Nacional de Educación y Ciencias (CONEC).**

El Consejo Nacional de Educación y Ciencias es el órgano responsable de proponer las políticas educativas, la permanente mejora del sistema educativo nacional y acompañar su implementación en la diversidad de sus elementos y aspectos concernientes. El Consejo Nacional de Educación y Ciencias estará presidido por el Ministro de Educación y Ciencias. Gozará de autonomía funcional y deberá actuar en estrecha relación con el Ministerio de Educación y Ciencias. Este Consejo remplazará al Consejo Nacional de Educación y Cultura. El Consejo Nacional de Educación y Ciencias estará conformado por 8 (ocho) personas representativas de la sociedad paraguaya, elegidas por su relevancia intelectual, idoneidad profesional, integridad ética, notoria honorabilidad y su contribución a la sociedad en el ámbito de la educación y las ciencias. Sus integrantes serán designados por decreto del Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Educación y Ciencias, oído el parecer favorable de la Comisión de Educación de ambas Cámaras del Congreso Nacional. Los designados serán miembros natos del Consejo, con voz y voto. Los miembros del Consejo Nacional de Educación y Ciencias durarán 3 (tres) años en sus funciones. Podrán ser designados por un período más en forma consecutiva y, alternadamente, en forma indefinida. El Consejo Nacional de Educación y Ciencias contará con un presupuesto propio en el presupuesto anual del Ministerio de Educación y Ciencias, y dictará su propio reglamento interno.

### **Artículo 25 - Funciones del Consejo Nacional de Educación y Ciencias.**

El Consejo Nacional de Educación y Ciencias deberá participar en la formulación, concertación y seguimiento del Plan Nacional de Educación, con la finalidad de coadyuvar con el logro de los fines de la educación, velar por la continuidad de las políticas públicas en la materia y apoyar la gestión del Ministerio. El Consejo Nacional de Educación y Ciencias tendrá las siguientes funciones: a) presentar al Ministro de Educación y Ciencias propuestas de políticas para el desarrollo de la educación y las ciencias; b) promover acuerdos y compromisos, entre las autoridades del gobierno y la sociedad, a favor del desarrollo educativo y científico; c) promover vínculos interinstitucionales, y con la sociedad civil, y otras instancias interesadas en mejorar la coordinación, participación y el acceso a la información sobre el sistema educativo; d) promover alianzas con los organismos regionales, agencias de cooperación y otros organismos multilaterales, para el desarrollo de la educación y las ciencias; e) analizar las demandas ciudadanas y los informes de evaluación de la educación, producidos por los organismos pertinentes, y con base en ellos proponer políticas de mejoramiento; f) elaborar y publicar informes periódicos sobre la situación y evolución de la educación en el país; g) elaborar diagnósticos y proponer acciones y medios que ayuden a la mejora permanente del sistema educativo nacional; y, h) asesorar en la implementación de la política educativa.

### **Artículo 26 - El Consejo Nacional de Educación y Trabajo**

El Consejo Nacional de Educación y Trabajo tiene por objetivos: a) proponer y aprobar un plan estratégico de educación y trabajo que contenga acciones de implementación de la educación técnica y la capacitación laboral, propiciando la coordinación con los diversos sectores involucrados en la ejecución de las políticas públicas en materia de educación y trabajo; b) aprobar, la normativa para la implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales; c) garantizar la coordinación con los diversos sectores involucrados en la ejecución de las políticas públicas en materia de educación y trabajo; d) cooperar en la implementación del Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales; y, e) evaluar periódicamente el avance de las acciones e informar al Poder Ejecutivo.

### **Artículo 27 - Miembros Integrantes del Consejo Nacional de Educación y Trabajo**

Los miembros integrantes del Consejo serán nombrados por decreto del Poder Ejecutivo con nominaciones de las siguientes instancias: a) un miembro titular y uno suplente, nominado por el Ministerio de Educación y Ciencias; b) un miembro titular y uno suplente, nominados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; c) un miembro titular y uno suplente, en representación del sector productivo; y, d) un miembro titular y uno suplente, en representación de los trabajadores. Los miembros del Consejo y sus suplentes durarán 5 (cinco) años en sus funciones y podrán ser reelectos una sola vez en forma consecutiva y alternadamente en forma indefinida. El Consejo Nacional de Educación y Trabajo contará con un Presidente que durará 2,5 (dos años y medio) en sus funciones y será presidido en forma alternada entre los miembros titulares de los Ministerios de Educación y Ciencias y de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

### **Artículo 28 - Funciones del Presidente del Consejo Nacional de Educación y Trabajo**

Son funciones del Presidente del Consejo Nacional de Educación y Trabajo: a) suscribir la documentación que expida el Consejo Nacional de Educación y Trabajo; b) convocar, presidir y dirigir las sesiones del Consejo Nacional de Educación y Trabajo; c) evaluar las

acciones desarrolladas en el marco de la implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales; y, d) Velar como objetivo fundamental la implementación de acciones conjuntas que permitan consolidar un Sistema de Educación y Trabajo. La gestión operativa del Consejo Nacional de Educación y Trabajo se dará a través de la Unidad Técnica Interministerial, a cargo de dos Coordinadores, uno por el Ministerio de Educación y Ciencias y otro por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, designados por Resoluciones Ministeriales con idénticas atribuciones, a ser presentados en consultas con el Consejo Nacional de Educación y Trabajo. La Unidad Técnica Interministerial será la responsable de instalar y mantener actualizado el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. Su organización, competencia y atribuciones serán establecidas por la reglamentación respectiva.

#### **Artículo 29 - Unidad Técnica Interministerial**

La Unidad Técnica Interministerial tendrá las siguientes funciones: a) estará a su cargo el ordenamiento del proceso de normalización, evaluación y certificación de la oferta de Educación Técnica y Formación Profesional de todos los niveles y modalidades de la educación formal y no formal, con la finalidad de facilitar la inserción de los jóvenes y adultos al sector productivo, así como promover la formación y reconversión laboral continua de las personas a lo largo de su vida activa; b) proponer y mantener actualizado un sistema integral de educación y trabajo para la formación técnica y profesional, garantizando respuestas efectivas a las necesidades de los sectores productivos del país a nivel nacional, regional y local, acordes a los estándares nacionales e internacionales de calidad. Dicha tarea deberá desarrollarla en estrecha coordinación con otras instituciones públicas y el sector productivo; c) participar en las mesas sectoriales para el mejoramiento de la calidad y pertinencia de la educación y formación para el trabajo; d) desarrollar y mantener actualizado el Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales; e) proponer normas técnicas de competencia laboral; f) establecer mecanismos de evaluación y certificación de saberes de carácter nacional que reconozcan las competencias en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas, a través de programas de educación; g) articular e impulsar el sistema de certificación de competencias profesionales, en permanente coordinación y vinculación con otros sistemas; h) desarrollar el Registro Nacional de Instituciones de Educación Técnico Profesional y el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones; i) proponer el mecanismo de reconocimiento y homologación de títulos expedidos tanto a nivel nacional como internacional por los organismos pertinentes oficialmente establecidos; j) proporcionar y evaluar la aplicación de criterios técnicos para la elaboración de perfiles profesionales, análisis funcionales, marcos curriculares que sirvan de base para la elaboración de planes y programas regionales y/o institucionales; k) proponer la reglamentación y asegurar el correcto cumplimiento de los procesos de ingreso, promoción, el sistema de equivalencias, certificación, titulación, trayectos formativos y movilidad horizontal y vertical dentro del sistema educativo formal articulado con los programas de capacitación laboral; l) construir mecanismos unificados para el monitoreo, seguimiento, evaluación y supervisión; m) proponer el establecimiento de las condiciones necesarias para la apertura de centros y habilitación de programas de educación y formación técnica y profesional; n) desarrollar y proponer la aprobación e implementación de un mecanismo de evaluación para el aseguramiento de la calidad de la oferta impartida en instituciones de educación y formación técnico - profesional; y, ñ) establecer los procesos de diversificación de la oferta de formación técnico - profesional.

#### **Artículo 58 Dirección General del Tercer Ciclo de la Educación Básica y de la Educación Media.**

Es el órgano responsable de la ejecución de los planes y la aplicación de las normas correspondientes al tercer ciclo y a la Educación Media del Sistema Educativo Nacional.

#### **Artículo 59 - Funciones de la Dirección General del Tercer Ciclo de la Educación Básica y de la Educación Media.**

Son funciones de esta Dirección: a) ejecutar la política, los objetivos y las estrategias pedagógicas del ciclo a su cargo, de manera coordinada con los demás órganos afectados; b) promover la concertación de acciones multisectoriales con otros organismos del Estado, gobiernos regionales y locales, municipios, empresas, organismos no gubernamentales, instituciones y asociaciones, en beneficio de los adolescentes en la etapa de Educación de Nivel Medio; c) promover la participación de los padres de familia, instituciones y organismos de la comunidad en la formación integral de los estudiantes; d) impartir las orientaciones necesarias para la diversificación curricular de la modalidad; e) realizar estudios de experiencias exitosas en programas de acceso, retención y culminación oportuna de dicho ciclo educativo. f) estimular las vocaciones científicas para incorporar una masa crítica considerable de jóvenes a las profesiones científico-tecnológicas en el país; g) aplicar otras estrategias de formación abierta; h) promover programas de mejoramiento y actualización de la enseñanza en las diferentes áreas, conforme a las innovaciones y avances del conocimiento, con énfasis en las materias instrumentales como el lenguaje, las matemáticas y las ciencias; e, i) proponer la creación de las dependencias necesarias para cumplir con sus objetivos.

#### **Artículo 60 Dirección General de Educación Permanente de Personas Jóvenes y Adultas.**

Es el órgano responsable de formular y proponer la política nacional orientada a la alfabetización y pos alfabetización formal y no formal que incluye a la educación básica, educación media y formación profesional, para personas jóvenes y adultas a lo largo de toda la vida.

#### **Artículo 61 - Funciones de la Dirección General de Educación Permanente de Personas Jóvenes y Adultas.**

Son funciones de esta Dirección: a) normar, coordinar, asesorar, supervisar y evaluar la aplicación de la política educativa de la modalidad a su cargo; b) desarrollar, proponer, experimentar y validar modelos flexibles de organización y de gestión de las instituciones de educación alternativa; c) establecer relaciones de articulación y complementariedad con otras modalidades del Sistema Educativo Nacional, para un mejor desarrollo de los programas de la modalidad; d) promover instancias de concertación y participación multisectorial, que involucren a los estudiantes de la modalidad, para impulsar acciones de mejoramiento cualitativo de la educación; e) aplicar estrategias flexibles de alfabetización, educación básica y media para jóvenes y adultos; f) impartir las orientaciones necesarias para la diversificación curricular de la modalidad; y, g) proponer la creación de las dependencias necesarias para cumplir con sus objetivos, debiendo al menos cubrir prioritariamente las siguientes áreas: i. educación básica y media de jóvenes y adultos; e, ii. educación profesional de jóvenes y adultos.

#### **Artículo 71 - Viceministerio de Educación Superior y Ciencias.**

El Viceministerio de Educación Superior y Ciencias es el órgano responsable de proponer, ejecutar y evaluar las políticas públicas de educación superior en el ámbito de su competencia, en coordinación con los Organismos del Estado relacionados con la materia; asegurando una articulación efectiva entre el campo de las ciencias con el de la educación, para garantizar el desarrollo de un capital humano, acorde a los avances del conocimiento y las exigencias del desarrollo del país. Dependen del Viceministerio de Educación Superior y Ciencias: a) Dirección General de Formación Profesional del Educador. b) Dirección General de Universidades, Institutos Superiores e Institutos Técnicos Superiores. c) Dirección General de Investigación Educativa. d) Dirección General de Ciencias y Tecnología. e) Dirección General de Educación en el Arte.

#### **Artículo 75 - Dirección General de Universidades, Institutos Superiores e Institutos Técnicos Superiores.**

Es el órgano responsable de establecer el vínculo institucional entre el Ministerio de Educación y Ciencias, las universidades, institutos superiores y técnicos superiores. Tiene a su cargo diseñar y ejecutar las políticas en las instituciones de formación profesional del tercer nivel, exceptuando las de formación docente, asimismo, supervisa la gestión y la calidad de los institutos técnicos superiores.

#### **Artículo 76 - Funciones de la Dirección General de Universidades, Institutos Superiores y Técnicos Superiores.**

Son funciones de la Dirección General de Universidades, Institutos Superiores y Técnicos Superiores: a) proponer lineamientos para la construcción de las políticas públicas de educación superior; b) promover y coordinar la articulación curricular de carreras y titulaciones de técnicos superiores para el acceso a las carreras de grado universitario; c) promover y coordinar la articulación curricular de la educación media con la educación superior; d) participar en la elaboración de las políticas dictadas por el Consejo Nacional de Educación Superior para el desarrollo y funcionamiento del sector; e) dictaminar en materias referentes al registro de títulos expedidos por universidades, institutos superiores e institutos técnicos superiores; f) proponer y ejecutar estrategias que sean necesarias para fortalecer los vínculos formales con las instituciones de la educación superior; y, g) proponer la creación de las dependencias necesarias para cumplir con sus objetivos, debiendo al menos cubrir las siguientes áreas: i. Universidades e Institutos Superiores; e, ii. Institutos Técnicos Superiores.

### **B.3 LEY GENERAL DE EDUCACIÓN N° 1264/98**

#### **Sección IV - Educación Media**

##### **Educación Formal**

Artículo 37 - La educación media comprende el bachillerato o la formación profesional y tendrá tres cursos académicos. Busca como objetivos la incorporación activa del alumno a la vida social y al trabajo productivo o su acceso a la educación de nivel superior. El Estado fomentará el acceso a la educación media previniendo los recursos necesarios para ello.

Artículo 39 - El Ministerio de Educación y Cultura establecerá el diseño curricular con los objetivos y el sistema de evaluación propios de esta etapa, que será organizado por áreas y tendrá materias comunes, materias propias de cada modalidad de formación profesional o de bachillerato y materias optativas. Las materias comunes contribuirán a la formación general del alumnado. Las materias propias de cada modalidad de formación profesional o de bachillerato y las materias optativas le proporcionarán una formación más especializada, preparándole y orientándole hacia la actividad profesional o hacia los estudios superiores.

## **Sección V - Formación Profesional Media**

Artículo 43 - Como parte de la formación media, el Ministerio de Educación y Cultura por sí mismo o con la colaboración de otros ministerios e instituciones vinculadas con la capacitación laboral, y coordinadas por el mismo Ministerio, ofrecerá oportunidades de profesionalización de distinto grado de calificación y especialidad. La formación profesional media estará dirigida a la formación en áreas relacionadas con la producción de bienes y servicios.

Artículo 44 - Para cursar la formación profesional media se requerirá haber concluido los nueve años de la educación escolar básica. No obstante, será posible acceder a la formación profesional específica sin cumplir los requisitos académicos establecidos, siempre que mediante una prueba regulada por el Ministerio de Educación y Cultura, el aspirante demuestre tener la preparación suficiente para cursar con aprovechamiento estas enseñanzas. Para acceder por esta vía a la enseñanza profesional media se requerirá tener cumplidos los diecisiete años de edad. Quienes accedan por esta vía a la formación profesional media, podrán acceder a la educación superior, satisfaciendo pruebas adecuadas de competencia.

Artículo 45 - Se admiten los institutos de enseñanza media diversificada que impartirán formación profesional, adecuándose a las condiciones establecidas por esta ley y los reglamentos.

Artículo 46 - Los estudiantes que hayan concluido una carrera profesional media, recibirán el certificado en la especialidad. Para continuar con estudios del nivel superior, deberán satisfacer las pruebas que garanticen la competencia adecuada, de acuerdo a los reglamentos vigentes. Los que no hayan concluido los tres cursos podrán recibir un certificado para demostrar su nivel de capacitación.

## **Educación No Formal**

Artículo 56 - Las instituciones de educación no formal podrán ofrecer programas de formación laboral en artes y oficios, de formación académica y en materias conducentes a la validación de niveles y grados propios de la educación formal.

Artículo 57 - Las autoridades educativas competentes: organizarán o facilitarán la organización de programas de educación no formal estén o no vinculados a la educación formal;

promoverán acciones de capacitación docente para este servicio; y, facilitarán el uso de la infraestructura edilicia y el equipamiento de las instituciones públicas, para la educación no formal sin fines de lucro.

#### **B.4 REGULACIÓN DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA SUPERIOR**

Se tienen los siguientes instrumentos legales: Ley N° 1264 General de Educación, Ley de Educación Superior, Resolución de apertura, habilitación de carreras, funcionamiento, cierre y clausura de las Instituciones de educación técnica superior (Resolución N° 3127/14 del Viceministerio de Educación Superior).

La Ley General de Educación se refiere a la Educación Superior en la Sección VI entre los artículos 47 al 53:

Artículo 47 - La educación superior se ordenará por la ley de educación superior y se desarrollará a través de universidades e institutos superiores y otras instituciones de formación profesional del tercer nivel.

Artículo 48 - Son universidades las instituciones de educación superior que abarcan una multiplicidad de áreas específicas del saber en el cumplimiento de su misión de investigación, enseñanza, formación y capacitación profesional y servicio a la comunidad.

Artículo 49 - Son institutos superiores, las instituciones que se desempeñan en un campo específico del saber en cumplimiento de su misión de investigación, formación profesional y servicio a la comunidad.

Artículo 50 - Son Instituciones de formación profesional del tercer nivel, aquellos institutos técnicos que brindan formación profesional y reconversión permanente en las diferentes áreas del saber técnico y práctico, habilitando para el ejercicio de una profesión. Serán autorizadas por el Ministerio de Educación y Cultura.

El título de Técnico Superior permitirá el acceso al ejercicio de la profesión y a los estudios universitarios o a los proveídos por los Institutos Superiores, que se determinen, teniendo en cuenta las áreas de su formación académica.

Artículo 51 - Entre las instituciones de formación profesional del tercer nivel, el Ministerio de Educación y Cultura deberá priorizar los institutos de formación docente, que se ocuparán de la formación para:

- a) Capacitar a los educadores con la más alta calidad profesional, científica y ética;
- b) Lograr el eficaz desempeño de su profesión en cada uno de los niveles del sistema educacional y en las diversas modalidades de la actividad educativa;
- c) Actualizar y perfeccionar permanentemente a los docentes en ejercicio; y,
- d) Fortalecer su competencia en el campo de la investigación educativa y en el desarrollo de la teoría y la práctica de las ciencias de la educación.

Artículo 52 - El ejercicio de la profesión docente se regirá por las normas de la presente ley y por las del Estatuto del Personal de la Educación.

Artículo 53 - Las universidades públicas y privadas, así como las instituciones superiores de enseñanza, son parte del sistema nacional de educación. Su funcionamiento se adecuará a lo dispuesto por la legislación pertinente.

El Consejo Nacional de Educación Superior evaluará periódicamente el funcionamiento de estas Instituciones y elevará el correspondiente informe al Congreso Nacional para su oportuna consideración.

La Resolución N° 3127/14 del Viceministerio de Educación Superior reglamenta la apertura, habilitación de carreras, funcionamiento, cierre y clausura de las Instituciones de educación técnica superior de gestión pública y privada de todo el país.

## **B.5 LEY DE PASANTÍA EDUCATIVA LABORAL - LEY N° 4469/11**

Artículo 1° - La presente Ley tiene por objeto regular la Pasantía Educativa Laboral de las especialidades del Bachillerato Técnico de la Educación media, que realizan los alumnos de las instituciones de enseñanza, sean ellas públicas, privadas o privadas subvencionadas.

Artículo 2° - Se entiende como "Pasantía Educativa Laboral" el acto educativo supervisado por el Ministerio de Educación y Cultura, que desarrolla el alumno en el ámbito de una empresa u organización privada legalmente constituida o en una entidad pública, con la finalidad de complementar el proceso de aprendizaje por medio de la aplicación práctica de la formación académica que recibe.

## **B.6 LEY DE LA PASANTÍA EDUCATIVA LABORAL TÉCNICA SUPERIOR - LEY N° 5636/16**

Artículo 1° - La presente ley tiene por objeto regular la Pasantía Educativa Laboral de las carreras de Formación Técnica Superior de la Educación Superior, que realizan los alumnos de las instituciones de enseñanza, sean ellas públicas, privadas o privadas subvencionadas, con ofertas de tecnicatura oficialmente habilitada por el Ministerio de Educación y Cultura.

Artículo 2° - Se entiende como "Pasantía Educativa Laboral" la práctica profesional que realiza un estudiante para poner en ejercicio sus competencias y capacidades. Se concibe como el acto educativo regulado por el Ministerio de Educación y Cultura, que desarrolla el alumno en el ámbito de una empresa u organización privada legalmente constituida o en una entidad pública, con la finalidad de completar el proceso de aprendizaje por medio de la aplicación práctica de la formación académica que recibe.

## **B.7 MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. LEY DE CREACIÓN N° 5.115/13**

### **Artículo 3° - Objetivos**

Son objetivos principales del Ministerio, en el ámbito de su competencia entre otros, los siguientes:

2. Cumplir y hacer cumplir la legislación nacional, los contratos colectivos, los tratados, convenios y acuerdos internacionales aprobados y ratificados por nuestro país en materia de trabajo, empleo y seguridad social y vigilar su aplicación y cumplimiento.

4. Formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en las materias socio-laborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral incorporando la perspectiva de género, seguridad y salud en el trabajo, difusión de la normativa, información laboral y del mercado de trabajo, diálogo social, en los conflictos y relaciones de trabajo, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, autoempleo, reconversión laboral y migración laboral.

#### **Artículo 4° - Competencia**

16. Intervenir en la coordinación y armonización de los planes de empleo con los planes económicos y sociales.

17. Participar en la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política nacional de empleo.

18. Intervenir en la vinculación entre el empleo, la formación y capacitación laboral, la producción y la tecnología.

#### **Capítulo II - De la estructura**

##### **Artículo 5° - DE LOS VICEMINISTERIOS**

El Ministerio distribuye su competencia, funciones y objetivos en el Viceministerio de Trabajo y el

Viceministerio de Empleo y Seguridad Social y en sus respectivos órganos.

##### **Artículo 6° - Otros órganos dependientes**

El Viceministerio de Empleo y Seguridad Social contará con los siguientes órganos que dependerán jerárquicamente del Viceministro: Secretaría General, Dirección General de Gabinete, Dirección General de Empleo, Dirección General de Formación y Capacitación Laboral, y Dirección General de Seguridad Social.

#### **Título IV - Del Viceministerio de Empleo y Seguridad Social**

##### **Capítulo I - Funciones y Atribuciones**

##### **Artículo 28 - Funciones**

El Viceministerio de Empleo y Seguridad Social tendrá las siguientes funciones:

1. Formular, programar, gestionar, supervisar políticas, planes y programas en materia de gestión del empleo, de formación y capacitación laboral, de investigación y análisis del mercado laboral, de orientación laboral aplicando criterios de descentralización, en el marco de la política de promoción del desarrollo nacional, regional y municipal.

#### **B.8 LEY N° 1652/2000 - QUE CREA EL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN LABORAL - SINAFOCAL**

##### **Artículo 1° - De los principios**

La presente ley regula la formación y capacitación laboral de sus beneficiarios, establece sus principios, objetivos y fines, determina las pautas de participación y las responsabilidades de su órgano rector y de las instituciones de formación y capacitación, las formas de financiación y las demás funciones del sistema.

### **Artículo 2º - De la creación del sistema y de la fijación de sus objetivos**

Créase el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral con el objetivo de prestar a sus beneficiarios oportunidades de formación y capacitación en sus diversas modalidades, con el propósito de preparar y mejorar la calificación de los beneficiarios que requiera el país en todos los niveles ocupacionales y que la oferta de bienes y servicios sea competitiva y adecuada a un proceso de modernización y de reestructuración económica del Estado.

### **Artículo 6º - De la integración del Sistema**

El Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral estará integrado por las siguientes instituciones y actores sociales:

- a. el Estado;
- b. el Órgano Rector;
- c. el Secretario Técnico;
- d. los gobiernos departamentales y las municipalidades;
- e. las instituciones nacionales o extranjeras, públicas o privadas, dedicadas a la capacitación laboral; y,
- f. los beneficiarios

### **Artículo 8º - De la autoridad de aplicación del Sistema**

La máxima autoridad de aplicación y ejecución de las disposiciones de esta ley será el Órgano Rector del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral, ente de derecho público dependiente del Ministerio de Justicia y Trabajo.

El Órgano Rector estará integrado por nueve miembros titulares, cada uno de los cuales tendrá un suplente. Los miembros y sus suplentes serán designados:

- a. uno por el Poder Ejecutivo;
- b. uno por el Consejo de Gobernadores;
- c. uno por la Organización Paraguaya de Cooperación Intermunicipal;
- d. uno por la Federación Paraguaya de la Industria y el Comercio;
- e. uno por la Unión Industrial Paraguaya;
- f. uno por la Asociación Rural del Paraguay; y,
- g. tres por las organizaciones sindicales de trabajadores en la forma que establezca el decreto reglamentario.

### **Artículo 9º - De las atribuciones y los deberes del Órgano Rector**

Serán atribuciones y deberes del Órgano Rector:

- a. en el marco de esta ley, formular la política de formación y capacitación laboral, ponerla en práctica, dirigir y supervisar su ejecución;
- c. elaborar y proveer información sobre la oferta y demanda de capacitación laboral, tanto para los fines de formulación de políticas como para orientar a los usuarios y proveedores del sistema;
- e. aprobar programas de formación y capacitación laboral y asignar su ejecución a instituciones de capacitación;
- f. establecer las pautas para la validación de los programas de capacitación entre las empresas con derecho a los beneficiarios del sistema y velar por su aplicación;
- g. establecer las pautas para la evaluación de las instituciones de capacitación y para la certificación de la competencia y calificación de los beneficiarios, incluso la que las homologue en el marco del Mercosur, y velar por su aplicación.

## **B.9 LEY Nº 253/71 - QUE CREA EL SERVICIO NACIONAL DE PROMOCIÓN**

## **PROFESIONAL – SNPP.**

El Servicio Nacional de Promoción Profesional SNPP, fue creado por la Ley N° 253 del año 1971 y modificado por las Leyes N° 1265 del año 1987, 1405/1999, 1652/2000 y la 2199/2003.

Es un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Artículo 2º - Ley 1265 - El SNPP tendrá como finalidad promover y desarrollar la formación profesional de los trabajadores, en todos los niveles y sectores de la economía, atendiendo fundamentalmente a la política ocupacional del Gobierno y al proceso de desarrollo nacional.

## **ANEXO 3**

---

# **RELATORIO SEMINARIO INTERNACIONAL EDUCACIÓN Y TRABAJO**

## INTRODUCCIÓN

En el marco de los “*Servicios de Consultoría para la identificación de los desafíos y la elaboración de recomendaciones que orienten las decisiones de política y la inversión de recursos para mejorar el vínculo entre la educación técnica y profesional de nivel medio y la demanda desde el mercado laboral*”, el informe a continuación presenta un resumen ejecutivo del Seminario Internacional de Educación y Trabajo realizado en marzo del corriente año, junto con una evaluación y percepción de los participantes.

El presente estudio contempla, además, la realización de un estudio de campo que busca recolectar información cualitativa de actores clave del sistema de Educación y Formación Técnica Profesional, lo cual incluye a estudiantes, participantes, docentes, instructores, directores y empresarios de los distintos sectores productivos. Se caracteriza, por lo tanto, en este informe el universo identificado, la muestra representativa de dicha población, la matriz de especificaciones de los instrumentos de recolección de datos y los cuestionarios dirigidos a cada uno de los actores mencionados.

Se adjunta a este documento un CD con información complementaria, el cual incluye: entrevistas a participantes durante el seminario internacional; presentaciones de conferencistas nacionales e internacionales; cronograma de trabajo de recolección, procesamiento y análisis de Información; y base de datos de universo y muestra.

## RESUMEN EJECUTIVO DEL SEMINARIO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN Y TRABAJO

### **Seminario Internacional de Educación y Trabajo.**

*Políticas de educación y formación técnico profesional. Situación actual y futuro para la inserción laboral y aprendizaje a lo largo de la vida*

Asunción, 20 al 21 de marzo de 2019

Centro de Convenciones Mariscal

### **Institución organizadora**

El Seminario se llevó a cabo en el marco del estudio de “*Fortalecimiento del vínculo entre la educación y el empleo a través de la Educación Técnico Profesional*”, desarrollado por la Organización Juntos por la Educación; y financiado por una cooperación no reembolsable del Banco de Desarrollo de América Latina (CAF) para el Ministerio de Hacienda de la República del Paraguay.

### **Objetivo General del Estudio**

Identificar los desafíos y elaborar recomendaciones que orienten la definición de políticas educacionales y la inversión de recursos para mejorar el vínculo entre la educación técnica y profesional y la demanda desde el mercado laboral.

### **Objetivo del Seminario**

Generar un espacio de diálogo participativo con los diversos actores involucrados para analizar, discutir y proyectar las políticas de EFTP para la próxima década en Paraguay.

## Resultados esperados

- Debate participativo sobre la calidad de las políticas públicas de Educación y Trabajo.
- Análisis crítico de las dificultades para la inserción laboral de los egresados de la EFTP.
- Conjunto de criterios para la construcción de políticas públicas.
- Lineamientos para la creación de Interinstitucionalidad y gobernanza.

## Participantes

- Directivos y docentes de las diferentes ofertas de la Educación Media, Técnico Profesional, estudiantes y padres de familia. Directivos e Instructores Laborales de Centros de Recursos de Educación Permanente, Centros de Formación y Capacitación Laboral y Directivos y Docentes de Institutos Técnicos Superiores.
- Directivos y Técnicos de los Ministerios de Agricultura y Ganadería, Educación, Trabajo y Hacienda.
- Actores del sector productivo: cámaras y gremios de empleadores y trabajadores.
- Empresas y organizaciones de Recursos Humanos.

## Ejes temáticos

- Políticas de Educación y Trabajo.
- Políticas de Empleo Juvenil.
- Políticas de Educación y Formación Técnica Profesional.
- Interinstitucionalidad para la Política Educativa y el Fomento al Empleo.

## RESUMEN DE PONENCIAS Y CONCLUSIONES DEL SEMINARIO INTERNACIONAL

### Tema

Eje: Políticas de Educación y Trabajo

---

### Expositora

MARÍA JOSE ARIAS, Coordinadora nacional de la Red de Europa EURES. Funcionaria del Ministerio de Migración, Trabajo y Seguridad Social de España. Fue responsable del Observatorio Laboral del INCUAL (Instituto Nacional de Cualificaciones) por el Ministerio de Educación de España.

Conferencia sobre “Escenarios y Desafíos para la Educación y el Trabajo en la Tercera Década del Siglo XXI”.



### Resumen de ideas fuerza

Los escenarios a considerarse para la educación y el trabajo, implican la atención de diferentes factores como ser la juventud. En América Latina y el Caribe, la población juvenil representa un gran potencial para el desarrollo, pero si no es atendida puede ser un problema serio, por lo que los gobiernos deben emprender acciones concretas, especialmente desde la formación bajo la visión del aprendizaje a lo largo de la vida.

Otro factor lo constituye la productividad, considerando que la formación de calidad incide directamente en la misma. En ese sentido la EFTP ayuda a reducir los niveles de informalidad del mercado laboral y, a que el empleador disponga de información sobre las competencias laborales de la fuerza de trabajo. Actualmente la mayor brecha mundial de competencias se registra en América Latina y el Caribe.

Así también, la inclusión debe ser considerada; el nivel de exclusión es un tema muy sensible y preocupante, especialmente de los colectivos más vulnerables. En este sentido la EFTP puede constituirse como elemento clave para la inclusión de grupos vulnerables a través de programas de acompañamiento y de inserción laboral.

Por último, las políticas públicas y la gobernanza; en materia de EFTP como política pública, es necesario que las instituciones que brindan servicios públicos, cuenten con un sistema que marque las vías de actuación y establezca los ejes de formación, a través de los llamados Sistemas de Cualificaciones. Además, es importante contar con sistemas de calidad, sistemas de información y orientación laboral, donde el sistema de gobierno y de gestión de la EFTP esté incorporado en esa vía de acción, que sean definidas además las inversiones, con una cobertura amplia y con los mecanismos de evaluación y seguimiento establecidos.

### **Aportes de los involucrados**

A nivel institucional según la manifestación de los participantes se puede identificar que existe una brecha muy grande entre lo que se desarrolla en el aula y los conocimientos que se requieren en el campo laboral. Esto se puede percibir no solamente en cuanto a los conocimientos impartidos, sino también con relación a la disposición y manejo de los equipamientos que se encuentran en las instituciones educativas, ya que muchas de ellas disponen máquinas obsoletas, con falta de mantenimiento y otras incluso no cuentan con las maquinarias necesarias para la especialidad.

Esta situación es percibida principalmente por los estudiantes al momento de realizar las pasantías laborales, por lo que en muchos casos esta etapa de la vida estudiantil carece de eficacia.

Además, se requiere de mayor actualización y formación de los docentes e instructores laborales ya que en muchos casos no tienen en cuenta la capacidad de sus estudiantes y les limitan sus aprendizajes, al ceñirse solo a los programas de estudios desfasados, que no siempre responden a las necesidades del mercado laboral ni al de los alumnos.

A nivel territorial, se identificó que en las instituciones educativas existe una gran diversidad y diferencia con relación a la disposición de infraestructura y de recursos humanos capacitados, en especial entre las del sector oficial y privado. En lo que respecta a las instituciones públicas, la excesiva burocracia existente hace difícil la llegada de los recursos en el tiempo requerido. A nivel nacional se hace notoria la necesidad de contar con una cabeza visible encargada de gestionar e implementar las políticas educativas del sector de la EFTP. Por otro lado, los recursos disponibles actualmente para la EFTP son insuficientes, por lo que se precisa ampliar el financiamiento del mismo.

## Conclusiones

Contar con una EFTP pertinente, que provea competencias necesarias, con calidad, capaz de asegurar la orientación profesional, aprovechando todas las oportunidades de aprendizaje en el puesto de trabajo, gerenciada con transparencia y participación de los interlocutores, inclusiva para todos, integrada y con perspectiva de aprendizaje a lo largo de la vida, y por sobre todo que sea sostenible.

Para el efecto, se debe abordar de manera central las políticas públicas y la gobernanza en materia de EFTP, para lo que es necesario que las instituciones que brindan servicios públicos, cuenten con un sistema que marque las vías de actuación y establezca los ejes de formación, a través de los llamados Sistemas de Cualificaciones.

Además, es importante contar con sistemas de calidad, sistemas de información y orientación laboral, donde el sistema de gobierno y de gestión de la EFTP esté incorporado en esa vía de acción, que sean definidas además las inversiones, con una cobertura amplia y con los mecanismos de evaluación y seguimiento establecidos.

## Tema

Eje: Políticas de Empleo

---

### Expositor

GERHARD REINECKE, Especialista de Políticas de Empleo de la OIT para el Cono Sur (Chile)

Panel Debate sobre “Políticas de Empleo Juvenil Decente: Reformas en el Mercado Laboral para ofrecer puestos calificados y mejorar las condiciones de contratación laboral”.



### Resumen de ideas fuerza

El problema del desempleo juvenil puede resultar en la inserción a diferentes empleos de mala calidad e inclusive la inactividad, lo que acarrea finalmente problemas para la gobernanza y la cohesión social.

Los retos para las políticas de empleo juvenil y las líneas estratégicas a considerar deberán contener necesariamente a las políticas de empleo y económicas para promover el empleo juvenil, la empleabilidad a través de la educación, formación y competencias, transición escuela-trabajo, políticas de mercado de trabajo, tanto activas como pasivas, la iniciativa empresarial y el empleo por cuenta propia de los jóvenes, sin dejar de considerar sus derechos.

En cuanto a las medidas de apoyo a la transición de la escuela al trabajo y la inserción laboral es necesario considerar la universalización de la educación regular incorporando ciclos intermedios con énfasis laboral, la capacitación y formación para el trabajo ordenados en sistemas nacionales y programas de desarrollo de competencias básicas con fines de inserción, la intermediación laboral y el fomento del emprendedurismo, la conside-

ración de un salario mínimo, incentivos fiscales, transferencias a los jóvenes a través de programas y subsidios al desempleo.

### **Aportes de los involucrados**

Con relación a las competencias prioritarias a ser desarrolladas en los jóvenes para lograr una efectiva inserción laboral, a nivel territorial y nacional, los participantes manifestaron, que se precisa un mayor desarrollo de competencias transversales y habilidades blandas, tales como el emprendedurismo, la responsabilidad, honestidad, capacidad de comunicación y relacionamiento, trabajo en equipo, resiliencia, relacionamiento interpersonal, retórica, autogestión, pro actividad, empatía, tolerancia, amabilidad, generosidad, inteligencia emocional, entre otros.

También destacaron que se requiere de otros conocimientos como ser los cognitivos propios de la especialidad, manejo de idiomas, y todo lo referente a tecnologías de la información y comunicación, a más de conocimientos sobre derechos y obligaciones laborales.

### **Conclusiones**

A modo de conclusión, se debe resaltar que las políticas y programas orientadas a la población juvenil deben estar conectadas con otras políticas más generales; se debe abordar y considerar la importancia del diagnóstico para tener claridad de qué queremos resolver. Así también, para una buena política de empleo juvenil, se necesitan una política de empleo general y la participación de sus instituciones, sin dejar de priorizar la importancia del monitoreo y evaluación.

En ese sentido, se deben plantear algunas interrogantes sobre la implicancia de los roles de los Ministerios de Trabajo y de Educación, de las instituciones educativas y de formación profesional, en el marco de la construcción de una política. Se debe analizar qué políticas se deben impulsar para los jóvenes de 15 a 18 años y cómo combinar la inserción laboral con calidad del empleo y los derechos de los mismos.

## **Tema**

**Eje: Políticas de Educación**

---

### **Expositora**

MARÍA JOSE ARIAS, Coordinadora nacional de la Red de Europa EURES. Funcionaria del Ministerio de Migración, Trabajo y Seguridad Social de España. Fue responsable del Observatorio Laboral del INCUAL por el Ministerio de Educación de España.

Panel sobre “Políticas de Educación y Formación Técnica Profesional”



### **Resumen de ideas fuerza**

El mensaje del aprendizaje a lo largo de la vida y sus esquemas de intervención, no deben discriminar a la formación inicial, generalmente administrada desde el Ministerio de Educación, de la formación continua, que generalmente es impulsada desde el Ministerio de Trabajo. Esto debido a que la formación debe ser fluida y no supeditada a sistemas estancos.

La EFTP es un conjunto de procesos de enseñanza-aprendizaje dirigidos a adecuar las competencias de las personas, conforme a las necesidades del mercado laboral, a lo largo de toda la vida.

En el ámbito educativo estos procesos se ordenan mediante la articulación a los estándares del Clasificador Internacional Normalizado de Educación (CINE), en sus niveles 2, 3, 4, 5 y 6.

Desde el ámbito laboral, se relaciona a través de modelos impartidos desde una instancia pública, encargada o no de la formación, y de otras instancias adicionales, con el Ministerio de Trabajo como ente coordinador y no formador.

Es necesario contar con una EFTP pertinente, que provea las competencias necesarias, con calidad, capaz de asegurar la orientación profesional, aprovechando todas las oportunidades de aprendizaje en el puesto de trabajo, gerenciada con transparencia y participación de los interlocutores, inclusiva para todos, integrada y con perspectiva de aprendizaje a lo largo de la vida, y por sobre todo que sea sostenible.

Para el buen desempeño de la formación, con posibilidades ciertas de obtención de resultados relevantes, los sistemas de educación y de trabajo deben estar articulados; para el efecto, se instalan en los países los llamados Sistemas Nacionales de Cualificaciones Profesionales, regulados desde una instancia neutral, donde estén representados todos los actores (públicos y privados) vinculados a la EFTP. Esta instancia neutral será la responsable de establecer las necesidades, planificar las actividades y controlar los resultados obtenidos. En el caso de Paraguay, esta instancia sería el Consejo Nacional de Educación y Trabajo.

Además del Consejo, se debe contar con un órgano técnico responsable del diseño del sistema, su puesta en práctica, la evaluación y actualización para la EFTP y la certificación laboral.

Los Sistemas Nacionales de Cualificaciones son políticas, reconocidas como una necesidad por las organizaciones internacionales como la OIT, la OCDE, entre otros y sirven para conocer, formar, evaluar y reconocer las competencias que tienen las personas. Aportan beneficios a las personas, al mercado laboral y a las administraciones públicas responsables de la EFTP.

Un Sistema de Cualificaciones está estructurado sobre la base de principios de calidad. En ese sentido, para obtener los resultados deseados en la formación asociada a este Sistema, es necesario desarrollar modelos que aseguren la calidad del docente, considerando el promedio de la baja la calidad de estos en América Latina y el Caribe.

### **Conclusiones**

La tendencia estratégica de la EFTP es la articulación de las ofertas reguladas e impartidas desde las administraciones de Educación y de Trabajo, hasta constituirlos como un único sistema. Es decir, será necesario instalar modelos de articulación entre ambas carteras de Estado y diversificar las ofertas de formación en relación a las necesidades del mercado laboral con criterios de calidad y el involucramiento imprescindible del sector productivo en los procesos. En todos los casos se debe evitar que los actores, sean juez y parte de los procesos para garantizar la correcta evaluación.

Para instalar procesos de calidad en la EFTP será necesario invertir en los docentes. Para ello se debe reclutar a los mejores, formar y preparar de forma pertinente, desarrollar, motivar y acompañar de forma continua, profesionalizar y reconocer la carrera docente, contar con buenos directores y evaluar de forma sistemática.

En ese sentido, se deben definir los mecanismos para asegurar el financiamiento, a través de diversas fuentes como ser aportes de las empresas y de particulares, a cambio de incentivos fiscales, establecidos por el Estado como contrapartida de contribuciones recibidas.

El principal reto es instalar el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP), que debe involucrar a todos los actores sociales relacionados a la EFTP, así como también el gerenciamiento del referido Sistema desde una instancia neutral, donde estén representados todos los actores de la EFTP: el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo, los referentes del sector de los empleadores y de los trabajadores. En el caso de Paraguay, esta instancia sería el Consejo Nacional de Educación y Trabajo.

## **Tema**

**Eje: Políticas de Educación**

---

### **Expositora**

LETICIA CAROSINI, Especialista Nacional.

Panel sobre “Políticas de Educación y Formación Técnica Profesional” las Políticas Macroeconómicas en el componente de educación y trabajo en Paraguay.



### **Resumen de ideas fuerza**

La Estrategia para la EFTP 2016-2021 de la UNESCO, incorpora tres ejes principales que incluyen el fomento al empleo y el espíritu empresarial de los jóvenes, la promoción de la equidad y la igualdad entre hombres y mujeres y la transición hacia economías ecológicas y sociedades sostenibles.

En ese sentido, lo que se debe buscar es la óptima vinculación entre la formación profesional y el empleo que contribuya a la inserción laboral y al desarrollo socioeconómico del país.

En el Paraguay se cuentan con diferentes políticas macroeconómicas que fueron diseñadas para el efecto, tales como el Plan Nacional de Desarrollo 2030 que se estructura en tres ejes que abordan los diferentes Objetivos de Desarrollo Sostenible; contemplan la reducción de la pobreza y el desarrollo social, crecimiento económico inclusivo y la inserción del país en el mundo.

Estos componentes del Plan pretenden aumentar la cobertura de la educación media con énfasis en poblaciones vulnerables y la participación de las mujeres en el mundo laboral formal en igualdad de condiciones. Así también que los jóvenes de los quintiles más pobres sean considerados en programas específicos.

El Plan de Acción Nacional en Población y Desarrollo 2018-2019, diseñado en el marco del cumplimiento de acuerdos internacionales, tiene por finalidad orientar las acciones que contribuyan a potenciar a la población como recurso estratégico y capital humano para impulsar el desarrollo sostenible del país.

El Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) cuenta con un Plan Estratégico de Educación, Paraguay 2020. Se establece además en la nueva Carta Orgánica del MEC, un Consejo Nacional de Educación y Trabajo, como un espacio constituido para abordar las políticas de articulación.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) elabora la Estrategia integrada para la formalización del empleo en Paraguay e implementa diferentes programas que impulsa en el marco del Plan Nacional de Desarrollo.

### **Conclusiones**

El gran desafío es el análisis conjunto de la coherencia en las políticas con que se cuentan, dado que se observa la dispersión de las iniciativas sin correspondencia a los Planes Nacionales. Este análisis debe ser permanente para asegurar la sinergia y alcanzar los resultados previstos.

Para el efecto, se deben considerar como acciones claves la educación integral de calidad, las competencias asociadas a la productividad, la vinculación entre el sistema educativo con el Estado en su conjunto y la sociedad.

Así también se debe registrar este análisis en el marco de un proceso, impulsando el consenso entre todos los actores, considerando la evaluación permanente a fin de mantener la coherencia y facilitando la toma de decisiones, sin dejar de lado el seguimiento para impulsar sistemas de diagnóstico de la evolución de las políticas públicas.

### **Tema**

**Eje: Institucionalidad y Gobernanza**

---

#### **Expositor**

MAURICIO DIERCKXSENS, Especialista de Empleo de la OIT (Ginebra) Conferencia sobre "Interinstitucionalidad para la Política Educativa y el Fomento al Empleo"



#### **Resumen de ideas fuerza**

Las perspectivas indican siempre que la educación seguirá siendo el principal vehículo para conseguir un empleo digno; pero, por otro lado, no debemos dejar de considerar los escenarios de transición al mundo del trabajo.

El reto del futuro del trabajo lo constituyen el aprendizaje permanente para todos, la combinación de la educación y el trabajo como una alianza estratégica y además las nuevas

formas de trabajo que implican, entre otras cosas, la redefinición de nuevas iniciativas de protección social.

Las formas de mejorar las posibilidades de inserción efectiva se relacionan con la oportunidad de contar con una educación básica, tener referentes sociales y familiares positivos y las coyunturas más óptimas para una transición a la educación postsecundaria. Estas opciones conducen al empleo y a la mejora de los estudios, alejarse de los riesgos de formar parte de poblaciones pobres, y asegurarse un entorno de protección social.

La promoción de empleos decentes, fomentando un círculo virtuoso, depende de la transformación económica y el potencial de crecimiento de la productividad; esto se logra alejándose de la producción basada en pocas habilidades y acercándose hacia un escenario que demanda el uso de habilidades más expandidas. En estas condiciones, la educación y las políticas de mercado laboral mantienen y difunden las mejoras y logran un crecimiento más inclusivo. La transformación económica se convierte en una mejora de ingresos, condiciones laborales y mayor inclusión. Las políticas e instituciones mantienen esta inclusión y aumento del potencial, basado en el estímulo de la demanda, aumento del conocimiento y fomentando la cohesión social.

Pero, este proceso no es lineal o automático. Se requiere de una combinación coherente e integrada de políticas por parte de diferentes instituciones: ciclo de políticas pro educación, empleo, productividad y crecimiento inclusivo.

### **Aportes de los involucrados**

Luego del análisis realizado por los participantes, se pueden resaltar algunas demandas y reclamos, que reciben las propias instituciones que imparten programas de EFTP, por parte de los jóvenes, padres, empleadores, sectores productivos, Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo y medios de comunicación.

Los jóvenes reclaman más prácticas y capacitación laboral, fomentar el uso de tecnologías en el proceso de enseñanza aprendizaje, además de la aplicación de formas de aprendizaje y técnicas pedagógicas atractivas e innovadoras, igualmente disponer de la infraestructura adecuada para realizar los procesos de aprendizajes pertinentes a cada especialidad. Los padres solicitan mayor provisión de insumos para el desarrollo de las especialidades en las instituciones educativas, apuntando a una educación de calidad para sus hijos, mayor accesibilidad a los colegios técnicos, implementación de programas actualizados que les permita a sus hijos insertarse al mundo laboral efectivamente.

Los empleadores requieren personas responsables y con conocimientos técnicos, acompañados de experiencia en el área; así como también los sectores productivos demandan mano de obra calificada (jóvenes capacitados).

El Ministerio de Educación y Ciencias y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social desean mejorar la calidad educativa de los programas impartidos, realizar las adecuaciones curriculares según pertinencia por localidad, trabajo interinstitucional coordinado, compromiso con las instituciones educativas y la mejora de sus resultados, dar solución al ausentismo de los docentes y mejorar la planificación de las clases, mayor amplitud de

programas de becas en el área de la EFTP, tanto para estudiantes como para los docentes, ampliación del financiamiento de los programas de EFTP, a fin de ofertar otras especialidades acordes a las necesidades del mercado y la creación de una base de datos que permita la visualización de egresados que accedan al mercado laboral.

Los medios de comunicación demandan mayor presupuesto para abordar el tema de la educación (mejorar calidad de la enseñanza, mayor apoyo a programas educativos).

### **Conclusiones**

El impulso de marcos comprensivos de política y el aseguramiento de mecanismos de coordinación interinstitucional, constituyen lineamientos que son fundamentales.

A partir de esa coordinación, existen diferentes formas de implementar una política de empleo, algunas pueden ser de escala nacional pero también puede haber experiencias pilotos.

Nadie puede lograr resultados en forma solitaria, en torno a educación y empleo. Y no se trata solo de estos dos actores, sino del acompañamiento del sector económico y productivo y el sector laboral, a través de los trabajadores y empleadores, así como también de la sociedad civil.

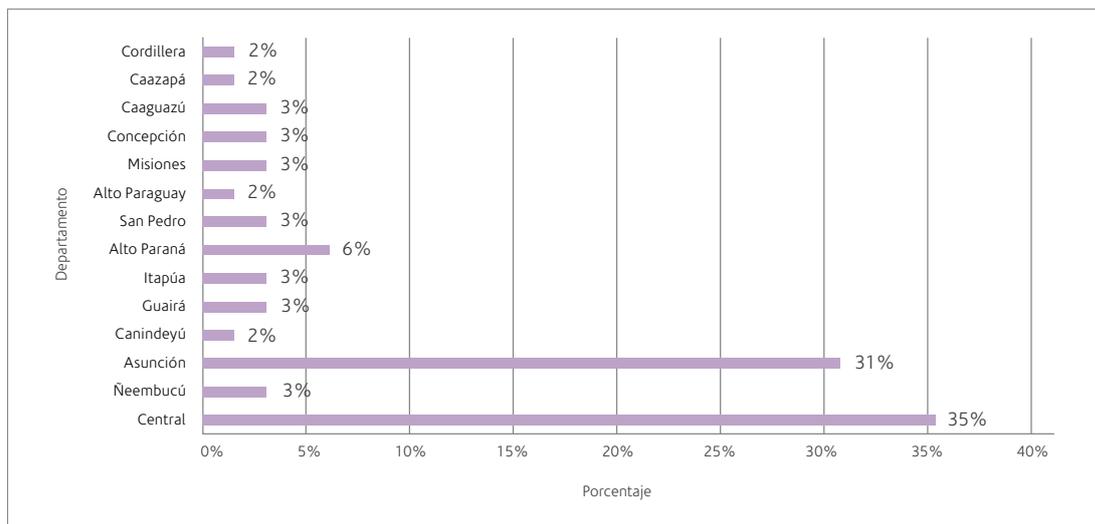
### **Visión de los participantes con relación al Seminario**

- Lo más importante fueron las Mesas de Diálogo, porque se pudo ver los diferentes puntos de vista, de personas con diferentes realidades sobre un mismo tema (Estudiante).
- Una experiencia innovadora (Docente del MEC).
- Una iniciativa muy interesante, educación y trabajo son dos temas que nos atañen a todos, como país y como paraguayos que somos ya que estamos pasando situaciones difíciles en estos dos ámbitos (Técnico del MEC).
- Fue relevante la selección de los participantes en un seminario como el que se desarrolló, porque realmente se aseguró la diversidad, con participación de los jóvenes, que son sujetos de derechos; y con la presencia de los garantes de derechos, que son las instituciones públicas, además de la participación del sector privado. Realmente están todos los actores puestos y pensando en una solución en forma conjunta, generando sinergia que me parece muy positivo pensando en el futuro de las acciones que se piensan hacer.
- En base a los comentarios que se valoraron, es urgente fusionar la actitud de los jóvenes con la falta de conocimiento de los mismos, así como también el conocimiento en abundancia de los docentes con la falta de actitud de los mismos (Director de Institución educativa MEC).

## PERCEPCIÓN Y EVALUACIÓN DE PARTICIPANTES

Representantes de instituciones educativas de la educación técnica, educación para personas jóvenes y adultas (EPPJA), empleadores, gremios de la producción, organizaciones de la sociedad civil (OSC) de 13 departamentos y Capital han participado del Seminario Internacional.

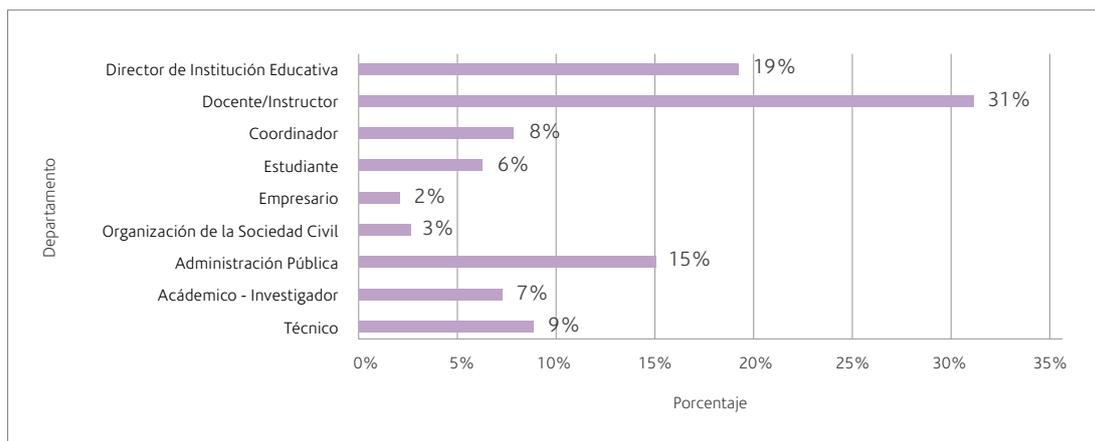
¿En qué departamento del país se halla ubicada la institución en la que trabaja/estudia?



Fuente: Encuesta de Evaluación del Seminario Internacional de Educación y Trabajo (2019)

Predominó la presencia de Docentes e Instructores como participantes del Seminario Internacional (31%), seguido de Directores de instituciones educativas (19%) y representantes de la Administración Pública (15%), según lo revela el gráfico a continuación.

¿Cuál es su rol en la institución/organización?

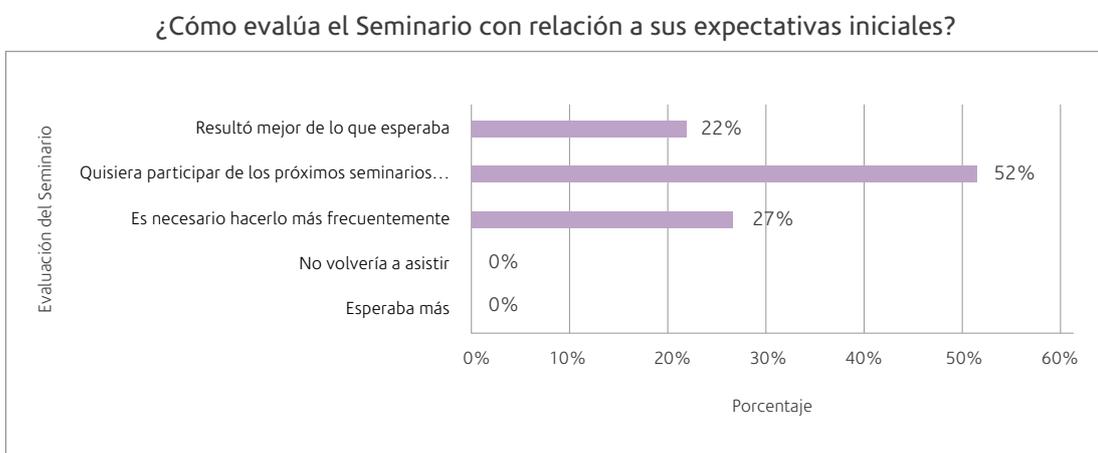


Fuente: Encuesta de Evaluación del Seminario Internacional de Educación y Trabajo (2019). Los registros de asistencia corresponden a aquellas personas que han participado en las mesas de trabajo, no así, aquellas que participaron exclusivamente del acto inaugural y conferencias magistrales.

¿Cuál es su rol en la institución/organización?		
Rol que desempeña	Cantidad	Porcentaje
Técnico	17	9%
Académico - Investigador	14	7%
Administración Pública	29	15%
Organización de la Sociedad Civil	5	3%
Empresario	4	2%
Estudiante	12	6%
Coordinador	15	8%
Docente/Instructor	60	31%
Director de Institución Educativa	37	19%
	193	100%

Fuente: Encuesta de Evaluación del Seminario Internacional de Educación y Trabajo (2019). Los registros de asistencia corresponden a aquellas personas que han participado en las mesas de trabajo, no así, aquellas que participaron exclusivamente del acto inaugural y conferencias magistrales.

De la evaluación realizada a los participantes acerca de su percepción global del Seminario Internacional, se concluye que a más de la mitad (52%) le gustaría volver a participar de próximos eventos vinculados al tema de EFTP, el 27% manifestó que deberían realizarse iniciativas similares con mayor frecuencia y el 22% señaló que el evento superó sus expectativas iniciales. Se resumen los resultados en el siguiente gráfico.



Fuente: Encuesta de Evaluación del Seminario Internacional de Educación y Trabajo (2019)

## Resumen de presencia en Medios de Comunicación durante el Seminario Internacional

<b>TELEVISIÓN</b>	
SNT	La mañana de cada día y cobertura de prensa en el lanzamiento
Grupo Multimédios	(Telefuturo - NPY - La Tele) cobertura de prensa en el lanzamiento
Paraguay TV	Cobertura de prensa en el lanzamiento
Unicanal	Cobertura de prensa en el lanzamiento y entrevista a Gerhard Reinecke y Mauricio Dierkxsens para el noticiero central
C9N	Cobertura de prensa en el lanzamiento
<b>RADIOS</b>	
ABC Cardinal	Cobertura del lanzamiento del evento
Radio Ñanduti	Cobertura del lanzamiento del evento
Radio Nacional	Cobertura del lanzamiento del evento
780 AM	Cobertura del lanzamiento del evento
680 AM	Martini 680, entrevista a la Especialista María José Arias
<b>REDES SOCIALES</b>	
10 mil personas alcanzadas, 1.424 interacciones y reproducciones de noticias del evento.	
<b>OTRAS PUBLICACIONES EN PÁGINAS WEB</b>	
<a href="http://www.snpp.edu.py/index.php/9-noticias/366-presentan-seminario-internacional-de-formacion-profesional-y-capacitacion-laboral">http://www.snpp.edu.py/index.php/9-noticias/366-presentan-seminario-internacional-de-formacion-profesional-y-capacitacion-laboral</a>	
<a href="https://www.ip.gov.py/ip/seminario-para-entender-los-desafios-del-empleo-en-el-futuro-y-su-relacion-con-la-educacion/">https://www.ip.gov.py/ip/seminario-para-entender-los-desafios-del-empleo-en-el-futuro-y-su-relacion-con-la-educacion/</a>	
<a href="http://www.sinafocal.gov.py/pagina_antigua/index.php/noticias/ministerio-de-trabajo-participara-de-seminario-internacional-de-educacion-tecnica-y-formacion-profesional">http://www.sinafocal.gov.py/pagina_antigua/index.php/noticias/ministerio-de-trabajo-participara-de-seminario-internacional-de-educacion-tecnica-y-formacion-profesional</a>	

**ANEXO 4**  
—  
**INFORME  
OPERATIVO DE CAMPO**

## 1. Presentación

La organización Juntos por la Educación, con el apoyo del Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Educación y Ciencias y el financiamiento del Banco de Desarrollo de América Latina (CAF), viene realizando en nuestro país el estudio sobre el “Fortalecimiento del vínculo entre la Educación y el Empleo a través de la Educación Técnico Profesional”. El objetivo del mismo es identificar los desafíos y elaborar recomendaciones que orienten la definición de políticas educacionales y la inversión de recursos para mejorar el vínculo entre la educación técnica y profesional y la demanda desde el mercado laboral.

En ese contexto, se ha llevado a cabo la aplicación de cuestionarios correspondientes al trabajo de campo, prevista en la investigación, con una muestra representativa de estudiantes del bachillerato técnico, participantes de la formación profesional de personas jóvenes y adultas, docentes/instructores, directores y empresarios con el objetivo de ampliar la consulta sobre el tema a los actores y protagonistas de la Educación y Formación Técnico Profesional y del sector productivo. Con este operativo de aplicación de cuestionarios a los diferentes actores se pretende recoger informaciones y opiniones sumamente relevantes.

## 2. Generalidades de la muestra

Universo	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Estudiantes, docentes y directores de la Educación Media Técnica (EMT) de Instituciones participantes de la muestra, presentes en el día de la aplicación.</li><li>2. Participantes, Instructores y Directores de Centros de Recursos para la Educación Permanente participantes de la muestra, presentes en el día de la aplicación.</li><li>3. Clusters de Empresas (Asociaciones, Cámaras, Centros, Federaciones y Empresas de Recursos Humanos), participantes de la muestra (abordaje separado de comunidad educativa)</li></ol>
Cantidad de estudiantes EMT según muestra	4067
Cantidad de Docentes/ Instructores y Directores de ambas modalidades (EMT & Educación Permanente)	Se les aplicará los instrumentos a todos aquellos presentes en el día de aplicación.
Cantidad de instituciones educativas de Centros de Recursos para la Educación Permanente	Alto Paraná (13), Amambay (1), Central (41), Cordillera (9), Paraguarí (3), Presidente Hayes (2), Asunción (16). Total: 85 Colegios Técnicos
Departamentos	Alto Paraná, Amambay, Central, Cordillera, Paraguarí, Presidente Hayes, Asunción

## RESUMEN DE CANTIDADES DE INSTITUCIONES

6	Instituciones que están en la muestra pero no se han aplicado los instrumentos
6	Instituciones aplicadas que no están en la muestra
85	Instituciones APLICADAS que cuentan con el cuestionario de ESTUDIANTE
9	Instituciones que tienen cuestionario de ESTUDIANTE pero no cuentan con el cuestionario de DIRECTOR
9	Instituciones que tienen cuestionario de ESTUDIANTE pero no cuentan con el cuestionario de DOCENTE

Un mayor detalle se presenta en el **“Reporte de instrumentos procesados. Cantidad de cuestionarios procesados por ACTOR en base a la LISTA de la MUESTRA recibida”**

### 3. Instrumentos

Cada Cuadernillo cuenta con su Hoja de Respuestas. Los encuestados respondieron en ellas NO en los Cuadernillos.

Instrumento	Tiempo de aplicación	Característica del cuadernillo	Reactivos y tipología
Cuestionario para estudiante de Educación Técnica y del participante de la Formación Profesional de Jóvenes y Adultos.	60 min	Cuadernillo tamaño Oficio 8 páginas 4 hojas	37 preguntas
Cuestionario para docente de Educación Técnica e Instructores de Formación Profesional de Jóvenes Adultos.	45 min	Cuadernillo tamaño Oficio 7 páginas 4 hojas	44 preguntas
Cuestionario para el director	45 min	Cuadernillo tamaño Oficio 8 páginas 4 hojas	44 preguntas
Cuestionario para Empresarios	30 min	Cuadernillo tamaño Oficio 6 páginas 3 hojas	21 preguntas

#### 4. Actividades a desarrolladas

**Diseño gráfico de los instrumentos:** se realizó el diseño gráfico de los 4 cuestionarios, en formato de cuadernillos, así como también se han elaborado las hojas de respuestas para cada uno de los cuestionarios, en base a las características requeridas para ser procesadas con escáner de alta producción.

**Entrega de los instrumentos a la imprenta:** se gestionó el proceso de impresión y se remitió a la imprenta los originales de los instrumentos los cuáles fueron aprobados para su impresión.

**Procesamiento de datos:** una vez recibidos los cuestionarios completados se ejecutaron las siguientes tareas:

- Diseño de la estructura de las bases de datos para Estudiantes – Docentes – Directores – Empresarios.
- Elaboración del Diccionario de Datos.
- Programación de las plantillas para 4 hojas de respuestas (Estudiantes – Docentes – Directores – Empresarios).
- Capacitación a los digitadores.
- Organización de los instrumentos por actor para su lectura.
- Digitalización de 3.728 hojas de respuestas.
- Verificación digital de los datos capturados.
- Digitación de las preguntas abiertas.
- Creación de sentencias para el proceso de consistencia de datos.
- Corrección de los errores y/o inconsistencia de datos.

**Entrega de la Base de Datos:** Como producto final se hará entrega de las 4 base de datos (Estudiantes – Docentes – Directores – Empleador) en versión XLS, con las siguientes cantidades de registros:

Instrumento	Tiempo de aplicación
Estudiantes / Participantes	3.375
Docente / Instructor	247
Director	78
Empleador	28
<b>Total</b>	<b>3.728</b>

## 5. Productos desarrollados

1. Diseño de cuatro cuadernillos para la imprenta.
2. Diseño de cuatro hojas de respuestas con formato para lectura óptica.
3. Cuatro bases de datos depuradas (Estudiantes – Docentes – Directores – Empresarios) en formato XLS.
4. Diccionario de datos.
5. Reporte de los instrumentos procesados.



# REPORTE DE INSTRUMENTOS PROCESADOS

**REPORTE DE INSTRUMENTOS PROCESADOS**

**Cantidad de cuestionarios procesados por ACTOR en base a la LISTA de la MUESTRA recibida**

cod insti muestra (1)		cod insti lectura ESTU (2)		cod insti #arch JPLE (3)		cod insti #arch DIRE (4)		cod insti #arch lectura DOC (5)		Nombre de la Institución		muestra (1) Vs lectura ESTU (2)	lectura (2) Vs JPLE (3)	estu (2) Vs dire (4)	estu (2) Vs doc (5)	Es de la muestra	observación
67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	COLEGIO NACIONAL DE E. M. D. PRESIDENTE FRANCO	-	-	-	-	-	SI	
126	126	126	126	126	126	126	126	126	126	COLEGIO NACIONAL DE E. M. D. JUAN RAMÓN DAHLQUIST	-	-	-	-	-	SI	
261	261	261	261	261	261	261	261	261	261	COLEGIO AULA VIVA	-	-	261	261	-	SI	
330	330	330	330	330	330	330	330	330	330	COLEGIO TÉCNICO EN CIENCIAS GEOGRÁFICAS CNEL. DEM (SR) GA	-	-	-	-	-	SI	
342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	COLEGIO PRIVADO PARROQUIAL SAN LUIS GUANELLA	-	-	-	-	-	SI	
350	350	350	350	350	350	350	350	350	350	COLEGIO Y ESCUELA TÉCNICA SACRADO CORAZÓN DE JESÚS -	(350)	(350)	-	-	-	SI	no aplicado
353	353	353	353	353	353	353	353	353	353	COLEGIO SANTA TERESA DE JESÚS	-	-	-	-	-	SI	
360	360	360	360	360	360	360	360	360	360	COLEGIO DE SAN JOSÉ	-	-	360	-	-	SI	
429	429	429	429	429	429	429	429	429	429	ESCUELA NACIONAL DE COMERCIO N° 1 ALFONSO B. CAMPOS	-	-	-	-	-	SI	
524	524	524	524	524	524	524	524	524	524	CENTRO DE RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN PERMANENTE N°19	467	-	-	-	NO	no está en la muestra	
532	532	532	532	532	532	532	532	532	532	COLEGIO NACIONAL DE LA CAPITAL GRAL. BERNARDINO CABALLERO	-	-	-	524	-	SI	
599	599	599	599	599	599	599	599	599	599	ECO COLEGIO PARAGUAY	-	-	-	-	-	SI	
657	657	657	657	657	657	657	657	657	657	COLEGIO TÉCNICO NACIONAL	-	-	-	-	-	SI	
668	668	668	668	668	668	668	668	668	668	CENTRO EDUCATIVO LOS LAURELES	-	-	-	-	-	SI	
689	689	689	689	689	689	689	689	689	689	COLEGIO NACIONAL DE E. M. D. YSATY	-	-	-	-	-	SI	
690	690	690	690	690	690	690	690	690	690	COLEGIO POLITÉCNICO PRIVADO SUBVENCIONADO JOHANNES GUTENBERG	-	-	-	-	-	SI	
2283	2283	2283	2283	2283	2283	2283	2283	2283	2283	COLEGIO NACIONAL DE E. M. D. DR. RAÚL PEÑA	-	-	-	-	-	SI	
2294	2294	2294	2294	2294	2294	2294	2294	2294	2294	COLEGIO NACIONAL DR. RAÚL PEÑA	-	-	-	-	-	SI	
2357	2357	2357	2357	2357	2357	2357	2357	2357	2357	ESCUELA NACIONAL DE COMERCIO CARLOS ANTONIO LÓPEZ	-	-	-	-	-	SI	
2447	2447	2447	2447	2447	2447	2447	2447	2447	2447	COLEGIO NACIONAL SANTA ROSA DE LIMA	-	-	-	-	-	SI	
2455	2455	2455	2455	2455	2455	2455	2455	2455	2455	CENTRO DE RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN PERMANENTE N°3 SAN AGUSTIN DE LA EMBOSCADA DE LOS PARDOS LIBRES	2,455	-	-	-	NO	no está en la muestra	
2463	2463	2463	2463	2463	2463	2463	2463	2463	2463	COLEGIO TÉCNICO NACIONAL PROF. ANDRÉS AGUIRRE	-	-	-	-	-	SI	
2542	2542	2542	2542	2542	2542	2542	2542	2542	2542	COLEGIO NACIONAL LOMA GRANDE	-	-	-	-	-	SI	
2574	2574	2574	2574	2574	2574	2574	2574	2574	2574	COLEGIO NACIONAL PIRIBEBUY	-	-	-	-	-	SI	
2636	2636	2636	2636	2636	2636	2636	2636	2636	2636	COLEGIO NACIONAL SANTA ELENA	-	-	-	-	-	SI	
6013	6013	6013	6013	6013	6013	6013	6013	6013	6013	COLEGIO NACIONAL DE E. M. D. MCAL. JOSÉ FÉLIX ESTIGARRIBIA	-	-	-	-	-	SI	
6104	6104	6104	6104	6104	6104	6104	6104	6104	6104	COLEGIO NACIONAL AGUSTINA MIRANDA GONZÁLEZ	-	-	-	-	-	SI	
6335	6335	6335	6335	6335	6335	6335	6335	6335	6335	COLEGIO NACIONAL DE E. M. D. GRAL. CÉSAR BARRIENTOS	(6,335)	(6,335)	(6,335)	-	-	SI	no aplicado
6381	6381	6381	6381	6381	6381	6381	6381	6381	6381	CENTRO DE RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN PERMANENTE N°18	6,381	-	-	-	NO	no está en la muestra	
6453	6453	6453	6453	6453	6453	6453	6453	6453	6453	COLEGIO INMACULADA CONCEPCIÓN	-	-	-	-	-	SI	
6457	6457	6457	6457	6457	6457	6457	6457	6457	6457	CENTRO REGIONAL DE EDUCACIÓN DR. JOSÉ GASPAR RODRÍGUEZ DE FRANCIA	-	-	-	-	-	SI	
6461	6461	6461	6461	6461	6461	6461	6461	6461	6461	COLEGIO DE E. M. D. GIMNASIO DEL SABER	-	-	-	-	-	SI	
6493	6493	6493	6493	6493	6493	6493	6493	6493	6493	COLEGIO NACIONAL DE E. M. D. PROF. ATANASIO RIERA-ÁREA 1	-	-	-	-	-	SI	
6656	6656	6656	6656	6656	6656	6656	6656	6656	6656	COLEGIO PRIVADO MUNICIPAL DE ENSEÑANZA MEDIA	-	-	-	-	-	SI	

REPORTE DE INSTRUMENTOS PROCESADOS

Cantidad de cuestionarios procesados por ACTOR en base a la LISTA de la MUESTRA recibida

cod insti #arch muestra (1)	cod insti #arch lectura ESTU (2)	cod insti #arch JPLE (3)	cod insti #arch lectura DIRE (4)	cod insti #arch lectura DOC (5)	Nombre de la Institución	muestra (1) Vs lectura ESTU (2)	lectura (2) Vs JPLE (3)	estu (2) Vs dire (4)	estu (2) Vs doc (5)	Es de la muestra	observación
6734	6734	6734	6734	6734	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. DR. RAUL PEÑA	-	-	-	-	SI	
6834	6834	6834	6834	6834	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. TACURU PUCU	-	-	-	-	SI	
6850	6850	6850	6850	6850	COLEGIO NACIONAL DON AUGUSTO ROA BASTOS	-	-	-	-	SI	
6886	6886	6883	6883	6883	COLEGIO NACIONAL VIRGEN DE CAACUPE	-	-	-	-	SI	
7042	7042	7042	7042	7042	COLEGIO NACIONAL KAA JOVAI	-	-	-	-	SI	
7160	7160	7160	7160	7160	COLEGIO SALESIANO PRIVADO SUBVENCIONADO MARIA AUXILIADORA	-	-	7160	-	SI	
7237	7237	7237	7237	7237	ESCUELA AGRICOLA DE MINGA GUAZU	-	-	-	-	SI	
7660	7660	7660	7660	7660	COLEGIO POLITÉCNICO COOPERATIVA MULTIACTIVA CAPIATÁ LTDA.	-	-	-	-	SI	
7670	7670	7670	7670	7670	COLEGIO NACIONAL CAPITÁN BALDOMERO RIQUELME	-	-	-	-	SI	
7709	7709	7709	7709	7709	CENTRO DE CAPACITACIÓN TÉCNICA	-	-	-	-	SI	
7713	7713	7713	7713	7713	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. DR. FERNANDO DE LA MORA	-	-	-	-	SI	
7719	7719	7719	7719	7719	COLEGIO PRIVADO PARROQUIAL MEDALLA MILAGROSA	-	-	-	-	SI	
7741	7741	7741	7741	7741	CENTRO DE EDUCACIÓN INTEGRAL SANTA CATALINA DE SIENA	(7,741)	(7,741)	-	-	SI	no aplicado
7892	7892	7892	7892	7892	CENTRO EDUCATIVO MUNICIPAL DEPARTAMENTAL JUAN E. O'LEARY	-	-	-	-	SI	
7999	7999	7999	7999	7999	COLEGIO NACIONAL OSCAR DANIEL SANTA CRUZ CANTERO	-	-	-	7999	SI	
8059	8059	8059	8059	8059	COLEGIO NACIONAL SAN JOSÉ	-	-	-	-	SI	
8126	8126	8126	8126	8126	COLEGIO NACIONAL SAN ISIDRO	-	-	-	-	SI	
8159	8159	8159	8159	8159	COLEGIO PRIVADO LA AURORA	-	-	-	-	SI	
8168	8168	8168	8168	8168	CENTRO EDUCATIVO Y TÉCNICO SAN AGUSTIN	-	-	-	8168	SI	
8171	8171	7171	7171	7171	CENTRO DE CAPACITACIÓN TÉCNICA DE LUQUE	-	-	-	-	SI	
8175	8175	7175	7175	7175	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. GRAL. JOSÉ ELIZARDO AQUINO	-	-	-	-	SI	
8211	8211	8211	8211	8211	INSTITUTO PARAGUAYO DE TELECOMUNICACIONES	-	-	-	-	SI	
8304	8304	8304	8304	8304	COLEGIO NACIONAL DR. JUAN MANUEL FRUTOS	-	-	-	-	SI	
8343	8343	8343	8343	8343	COLEGIO PRIVADO SUBVENCIONADO LA ESPERANZA	-	-	-	-	SI	
8374	8374	8374	8374	8374	COLEGIO NACIONAL PABLO PATRICIO BOGARIN	-	-	-	-	SI	
8421	8424	8421	8421	8421	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. MIGUEL ÁNGEL RODRÍGUEZ	-	-	-	-	SI	
8424	8424	8424	8424	8424	COLEGIO TÉCNICO SANTA ROSA DE LIMA	-	-	-	8424	SI	
8453	8453	8453	8453	8453	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. ARQ. TOMÁS ROMERO PEREIRA	-	-	-	-	SI	
8491	8491	8491	8491	8491	COLEGIO NACIONAL SAN LORENZO	-	-	-	-	SI	
8586	8586	8586	8586	8586	COMUNIDAD EDUCATIVA SANTO TOMÁS	(8,586)	(8,586)	(8,586)	-	SI	no aplicado
8592	8592	8592	8592	8592	COLEGIO NACIONAL BARCEQUILLO	-	-	-	-	SI	
8600	8600	8600	8600	8600	COLEGIO NACIONAL ESPAÑA	-	-	-	-	SI	
8737	8737	8737	8737	8737	COLEGIO NACIONAL VIRGEN DEL ROSARIO	-	-	-	-	SI	
9983	9983	9983	9983	9983	COLEGIO NACIONAL DEFENSORES DEL CHACO	-	-	-	-	SI	
10158	10158	10158	10158	10158	COLEGIO PRIVADO MARIA AUXILIADORA	(10,158)	(10,158)	-	-	SI	no aplicado

REPORTE DE INSTRUMENTOS PROCESADOS												
Cantidad de cuestionarios procesados por ACTOR en base a la LISTA de la MUESTRA recibida												
cod insti #arch muestra (1)	cod insti #arch lectura ESTU (2)	cod insti #arch JPLE (3)	cod insti #arch DIRE (4)	cod insti #arch lectura DOC (5)	Nombre de la Institución	muestra (1) Vs lectura ESTU (2)	lectura (2) Vs JPLE (3)	estu (2) Vs dire (4)	estu (2) Vs doc (5)	Es de la muestra	observación	
10189	10189	10189	10189	10189	COLEGIO PRIVADO BAUTISTA	-	-	-	-	SI		
10266	10266	10266	10266	10266	INSTITUTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL KOLPING	-	-	-	-	SI		
10966	10966	10966	10966	10966	COLEGIO NACIONAL DON JORGE GAYOSO	-	-	-	-	SI		
11076	11076	11076	11076		CENTRO EDUCATIVO ITÁ	-	-	11,076	11,076	SI		
11326	11326	11326		11326	CENTRO EDUCATIVO PRIVADO ESPIRITU SANTO	-	-	11,326	-	SI		
11663	11663	11663	11663	11663	COLEGIO PRIVADO SUBVENCIONADO CATÓLICO POLITÉCNICO PAI	-	-	-	-	SI		
11833	11833	11833		11833	COLEGIO TÉCNICO DEPARTAMENTAL DR. EUSEBIO AYALA	-	-	11,833	-	SI		
11841	11841	11841	11841	11841	CENTRO EDUCATIVO PRIVADO SUBVENCIONADO SANTA RITA DE CASSIA	-	-	-	-	SI		
12108	12108	12108	12108	12108	COLEGIO TÉCNICO PRIVADO DORA GIMÉNEZ	-	-	-	-	SI		
12869	12869	12869	12869	12869	COLEGIO NACIONAL DR. VENANCIO PINO	-	-	-	-	SI		
13914	13914	13914	13914	13914	CENTRO EDUCATIVO DEPARTAMENTAL MUNICIPAL NEMBY	-	-	-	13,914	SI		
13926	13926	13926		13926	CENTRO EDUCATIVO DEPARTAMENTAL MUNICIPAL DON AUGUSTO ROA BASTOS	-	-	13,926	-	SI		
15671	15671	15671	15671	15671	CENTRO DE RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN PERMANENTE N°11	15,671	-	-	-	NO	no está en la muestra	
15841	15841	15841	15841	15841	COLEGIO NACIONAL ABRAHAM LYNCOLN	-	-	-	-	SI		
16345	16345	16345	16345	16345	CENTRO EDUCATIVO DE ALTO DESEMPEÑO DE LUQUE	-	-	-	-	SI		
16367	16367	16367	16367	16367	CENTRO EDUCATIVO DEPARTAMENTAL MIGUELA RODRÍGUEZ	-	-	-	-	SI		
16738	16738	16738	16738	16738	COLEGIO NACIONAL AMANECER	-	-	-	-	SI		
16993		16993			COLEGIO POLITÉCNICO ARTÍSTICO Y APLICADO DEL PARAGUAY	(16,933)						
16753	16753	16753	16753	16753	COLEGIO NACIONAL GRAL. ANDRÉS RODRÍGUEZ	-	-	-	-	SI		
17055	17055	17055	17055	17055	CENTRO DE RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN PERMANENTE N°13	17,055	-	-	-	NO	no está en la muestra	
9999911	9999911	9999911			CENTRO DE RECURSOS PARA LA FORMACIÓN PERMANENTE NRO 4	#####	-	#####	#####	NO	no está en la muestra	

REPORTE DE INSTRUMENTOS PROCESADOS										
Cantidad de cuestionarios procesados por ACTOR en base a la LISTA de la MUESTRA recibida										
cod insti #arch muestra (1)	cod insti #arch lectura ESTU (2)	cod insti #arch JPLE (3)	cod insti #arch lectura DIRE (4)	cod insti #arch lectura DOC (5)	Nombre de la institución	muestra (1) Vs lectura ESTU (2)	lectura (2) Vs JPLE (3)	estu (2) Vs dire (4)	estu (2) Vs doc (5)	observación
<b>REFERENCIAS</b>										
6 instituciones no aplicadas										
6 instituciones aplicadas que no están en la muestra										
85 instituciones APLICADAS que cuentan con el cuestionario de ESTUDIANTE										
9 instituciones que tienen cuestionario de ESTUDIANTE pero no cuentan con el cuestionario de DIRECTOR										
COD INSTITUCIÓN										
261 COLEGIO AULA VIVA										
342 COLEGIO PRIVADO PARROQUIAL SAN LUIS GUANELLA										
360 COLEGIO DE SAN JOSÉ										
7160 COLEGIO SALESIANO PRIVADO SUBVENCIONADO MARIA AUXILIADORA										
11076 CENTRO EDUCATIVO ITÁ										
11326 CENTRO EDUCATIVO PRIVADO ESPIRITU SANTO										
11833 COLEGIO TÉCNICO DEPARTAMENTAL DR. EUSEBIO AYALA										
13926 CENTRO EDUCATIVO DEPARTAMENTAL MUNICIPAL DON AUGUSTO ROA BASTOS										
9999911 CENTRO DE RECURSOS PARA LA FORMACIÓN PERMANENTE NRO 4										
9 instituciones que tienen cuestionario de ESTUDIANTE pero no cuentan con el cuestionario de DOCENTE										
COD INSTITUCIÓN										
261 COLEGIO AULA VIVA										
342 COLEGIO PRIVADO PARROQUIAL SAN LUIS GUANELLA										
524 COLEGIO NACIONAL DE LA CAPITAL GRAL. BERNARDINO CABALLERO										
7999 COLEGIO NACIONAL OSCAR DANIEL SANTA CRUZ CANTERO										
8168 CENTRO EDUCATIVO Y TÉCNICO SAN AGUSTÍN										
8424 COLEGIO TÉCNICO SANTA ROSA DE LIMA										
11076 CENTRO EDUCATIVO ITÁ										
13914 CENTRO EDUCATIVO DEPARTAMENTAL MUNICIPAL NEMBY CENTRO DE RECURSOS PARA LA FORMACIÓN PERMANENTE NRO 4										

**REPORTE DE INSTRUMENTOS PROCESADOS**

**Cantidad de cuestionarios para estudiantes por código de institución, especialidad y curso  
INSTRUMENTO PARA ESTUDIANTES / PARTICIPANTES**

CODIGO	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	COD ESP	ESPECIALIDAD	CANT TOTAL EST	CURSO/MODALIDAD											
					1º	2º	2º y FP	2º y FPI	2º TOT	3º	3º FPI	3º TOT	FP	FPI		
67	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. PRESIDENTE FRANCO	22	Hotelería y Turismo	45		27				27	18			18		
126	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. JUAN RAMÓN DAHLQUIST	32	Salud	11		8				8	3			3		
261	COLEGIO AULA VIVA	01	Administración de Negocios	13		8				8	5			5		
330	COLEGIO TÉCNICO EN CIENCIAS GEOGRÁFICAS CNEL. DEM (SR) GA	09	Ciencias geográficas	45		25				25	20			20		
342	COLEGIO PRIVADO PARROQUIAL SAN LUIS GUANELLA	23	Informática	15		6				6	9			9		
353	COLEGIO SANTA TERESA DE JESÚS	16	Diseño grafico	32		16				16	16			16		
360	COLEGIO DE SAN JOSÉ	01	Administración de Negocios	60		39				39	21			21		
429	ESCUELA NACIONAL DE COMERCIO N° 1 ALFONSO B. CAMPOS	04	Asistencia deportiva	4		4				4						
429	ESCUELA NACIONAL DE COMERCIO N° 1 ALFONSO B. CAMPOS	21	Electrotecnia	21		20	1			20						
429	ESCUELA NACIONAL DE COMERCIO N° 1 ALFONSO B. CAMPOS	23	Informática	27		27				27						
467	CENTRO DE RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN PERMANENTE N°19	33	Cosmetología	13											13	
524	COLEGIO NACIONAL DE LA CAPITAL GRAL. BERNARDINO CABALLERO	15	Contabilidad	15		7				7	8			8		
532	COLEGIO TÉCNICO Y CENTRO DE ENTRENAMIENTO VOCACIONAL PDTE. C	14	Construcciones civiles	51		30				30	21			21		
532	COLEGIO TÉCNICO Y CENTRO DE ENTRENAMIENTO VOCACIONAL PDTE. C	20	Electronica	39		22				22	17			17		
599	COLEGIO TÉCNICO Y CENTRO DE ENTRENAMIENTO VOCACIONAL PDTE. C	25	Mecánica Automotriz	40		21				21	19			19		
599	ECO COLEGIO PARAGUAY	16	Diseño grafico	20		14				14	6			6		
657	ECO COLEGIO PARAGUAY	32	Salud	9	5						4			4		
657	COLEGIO TÉCNICO NACIONAL	18	Electricidad	43		26				26	17			17		
657	COLEGIO TÉCNICO NACIONAL	19	Electromecanica	38		14				14	24			24		
657	COLEGIO TÉCNICO NACIONAL	20	Electronica	86		42				42	44			44		
657	COLEGIO TÉCNICO NACIONAL	25	Mecánica Automotriz	51		25				25	26			26		
657	COLEGIO TÉCNICO NACIONAL	26	Mecánica General	33		19				19	14			14		
657	COLEGIO TÉCNICO NACIONAL	31	Química industrial	104		47				47	56	1		57		

REPORTE DE INSTRUMENTOS PROCESADOS

Cantidad de cuestionarios para estudiantes por código de institución, especialidad y curso  
**INSTRUMENTO PARA ESTUDIANTES / PARTICIPANTES**

CODIGO	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	COD ESP	ESPECIALIDAD	CANT TOTAL EST	CURSO/MODALIDAD										
					1º	2º	2º y FP	2º y FPI	2º TOT	3º	3º FPI	3º TOT	FP	FPI	
668	CENTRO EDUCATIVO LOS LAURELES	28	Mercadotecnia	27		12				12	15				
689	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. YSATY	16	Diseño grafico	45		23				23	22				
689	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. YSATY	28	Mercadotecnia	16		9				9	7				
690	COLEGIO POLITÉCNICO PRIVADO SUBVENCIONADO JOHANNES GUTENBERG	13	Confecccion Industrial	43		22				22	21				
690	COLEGIO POLITÉCNICO PRIVADO SUBVENCIONADO JOHANNES GUTENBERG	21	Electrotecnia	46		23				23	23				
690	COLEGIO POLITÉCNICO PRIVADO SUBVENCIONADO JOHANNES GUTENBERG	29	Metal mecanica	30		16				16	14				
2283	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. DR. RAÚL PEÑA	26	Mecánica General	25		16				16	9				
2283	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. DR. RAÚL PEÑA	28	Mercadotecnia	3							3				
2294	COLEGIO NACIONAL DR. RAÚL PEÑA	15	Contabilidad	20		16				16	4				
2357	ESCUELA NACIONAL DE COMERCIO CARLOS ANTONIO LÓPEZ	03	Agropecuario	37		17				17	20				
2357	ESCUELA NACIONAL DE COMERCIO CARLOS ANTONIO LÓPEZ	06	Ciencias ambientales	22		12	1			12	9				
2447	COLEGIO NACIONAL SANTA ROSA DE LIMA	14	Construcciones civiles	30		14				14	15				1
2455	CENTRO DE RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN PERMANENTE N°3 SAN AGUSTIN DE LA EMBOCADA DE LOS PARDOS LIBRES	00	Sin especialidad	19							1				7
2463	COLEGIO TÉCNICO NACIONAL PROF. ANDRÉS AGUIRRE	18	Electricidad	33		18				18	15				
2542	COLEGIO NACIONAL LOMA GRANDE	19	Electromecanica	5		4				4					1
2574	COLEGIO NACIONAL PIRIBEBUY	22	Hotelería y Turismo	16		8				8	8				
2636	COLEGIO NACIONAL SANTA ELENA	17	Elaboración y Conservación de Alimentos	19		7				7	12				
6013	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. MCAL. JOSÉ FÉLIX ESTIGARRIBIA	04	Asistencia deportiva	9		7				7	2				13
6104	COLEGIO NACIONAL AGUSTINA MIRANDA GONZÁLEZ	19	Electromecanica	24		13				13	11				
6381	CENTRO DE RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN PERMANENTE N°18	00	Sin especialidad	15											
6453	COLEGIO INMACULADA CONCEPCIÓN	23	Informática	45		19				19	26				
6457	CENTRO REGIONAL DE EDUCACIÓN DR. JOSÉ GASPAR RODRÍGUEZ	01	Administración de Negocios	46	22						22				2
6461	COLEGIO DE E.M.D. GIMNASIO DEL SABER	14	Construcciones civiles	7		7				7					

**REPORTE DE INSTRUMENTOS PROCESADOS**

**Cantidad de cuestionarios para estudiantes por código de institución, especialidad y curso  
INSTRUMENTO PARA ESTUDIANTES / PARTICIPANTES**

CODIGO	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	COD ESP	ESPECIALIDAD	CANT TOTAL EST	CURSO/MODALIDAD										
					1º	2º	2º y FP	2º y FPI	2º TOT	3º	3º FPI	3º TOT	FP	FPI	
6461	COLEGIO DE E.M.D. GIMNASIO DEL SABER	32	Salud	17		11				11	5		5		1
6493	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. PROF. ATANASIO RIERA-ÁREA 1	06	Ciencias ambientales	29		13				13	14	1	15		1
6493	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. PROF. ATANASIO RIERA-ÁREA 1	31	Química industrial	37		17				17	19	1	20		
6656	COLEGIO PRIVADO MUNICIPAL DE ENSEÑANZA MEDIA	16	Diseño grafico	27		14				14	13		13		
6734	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. DR. RAÚL PEÑA	28	Mercadotecnia	35		6				6	20		20		9
6834	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. TACURU PUCU	13	Confeccion Industrial	6		4				4	2		2		
6834	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. TACURU PUCU	18	Electricidad	4							4		4		
6834	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. TACURU PUCU	20	Electronica	15		3				3	12		12		
6850	COLEGIO NACIONAL DON AUGUSTO ROA BASTOS	04	Asistencia deportiva	8		8				8					
6886	COLEGIO NACIONAL VIRGEN DE CAACUPE	03	Agropecuario	9		7				7	2		2		
7042	COLEGIO NACIONAL KAYÁ JOVAI	03	Agropecuario	16		6				6	10		10		
7160	COLEGIO SALESIANO PRIVADO SUBVENCIONADO MARÍA AUXILIADORA	02	Agromecanica	7		6		1		7					
7160	COLEGIO SALESIANO PRIVADO SUBVENCIONADO MARÍA AUXILIADORA	21	Electrotecnia	22		5				5	15	2	17		
7160	COLEGIO SALESIANO PRIVADO SUBVENCIONADO MARÍA AUXILIADORA	25	Mecánica Automotriz	27		9		2		11	14	2	16		
7160	COLEGIO SALESIANO PRIVADO SUBVENCIONADO MARÍA AUXILIADORA	26	Mecánica General	26		10	1			11	13	1	14		1
7237	ESCUELA AGRÍCOLA DE MINGA GUAZÚ	02	Agromecanica	24		24				24					
7660	COLEGIO POLITÉCNICO COOPERATIVA MULTIACTIVA CAPIATÁ LTDA.	31	Química industrial	30		13				13	17		17		
7670	COLEGIO NACIONAL CAPITÁN BALDOMERO RIQUELME	15	Contabilidad	31		18				18	13		13		
7709	CENTRO DE CAPACITACIÓN TÉCNICA	31	Química industrial	118		51				51	67		67		
7713	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. DR. FERNANDO DE LA MORA	19	Electromecanica	43		22				22	21		21		
7713	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. DR. FERNANDO DE LA MORA	27	Mecatronica	36		22				22	13	1	14		
7719	COLEGIO PRIVADO PARROQUIAL MEDALLA MILAGROSA	15	Contabilidad	9		7				7	2		2		
7892	CENTRO EDUCATIVO MUNICIPAL DEPARTAMENTAL JUAN E. O'LEARY	13	Confeccion Industrial	43		22				22	21		21		

REPORTE DE INSTRUMENTOS PROCESADOS

Cantidad de cuestionarios para estudiantes por código de institución, especialidad y curso  
**INSTRUMENTO PARA ESTUDIANTES / PARTICIPANTES**

CODIGO	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	COD ESP	ESPECIALIDAD	CANT TOTAL EST	CURSO/MODALIDAD											
					1º	2º	2º y FP	2º y FPI	2º TOT	3º	3º y FPI	3º TOT	FP	FPI		
7999	COLEGIO NACIONAL OSCAR DANIEL SANTA CRUZ CANTERO	23	Informática	40		19				19	21			21		
8059	COLEGIO NACIONAL SAN JOSÉ	26	Mecánica General	37		20				20	17			17		
8126	COLEGIO NACIONAL SAN ISIDRO	01	Administración de Negocios	27		17				17	10			10		
8159	COLEGIO PRIVADO LA AURORA	22	Hotelería y Turismo	16		5				5	11			11		
8168	CENTRO EDUCATIVO Y TÉCNICO SAN AGUSTÍN	16	Diseño grafico	16		5				5	11			11		
8171	CENTRO DE CAPACITACIÓN TÉCNICA DE LUQUE	18	Electricidad	57		29				29	28			28		
8171	CENTRO DE CAPACITACIÓN TÉCNICA DE LUQUE	20	Electronica	44		22				22	22			22		
8175	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. GRAL. JOSÉ ELIZARDO AQUINO	28	Mercadotecnica	36		16				16	20			20		
8211	INSTITUTO PARAGUAYO DE TELECOMUNICACIONES	20	Electronica	73		45				45	28			28		
8211	INSTITUTO PARAGUAYO DE TELECOMUNICACIONES	26	Mecánica General	44		19				19	25			25		
8304	COLEGIO NACIONAL DR. JUAN MANUEL FRUTOS	28	Mercadotecnica	23		10				10	13			13		
8343	COLEGIO PRIVADO SUBVENCIONADO LA ESPERANZA	04	Asistencia deportiva	51		28				28	22			22	1	
8374	COLEGIO NACIONAL PABLO PATRICIO BOGARÍN	31	Química industrial	40		21				21	19			19		
8421	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. MIGUEL ÁNGEL RODRÍGUEZ	04	Asistencia deportiva	38		22				22	16			16		
8424	COLEGIO TÉCNICO SANTA ROSA DE LIMA	32	Salud	16		8				8	8			8		
8453	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. ARQ. TOMÁS ROMERO PEREIRA	06	Ciencias ambientales	44		23				23	21			21		
8453	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. ARQ. TOMÁS ROMERO PEREIRA	18	Electricidad	39		22				22	17			17		
8453	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. ARQ. TOMÁS ROMERO PEREIRA	26	Mecánica General	33		20				20	13			13		
8491	COLEGIO NACIONAL SAN LORENZO	15	Contabilidad	40		18				18	22			22		
8592	COLEGIO NACIONAL BARCEQUILLO	32	Salud	10		6				6	4			4		
8600	COLEGIO NACIONAL ESPAÑA	01	Administración de Negocios	37		19				19	17	1		18		
8737	COLEGIO NACIONAL VIRGEN DEL ROSARIO	23	Informática	14		8				8	6			6		
9983	COLEGIO NACIONAL DEFENSORES DEL CHACO	14	Construcciones civiles	18		7				7	11			11		

REPORTE DE INSTRUMENTOS PROCESADOS														
Cantidad de cuestionarios para estudiantes por código de institución, especialidad y curso														
INSTRUMENTO PARA ESTUDIANTES / PARTICIPANTES														
CODIGO	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	COD ESP	ESPECIALIDAD	CANT TOTAL EST	CURSO/MODALIDAD							FPI		
					1º	2º	2º y FP	2º y FPI	2º TOT	3º	3º/FPI		3º TOT	FP
10189	COLEGIO PRIVADO BAUTISTA	03	Agropecuaria	22	12				12	10			10	
10266	INSTITUTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL KOLPING	25	Mecánica Automotriz	20	20				20					
10966	COLEGIO NACIONAL DON JORGE GAYOSO	06	Ciencias ambientales	33	22				22	11			11	
11076	CENTRO EDUCATIVO ITÁ	03	Agropecuaria	13	5				5	8			8	
11326	CENTRO EDUCATIVO PRIVADO ESPIRITU SANTO	04	Asistencia deportiva	20	4				4	16			16	
11663	COLEGIO PRIVADO SUBVENCIONADO CATÓLICO POLITÉCNICO PA1	22	Hotelería y Turismo	23	23				23					
11833	COLEGIO TÉCNICO DEPARTAMENTAL DR. EUSEBIO AYALA	14	Construcciones civiles	47	20				20	27			27	
11833	COLEGIO TÉCNICO DEPARTAMENTAL DR. EUSEBIO AYALA	18	Electricidad	49	21				21	28			28	
11841	CENTRO EDUCATIVO PRIVADO SUBVENCIONADO SANTA RITA DE CASSIA	32	Salud	34	19				19	15			15	
12108	COLEGIO TÉCNICO PRIVADO DORA GIMÉNEZ	16	Diseño gráfico	20	14				14	6			6	
12869	COLEGIO NACIONAL DR. VENANCIO PINO	03	Agropecuaria	10	10				10					
13914	CENTRO EDUCATIVO DEPARTAMENTAL MUNICIPAL NEMBY	23	Informática	70	43				43	27			27	
13926	CENTRO EDUCATIVO DEPARTAMENTAL MUNICIPAL DON AUGUSTO ROA BASTOS	06	Ciencias ambientales	15	10				10	5			5	
15671	CENTRO DE RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN PERMANENTE N°11	00	Sin especialidad	16									7	9
15841	COLEGIO NACIONAL ABRAHAM LYNCOLN	30	Producción artesanal	10	6				6	4			4	
16345	CENTRO EDUCATIVO DE ALTO DESEMPEÑO DE LUQUE	20	Electronica	35	15				15	20			20	
16367	CENTRO EDUCATIVO DEPARTAMENTAL MIGUELA RODRIGUEZ	14	Construcciones civiles	32	18				18	14			14	
16738	COLEGIO NACIONAL AMANECEER	22	Hotelería y Turismo	2						2			2	
16753	COLEGIO NACIONAL GRAL. ANDRÉS RODRIGUEZ	06	Ciencias ambientales	12	6				6	6			6	
17055	CENTRO DE RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN PERMANENTE N°13	00	Sin especialidad	23										23
9999911	CENTRO DE RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN PERMANENTE N°13	00	Sin especialidad	60	10				10	43	1		44	2
	<b>TOTAL</b>		<b>TOTAL</b>	<b>3375</b>	<b>27</b>	<b>1695</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1528</b>	<b>11</b>	<b>34</b>	<b>74</b>	<b>74</b>

REPORTE DE INSTRUMENTOS PROCESADOS

Cantidad de cuestionarios para estudiantes por código de institución, especialidad y curso  
**INSTRUMENTO PARA ESTUDIANTES / PARTICIPANTES**

COD ESP.	ESPECIALIDAD	CANT EST	1º	2º	2º y FP	2º y FPI	2º TOT	3º	3º y FPI	3º TOT	FP	FPI
00	Sin especialidad	133	10				10	44	1	45	20	58
01	Administración de Negocios	183	22	83			83	75	1	76		2
02	Agromecánica	31	30			1	31					
03	Agropecuario	107	57				57	50		50		
04	Asistencia deportiva	130	73				73	56		56	1	
06	Ciencias ambientales	155	86	1			87	66	1	67		1
09	Ciencias geográficas	45	25				25	20		20		
13	Confeccion Industrial	92	48				48	44		44		
14	Construcciones civiles	185	96				96	88		88		1
15	Contabilidad	115	66				66	49		49		
16	Diseño gráfico	160	86				86	74		74		
17	Elaboración y Conservación de Alimentos	19	7				7	12		12		
18	Electricidad	225	116				116	109		109		
19	Electromecánica	110	53				53	56		56		1
20	Electrónica	292	149				149	143		143		
21	Electrotecnia	89	48			1	49	38	2	40		
22	Hotelería y Turismo	102	63				63	39		39		
23	Informática	211	122				122	89		89		
25	Mecánica Automotriz	138	75			2	77	59		61		
26	Mecánica General	198	104	1			105	91	2	92		1
27	Mecatrónica	36	22				22	13	1	14		
28	Mercadotecnia	140	53				53	78	1	78		9
29	Metal mecánica	30	16				16	14		14		
30	Producción artesanal	10	6				6	4		4		
31	Química industrial	329	149				149	178	2	180		
32	Salud	97	5	52			52	39		39		1
33	Cosmetología	13									13	
<b>TOTAL</b>		<b>3375</b>	<b>27</b>	<b>1695</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1528</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	<b>74</b>		

REPORTE DE INSTRUMENTOS PROCESADOS  
INSTRUMENTO PARA DIRECTOR

COD/INST	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	CANDT DE CUEST	OBSERVACIÓN
67	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. PRESIDENTE FRANCO	1	
126	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. JUAN RAMÓN DAHLQUIST	1	
330	COLEGIO TÉCNICO EN CIENCIAS GEOGRÁFICAS CNEI. DEM (SR) GA	1	
353	COLEGIO SANTA TERESA DE JESÚS	1	
429	ESCUELA NACIONAL DE COMERCIO Nº 1 ALFONSO B. CAMPOS	1	
467	CENTRO DE RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN PERMANENTE Nº19	1	
524	COLEGIO NACIONAL DE LA CAPITAL GRAL. BERNARDINO CABALLERO	1	
532	COLEGIO TÉCNICO Y CENTRO DE ENTRENAMIENTO VOCACIONAL PDTE. C	1	
599	ECO COLEGIO PARAGUAY	1	
657	COLEGIO TÉCNICO NACIONAL	1	
668	CENTRO EDUCATIVO LOS LAURELES	1	
689	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. YSATY	1	
690	COLEGIO POLITÉCNICO PRIVADO SUBVENCIONADO JOHANNES GUTENBERG	1	
2283	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. DR. RAÚL PEÑA	1	
2294	COLEGIO NACIONAL DR. RAÚL PEÑA	1	
2357	ESCUELA NACIONAL DE COMERCIO CARLOS ANTONIO LÓPEZ	1	
2447	COLEGIO NACIONAL SANTA ROSA DE LIM	1	
2455	CENTRO DE RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN PERMANENTE Nº3 SAN AGUSTÍN DE LA EMBOSCADA DE LOS DE LOS PARDOS LIBRES	1	
2463	COLEGIO TÉCNICO NACIONAL PROF. ANDRÉS AGUIRRE	1	
2542	COLEGIO NACIONAL LOMA GRANDE	1	
2574	COLEGIO NACIONAL PIRIBBUY	1	
2636	COLEGIO NACIONAL SANTA ELENA	1	
6013	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. MCAL. JOSÉ FÉLIX ESTIGARRIBIA	1	
6104	COLEGIO NACIONAL AGUSTINA MIRANDA GONZÁLEZ	1	
6381	CENTRO DE RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN PERMANENTE Nº18	1	
6453	COLEGIO INMACULADA CONCEPCIÓN	1	
6457	CENTRO REGIONAL DE EDUCACIÓN DR. JOSÉ GASPÁR RODRÍGUEZ	1	
6461	COLEGIO DE E.M.D. GIMNASIO DEL SABER	1	
6493	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. PROF. ATANASIO RIERA-ÁREA 1	1	
6656	COLEGIO PRIVADO MUNICIPAL DE ENSEÑANZA MEDIA	1	
6734	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. DR. RAÚL PEÑA	1	

REPORTE DE INSTRUMENTOS PROCESADOS

INSTRUMENTO PARA DIRECTOR

COD/INST	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	CANDT DE CUEST	OBSERVACIÓN
6834	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. TACURU PUCU	1	
6850	COLEGIO NACIONAL DON AUGUSTO ROA BASTOS	1	
6886	COLEGIO NACIONAL VIRGEN DE CAACUPÉ	1	
7042	COLEGIO NACIONAL KAA JOVAI	1	
7237	ESCUELA AGRÍCOLA DE MINGA GUAZÚ	1	
7660	COLEGIO POLITÉCNICO COOPERATIVA MULTIACTIVA CAPIATÁ LTDA.	1	
7670	COLEGIO NACIONAL CAPITÁN BALDOMERO RIQUELME	1	
7709	CENTRO DE CAPACITACIÓN TÉCNICA	1	
7713	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. DR. FERNANDO DE LA MORA	1	
7719	COLEGIO PRIVADO PARROQUIAL MEDALLA MILAGROSA	1	
7892	CENTRO EDUCATIVO MUNICIPAL DEPARTAMENTAL JUAN E. O'LEARY	1	
7999	COLEGIO NACIONAL OSCAR DANIEL SANTA CRUZ CANTERO	1	
8059	COLEGIO NACIONAL SAN JOSÉ	1	
8126	COLEGIO NACIONAL SAN ISIDRO	1	
8159	COLEGIO PRIVADO LA AURORA	1	
8168	CENTRO EDUCATIVO Y TÉCNICO SAN AGUSTÍN	1	
8171	CENTRO DE CAPACITACIÓN TÉCNICA DE LUQUE	1	
8175	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. GRAL. JOSÉ ELIZARDO AQUINO	1	
8211	INSTITUTO PARAGUAYO DE TELECOMUNICACIONES	1	
8304	COLEGIO NACIONAL DR. JUAN MANUEL FRUTOS	1	
8343	COLEGIO PRIVADO SUBVENCIONADO LA ESPERANZA	1	
8374	COLEGIO NACIONAL PABLO PATRICIO BOGARÍN	1	
8421	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. MIGUEL ÁNGEL RODRÍGUEZ	1	
8424	COLEGIO TÉCNICO SANTA ROSA DE LIMA	1	
8453	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. ARQ. TOMÁS ROMERO PEREIRA	1	
8491	COLEGIO NACIONAL SAN LORENZO	1	
8586	COMUNIDAD EDUCATIVA SANTO TOMÁS	1	No se cuenta con los cuestionarios de Estudiantes pero si se completó el de Director
8592	COLEGIO NACIONAL BARCEQUILLO	1	

REPORTE DE INSTRUMENTOS PROCESADOS			
INSTRUMENTO PARA DIRECTOR			
COD/INST	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	CANDT DE CUEST	OBSERVACIÓN
8600	COLEGIO NACIONAL ESPAÑA	1	
8737	COLEGIO NACIONAL VIRGEN DEL ROSARIO	1	
9983	COLEGIO NACIONAL DEFENSORES DEL CHACO	1	
10189	COLEGIO PRIVADO BAUTISTA	1	
10266	INSTITUTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL KOLPING	1	
10966	COLEGIO NACIONAL DON JORGE GAYOSO	1	
11663	COLEGIO PRIVADO SUBVENCIONADO CATÓLICO POLITÉCNICO PA'I	1	
11841	CENTRO EDUCATIVO PRIVADO SUBVENCIONADO SANTA RITA DE CASSIA	1	
12108	COLEGIO TÉCNICO PRIVADO DORA GIMÉNEZ	1	
12869	COLEGIO NACIONAL DR. VENANCIO PINO	1	
13914	CENTRO EDUCATIVO DEPARTAMENTAL MUNICIPAL ÑEMBY	1	
15671	CENTRO DE RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN PERMANENTE N°11	1	
15841	COLEGIO NACIONAL ABRAHAM LYNCOLN	1	
16345	CENTRO EDUCATIVO DE ALTO DESEMPEÑO DE LUQUE	1	
16367	CENTRO EDUCATIVO DEPARTAMENTAL MIGUELA RODRÍGUEZ	1	
16738	COLEGIO NACIONAL AMANECER	1	
16753	COLEGIO NACIONAL GRAL. ANDRÉS RODRÍGUEZ	1	
17055	CENTRO DE RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN PERMANENTE N°13	1	
	<b>TOTAL</b>	<b>78</b>	

REPORTE DE INSTRUMENTOS PROCESADOS

INSTRUMENTO PARA DOCENTE / INSTRUCTOR

COD/INST	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	CANDT DE CUEST
67	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. PRESIDENTE FRANCO	1
126	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. JUAN RAMÓN DAHLQUIST	4
330	COLEGIO TÉCNICO EN CIENCIAS GEOGRÁFICAS CNEL. DEM (SR) GA	5
353	COLEGIO SANTA TERESA DE JESÚS	3
360	COLEGIO DE SAN JOSÉ	2
429	ESCUELA NACIONAL DE COMERCIO N° 1 ALFONSO B. CAMPOS	5
467	CENTRO DE RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN PERMANENTE N°19	5
532	COLEGIO TÉCNICO Y CENTRO DE ENTRENAMIENTO VOCACIONAL PDTE. C	14
599	ECO COLEGIO PARAGUAY	3
657	COLEGIO TÉCNICO NACIONAL	14
668	CENTRO EDUCATIVO LOS LAURELES	2
689	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. YSATY	4
690	COLEGIO POLITÉCNICO PRIVADO SUBVENCIONADO JOHANNES GUTENBERG	6
2283	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. DR. RAÚL PEÑA	2
2294	COLEGIO NACIONAL DR. RAÚL PEÑA	1
2357	ESCUELA NACIONAL DE COMERCIO CARLOS ANTONIO LÓPEZ	1
2447	COLEGIO NACIONAL SANTA ROSA DE LIMA	1
2455	EMBOSCADA DE LOS PARDOS LIBRES	3
2463	COLEGIO TÉCNICO NACIONAL PROF. ANDRÉS AGUIRRE	1
2542	COLEGIO NACIONAL LOMA GRANDE	1
2574	COLEGIO NACIONAL PIRIBEBUY	2
2636	COLEGIO NACIONAL SANTA ELENA	3
6013	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. MCAL. JOSÉ FÉLIX ESTIGARRIBIA	3
6104	COLEGIO NACIONAL AGUSTINA MIRANDA GONZÁLEZ	2
6381	CENTRO DE RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN PERMANENTE N°18	1
6453	COLEGIO INMACULADA CONCEPCIÓN	2
6457	CENTRO REGIONAL DE EDUCACIÓN DR. JOSÉ GASPAR RODRÍGUEZ DE FRANCIA	5

<b>REPORTE DE INSTRUMENTOS PROCESADOS</b> <b>INSTRUMENTO PARA DOCENTE / INSTRUCTOR</b>		
<b>COD/INST</b>	<b>NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN</b>	<b>CANDT DE CUEST</b>
6461	COLEGIO DE E.M.D. GIMNASIO DEL SABER	5
6493	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. PROF. ATANASIO RIERA-ÁREA 1	4
6656	COLEGIO PRIVADO MUNICIPAL DE ENSEÑANZA MEDIA	4
6734	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. DR. RAÚL PEÑA	5
6834	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. TACURU PUCU	4
6850	COLEGIO NACIONAL DON AUGUSTO ROA BASTOS	5
6886	COLEGIO NACIONAL VIRGEN DE CAACUPÉ	2
7042	COLEGIO NACIONAL KAA'JOVAI	5
7160	COLEGIO SALESIANO PRIVADO SUBVENCIONADO MARÍA AUXILIADORA	2
7237	ESCUELA AGRÍCOLA DE MINGA GUAZÚ	4
7660	COLEGIO POLITÉCNICO COOPERATIVA MULTIACTIVA CAPIATÁ LTDA.	3
7670	COLEGIO NACIONAL CAPITÁN BALDOMERO RIQUELME	5
7709	CENTRO DE CAPACITACIÓN TÉCNICA	4
7713	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. DR. FERNANDO DE LA MORA	1
7719	COLEGIO PRIVADO PARROQUIAL MEDALLA MILAGROSA	3
7892	CENTRO EDUCATIVO MUNICIPAL DEPARTAMENTAL JUAN E. O'LEARY	2
8059	COLEGIO NACIONAL SAN JOSÉ	1
8126	COLEGIO NACIONAL SAN ISIDRO	2
8159	COLEGIO PRIVADO LA AURORA	5
8171	CENTRO DE CAPACITACIÓN TÉCNICA DE LUQUE	4
8175	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. GRAL. JOSÉ ELIZARDO AQUINO	4
8211	INSTITUTO PARAGUAYO DE TELECOMUNICACIONES	3
8304	COLEGIO NACIONAL DR. JUAN MANUEL FRUTOS	2
8343	COLEGIO PRIVADO SUBVENCIONADO LA ESPERANZA	5
8374	COLEGIO NACIONAL PABLO PATRICIO BOGARÍN	1
8421	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. MIGUEL ÁNGEL RODRÍGUEZ	2
8453	COLEGIO NACIONAL DE E.M.D. ARQ. TOMÁS ROMERO PEREIRA	3

**REPORTE DE INSTRUMENTOS PROCESADOS**

**INSTRUMENTO PARA DOCENTE / INSTRUCTOR**

<b>COD/INST</b>	<b>NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN</b>	<b>CANDT DE CUEST</b>
8491	COLEGIO NACIONAL SAN LORENZO	4
8592	COLEGIO NACIONAL BARCEQUILLO	4
8600	COLEGIO NACIONAL ESPAÑA	4
8737	COLEGIO NACIONAL VIRGEN DEL ROSARIO	1
9983	COLEGIO NACIONAL DEFENSORES DEL CHACO	3
10189	COLEGIO PRIVADO BAUTISTA	2
10266	INSTITUTO DE FORMACIÓN PROFESIONAL KOLPING	2
10966	COLEGIO NACIONAL DON JORGE GAYOSO	1
11326	CENTRO EDUCATIVO PRIVADO ESPÍRITU SANTO	4
11663	COLEGIO PRIVADO SUBVENCIONADO CATÓLICO POLITÉCNICO PA'1	2
11833	COLEGIO TÉCNICO DEPARTAMENTAL DR. EUSEBIO AYALA	2
11841	CENTRO EDUCATIVO PRIVADO SUBVENCIONADO SANTA RITA DE CASSIA	2
12108	COLEGIO TÉCNICO PRIVADO DORA GIMÉNEZ	1
12869	COLEGIO NACIONAL DR. VENANCIO PINO	2
13926	CENTRO EDUCATIVO DEPARTAMENTAL MUNICIPAL DON AUGUSTO ROA BASTOS	4
15671	CENTRO DE RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN PERMANENTE N°11	2
15841	COLEGIO NACIONAL ABRAHAM LYNCOLN	5
16345	CENTRO EDUCATIVO DE ALTO DESEMPEÑO DE LUQUE	4
16367	CENTRO EDUCATIVO DEPARTAMENTAL MIGUELA RODRÍGUEZ	4
16738	COLEGIO NACIONAL AMANECEER	2
16753	COLEGIO NACIONAL GRAL. ANDRÉS RODRÍGUEZ	2
17055	CENTRO DE RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN PERMANENTE N°13	4
	<b>TOTAL</b>	<b>247</b>

REPORTE DE INSTRUMENTOS PROCESADOS			
INSTRUMENTO PARA EMPLEADOR			
CODIGO	EMPRESA	TIPO	CANDT DE CUEST
1	RETAIL S.A (CARLOS YANHIO, gerente)	CÁMARA NACIONAL DE COMERCIO Y SERVICIOS DE PARAGUAY (CNCSP)	1
2	TECNOELECTRIC S.A (GUIDO BOETTNER, propietario)	UNIÓN INDUSTRIAL PARAGUAYA	1
3	TECNOELECTRIC S.A (RODRIGO FUYANA, gerente)	CÁMARA DE EMPRESAS CONTRATISTAS DE OBRAS ELÉCTRICAS	1
4	EDSON GAMARRA , director	Cámara Junior del Paraguay (Ici)	1
5	JM GROUP SRL (JAZMIN MENDOZA, propietaria)	EMPRESAS RRHH	1
6	TOYOTOSHI (RIYOSUKE SHIMA, gerente)	Cámara de Distribuidores de Automotores y Maquinarias (CADAM)	1
7	EVER CARDOZO, gerente	Asociación de Instituciones Educativas Católicas (ASIEC)	1
8	MIGUEL RIQUELME, gerente	CÁMARA NACIONAL DE COMERCIO Y SERVICIOS DE PARAGUAY (CNCSP)	1
9	MENTY (EX MCS GRUPO CONSULTOR) SILVIA FRETES, propietaria	Empresas RRHH	1
10	POTENCIAL HUMANO S.A (MARGARITA ORUÉ, gerente)	Empresas RRHH	1
11	RIFLER Y ASOCIADOS (EDGAR RIFFLER, propietario)	CÁMARA NACIONAL DE COMERCIO Y SERVICIOS DE PARAGUAY (CNCSP)	1
12	BOOKS SRL, gerente	CÁMARA NACIONAL DE COMERCIO Y SERVICIOS DE PARAGUAY (CNCSP)	1
13	TIGO (LUISA MOLINAS, directora)	Cámara de Anunciantes del Paraguay (CAP)	1
14	OJO DE PEZ (MANUEL PEÑA, presidente)	Asociación Paraguaya de Agencias de Publicidad (APAP)	1
15	MANPOWER	EMPRESAS RRHH	1
16	INMOBILIARIA DEL ESTE S.A (GUILLERMO BRUGADA, gerente)	Cámara Paraguaya de Empresas Inmobiliarias (CAPEI)	1
17	ABC, gerente	Centro de Regulación, Normas y Estudios de la Comunicación (CERNECO)	1
18	SHOPPING MARISCAL PENTA S.A (CRISTA YUDIS, gerente)	Cámara de Anunciantes del Paraguay (CAP)	1
19	AZETA MANDATOS (MIRTA GILL, gerente)	CÁMARA NACIONAL DE COMERCIO Y SERVICIOS DE PARAGUAY (CNCSP)	1
20	NUCLEO S.A (JUAN CARLOS PEPE, gerente)	Cámara de Anunciantes del Paraguay (CAP)	1
21	ITAU (GLORIA ROJAS, gerente)	Asociación de Bancos del Paraguay (ASOBAN)	1
22	JUAN LUIS FERREIRA, presidente	Asociación de Empresarios Cristianos (ADEC)	1
23	LAS TAKUARAS (GISELLE SAMUDIO, gerente)	Asociación de Empresarios Cristianos (ADEC)	1
24	CINTHIA FACCIUTO, presidente	Cámara Paraguaya de Fintech	1
25	RICARDO ARRIOLA, director	FEDERACIÓN DE INDUSTRIAS CREATIVAS (FIC)	1
26	NETSYSTEM S.A (Hugo Cataldo, propietario)	Cámara de Anunciantes del Paraguay (CAP)	1
27	FRANCISCO GUITIERREZ CONSULTORES (Francisco Guitierrez, propietario)	Cámara de Anunciantes del Paraguay (CAP)	1
28	CONSULTORA TIP S.A (Ruben Ramirez Lezczano, director)	Cámara de Anunciantes del Paraguay (CAP)	1
<b>TOTAL</b>			<b>28</b>



# DICCIONARIO DE DATOS

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA ESTUDIANTES / PARTICIPANTES			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
Para todas las variables	Respuesta múltiple	99	
CURSO/MOD	1° Curso de la EMT	0	Cuando pinta más de una categoría se combinan los códigos
	2° Curso de la EMT	1	
	3° Curso de la EMT	2	
	Formación Profesional Inicial	3	
	Formación Profesional	4	
ESPECIALIDAD	Administración de Negocios	1	
	Agromecánica	2	
	Agropecuaria	3	
	Asistencia deportiva	4	
	Ciencias ambientales	6	
	Ciencias geográficas	9	
	Confección Industrial	13	
	Construcciones civiles	14	
	Contabilidad	15	
	Diseño gráfico	16	
	Elaboración y Conservación de Alimentos	17	
	Electricidad	18	
	Electromecánica	19	
	Electrónica	20	
	Electrotecnia	21	
	Hotelería y Turismo	22	
	Informática	23	
	Mecánica Automotriz	25	

DICCIONARIO DE DATOS				
INSTRUMENTO PARA ESTUDIANTES / PARTICIPANTES				
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN	
	Mecánica General	26		
	Mecatrónica	27		
	Mercadotécnica	28		
	Metal mecánica	29		
	Producción artesanal	30		
	Química industrial	31		
	Salud	32		
	Cosmetología	33		
	TURNO	Mañana	1	Cuando pintan más de una categoría se combinan los códigos
		Tarde	2	
Noche		3		
COD/INS	Código de institución			
SEXO	Mujer	1		
	Hombre	2		
EDAD	Edad			
SECCIÓN	Mañana	1	Cuando pintan más de una categoría se combinan los códigos	
	Tarde	2		
	Noche	3		

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA ESTUDIANTES / PARTICIPANTES			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
P1	<b>01. ¿Trabajas actualmente?:</b>		
	1.1. No	1	
	1.2. Sí, trabajo en casa y me pagan	2	
	1.3. Sí, trabajo en casa y no me pagan	3	
	1.4. Sí, trabajo fuera de casa y me pagan	4	Pinta solo una opción.
	1.5. Sí, trabajo fuera de casa, pero no me pagan	5	
P2	<b>02. Estudios que cursas actualmente</b>		
	2.1. Educación Básica	1	
	2.2. Educación Media → Si pintas esta opción seguir a la pregunta 5	2	
	2.3. Educación Técnica Superior	3	
	2.4. Formación Profesional	4	Pinta solo una opción.
	2.5. Otros Estudios	5	
P3	<b>03. Grado o curso que terminaste:</b>		
	3.1. Alfabetización	1	
	3.2. 1º	2	
	3.3. 2º	3	
	3.4. 3º	4	
	3.5. 4º	5	
	3.6. 5º	6	
	3.7. 6º	7	
	3.8. 7º	8	
	3.9. 8º	9	
	3.10. 9º	10	
	3.11. 1º al 3º curso (currículo vigente del bachillerato de la Educación Media)	11	
3.12. 4º al 6º curso (currículo anterior a la reforma educativa)	12	Pinta solo una opción.	

DICCIONARIO DE DATOS

INSTRUMENTO PARA ESTUDIANTES / PARTICIPANTES

VARIABLE			PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN	
P4	04.	La mayor parte de mis estudios los realicé en una institución de gestión:				
	4.1.	Oficial		1		
	4.2.	Privada		2		
	4.3.	Privada subvencionada		3	Pinta solo una opción.	
	4.4.	No sé		4		
P5	05.	¿Has repetido algún grado o curso?				
	5.1.	Sí		1		
	5.2.	No		2	Pinta solo una opción.	
P6	06.	El nivel educativo más alto que completó tu papá es:				
	6.1.	No estudió		1		
	6.2.	Educación Escolar Básica (1º al 9º grado)		2		
	6.3.	Educación Media (1º al 3º curso)		3		
	6.4.	Formación Profesional (mecánica, electricidad, peluquería, modista, panadero)		4		
	6.5.	Educación Superior no Universitaria (militar, policial, docente)		5	Pinta solo una opción.	
	6.6.	Educación Universitaria		6		
	6.7.	Maestría/Doctorado		7		
	6.8.	No sé		8		
P7	07.	El nivel educativo más alto que completó tu mamá es:				
	7.1.	No estudió		1		
	7.2.	Educación Escolar Básica (1º al 9º grado)		2		
	7.3.	Educación Media (1º al 3º curso)		3		
	7.4.	Formación Profesional (mecánica, electricidad, peluquería, modista, panadero)		4		
	7.5.	Educación Superior no Universitaria (militar, policial, docente)		5	Pinta solo una opción.	
	7.6.	Educación Universitaria		6		
	7.7.	Maestría/Doctorado		7		
	7.8.	No sé		8		

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA ESTUDIANTES / PARTICIPANTES			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
P8	<b>08. Mensualmente tus padres tienen un ingreso (juntos ganan):</b>		
	8.1. Menos del salario mínimo	1	Pinta solo una opción.
	8.2. Igual al salario mínimo	2	
	8.3. Más del salario mínimo	3	
	8.4. No sé	4	
P9	<b>09. ¿Cuánto tiempo tardas en llegar de tu casa a la institución dónde estudias?</b>		
	9.1. Menos de 15 minutos	1	Pinta solo una opción.
	9.2. Entre 15 a 30 minutos	2	
	9.3. Entre 30 minutos a 1 hora	3	
	9.4. Más de 1 hora	4	
P10	<b>10. Generalmente, ¿cómo llegas a la institución?</b>		
	10.1. Caminando	1	Pinta solo la opción más frecuente
	10.2. En moto o motocarro	2	
	10.3. En auto o camioneta	3	
	10.4. En transporte escolar	4	
	10.5. En transporte público	5	
	10.6. Bicicleta	6	
10.7. Caballo o carreta	7		
P11	<b>11. Consideras que el costo del transporte que utilizas para llegar a tu lugar de estudio es:</b>		
	11.1. Barato	1	Pinta solo una opción.
	11.2. Regular	2	
	11.3. Caro	3	
11.4. No sé	4		

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA ESTUDIANTES / PARTICIPANTES			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
P12	12.1. Sí	1	Pinta solo una opción.
	12.2. No → si pintas esta opción seguir a la pregunta 14	2	
<b>13. ¿Por qué crees que no estudia?</b>			
P13.1	13.1. El estudio es muy caro y no tiene recursos económicos	1: Sí 2 No	Marca solo una en cada fila
P13.2	13.2. Trabaja y no tiene tiempo		
P13.3	13.3. Tiene hijos u otra persona a quien cuidar		
P13.4	13.4. No quiere estudiar		
P13.5	13.5. Ya concluyó sus estudios (primaria, media, superior)		
P13.6	13.6. No sé		
<b>14. ¿Cuál fue el motivo que más influyó en tu decisión para ingresar a esta oferta de educación técnica/formación profesional?</b>			
P14	14.1. Por consejo de mis compañeros/amigos	1	Pinta según sea el caso.
	14.2. Por sugerencia de mis padres y/o familiares	2	
	14.3. Era la única opción disponible en la comunidad	3	
	14.4. Porque me permite acceder a un trabajo en forma rápida	4	
	14.5. Porque me ayudará a ingresar a una carrera superior	5	
	14.6. Porque me permitirá lograr mejores salarios	6	
	14.7. Porque me permitirá lograr un ascenso laboral	7	
	14.8. Profundizar los conocimientos	8	
	14.9. Mi interés en la especialidad	9	
<b>15. ¿Qué te gustaría hacer al concluir esta formación técnica?</b>			
P15	15.1. Continuar estudiando	1	Pinta solo una opción.
	15.2. Solo trabajar	2	
	15.3. Estudiar y trabajar	3	
	15.4. No lo he pensado todavía	4	
	15.5. No voy a seguir estudiando	5	

DICCIONARIO DE DATOS	
INSTRUMENTO PARA ESTUDIANTES / PARTICIPANTES	
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA
	CÓDIGO
	OBSERVACIÓN
<b>16. ¿Cómo financiarías tus estudios una vez que egreses de este nivel?</b>	
P16.1	16.1. Con recursos de mis padres
P16.2	16.2. Becas
P16.3	16.3. Préstamos
P16.4	16.4. Ayuda de algún familiar, que no sean mis padres
P16.5	16.5. Trabajo
P16.6	16.6. Aún no pensé
<b>17. ¿Qué esperabas aprender cuando iniciaste tus estudios actuales?</b>	
P17.1	17.1. Como utilizar el internet para realizar mis tareas
P17.2	17.2. Usar las herramientas informáticas para estudiar
P17.3	17.3. Tener una dirección de correo electrónico
P17.4	17.4. Conocer y usar las herramientas de trabajo de mi especialidad
P17.5	17.5. Poder desarrollar proyectos de trabajo relacionados a la especialidad que elegí
P17.6	17.6. Conocer y comunicarme con el vocabulario propio de la especialidad que estoy cursando
P17.7	17.7. Saber hablar en público
P17.8	17.8. Poder tener los conocimientos necesarios para conseguir trabajo de mi especialidad
P17.9	17.9. Aprender a trabajar con otras personas
P17.10	17.10. Conocer y aplicar normas de seguridad e higiene laboral
P17.11	17.11. Conocer y ejercitar los derechos y obligaciones laborales
P17.12	17.12. Nunca pensé en esto
<b>18. ¿Cuál es el servicio sanitario con el que cuenta tu institución? Con recursos de mis padres</b>	
P18	18.1. Baño moderno
	18.2. Letrina
	18.3. Baño portátil
	18.4. No cuenta con servicio sanitario
	1
	2
	3
	4
	1: Marcó
	1: Marcó
	Pinta todas las que aplican a tu caso.
	Pinta hasta 3 opciones.
	Pinta solo una opción.

DICIONARIO DE DATOS

INSTRUMENTO PARA ESTUDIANTES / PARTICIPANTES

VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
P19	19. ¿De dónde proviene el agua que se utiliza en tu institución?		
	19.1. Essap	1	
	19.2. Pozo con bomba (Artésiano)	2	
	19.3. Pozo sin bomba	3	
	19.4. Ycúa o manantial	4	
	19.5. Aguatero	5	Pinta solo una opción.
	19.6. Arroyo o río	6	
	19.7. Aljibe	7	
	19.8. Red privada	8	
	19.9. No sé	9	
¿En qué condiciones se encuentran la infraestructura y el equipamiento de la institución a la que asistís?			
	No cuenta		
20 No cuenta1	Sala de Clases		
20 No cuenta2	Talleres		
20 No cuenta3	Laboratorios		
20 No cuenta4	Sala de informática		
20 No cuenta5	Biblioteca		
20 No cuenta6	Comedor		
20 No cuenta7	Sanitario		
20 No cuenta8	Patio		
Dimensión / tamaño del espacio			
20 Dimensión1	Sala de Clases		
20 Dimensión2	Talleres		
20 Dimensión3	Laboratorios		
20 Dimensión4	Sala de informática		
20 Dimensión5	Biblioteca		
20 Dimensión6	Comedor		
20 Dimensión7	Sanitario		
20 Dimensión8	Patio		
		1: No cuenta	Pinta solo una opción en cada fila por categoría.
		1: Muy Buena 2: Buena 3: Regular 4: Mala	Pinta solo una opción en cada fila por categoría.

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA ESTUDIANTES / PARTICIPANTES			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
<b>Iluminación / Ventilación</b>			
20 Ilumin Ventil1	Sala de Clases	1: Muy Buena 2: Buena 3: Regular 4: Mala	Pinta solo una opción en cada fila por categoría.
20 Ilumin Ventil2	Talleres		
20 Ilumin Ventil3	Laboratorios		
20 Ilumin Ventil4	Sala de informática		
20 Ilumin Ventil5	Biblioteca		
20 Ilumin Ventil6	Comedor		
<b>Mobiliario</b>			
20 Mobiliario1	Sala de Clases	1: Muy Buena 2: Buena 3: Regular 4: Mala	Pinta solo una opción en cada fila por categoría.
20 Mobiliario2	Talleres		
20 Mobiliario3	Laboratorios		
20 Mobiliario4	Sala de informática		
20 Mobiliario5	Biblioteca		
20 Mobiliario6	Comedor		
<b>Insumos</b>			
20 Insumos1	Sala de Clases	1: Muy Buena 2: Buena 3: Regular 4: Mala	Pinta solo una opción en cada fila por categoría.
20 Insumos2	Talleres		
20 Insumos3	Laboratorios		
20 Insumos4	Sala de informática		
20 Insumos5	Biblioteca		
<b>Equipos y recursos Pedagógicos</b>			
20 Equipos1	Sala de Clases	1: Muy Buena 2: Buena 3: Regular 4: Mala	Pinta solo una opción en cada fila por categoría.
20 Equipos2	Talleres		
20 Equipos3	Laboratorios		
20 Equipos4	Sala de informática		
20 Equipos5	Biblioteca		

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA ESTUDIANTES / PARTICIPANTES			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
	<b>21. Para realizar las actividades de la especialidad que estudias, ¿con qué frecuencia tienes acceso a?</b>		
P21.1	21.1. Computadoras conectadas a internet	1: Muy Buena 2: Buena 3: Regular 4: Mala	Pinta solo una opción en cada fila.
P21.2	21.2. Computadoras sin acceso a internet		
P21.3	21.3. Proyector		
P21.4	21.4. TV y reproductor de DVD		
P21.5	21.5. Equipos de laboratorio		
P21.6	21.6. Talleres de prácticas		
	<b>22. Los equipos, herramientas, materiales y otros recursos necesarios para las prácticas de la especialidad te parece que</b>		
P22	22.1. son:	1	Pinta solo una opción.
	22.2. Suficientes	2	
	22.3. Limitados	3	
	22.4. Insuficientes	4	
	No sé		
	<b>23. Los equipos, herramientas, materiales y otros recursos utilizados durante las prácticas de la especialidad, son utilizados de qué manera:</b>		
P23	23.1. Adecuada	1	Pinta solo una opción.
	23.2. Inadecuada	2	
	23.3. No sé	3	
	<b>24. En la institución a la que asistís, ¿con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones?</b>		
P24.1	24.1. Buena relación entre los profesores	1: Casi siempre 2: A menudo 3: A veces 4: Nunca	Pinta solo una opción en cada fila.
P24.2	24.2. Buena relación entre los profesores y los estudiantes		
P24.3	24.3. Buena relación entre los estudiantes		
P24.4	24.4. Buena relación entre los profesores y el equipo directivo		
P24.5	24.5. A los profesores de esta institución les es difícil dar clases por el desorden e indisciplina		
P24.6	24.6. Los estudiantes rompen o dañan la institución educativa (rompen sillas, vidrios, ventiladores, computadores, etc.)		
P24.7	24.7. El orden y la disciplina se respetan		
P24.8	24.8. Buena relación entre el director o directora y los estudiantes		
P24.9	24.9. El director o directora es abierto a los estudiantes		
P24.10	24.10. Todos nos sentimos a gusto		

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA ESTUDIANTES / PARTICIPANTES			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
	<b>25. ¿Con qué frecuencia se organizan y participan de actividades para mejorar la institución los siguientes actores?</b>		
P25.1	25.1. Padres	1: Muy frecuentemente 2: Frecuentemente 3: Sólo cuando hay problemas 4: Nunca	Pinta solo una opción en cada fila
P25.2	25.2. Estudiantes		
P25.3	25.3. Docentes		
P25.4	25.4. Directores		
P25.5	25.5. Empresarios		
P25.6	25.6. Intendente		
P25.7	25.7. Gobernador		
P25.8	25.8. Concejales municipales		
	<b>26. ¿Con qué frecuencia ocurre esto en tu curso?</b>		
P26.1	26.1. Llego tarde a la clase	1: Casi siempre 2: A veces 3: Nunca	Pinta solo una opción en cada fila
P26.2	26.2. Falto a la clase		
P26.3	26.3. El profesor falta a clases		
P26.4	26.4. El profesor llega tarde		
P26.5	26.5. No hay docentes para todas las materias		
P26.6	26.6. El profesor se retira temprano		
P26.7	26.7. El profesor usa el celular durante la clase		
P26.8	26.8. El profesor no desarrolla la clase		
	<b>27. ¿Qué opinas sobre la gestión y el trabajo que realizan el director, los docentes, los padres y represent. estudiantiles para mejorar cada día la institución?</b>		
P27	27.1. Muy buena	1	Pinta solo una opción
	27.2. Buena	2	
	27.3. No estoy de acuerdo con lo que se hace	3	
	27.4. No sé	4	

**DICIONARIO DE DATOS**  
**INSTRUMENTO PARA ESTUDIANTES / PARTICIPANTES**

VARIABLE		PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
P28	28.	¿Cómo calificas el desempeño de los docentes de este año?		
	28.1.	Regular	1	
	28.2.	Insuficiente	2	
	28.3.	Buena	3	
	28.4.	Muy Buena	4	
	28.5.	Excelente	5	Pinta solo una opción
<b>29. En tu especialidad conociste a muchos docentes, ¿qué tan de acuerdo estas con las siguientes afirmaciones cuándo piensas en la mayoría de ellos?</b>				
P29.1	29.1.	Saben enseñar		
P29.2	29.2.	Les gusta enseñar		
P29.3	29.3.	Saben la materia		
P29.4	29.4.	Se preocupan por cada uno de los estudiantes		
P29.5	29.5.	Saben los nombres de los estudiantes		
P25.6	29.6	Saludan al llegar		
P25.7	29.7.	Se hacen respetar		
P25.8	29.8.	Quisiera ser como uno de ellos		
P25.9	29.9.	Con ellos aprendí el valor de la educación		
P25.10	29.10.	Las evaluaciones que nos aplican son justas		
P25.11	29.11.	Nos informan sobre nuestros resultados en las evaluaciones		
P25.12	29.12.	Utilizamos los resultados de la evaluación para aprender a mejorar		
<b>30. ¿Qué tan satisfecho estás con la especialidad que estudias?</b>				
P30	30.1.	Satisface mis expectativas	1	
	30.2.	Me satisface en parte	2	
	30.3.	Es mejor de lo que esperaba	3	
	30.4.	No me satisface	4	Pinta solo una opción

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA ESTUDIANTES / PARTICIPANTES			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
<b>31. ¿En qué medida colaboró la institución en tu aprendizaje en las siguientes situaciones?</b>			
P31.1	31.1. Participar en organizaciones estudiantiles o clubes	1: Muy Buena 2: Buena 3: Regular 4: Mala	Pinta solo una opción en cada fila
P31.2	31.2. Participar en alguna actividad para el mejoramiento de la comunidad		
P31.3	31.3. Investigación		
P31.4	31.4. Redacción de textos: informe, monografía, notas, currículum, carta de presentación		
P31.5	31.5. Razonamiento lógico, resolución de problemas y de conflictos		
P31.6	31.6. Hablar en público		
P31.7	31.7. Trabajar en equipo		
P31.8	31.8. Conocer y respetar las normas de tránsito		
P31.9	31.9. Utilizar el lenguaje de programación, planillas electrónicas y procesador de texto		
P31.10	31.10. Hacer uso de bibliotecas digitales		
P31.11	31.11. Hacer uso del correo electrónico		
P31.12	31.12. Cómo desenvolverse en una entrevista de trabajo		
P31.13	31.13. Elaborar un presupuesto básico y saber calcular costos		
<b>32. ¿En qué medida colaboró la institución en tu aprendizaje en las siguientes situaciones?</b>			
P32.1	32.1. Participar en organizaciones estudiantiles o clubes	1: Insuficiente 2: Bueno 3: Muy bueno 4: Excelente	Pinta solo una opción en cada fila
P32.2	32.2. Participar en alguna actividad para el mejoramiento de la comunidad		
P32.3	32.3. Investigación		
P32.4	32.4. Redacción de textos: informe, monografía, notas, currículum, carta de presentación		
P32.5	32.5. Razonamiento lógico, resolución de problemas y de conflictos		
P32.6	32.6. Hablar en público		
P32.7	32.7. Trabajar en equipo		
P32.8	32.8. Conocer y respetar las normas de tránsito		
P32.9	32.9. Utilizar el lenguaje de programación, planillas electrónicas y procesador de texto		
P32.10	32.10. Hacer uso de bibliotecas digitales		
P32.11	32.11. Hacer uso del correo electrónico		
P32.12	32.12. Cómo desenvolverse en una entrevista de trabajo		
P32.13	32.13. Elaborar un presupuesto básico y saber calcular costos		

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA ESTUDIANTES / PARTICIPANTES			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
P32.14	32.14 Mi institución es exigente y se practica la disciplina		
<b>33. ¿Cuáles fueron las razones que hicieron que estudiarás en esta institución</b>			
P33.1.	33.1. Ya estaba en la institución		1: Sí 2: No  Pinta todas las que se aplican a tu caso
P33.2.	33.2. Tengo familiares en la institución		
P33.3.	33.3. El prestigio que tiene la institución		
P33.4.	33.4. Calidad del cuerpo docente		
P33.5.	33.5. Más facilidad de acceso para continuar estudios superiores		
P33.6.	33.6. Desconocimiento de mejor opción		
P33.7.	33.7. Mayores posibilidades de acceder a empleos		
P33.8.	33.8. Tipo de habilitación para el empleo que ofrece la institución		
P33.9.	33.9. Por recomendación de los egresados		
P33.10.	33.10. Porque está cerca de mi casa y es de fácil acceso		
P33.11.	33.11. La institución ofrece alimentación escolar		
P33.12.	33.12. En la institución se recibe el boleto estudiantil		
P33.13.	33.13. Otros motivos		
<b>34. ¿Recomendarías a otros jóvenes estudiar en tu institución?</b>			
P34.1.	34.1. Sí, porque los profesores son puntuales y cumplidores		1: Sí 2: No  Pinta todas las que se aplican a tu caso
P34.2.	34.2. Sí, porque las evaluaciones de los profesores son justas		
P34.3.	34.3. Sí, porque admiro al director por su liderazgo		
P34.4.	34.4. Sí, porque mi institución participa de las actividades de la comunidad		
P34.5.	34.5. Sí, porque la comunidad puede realizar actividades en la institución		
P34.6.	34.6. Sí, porque la institución ofrece una especialidad que no se imparte en otras instituciones de la zona		
P34.7.	34.7. No		

DICIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA ESTUDIANTES / PARTICIPANTES			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
P35	35. Luego de terminar tus estudios, ¿la institución en la que estudias te ofrece la oportunidad de continuar estudiando? (SOLO PARA PARTICIPANTES DE PROGRAMAS DE EDUCACIÓN PARA PERSONAS JÓVENES Y ADULTAS)	1	
	35.1. Sí	2	
	35.2. No	3	Pinta solo una opción.
	35.3. No sé	4	
P36	36. ¿Cómo calificas tu desempeño como estudiante en este año?	1	
	36.1. Insuficiente	2	
	36.2. Bueno	3	Pinta solo una opción.
	36.3. Muy Bueno	4	
	36.4. Excelente		
P37.1	37. Por favor utiliza el espacio en la HOJA DE RESPUESTAS para exponer tus preocupaciones y/o propuestas sobre algún tema que consideres relevante	Abierta	
		Abierta	
P37.2	Preocupaciones / inquietudes / reclamos / problemas		
	Propuestas / sugerencias / innovaciones / cambios		

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA DOCENTE / INSTRUCTOR			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
<b>Para todas las variables</b>	Respuesta múltiple	99	
2do CURSO	2° Curso de la EMT	1	
3er CURSO	3° Curso de la EMT	1	
FORM PROF INI	Formación Profesional Inicial	1	
FORM PROF	Formación Profesional	1	
MAÑANA	Turno Mañana	1	
TARDE	Turno Tarde	1	
NOCHE	Turno Noche	1	
ZONA	Urbana	1	
	Rural	1	
COD/INS	Código de institución	1	
SEXO	Mujer	1	
	Hombre	1	
EDAD	Edad	1	

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA DOCENTE / INSTRUCTOR			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
p1	01. ¿Cuál es la institución en la que te formaste como docente / instructor?	Abierta	
p2	02. ¿Cuál es la institución en la que te formaste para esta especialidad?	Abierta	
p3	03. ¿Cuál es la institución en la que te formaste para esta especialidad?	03.1. Primaria/Educación Escolar Básica	1
		03.2. Bachillerato/Educación Media	2
		03.3. Educación Superior no Universitaria (Formación Docente o Profesionalización)	3
		03.4. Educación Universitaria	4
		03.5. Especializaciones y/o Maestría	5
		03.6. Doctorado	6
		Pinta solo una opción.	
p4	04. ¿Cuál es el título habilitante con el cual impartirás la especialidad?	Abierta	
p5	05. ¿Hace cuántos años que trabajas como docente de aula en esta institución?	05.1. Menos de 2 años	1
		05.2. Entre 3 a 5 años	2
		05.3. Entre 6 y 10 años	3
		05.4. Más de 10 años	4
		Pinta solo una opción.	
p6	06. ¿Cuál es tu vínculo laboral en esta institución?	06.1. Contratado	1
		06.2. Nombrado	2
		06.3. Ad honorem / voluntario	3
		Pinta solo una opción.	

DICIONARIO DE DATOS

INSTRUMENTO PARA DOCENTE / INSTRUCTOR

VARIABLE		PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
p7	07.	¿Cuál es la institución en la que te formaste como docente / instructor?		
	7.1.	Sí	1	Pinta solo una opción.
	7.2.	No	2	
p8	08.	¿Cuál es el mecanismo por el cual accediste al cargo para impartir la asignatura que enseñas en esta institución?		
	8.1.	Por concurso público de oposición	1	Pinta solo una opción.
	8.2.	Por nombramiento interino	2	
	8.3.	Por elección de la comunidad educativa	3	
	8.4.	Por decisión de los propietarios de la institución	4	
	8.5.	Soy Docente ad honorem	5	
p9.1	09.	¿Qué función desempeñas actualmente en esta institución?		
	9.1.	Docente de jornada completa	1: Sí 2: No	Marca sólo una en cada fila
	9.2.	Docente por hora cátedra		
	9.3.	Instructor		
	9.4.	Instructor de Laboratorio		
	9.5.	Instructor de taller		
	9.6.	Tutor práctica		
	9.7.	Director de turno		
	9.8.	Otros		
	p9.8.1	Especificar		
p10	10.	¿Cuánto tiempo te lleva llegar a esta institución?		
	10.1.	Menos de 15 minutos	1	Pinta solo una opción.
	10.2.	Entre 15 a 30 minutos	2	
	10.3.	Entre 30 minutos a 1 hora	3	
	Más de 1 hora	4		

DICIONARIO DE DATOS		INSTRUMENTO PARA DOCENTE / INSTRUCTOR	
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
<b>11. Generalmente, cómo llegas hasta la institución?</b>			
p11.1	11.1. Caminando	1: Sí 2: No	Marca sólo una en cada fila
p11.2	11.2. En moto o motocarro		
p11.3	11.3. En auto o camioneta		
p11.4	11.4. En transporte escolar		
p11.5	11.5. En transporte público		
p11.6	11.6. Bicicleta		
p11.7	11.7. Caballo o carreta		
<b>12. ¿De acuerdo a tu conocimiento, cuáles es el nivel socioeconómico predominante de los estudiantes que acuden a esta institución?</b>			
p12.1	12.1. Pobre extremo	1: Marcó	Marca sólo una en cada fila
p12.2	12.2. Pobre		
p12.3	12.3. Clase media		
p12.4	12.4. Alta		
<b>13. Esta institución se ubica en una zona:</b>			
p13.1	13.1. Inundable	1: Sí 2: No	Pinta las opciones que correspondan
p13.2	13.2. Insalubre		
p13.3	13.3. De difícil acceso		
p13.4	13.4. Marginal		
p13.5	13.5. Ninguna de las anteriores		
<b>14. ¿Qué nivel educacional crees que, en el futuro, completarán la mayoría de los estudiantes del curso que impartís en esta institución?</b>			
p14	14.1. No van a concluir este nivel	1	Pinta solo una opción
	14.2. Concluirán el nivel de E. Media / Educación Media para Personas Jóvenes y Adultas	2	
	14.3. Ingresarán a los estudios superiores y no lo concluirán	3	
	14.4. Egresarán de la Educación Superior (Universitaria/ No Universitaria)	4	
	14.5. Egresarán de cursos de formación profesional	5	
	14.6. No sé	6	

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA DOCENTE / INSTRUCTOR			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
p15	15. ¿Qué crees que harán tus alumnos en el futuro próximo?		
	15.1. Continuar estudiando	1	Pinta solo una opción
	15.2. Solo trabajar	2	
	15.3. Estudiar y trabajar	3	
	15.4. No sé	4	
p16	16. ¿Has continuado tu formación técnica en el área de tu especialidad?		
	16.1. Sí	1	Pinta solo una opción
	16.2. No	2	
p17	17. ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrentas para formarte y, a la vez, enseñar en la especialidad?		
	17.1. Falta de tiempo para asistir	1: Sí 2: No	Pinta todas las que aplican a tu caso
	17.2. Distancia		
	17.3. Costo elevado de cursos y materiales		
	17.4. No se ofertan servicios de formación virtual		
	17.5. Los cursos que se ofrecen son de baja calidad		
	17.6. Los cursos que se ofertan no responden a mis necesidades de formación.		
	17.7. Otros		
p18	18. Los equipos, herramientas, materiales y otros recursos necesarios para las prácticas de la especialidad te parece que son:		
	18.1. Suficientes	1	Pinta solo una opción
	18.2. Insuficientes	2	
18.3. No sé	3		
p19	19. ¿Los equipos, herramientas, materiales y otros recursos utilizados durante las prácticas de la especialidad, son utilizados de qué manera?		
	19.1. Adecuada	1	Pinta solo una opción
	19.2. Inadecuada	2	
19.3. No sé	3		

DICCIONARIO DE DATOS		
INSTRUMENTO PARA DOCENTE / INSTRUCTOR		
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO
	<b>20. ¿Cómo se financian las actividades en esta institución?</b>	
p20.1	20.1. Con fondos de otras entidades públicas o del Estado	1: Sí 2: No  Pinta todas las opciones que corresponda
p20.2	20.2. Con recursos proveídos por los padres	
p20.3	20.3. Apoyo de empresas y otras organizaciones	
p20.4	20.4. Actividades organizadas por la comunidad educativa de esta institución	
p20.5	20.5. Autogestión de Docentes	
p20.6	20.6. Recursos propios de la institución	
p20.7	20.7. No conozco	
	<b>21. ¿Cómo evalúas tu aporte para la formación de estudiantes, desde la disciplina que impartís, para que sepan trabajar de manera colaborativa y en equipo?</b>	
p21	21.1. Suficiente	1
	21.2. Todavía puedo mejorar	2
	21.3. Insuficiente	3
	<b>22. ¿Qué medidas acostumbrabas aplicar en caso que en tu grupo de alumnos se encuentren estudiantes que requieran mayor apoyo pedagógico?</b>	
p22	22.1. Derivar a la Dirección	1
	22.2. Derivar al equipo técnico	2
	22.3. Pedir ayuda a otros colegas	3
	22.4. Sugerir un plan curricular personalizado	4
	22.5. Prestarle atención cada vez que me solicita	5
	22.6. Recurrir al apoyo de otros compañeros del curso	6
	22.7. No se presentan casos	7
	<b>23. En la institución ¿existe un clima colaborativo que facilita la negociación y el desarrollo de soluciones a problemas comunes?</b>	
p23	23.1. Sí	1
	23.2. No	2
	23.3. A veces	3
		Pinta solo una opción

DICCIONARIO DE DATOS		
INSTRUMENTO PARA DOCENTE / INSTRUCTOR		
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO OBSERVACIÓN
	<b>24. ¿Con qué frecuencia se organizan y participan de actividades de apoyo a la institución los siguientes actores?</b>	
p24.1	24.1. Padres y madres	1: Casi siempre 2: A veces 3: Solo cuando hay problemas 4: Nunca
p24.2	24.2. Estudiantes	
p24.3	24.3. Docentes	
p24.4	24.4. Directores	
p24.5	24.5. Empresarios	
p24.6	24.6. Intendente	
p24.7	24.7. Gobernador	
p24.8	24.8. Concejales municipales	
	<b>25 En esta institución, los representantes de la comunidad educativa participan de la elaboración y ejecución del Proyecto Educativo Institucional (PEI). (Directivos, Centro de Estudiantes, Consejo Académico, Asociación de Padres)</b>	
p25	25.1. Sí	1
	25.2. No	2
	25.3. Se está pensando iniciar ese trabajo	3
	25.4. Se está actualizando	4
		Pinta una sola opción en cada fila
	<b>26. A tu criterio, ¿cuál es la pertinencia del Plan de Estudios para la FORMACIÓN INTEGRAL en la especialidad que impartís en esta institución?</b>	
p26	26.1. Muy adecuado	1
	26.2. Requiere algún ajuste	2
	26.3. Inadecuado para el contexto	3
	26.4. No sé	4
		Pinta una sola opción
	<b>27. A tu criterio, ¿consideras que el plan y programa vigente de las especialidades que se implementan en la institución es actual para las exigencias del sector productivo de hoy?</b>	
p27	27.1. Sí, se ajusta	1
	27.2. Desfasado	2
	27.3. No sé	3
		Pinta una sola opción

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA DOCENTE / INSTRUCTOR			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
<b>¿La infraestructura y el equipamiento de la institución, en qué condiciones se encuentran?</b>			
<b>No cuenta</b>			
28 No Cta.1	Sala de Clases	1: No cuenta	Pinta una sola opción en cada fila por categoría
28 No Cta.2	Talleres		
28 No Cta.3	Laboratorios		
28 No Cta.4	Sala de informática		
28 No Cta.5	Biblioteca		
28 No Cta.6	Comedor		
28 No Cta.7	Sanitario		
28 No Cta.8	Patio		
<b>Dimensión / tamaño del espacio</b>			
28.Dim.1	Sala de Clases	1: Muy buena 2: Buena 3: Regular 4: Mala	Pinta una sola opción en cada fila por categoría
28.Dim.2	Talleres		
28.Dim.3	Laboratorios		
28.Dim.4	Sala de informática		
28.Dim.5	Biblioteca		
28.Dim.6	Comedor		
28.Dim.7	Sanitario		
28.Dim.8	Patio		
<b>Iluminación / Ventilación</b>			
28 Ilum.1	Sala de Clases	1: Muy buena 2: Buena 3: Regular 4: Mala	Pinta una sola opción en cada fila por categoría
28 Ilum.2	Talleres		
28 Ilum.3	Laboratorios		
28 Ilum.4	Sala de informática		
28 Ilum.5	Biblioteca		
28 Ilum.6	Comedor		
28 Ilum.7	Sanitario		

DICCIONARIO DE DATOS

INSTRUMENTO PARA DOCENTE / INSTRUCTOR

VARIABLE		PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
<b>Mobiliario</b>				
28 Mob.1	Sala de Clases		1: Muy buena 2: Buena 3: Regular 4: Mala	Pinta una sola opción en cada fila por categoría
28 Mob.2	Talleres			
28 Mob.3	Laboratorios			
28 Mob.4	Sala de informática			
28 Mob.5	Biblioteca			
28 Mob.6	Comedor			
<b>Insumos</b>				
28 Insum.1	Sala de Clases		1: Muy buena 2: Buena 3: Regular 4: Mala	Pinta una sola opción en cada fila por categoría
28 Insum. 2	Talleres			
28 Insum. 3	Laboratorios			
28 Insum. 4	Sala de informática			
28 Insum. 5	Biblioteca			
<b>Equipos y recursos Pedagógicos</b>				
28 Equip.1	Sala de Clases		1: Muy buena 2: Buena 3: Regular 4: Mala	Pinta una sola opción en cada fila por categoría
28 Equip.2	Talleres			
28 Equip.3	Laboratorios			
28 Equip.4	Sala de informática			
28 Equip.5	Biblioteca			
<b>29. Para desarrollar las actividades pedagógicas de la especialidad que se imparte, ¿con qué frecuencia tenés acceso a?</b>				
p29.1	29.1. Computadoras conectadas a internet		1: Regularmente 2: A veces 3: Casi nunca	Pinta una sola opción en cada fila
p29.2	29.2. Computadoras sin acceso a internet			
p29.3	29.3. Proyector			
p29.4	29.4. TV y reproductor de DVD			
p29.5	29.5. Equipos de laboratorio			
p29.6	29.6. Talleres de prácticas o laboratorios			

DICIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA DOCENTE / INSTRUCTOR			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
p30	30. ¿Cuál es el nivel de relación laboral entre la especialidad que impartís en esta institución y los trabajos que se ofertan en la zona?		
	30.1. Alta	1	Pinta solo una opción
	30.2. Media	2	
	30.3. Baja	3	
	30.4. No sé	4	
p31	31. ¿Cuáles han sido las tres mayores dificultades encontradas durante el desarrollo de sus clases?		
	p31.1. Instalaciones insuficientes	1: Marcó	Pinta las TRES principales
	p31.2. Recursos bibliográficos y didácticos limitados		
	p31.3. No se cuenta con acceso a internet para las actividades pedagógicas		
	p31.4. Pocas horas de clase		
	p31.5. No se cuenta con el apoyo del director durante prácticas docentes		
	p31.6. Escasa formación en servicio		
	p31.7. Pocas oportunidades de prácticas apropiadas a la especialidad		
	p31.8. Pasantías en espacios laborales poco acordes a las competencias esperadas		
	p31.9. Desinterés de los estudiantes		
	p31.10. Escaso acceso a internet		
p32	32. A tu criterio ¿en qué casos las pasantías contribuyen con el desarrollo de competencias esperadas de los estudiantes?		
	p32.1. La empresa toma en serio la formación de los estudiantes	1: Marcó	Pinta dos de las mejores prácticas
	p32.2. Los estudiantes reciben acompañamiento para el cumplimiento de sus responsabilidades		
	p32.3. El tutor acompaña, evalúa y retroalimenta al estudiante		
	p32.4. La institución cuenta con tutores		
	p32.5. La institución cuenta con un plan de pasantía		
p32.6. No sé			

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA DOCENTE / INSTRUCTOR			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
<b>33. ¿Cuáles son los mecanismos de seguimiento, supervisión y evaluación de las pasantías con que cuenta la institución?</b>			
p33.1	33.1. Informe de tutoría de la institución	1: Sí 2: No	Pinta una sola opción en cada fila por categoría
p33.2	33.2. Informe de tutoría de la empresa		
p33.3	33.3. Informe de evaluación de pasantías		
p33.4	33.4. Informe de actividades y tareas		
p33.5	33.5. Registro de asistencia		
p33.6	33.6. Otros informes		
<b>34. El currículo establecido en los programas de estudio se logra desarrollar:</b>			
p34	34.1. Completamente	1	Pinta una sola opción
	34.2. Parcialmente	2	
	34.3. Insuficientemente	3	
<b>35. Con que frecuencia ocurren las siguientes situaciones en tu clase:</b>			
p35.1	35.1. Los estudiantes llegan tarde	1: Muy frecuentemente 2: frecuentemente 3: A veces 4: Nunca	Pinta una sola opción en cada fila
p35.2	35.2. Los estudiantes se retiran temprano		
p35.3	35.3. Los estudiantes usan el celular durante la clase		
p35.4	35.4. Los estudiantes se distraen conversando o haciendo otras actividades		
p35.5	35.5. Los estudiantes se ausentan por enfermedad		
p35.6	35.6. Los estudiantes se ausentan por embarazo precoz		
p35.7	35.7. Los estudiantes se ausentan por trabajo		
<b>36. La institución ¿cuenta con objetivos y metas claras para cada año lectivo, construido y conocido por todos (directores, docentes, estudiantes y padres)?</b>			
p36	36.1. Sí	1	Pinta una sola opción
	36.2. No	2	

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA DOCENTE / INSTRUCTOR			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
p37	<b>37.</b> ¿Cuántos días de clases efectivos se completan en el año?		
	37.1. 180 días	1	Pinta solo una opción
	37.2. Menos de 180	2	
	37.3. Más de 180 días	3	
	37.4. No sé	4	
p38	<b>38.</b> ¿Cómo evaluaría la gestión de los docentes, padres y representantes estudiantiles para mejorar la institución?		
	38.1. Muy buena	1	Pinta solo una opción
	38.2. Buena	2	
	38.3. No hay gestiones de estos agentes para la mejora de la institución	3	
	38.4. No sé	4	
p39	<b>39.</b> El equipo directivo de la institución ¿se ocupa de apoyar todo lo referente a la formación de los docentes, facilitar la buena enseñanza y garantizar el derecho a la educación en la comunidad?		
	39.1. Casi siempre	1	Pinta solo una opción
	39.2. A veces	2	
	39.3. Casi nunca	3	
p40	<b>40.</b> ¿Con qué frecuencia los cursos de perfeccionamiento y capacitación destinados a mejorar y actualizar sus competencias son promovidos por esta institución?		
	40.1. Regularmente	1	Pinta solo una opción
	40.2. A veces	2	
	40.3. Cuando los profesores solicitan	3	
	40.4. Cuando la comunidad educativa lo solicita	4	
	40.5. Casi nunca	5	

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA DOCENTE / INSTRUCTOR			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
p41	<b>41.</b> En tu opinión, cómo evaluarías el nivel de aprendizaje de tus estudiantes?		
	41.1. Excelente	1	
	41.2. Muy bueno	2	
	41.3. Bueno	3	Pinta solo una opción
	41.4. Insuficiente	4	
p42.1 p42.2 p42.3 p42.4 p42.5 p42.6 p42.7	<b>42.</b> ¿Cómo te sientes a la hora de preparar a los jóvenes para los grandes retos de la vida, del trabajo y la sociedad?		
	42.1. Muy feliz por educar a la juventud	1: Marcó	
	42.2. Muy preparado		
	42.3. Muy comprometido		
	42.4. Muy desafiado		
	42.5. Con deseos de superación		
	42.6. Debo actualizarme constantemente		
	42.7. Con muchas carencias de la formación docente		
p43	<b>43.</b> En tu práctica docente en esta institución, ¿con qué frecuencia te reúnis con los padres/tutores de tus estudiantes?		
	43.1. Regularmente	1	
	43.2. Cuando la institución los convoca	2	
	43.3. Cuando la institución los convoca	3	Pinta solo una opción
	43.4. Nunca	4	
p44_1 p44_2	<b>44.</b> Por favor utiliza el espacio en la HOJA DE RESPUESTAS para exponer tus consideraciones.		
	Preocupaciones / inquietudes / reclamos / problemas Propuestas / sugerencias / innovaciones / cambios	Abierto Abierto	

**DICIONARIO DE DATOS  
INSTRUMENTO PARA DIRECTOR**

DICCIONARIO DE DATOS INSTRUMENTO PARA DIRECTOR			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
<b>Para todas las variables</b>	Respuesta múltiple	99	
2do CURSO	2° Curso de la EMT	1	
3er CURSO	3° Curso de la EMT	1	
FORM PROF INI	Formación Profesional Inicial	1	
FORM PROF	Formación Profesional	1	
MAÑANA	Turno Mañana	1	
TARDE	Turno Tarde	1	
NOCHE	Turno Noche	1	
ZONA	Urbana	1	
	Rural	2	
COD/INS	Código de institución		
SEXO	Mujer	1	
	Hombre	2	
EDAD	Edad		

**DICIONARIO DE DATOS  
INSTRUMENTO PARA DIRECTOR**

VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
p1	<b>01. ¿Desde qué año es responsable de conducir la dirección de esta institución?</b>		
	01.1. Menos de 2 años	1	Pinta solo una opción
	01.2. Entre 6 y 10 años	2	
	01.3. Casi nunca	3	
	01.4. Más de 10 años	4	
p2	<b>02. ¿Cuál es su dependencia laboral en esta institución?</b> Menos de 2 años		
	02.1. Contratado	1	Pinta solo una opción
	02.2. Nominado con rubro	2	
	02.3. Otro	3	
	02.3.1. Especificar	4	
p3	<b>03. ¿Posee Ud. título de docente/profesor?</b>		
	03.1. Sí	1	Pinta solo una opción
	03.2. No	2	
p4	<b>04. ¿Cuál es la institución en la que se formó como director/docente/ instructor?</b>		
		Abierta	
p5	<b>05. ¿Por qué mecanismos accedió a la Dirección de esta institución?</b>		
	05.1. Concurso Público de Oposición	1	Pinta solo una opción
	05.2. Nominamiento Interino con rubro del cargo	2	
	05.3. Nominamiento Interino con Horas Cátedras	3	
	05.4. Nominamiento Interino con otros rubros	4	
	05.5. Ad honorem	5	

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA DIRECTOR			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
p6	6. ¿Cuáles es el grado académico que le habilitó para ejercer el cargo de Director en esta institución?		
	6.1. Carrera universitaria	1	Cuando pintan más de una categoría se combinan los códigos
	6.2. Especialización en IFD/ISE	2	
	6.3. Especialización en Universidad	3	
	6.4. Post. Grado	4	
p7	7. ¿Además de la función de Director, ejerce horas cátedras?		
	7.1. Sí	1	Pinta solo una opción
7.2. No	2		
p8	8. En caso de responder la opción Sí, ¿cuántas horas semanales trabaja como docente/catedrático en esta institución?		
	8.1. 15 horas o menos	1	Pinta solo una opción
	8.2. Entre 16 y 20 horas	2	
	8.3. Entre 21 y 30 horas	3	
	8.4. Entre 31 y 40 horas	4	
8.5. Más de 40 horas	5		
p9	9. ¿Cuántos años de experiencia tiene como director en esta institución?		
	9.1. Menos de 2 años	1	Pinta solo una opción
	9.2. Entre 3 a 5 años	2	
	9.3. Entre 6 y 10 años	3	
9.4. Más de 10 años	4		
p10	10. Considera que la ubicación de la Institución para los estudiantes y docentes es:		
	10.1. Muy accesible	1	Pinta solo una opción
	10.2. Accesible	2	
10.3. Poco accesible	3		

DICIONARIO DE DATOS

INSTRUMENTO PARA DIRECTOR

VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
p11	11. ¿Cuánto tiempo tarda en llegar a esta Institución?		
	11.1. Menos de 15 minutos	1	Pinta solo una opción
	11.2. Entre 15 a 30 minutos	2	
	11.3. Entre 30 minutos a 1 hora	3	
11.4. Más de 1 hora	4		
	12. Generalmente, ¿cómo llega a la institución?		
p12.1	12.1. Caminando	1: Si 2: No	Pinta hasta DOS opciones
p12.2	12.2. En moto o motocarro		
p12.3	12.3. En auto o camioneta		
p12.4	12.4. En transporte escolar		
p12.5	12.5. En transporte público		
p12.6	12.6. Bicicleta		
p12.7	12.7. Caballo o carreta		
	13. A su criterio, ¿cuáles el nivel socioeconómico de la mayoría de los estudiantes que acuden a esta institución?		
p13.1	13.1. Pobre extremo	1: Marcó	Pinta hasta DOS opciones
p13.2	13.2. Pobre		
p13.3	13.3. Clase media		
p13.4	13.4. Alta		
	Esta institución se ubica en una zona:		
p14.1	14.1. Fundable	1: Si 2: No	Pinta todas las opciones que correspondan
p14.2	14.2. Insalubre		
p14.3	14.3. De difícil acceso		
p14.4	14.4. Marginal		
p14.5	14.5. Ninguna de las anteriores		

DICCIONARIO DE DATOS		
INSTRUMENTO PARA DIRECTOR		
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO
<b>15. A su criterio, ¿qué harán la mayoría de los estudiantes de esta institución en el futuro próximo?:</b>		
p15	15.1. Continuar estudiando	1
	15.2. Solo trabajar	2
	15.3. Estudiar y trabajar	3
	15.4. No sé	4
Pinta una sola opción		
<b>16. Para desarrollar las actividades pedagógicas de la especialidad que se imparte, ¿con qué frecuencia los docentes y estudiantes tienen acceso a:</b>		
p16.1	16.1. Computadoras conectadas a internet	1: Regularmente 2: A veces 3: Casi Nunca
p16.2	16.2. Computadoras sin acceso a internet	
p16.3	16.3. Proyector	
p16.4	16.4. TV y reproductor de DVD	
p16.5	16.5. Equipos de laboratorio	
Pinta una sola opción en cada fila		
<b>17. Durante el ejercicio de sus funciones como Director, ¿ha tenido la oportunidad de seguir estudiando?</b>		
p17	17.1. Sí	1
	17.2. No	2
Pinta una sola opción		
<b>18. ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta para formarse?</b>		
p18.1	18.1. Falta de tiempo para asistir	1: Sí 2: No
p18.2	18.2. Distancia	
p18.3	18.3. Costo elevado de cursos y materiales	
p18.4	18.4. No se ofertan cursos de formación virtual	
p18.5	18.5. Los cursos que se ofrecen son de baja calidad	
p18.6	18.6. Los cursos que se ofertan no responden a mis necesidades de formación	
Pinta todas las opciones que corresponda		

**DICCIONARIO DE DATOS  
INSTRUMENTO PARA DIRECTOR**

VARIABLE		PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
<b>19. ¿Cómo se financian las actividades en esta institución?</b>				
p19.1	19.1.	Con fondos de otras entidades públicas o del Estado	1: Si 2: No	Pinta todas las opciones que corresponda
p19.2	19.2.	Con recursos proveídos por los padres		
p19.3	19.3.	Apoyo de empresas y otras organizaciones		
p19.4	19.4.	Actividades organizadas por la comunidad educativa de esta institución.		
p19.5	19.5.	Autogestión de docentes		
p19.6	19.6.	Recursos propios de la institución		
p19.7	19.7	No conozco		
<b>20. En esta institución, la representación de la comunidad educativa participan de la elaboración y ejecución del Proyecto Educativo Institucional (PEI) (Directivos, Centro de Estudiantes, Consejo Académico, Asociación de Padres)</b>				
p20	20.1.	Sí	1	Cuando pintan más de una categoría se combinan los códigos
	20.2.	No	2	
	20.3.	Se está actualizando	3	
	20.4.	Se está pensando iniciar ese trabajo	4	
<b>21. En esta institución:</b>				
p21.1	21.1.	Los estudiantes tienen una evaluación general al finalizar su especialidad	1: Si 2: No	Pinta todas las opciones que corresponda
p21.2	21.2.	Los estudiantes pueden graduarse sin hacer pasantías		
p21.3	21.3.	Se exige a los docentes que participen en cursos de formación continua al menos una vez al año		
p21.4	21.4.	Se sistematiza y analizan los reportes de las empresas donde los estudiantes hacen pasantías para mejorar los programas de pasantías		
p21.5	21.5.	Los estudiantes deben completar un formulario de evaluación de su experiencia en el programa de pasantía		
p21.6	21.6.	Se dispone de protocolos escritos sobre el programa de pasantía para estudiantes		
p21.7	21.7.	Se dispone de protocolos escritos sobre el programa de pasantía para estudiantes		
p21.8	21.8.	Se tiene información sistematizada sobre ausentismo de estudiantes y se trabaja sobre este fenómeno		
p21.9	21.9.	Se hace seguimiento a ausentismo y llegada tardía de docentes		
p21.10	21.10.	Se recuperan clases cuando estas son canceladas debido al docente o la institución		

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA DIRECTOR			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
<b>22. En su institución:</b>			
p22.1	22.1. Existe un banco de datos con información de contacto de estudiantes que ya egresaron	1: Si 2: No	Pinta todas las opciones que corresponda
p22.2	22.2. Se hace seguimiento sobre lo que hacen (estudiar y/o trabajar) los estudiantes luego de graduarse		
p22.3	22.3. Se mantiene algún tipo de contacto institucional con los egresados		
p22.4	22.4. No hay mecanismos de seguimiento de estudiantes egresados		
<b>23. A tu criterio, ¿cuál es la pertinencia del Plan de Estudios para la FORMACIÓN INTEGRAL en las especialidades que se imparten en esta institución?</b>			
p23	23.1. Muy adecuado	1	Pinta solo una opción
	23.2. Requiere algún ajuste	2	
	23.3. Inadecuado para el contexto	3	
<b>24. A tu criterio, ¿considera que el plan y programa vigente de las especialidades que se implementan en la institución es actual para las exigencias del sector productivo de hoy?</b>			
p24	24.1. Sí. Se ajusta	1	Pinta solo una opción
	24.2. Desfasado	2	
	24.3. No sé	3	
<b>25. ¿Cuál es el nivel de relación laboral entre las especialidades impartidas en esta institución y los trabajos que se ofertan en la zona?</b>			
p25	25.1. Alta	1	Pinta solo una opción
	25.2. Media	2	
	25.3. Baja	3	
	25.4. No sé	4	

DICCIONARIO DE DATOS

INSTRUMENTO PARA DIRECTOR

VARIABLE		PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
<b>26. A tu criterio ¿en qué casos las pasantías inciden en la adquisición de las competencias esperadas de los estudiantes?</b>				
p26.1	26.1.	La empresa no utiliza las pasantías para el fin que fueron creadas	1: Marcó	Pinta dos de las opciones
p26.2	26.2.	Los estudiantes cumplen con sus responsabilidades		
p26.3	26.3.	La institución cuenta con tutores que acompañan, evalúan y retroalimentan al estudiante		
p26.4	26.4.	La institución cuenta con un plan de pasantía		
p26.5	26.5.	No sé		
<b>27. ¿Cuáles son los mecanismos de seguimiento, supervisión y evaluación de las pasantías con que cuenta la institución?</b>				
p27.1	27.1.	Informe de tutoría de la institución	1: Si 2: No	Pinta todas las opciones que corresponda
p27.2	27.2.	Informe de tutoría de la empresa		
p27.3	27.3.	Informe de evaluación		
p27.4	27.4.	Informe de actividades y tareas		
p27.5	27.5.	Registro de asistencia		
p27.6	27.6.	Otros informes		
<b>28. Para la planificación y organización de las pasantías, ¿qué tan a menudo ocurren las siguientes situaciones en su institución?</b>				
p28.1	28.1.	La institución solicita la descripción de actividades que realizarán los estudiantes en su pasantía	1: Frecuentemente 2: A veces 3: Nunca	Pinta una sola opción en cada fila
p28.2	28.2.	Los estudiantes pueden presentar empresas donde hacer sus pasantías y la institución se pone en contacto con ellas		
p28.3	28.3.	La institución tiene un encargado responsable del programa de pasantías que se encarga de dar seguimiento a los pasantes, conseguir empresas, sistematizar reportes, etc.		
p28.4	28.4.	Los estudiantes reciben una capacitación previa al inicio de la pasantía		
p28.5	28.5.	Los estudiantes reciben algún tipo de remuneración como pasantesOtros informes		
p28.6	28.6.	La institución solicita que la empresa tenga una figura responsable de los pasantes		
<b>29. El currículo establecido en los programas de estudio se logra impartir:</b>				
p29	29.1.	Completamente	1	Pinta una sola opción
	29.2.	Parcialmente	2	
	29.3.	Insuficientemente	3	

DICIONARIO DE DATOS	
INSTRUMENTO PARA DIRECTOR	
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA
CÓDIGO	OBSERVACIÓN
<b>30. ¿Cómo se definen las especialidades a ser ofertadas en su institución?</b>	
p30.1	30.1. Se determina por proceso de microplanificación
p30.2	30.2. El MEC define qué especialidades se ofrecen
p30.3	30.3. Las autoridades de la institución educativa (propietarios, sociedad) deciden qué ofertar
p30.4	30.4. La comunidad educativa propone o demanda las ofertas
p30.5	30.5. El sector productivo define las ofertas de especialidad existentes en la institución
p30.6	30.6. No sé
<b>31. En lo que va de su gestión como director:</b>	
p31	31.1. Se reemplazaron algunas especialidades técnicas en la institución
	31.2. Se eliminaron algunas especialidades técnicas en la institución
	31.3. Se incorporaron más especialidades técnicas en la institución
<b>32. ¿Con qué frecuencia ocurren las siguientes situaciones en esta institución?</b>	
p32.1	32.1. Los estudiantes se ausentan sin justificación
p32.2	32.2. Los estudiantes llegan tarde
p32.3	32.3. Los estudiantes se retiran temprano
p32.4	32.4. Los estudiantes usan el celular durante la clase
p32.5	32.5. Los estudiantes se distraen conversando o haciendo otras actividades
p32.6	32.6. Los estudiantes se ausentan por enfermedad
p32.7	32.7. Los estudiantes se ausentan por embarazo precoz
p32.8	32.8. Los estudiantes se ausentan por trabajo
<b>33. La institución ¿cuenta con metas y objetivos claros para cada año lectivo, construido y conocido por todos?</b> Se reemplazaron algunas especialida	
p33	33.1. Sí
	33.2. No

1: Si  
2: No

1  
2  
3

Pinta solo una opción

1: Frecuentemente  
2: A veces  
3: Nunca

Pinta solo una opción en cada fila

1  
2

Pinta solo una opción

**DICIONARIO DE DATOS  
INSTRUMENTO PARA DIRECTOR**

VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
<b>34. La infraestructura y el equipamiento de la institución, ¿en qué condiciones se encuentra para las especialidades que se imparten?</b>			
<b>No cuenta</b>			
34. No cta1	Sala de Clases	1: No cuenta	Pinta una sola opción en cada fila por categoría
34. No cta2	Talleres		
34. No cta3	Laboratorios		
34. No cta4	Sala de informática		
34. No cta5	Biblioteca		
34. No cta6	Comedor		
34. No cta7	Sanitario		
34. No cta8	Patio		
<b>Dimensión / tamaño del espacio</b>			
34. Dim1	Sala de Clases	1: Muy buena 2: Buena 3: Regular 4: Mala	Pinta una sola opción en cada fila por categoría
34. Dim2	Talleres		
34. Dim3	Laboratorios		
34. Dim4	Sala de informática		
34. Dim5	Biblioteca		
34. Dim6	Comedor		
34. Dim7	Sanitario		
34. Dim8	Patio		
<b>Iluminación / Ventilación</b>			
34. Ilum1	Sala de Clases	1: Muy buena 2: Buena 3: Regular 4: Mala	Pinta una sola opción en cada fila por categoría
34. Ilum2	Talleres		
34. Ilum3	Laboratorios		
34. Ilum4	Sala de informática		
34. Ilum5	Biblioteca		
34. Ilum6	Comedor		
34. Ilum7	Sanitario		

DICCIONARIO DE DATOS		
INSTRUMENTO PARA DIRECTOR		
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	OBSERVACIÓN
<b>Mobiliario</b>		
34. Mob1	Sala de Clases	1: Muy buena 2: Buena 3: Regular 4: Mala
34. Mob2	Talleres	
34. Mob3	Laboratorios	
34. Mob4	Sala de informática	
34. Mob5	Biblioteca	
34. Mob6	Comedor	
<b>Insumos</b>		
34. Ins1	Sala de Clases	1: Muy buena 2: Buena 3: Regular 4: Mala
34. Ins2	Talleres	
34. Ins3	Laboratorios	
34. Ins4	Sala de informática	
34. Ins5	Biblioteca	
<b>Equipos y recursos Pedagógicos</b>		
34. Equ1	Sala de Clases	1: Muy buena 2: Buena 3: Regular 4: Mala
34. Equ2	Talleres	
34. Equ3	Laboratorios	
34. Equ4	Sala de informática	
34. Equ5	Biblioteca	
<b>35. En esta institución, la infraestructura, el equipamiento e insumos son:</b>		
p35.1	35.1. Infraestructura	1: Adecuada 2: Inadecuada
p35.2	35.2. Equipamiento	
p35.3	35.3. Insumos	
<b>36. ¿Cuántos días de clases efectivos se completan en el año?</b>		
p36	36.1. 180 días	1
	36.2. Menos de 180 días	2
	36.3. Más de 180 días	3
	36.4. No sé	4
Pinta una sola opción en cada fila		

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA DIRECTOR			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
p37	26. ¿Cómo evaluaría la gestión de los docentes, padres y representantes estudiantiles para mejorar la institución		
	26.1. Muy buena	1	Pinta una sola opción
	26.2. Buena	2	
	26.3. No hay gestiones de estos agentes para la mejora de la institución	3	
	26.4. No sé	4	
p38	38. El equipo directivo de la institución se ocupa de apoyar todo lo referente a la formación de los docentes, facilitar la buena enseñanza y garantizar el derecho a la educación en la comunidad.		
	38.1. Buena	1	Pinta una sola opción
	38.2. No hay gestiones de estos agentes para la mejora de la institución	2	
	38.3. No sé	3	
p39	39. ¿Con qué frecuencia participa de		
	39.1. Regularmente	1	Pinta una sola opción
	39.2. A veces	2	
	39.3. Nunca	3	
p40	40. En su rol de Director/a en esta institución, ¿con qué frecuencia la institución convoca a reuniones a los padres y tutores de sus estudiantes?		
	40.1. Mensualmente	1	Cuando pintan más de una categoría se combinan los códigos
	40.2. Al menos una vez en cada etapa del año escolar	2	
	40.3. En pre clás	3	
	40.4. En jornada anual de rendición de cuentas	4	
	40.5. Cuando se presentan problemas	5	

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA DIRECTOR			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
<b>41. Dentro de su institución, ¿cómo se seleccionan las unidades productivas y de servicios, como destino de pasantías en su institución?</b>			
p41.1	41.1. Por la tradición de la institución	1: Si 2: No	Pinte una sola opción en cada fila por categoría
p41.2	41.2. A solicitud de las unidades productivas y de servicios		
p41.3	41.3. A solicitud de padres y estudiantes		
p41.4	41.4. Por la proximidad a la institución educativa		
p41.5	41.5. Por recomendaciones de docentes de la especialidad		
<b>42. En general, las empresas que reciben a los estudiantes/participantes, terminan contratándolos?</b>			
p42.1	42.1. Durante la pasantía	1: Si 2: No	Pinte una sola opción en cada fila por categoría
p42.2	42.2. Inmediatamente después de su graduación		
<b>43. En general, ¿cómo califica la apertura y colaboración de las empresas para el desarrollo de las pasantías para el aprendizaje de los estudiantes en la especialidad de esta institución?</b>			
p43	43.1. Muy Buena	1	Pinta una sola opción
	43.2. Buena	2	
	43.3. Regular	3	
	43.4. Mala	4	
<b>44. Por favor utiliza el espacio en la HOJA DE RESPUESTAS para exponer tus consideraciones.</b>			
p44_1	44.1. Preocupaciones / inquietudes / reclamos / problemas	Abierto	
p44_2	44.2. Propuestas / sugerencias / innovaciones / cambios	Abierto	

**DICIONARIO DE DATOS  
INSTRUMENTO PARA EMPLEADOR**

VARIABLE		PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
<b>Para todas las variables</b>		Respuesta múltiple	99	
CODIGO		Código de la empresa		
EMPRESA		Nombre de la Empresa		
TIPO		CÁMARA / ASOCIACIÓN / UNIÓN		
CARGO		Propietario	1	Pinta una sola opción
		Gerente	2	
		Director	3	
		Secretario General	4	
		Jefe	5	
SEXO		Mujer	1	Pinta una sola opción
		Hombre	2	
UBIC.1		Asunción	<b>1: Casa Matriz</b> <b>2: Sucursal 1</b> <b>3: Sucursal 2</b>  Para los casos que marcaron casa matriz y sucursal en la misma localidad, los códigos se combinan (12 - 13 - 23 - 123)	Pinte la opción que corresponda en cada fila
UBIC.2		Concepción		
UBIC.3		San Pedro		
UBIC.4		Cordillera		
UBIC.5		Guairá		
UBIC.6		Caaguazú		
UBIC.7		Caazapá		
UBIC.8		Itapúa		
UBIC.9		Misiones		

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA EMPLEADOR			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
UBIC.10	Paraguari		
UBIC.11	Alto Paraná		
UBIC.12	Central		
UBIC.13	Neembucú		
UBIC.14	Amambay		
UBIC.15	Canindeyú		
UBIC.16	Presidente Hayes		
UBIC.17	Boquerón		
UBIC.18	Alto Paraguay		
CUESTIONARIO			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
P01	<b>01. Pinte el tipo de organización de su empresa:</b>		
	01.1.	Unipersonal	1
	01.2.	SAECA	2
	01.3.	SRL	3
	01.4.	SA	4
	01.5.	Otra	5
P01_5	Especificar	Abierto	Pinta una sola opción
P02	<b>02. Pinte el sector en el que participa su empresa:</b>		
	02.1.	Agropecuario	1
	02.2.	Industrial	2
	02.3.	Comercial y de Servicios	3
			Pinta una sola opción Para los casos que marcaron más de una opción, los códigos se combinan

DICCIONARIO DE DATOS				
INSTRUMENTO PARA EMPLEADOR				
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN	
P03	<b>03. Tamaño de la empresa.</b>			
	03.1.	Entre 1 a 5 personas	1	
	03.2.	Entre 6 a 10 personas	2	
	03.3.	Entre 11 a 20 personas	3	
	03.4.	Entre 21 a 50 personas	4	
	03.5.	Más de 50 personas	5	
P04. M  P04. H	<b>04. Pinte el porcentaje de los trabajadores según su sexo:</b>			
	04.1.	Menos de 25%	1	
	04.2.	Entre 26 y 50%	2	
	04.3.	Entre 51 y 75%	3	
	04.4.	76 a 100%	4	
	04.5.	Menos de 25%	1	
	04.6.	Entre 26 y 50%	2	
	04.7.	Entre 51 y 75%	3	
	04.8.	76 a 100%	4	
	P05	<b>05. Pinte la actividad económica principal de la empresa:</b>		
		05.1.	Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca	1
		05.2.	Explotación de Minas y Canteras	2
05.3.		Industrias Manufactureras	3	
05.4.		Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado	4	
05.5.		Suministro de Agua; Alcantarillado, Gestión de Desechos Y Actividades de Saneamiento	5	
05.6.		Construcción	6	
05.7.		Comercio al por Mayor y al por Menor; Reparación de Vehículos Automotores y Motocicletas	7	
05.8.		Transporte y Almacenamiento	8	
05.9.		Alojamiento y Servicios de Comidas	9	
05.10.		Información y Comunicación	10	

DICCIONARIO DE DATOS		
INSTRUMENTO PARA EMPLEADOR		
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	OBSERVACIÓN
P05	05.11. Actividades Financieras y de Seguros	11
	05.12. Actividades Inmobiliarias	12
	05.13. Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas	13
	05.14. Actividades Administrativas y Servicios de Apoyo	14
	05.15. Administración Pública y Defensa; Planes de Seguro Social Obligatorio	15
	05.16. Enseñanza	16
	05.17. Salud Humana y Servicios Sociales	17
	05.18. Arte, Entretenimiento y Recreación	18
	05.19. Otras Actividades de Servicios	19
	05.20. Actividades de los Hogares como Empleadores de Personal Doméstico	20
05.21. Actividades de Organizaciones y Organismos Extraterritoriales	21	
06. ¿Cuáles la previsión presente y futura de generación de empleo en su empresa?		
P06 Dism_Mant 1	06.1. Gerentes	1: Disminuir 2: Mantener
P06 Dism_Mant 2	06.2. Supervisores	
P06 Dism_Mant 3	06.3. Jefes	
P06 Dism_Mant 4	06.4. Técnicos	
P06 Dism_Mant 5	06.5. Auxiliares	
P06 Dism_Mant 6	06.6. Asistentes	
Pinta una sola opción		
P06 Aum 1	06.1. Gerentes	3: Aumentar Corto Plazo 4: Aumentar Mediano Plazo
P06 Aum 2	06.2. Supervisores	
P06 Aum 3	06.3. Jefes	
P06 Aum 4	06.4. Técnicos	
P06 Aum 5	06.5. Auxiliares	
P06 Aum 6	06.6. Asistentes	

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA EMPLEADOR			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
P07.1	07. ¿Cuál es la principal dificultad por la cual no se pueden cubrir estos puestos en su empresa?  07.1. Gerentes	1: Ninguna dificultad. 2: Formación Téc. de baja calidad. 3: No existe oferta técnica alineada a necesidades de la empresa. 4: Falta de experiencia en área técnica especializada. 5: Falta de perfiles especializados para utilización de equipamiento tecnológico de punta. 6: Falta de perfiles especializados para nuevo modelo de negocios implementado. 7: Falta de postulantes. 8: Otros.	Pinte la opción que corresponda en cada fila
P07.1_1	Especificar	Abierta	
P07.2	07.2. Supervisores	1: Ninguna dificultad. 2: Formación Téc. de baja calidad. 3: No existe oferta técnica alineada a necesidades de la empresa. 4: Falta de experiencia en área técnica especializada. 5: Falta de perfiles especializados para utilización de equipamiento tecnológico de punta. 6: Falta de perfiles especializados para nuevo modelo de negocios implementado. 7: Falta de postulantes. 8: Otros.	Pinte la opción que corresponda en cada fila
P07.2_2	Especificar	Abierta	
P07.3	07.3. Jefes	1: Ninguna dificultad. 2: Formación Téc. de baja calidad. 3: No existe oferta técnica alineada a necesidades de la empresa. 4: Falta de experiencia en área técnica especializada. 5: Falta de perfiles especializados para utilización de equipamiento tecnológico de punta. 6: Falta de perfiles especializados para nuevo modelo de negocios implementado. 7: Falta de postulantes. 8: Otros.	Pinte la opción que corresponda en cada fila
P07.3_3	Especificar	Abierta	

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA EMPLEADOR			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	
	07. ¿Cuales la principal dificultad por la cual no se pueden cubrir estos puestos en su empresa?	OBSERVACIÓN	
P07.4	07.1. Técnicos	1: Ninguna dificultad. 2: Formación Téc. de baja calidad. 3: No existe oferta técnica alineada a necesidades de la empresa. 4: Falta de experiencia en área técnica especializada. 5: Falta de perfiles especializados para utilización de equipamiento tecnológico de punta. 6: Falta de perfiles especializados para nuevo modelo de negocios implementado. 7: Falta de postulantes. 8: Otros.	Pinte la opción que corresponda en cada fila
P07.4_4	Especificar	Abierta	
P07.5	07.2. Auxiliares	1: Ninguna dificultad. 2: Formación Téc. de baja calidad. 3: No existe oferta técnica alineada a necesidades de la empresa. 4: Falta de experiencia en área técnica especializada. 5: Falta de perfiles especializados para utilización de equipamiento tecnológico de punta. 6: Falta de perfiles especializados para nuevo modelo de negocios implementado. 7: Falta de postulantes. 8: Otros.	Pinte la opción que corresponda en cada fila
P07.5_5	Especificar	Abierta	
P07.6	07.3. Asistentes	1: Ninguna dificultad. 2: Formación Téc. de baja calidad. 3: No existe oferta técnica alineada a necesidades de la empresa. 4: Falta de experiencia en área técnica especializada. 5: Falta de perfiles especializados para utilización de equipamiento tecnológico de punta. 6: Falta de perfiles especializados para nuevo modelo de negocios implementado. 7: Falta de postulantes. 8: Otros.	Pinte la opción que corresponda en cada fila
P07.6_6	Especificar	Abierta	

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA EMPLEADOR			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
<b>08. ¿Cuáles son los obstáculos que deben enfrentar para que su empresa progrese?</b>			
P08.1	08.1. Dificultad para acceder a créditos	1	Pinte todas las opciones que aplican
P08.2	08.2. Déficit en infraestructura vial	2	
P08.3	08.3. El contrabando	3	
P08.4	08.4. La formación poco eficiente del personal	4	
P08.5	08.5. La informalidad de la economía	5	
P08.6	08.6. Otros	6	
P08.6_1	Especificar	Abierta	
<b>09. Durante el 2018 y 2019, ¿cuáles han sido las solicitudes realizadas por las instituciones educativas a su empresa?</b>			
P09.1	09.1. Aportes en dinero	1	Pinte todas las opciones que se aplican  Para los casos que marcaron más de una opción, los códigos se combinan
P09.2	09.2. Ampliación de infraestructura	2	
P09.3	09.3. Aportes en insumos	3	
P09.4	09.4. Financiamiento de una actividad específica (deportivas, culturales, graduación)	4	
P09.5	09.5. Becas de estudio	5	
P09.6	09.6. Recursos/insumos para alimentación escolar	6	
P09.7	09.7. Recursos humanos de la empresa para realizar charlas	7	
P09.8	09.8. Realizar pasantías	8	
P09.9	09.9. Ninguna	9	
P09.10	09.10. Otras	10	
P09.10_1	Especificar	Abierta	

DICCIONARIO DE DATOS		
INSTRUMENTO PARA EMPLEADOR		
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO
	<b>10. En los 3 últimos años, ¿cuáles han sido las acciones realizadas, con mayor frecuencia, en el marco de la responsabilidad social empresarial en la comunidad en la cual se encuentra su empresa?</b>	
P10.1	10.1. Aporte económico a la institución educativa	1
P10.2	10.2. Insumos y mobiliarios	2
P10.3	10.3. Alimentos para los estudiantes	3
P10.4	10.4. Reparación, ampliación y construcción de infraestructura escolar	4
P10.5	10.5. Limpieza y mantenimiento de espacios públicos	5
P10.6	10.6. Espacios físicos para prácticas deportivas	6
P10.7	10.7. Equipamiento escolar	7
P10.8	10.8. Donación de tecnología	8
P10.9	10.9. Padrinazgo	9
P10.10	10.10. Ninguna	10
P10.11	10.11. Otros	11
P08.6_1	Especificar	Abierta
	<b>11. ¿Su empresa recibe pasantes de programas de formación técnica de la educación media y/o de otras modalidades de formación profesional?</b>	
P11	11.1. Sí	1
	11.2. No	2
	<b>12. De acuerdo a su experiencia y observaciones, ¿qué tan importante es para la empresa trabajar con pasantes?</b>	
P12	12.1. Muy importante	1
	12.2. Medianamente importante	2
	12.3. Poco importante	3
	<b>13. ¿Su empresa cuenta con una política de pasantías, extensión o de incorporación de aprendices?</b>	
P13	13.1. Sí	1
	13.2. No	2

Pinte todas las realizadas

Pinta solo una opción

Pinta solo una opción

Pinta solo una opción

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA EMPLEADOR			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
	<b>14. ¿Cuáles son las principales áreas receptoras de pasantes en esta empresa?</b>		
P14.1	14.1. Administración y Finanzas	1	Pinte las 3 áreas principales
P14.2	14.2. Ventas y Marketing	2	
P14.3	14.3. Atención al Cliente	3	
P14.4	14.4. TICs	4	
P14.5	14.5. Asistencia Técnica	5	
P14.6	14.6. Asesoría Jurídica	6	
P14.7	14.7. Otros	7	
P14.7_1	Especificar	Abierta	
	<b>15. ¿Cuáles son los aspectos a mejorar en la formación técnica de los estudiantes/participantes?</b>		
P15.1	15.1. Conocimientos y habilidades generales de la especialidad,	1	Pinte los 5 aspectos que considere prioritarios
P15.2	15.2. Conocimientos y habilidades específicas,	2	
P15.3	15.3. Capacidad para trabajar en equipo,	3	
P15.4	15.4. Sentido de responsabilidad en el trabajo,	4	
P15.5	15.5. Capacidad de iniciativa y compromiso,	5	
P15.6	15.6. Capacidad de encontrar nuevas soluciones,	6	
P15.7	15.7. Capacidad para el trabajo bajo presión,	7	
P15.8	15.8. Capacidad de comunicación oral y escrita,	8	
P15.9	15.9. Capacidad de organización y uso del tiempo,	9	
P15.10	15.10. Capacidad de autocrítica, de autoevaluación,	10	
P15.11	15.11. Disposición favorable para ser evaluado y aprender de la experiencia,	11	
P15.12	15.12. Capacidad y predisposición para la formación constante,	12	
P15.13	15.13. Capacidad de anticipación,	13	
P15.14	15.14. Honestidad del trabajador,	14	
P15.15	15.15. Actitud positiva / alta disposición,	15	
P15.16	15.16. Otras habilidades blandas	16	

DICCIONARIO DE DATOS		OBSERVACIÓN	
INSTRUMENTO PARA EMPLEADOR			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
<b>16. De acuerdo a su experiencia y observaciones, ¿cuáles son las 5 capacidades prioritarias aprendidas por aquellos trabajadores que han culminado la educación media técnica?</b>			
P16.1	16.1. Conocimientos y habilidades generales de la especialidad,	1	Pinte las 5 habilidades que considera prioritarias
P16.2	16.2. Conocimientos y habilidades específicas,	2	
P16.3	16.3. Capacidad para trabajar en equipo,	3	
P16.4	16.4. Sentido de responsabilidad en el trabajo,	4	
P16.5	16.5. Capacidad de iniciativa y compromiso,	5	
P16.6	16.6. Capacidad de encontrar nuevas soluciones,	6	
P16.7	16.7. Capacidad para el trabajo bajo presión,	7	
P16.8	16.8. Capacidad de comunicación oral y escrita,	8	
P16.9	16.9. Capacidad de organización y uso del tiempo,	9	
P16.10	16.10. Capacidad de autocritica, de autoevaluación,	10	
P16.11	16.11. Disposición favorable para ser evaluado y aprender de la experiencia,	11	
P16.12	16.12. Capacidad y predisposición para la formación constante,	12	
P16.13	16.13. Capacidad de anticipación,	13	
P16.14	16.14. Honestidad del trabajador	14	
P16.15	16.15. Actitud positiva / alta disposición	15	
<b>17. ¿Cómo evalúa la cualificación de los participantes/estudiantes en los distintos centros de formación, para el desempeño en su empresa u otros del mismo sector productivo?</b>			
P17.1	17.1. Ministerio de Educación	Calificación del 1 al 5 Siendo 1 la calificación más baja y 5 la más alta	Pinta una sola opción en cada fila
P17.2	17.2. SINAFOCAL		
P17.3	17.3. SNPP		
P17.4	17.4. Otros centros de formación de gestión oficial o privada		

DICCIONARIO DE DATOS			
INSTRUMENTO PARA EMPLEADOR			
VARIABLE	PREGUNTA / CATEGORÍA	CÓDIGO	OBSERVACIÓN
<b>18. En su empresa, ¿a cuál de las siguientes áreas acceden o pueden acceder los jóvenes y adultos al concluir su formación técnica/profesional?</b>			
P18.1	18.1. Administración y Finanzas	1	Pinte todas las opciones que aplican
P18.2	18.2. Ventas y Marketing	2	
P18.3	18.3. Atención al Cliente	3	
P18.4	18.4. TICs	4	
P18.5	18.5. Asistencia Técnica	5	
P18.6	18.6. Asesoría Jurídica	6	
P18.7	18.7. Otros	7	
P18.7_1	Especificar	Abierta	
<b>19. ¿Alguna vez ha contratado a los estudiantes/participantes que realizaron sus pasantías en la empresa?</b>			
P19	19.1. En reiteradas oportunidades	1	Pinta solo una opción
	19.2. Algunas veces	2	
	19.3. Pocas veces	3	
	19.4. Nunca	4	
<b>20. Aproximadamente, ¿qué porcentaje de los empleados de su empresa tiene educación/formación técnica o capacitación laboral?</b>			
P20	20.1. Menos del 5%	1	Pinta solo una opción
	20.2. Entre 6 y 10%	2	
	20.3. Entre 11 y 20%	3	
	20.4. Entre 21 y 30%	4	
	20.5. 31 y 50%	5	
	20.6. Más del 50%	6	
<b>21. Por favor utiliza el espacio en la HOJA DE RESPUESTAS para exponer tus consideraciones.</b>			
P21_1	Preocupaciones / inquietudes / reclamos / problemas	Abierta	
P21_2	Propuestas / sugerencias / innovaciones / cambios	Abierta	



INSTRUMENTO  
PARA ESTUDIANTE /  
PARTICIPANTE

## DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Complete los datos de identificación en la HOJA DE RESPUESTAS.

### CUESTIONARIO

01. ¿Trabajas actualmente?:

- 1.1. No
- 1.2. Sí, trabajo en casa y me pagan
- 1.3. Sí, trabajo en casa y no me pagan
- 1.4. Sí, trabajo fuera de casa y me pagan
- 1.5. Sí, trabajo fuera de casa, pero no me pagan

02. Estudios que cursas actualmente

- 2.1. Educación Básica
- 2.2. Educación Media → **si pintas esta opción seguir a la pregunta 5**
- 2.3. Educación Técnica Superior
- 2.4. Formación Profesional
- 2.5. Otros Estudios

03. Grado o curso que terminaste:

- 3.1. Alfabetización
- 3.2. 1º
- 3.3. 2º
- 3.4. 3º
- 3.5. 4º
- 3.6. 5º
- 3.7. 6º
- 3.8. 7º
- 3.9. 8º
- 3.10. 9º
- 3.11. 1º al 3º curso (currículo vigente del bachillerato de la Educación Media)
- 3.12. 4º al 6º curso (currículo anterior a la reforma educativa)

04. La mayor parte de mis estudios los realicé en una institución de gestión:

- 4.1. Oficial
- 4.2. Privada
- 4.3. Privada subvencionada
- 4.4. No sé

05. ¿Has repetido algún grado o curso?

- 5.1. Sí
- 5.2. No

06. El nivel educativo más alto que completó tu papá es:
- 6.1. No estudió
  - 6.2. Educación Escolar Básica (1° al 9° grado)
  - 6.3. Educación Media (1° al 3° curso)
  - 6.4. Formación Profesional (mecánica, electricidad, peluquería, modista, panadero)
  - 6.5. Educación Superior no Universitaria (militar, policial, docente)
  - 6.6. Educación Universitaria
  - 6.7. Maestría/Doctorado
  - 6.8. No sé
07. El nivel educativo más alto que completó tu mamá es:
- 7.1. No estudió
  - 7.2. Educación Escolar Básica (1° al 9° grado)
  - 7.3. Educación Media (1° al 3° curso)
  - 7.4. Formación Profesional (mecánica, electricidad, peluquería, modista, panadero)
  - 7.5. Educación Superior no Universitaria (militar, policial, docente)
  - 7.6. Educación Universitaria
  - 7.7. Maestría/Doctorado
  - 7.8. No sé
08. Mensualmente tus padres tienen un ingreso (juntos ganan):
- 8.1. Menos del salario mínimo
  - 8.2. Igual al salario mínimo
  - 8.3. Más del salario mínimo
  - 8.4. No sé
09. ¿Cuánto tiempo tardas en llegar de tu casa a la institución donde estudias?
- 9.1. Menos de 15 minutos
  - 9.2. Entre 15 a 30 minutos
  - 9.3. Entre 30 minutos a 1 hora
  - 9.4. Más de 1 hora
10. Generalmente, ¿cómo llegas a la institución? Pinta solo la opción más frecuente
- 10.1. Caminando
  - 10.2. En moto o motocarro
  - 10.3. En auto o camioneta
  - 10.4. En transporte escolar
  - 10.5. En transporte público
  - 10.6. Bicicleta
  - 10.7. Caballo o carreta

11. Consideras que el costo del transporte que utilizas para llegar a tu lugar de estudio es:
  - 11.1. Barato
  - 11.2. Regular
  - 11.3. Caro
  - 11.4. No sé
  
12. ¿Conoces a alguien de 18 años o menos de tu familia o de la comunidad que no está estudiando?
  - 12.1. Sí
  - 12.2. No → si pintas esta opción seguir a la pregunta 14
  
13. ¿Por qué crees que no estudia? Pinta según sea el caso.
  - 13.1. El estudio es muy caro y no tiene recursos económicos
  - 13.2. Trabaja y no tiene tiempo
  - 13.3. Tiene hijos u otra persona a quien cuidar
  - 13.4. No quiere estudiar
  - 13.5. Ya concluyó sus estudios (primaria, media, superior)
  - 13.6. No sé
  
14. ¿Cuál fue el motivo que más influyó en tu decisión para ingresar a esta oferta de educación técnica/formación profesional? Pinta solo una opción.
  - 14.1. Por consejo de mis compañeros/amigos
  - 14.2. Por sugerencia de mis padres y/o familiares
  - 14.3. Era la única opción disponible en la comunidad
  - 14.4. Porque me permite acceder a un trabajo en forma rápida
  - 14.5. Porque me ayudará a ingresar a una carrera superior
  - 14.6. Porque me permitirá lograr mejores salarios
  - 14.7. Porque me permitirá lograr un ascenso laboral
  - 14.8. Profundizar los conocimientos
  - 14.9. Mi interés en la especialidad.
  
15. ¿Qué te gustaría hacer al concluir esta formación técnica?
  - 15.1. Continuar estudiando
  - 15.2. Solo trabajar
  - 15.3. Estudiar y trabajar
  - 15.4. No lo he pensado todavía
  - 15.5. No voy a seguir estudiando

16. ¿Cómo financiarías tus estudios una vez que egreses de este nivel? Pinta todas las que aplican a tu caso.
- 16.1. Con recursos de mis padres
  - 16.2. Becas
  - 16.3. Préstamos
  - 16.4. Ayuda de algún familiar, que no sean mis padres
  - 16.5. Trabajo
  - 16.6. Aún no pensé
17. ¿Qué esperabas aprender cuando iniciaste tus estudios actuales? Pinta hasta 3 opciones.
- 17.1. Cómo utilizar el internet para realizar mis tareas
  - 17.2. Usar las herramientas informáticas para estudiar
  - 17.3. Tener una dirección de correo electrónico
  - 17.4. Conocer y usar las herramientas de trabajo de mi especialidad
  - 17.5. Poder desarrollar proyectos de trabajo relacionados a la especialidad que elegí
  - 17.6. Conocer y comunicarme con el vocabulario propio de la especialidad que estoy cursando
  - 17.7. Saber hablar en público
  - 17.8. Poder tener los conocimientos necesarios para conseguir trabajo de mi especialidad
  - 17.9. Aprender a trabajar con otras personas
  - 17.10. Conocer y aplicar normas de seguridad e higiene laboral
  - 17.11. Conocer y ejercitar los derechos y obligaciones laborales
  - 17.12. Nunca pensé en esto
18. ¿Cuál es el servicio sanitario con el que cuenta tu institución?
- 18.1. Baño moderno
  - 18.2. Letrina
  - 18.3. Baño portátil
  - 18.4. No cuenta con servicio sanitario
19. ¿De dónde proviene el agua que se utiliza en tu institución?
- 19.1. Essap
  - 19.2. Pozo con bomba (Artesiano)
  - 19.3. Pozo sin bomba
  - 19.4. Ycuá o manantial
  - 19.5. Aguatero
  - 19.6. Arroyo o río
  - 19.7. Aljibe
  - 19.8. Red privada
  - 19.9. No sé
20. ¿En qué condiciones se encuentran la infraestructura y el equipamiento de la institución a la que asistís? **Pinta una sola opción en cada fila por categoría.**

21. Para realizar las actividades de la especialidad que estudias, ¿con qué frecuencia tienes acceso a? **Pinta una sola opción en cada fila.**
- 21.1. Computadoras conectadas a internet
  - 21.2. Computadoras sin acceso a internet
  - 21.3. Proyector
  - 21.4. TV y reproductor de DVD
  - 21.5. Equipos de laboratorio
  - 21.6. Talleres de prácticas
22. Los equipos, herramientas, materiales y otros recursos necesarios para las prácticas de la especialidad te parece que son:
- 22.1. Suficientes
  - 22.2. Limitados
  - 22.3. Insuficientes
  - 22.4. No sé
23. Los equipos, herramientas, materiales y otros recursos utilizados durante las prácticas de la especialidad, son utilizados de qué manera:
- 23.1. Adecuada
  - 23.2. Inadecuada
  - 23.3. No sé
24. En la institución a la que asistís, ¿con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones? **Pinta una sola opción en cada fila**
- 24.1. Buena relación entre los profesores
  - 24.2. Buena relación entre los profesores y los estudiantes
  - 24.3. Buena relación entre los estudiantes
  - 24.4. Buena relación entre los profesores y el equipo directivo
  - 24.5. A los profesores de esta institución les es difícil dar clases por el desorden e indisciplina
  - 24.6. Los estudiantes rompen o dañan la institución educativa (rompen sillas, vidrios, ventiladores, computadores, etc.)
  - 24.7. El orden y la disciplina se respetan
  - 24.8. Buena relación entre el director o directora y los estudiantes
  - 24.9. El director o directora es abierto a los estudiantes
  - 24.10. Todos nos sentimos a gusto

25. ¿Con qué frecuencia se organizan y participan de actividades para mejorar la institución los siguientes actores? **Pinta una sola opción en cada fila**
- 25.1. Padres
  - 25.2. Estudiantes
  - 25.3. Docentes
  - 25.4. Directores
  - 25.5. Empresarios
  - 25.6. Intendente
  - 25.7. Gobernador
  - 25.8. Concejales municipales
26. ¿Con qué frecuencia ocurre esto en tu curso? Pinta una sola opción en cada fila
- 26.1. Llego tarde a la clase
  - 26.2. Falto a la clase
  - 26.3. El profesor falta a clases
  - 26.4. El profesor llega tarde
  - 26.5. No hay docentes para todas las materias
  - 26.6. El profesor se retira temprano
  - 26.7. El profesor usa el celular durante la clase
  - 26.8. El profesor no desarrolla la clase
27. ¿Qué opinas sobre la gestión y el trabajo que realizan el director/a, los docentes, los padres y representantes estudiantiles para mejorar cada día la institución?
- 27.1. Muy buena
  - 27.2. Buena
  - 27.3. No estoy de acuerdo con lo que se hace
  - 27.4. No sé
28. ¿Cómo calificas el desempeño de los docentes de este año?
- 28.1. Regular
  - 28.2. Insuficiente
  - 28.3. Bueno
  - 28.4. Muy Bueno
  - 28.5. Excelente

29. En tu especialidad conociste a muchos docentes, ¿qué tan de acuerdo estas con las siguientes afirmaciones cuándo piensas en la mayoría de ellos? **Pinta una sola opción en cada fila**
- 29.1. Saben enseñar
  - 29.2. Les gusta enseñar
  - 29.3. Saben la materia
  - 29.4. Se preocupan por cada uno de los estudiantes
  - 29.5. Saben los nombres de los estudiantes
  - 29.6. Saludan al llegar
  - 29.7. Se hacen respetar
  - 29.8. Quisiera ser como uno de ellos
  - 29.9. Con ellos aprendí el valor de la educación
  - 29.10. Las evaluaciones que nos aplican son justas
  - 29.11. Nos informan sobre nuestros resultados en las evaluaciones
  - 29.12. Utilizamos los resultados de la evaluación para aprender a mejorar
30. ¿Qué tan satisfecho estás con la especialidad que estudias?
- 30.1. Satisface mis expectativas
  - 30.2. Me satisface en parte
  - 30.3. Es mejor de lo que esperaba
  - 30.4. No me satisface
31. ¿En qué medida colaboró la institución en tu aprendizaje en las siguientes situaciones? **Pinta una sola opción en cada fila.**
- 31.1. Participar en organizaciones estudiantiles o clubes
  - 31.2. Participar en alguna actividad para el mejoramiento de la comunidad
  - 31.3. Investigación
  - 31.4. Redacción de textos: informe, monografía, notas, currículum, carta de presentación
  - 31.5. Razonamiento lógico, resolución de problemas y de conflictos
  - 31.6. Hablar en público
  - 31.7. Trabajar en equipo
  - 31.8. Conocer y respetar las normas de tránsito
  - 31.9. Utilizar el lenguaje de programación, planillas electrónicas y procesador de texto
  - 31.10. Hacer uso de bibliotecas digitales
  - 31.11. Hacer uso del correo electrónico
  - 31.12. Cómo desenvolverme en una entrevista de trabajo
  - 31.13. Elaborar un presupuesto básico y saber calcular costos

32. ¿De qué manera contribuyeron a tu formación como estudiante los siguientes aspectos? Pinta una sola opción en cada fila
- 32.1. Docentes/instructores que confían en mí
  - 32.2. Docentes/instructores que me exigen
  - 32.3. Suficiente cantidad de clases prácticas
  - 32.4. Pasantías laborales donde pueda aplicar lo que aprendí
  - 32.5. Acceso y uso de diversos recursos de aprendizaje: textos, equipamientos, tecnologías y materiales propios de la especialidad
  - 32.6. Trabajos grupales en aula
  - 32.7. Tareas para la casa
  - 32.8. Docentes/instructores que saben cómo enseñar
  - 32.9. Presencia y apoyo constante del director/a
  - 32.10. Apoyo de mi familia
  - 32.11. Buen relacionamiento y apoyo de mis compañeros
  - 32.12. Deseos de superación
  - 32.13. El prestigio de mi institución en la comunidad
  - 32.14. Mi institución es exigente y se practica la disciplina
33. ¿Cuáles fueron las razones que hicieron que estudiarás en esta institución? **Pinta todas las que se aplican a tu caso**
- 33.1. Ya estaba en la institución
  - 33.2. Tengo familiares en la institución
  - 33.3. El prestigio que tiene la institución
  - 33.4. Calidad del cuerpo docente
  - 33.5. Más facilidad de acceso para continuar estudios superiores
  - 33.6. Desconocimiento de mejor opción
  - 33.7. Mayores posibilidades de acceder a empleos
  - 33.8. Tipo de habilitación para el empleo que ofrece la institución
  - 33.9. Por recomendación de los egresados
  - 33.10. Porque está cerca de mi casa y es de fácil acceso
  - 33.11. La institución ofrece alimentación escolar
  - 33.12. En la institución se recibe el boleto estudiantil
  - 33.13. Otros motivos
34. ¿Recomendarías a otros jóvenes estudiar en tu institución? **Pinta todas las que aplican a tu caso.**
- 34.1. Sí, porque los profesores son puntuales y cumplidores
  - 34.2. Sí, porque las evaluaciones de los profesores son justas
  - 34.3. Sí, porque admiro al director por su liderazgo
  - 34.4. Sí, porque mi institución participa de las actividades de la comunidad
  - 34.5. Sí, porque la comunidad puede realizar actividades en la institución
  - 34.6. Sí, porque la institución ofrece una especialidad que no se imparte en otras instituciones de la zona
  - 34.7. No

35. Luego de terminar tus estudios, ¿la institución en la que estudias te ofrece la oportunidad de continuar estudiando? (SOLO PARA PARTICIPANTES DE PROGRAMAS DE EDUCACIÓN PARA PERSONAS JÓVENES Y ADULTAS)
- 35.1. Sí
  - 35.2. No
  - 35.3. No sé
36. ¿Cómo calificas tu desempeño como estudiante en este año?
- 36.1. Insuficiente
  - 36.2. Bueno
  - 36.3. Muy Bueno
  - 36.4. Excelente
37. Por favor utiliza el espacio en la HOJA DE RESPUESTAS para exponer tus preocupaciones y/o propuestas sobre algún tema que consideres relevante.



INSTRUMENTO  
PARA DOCENTE /  
INSTRUCTOR

## DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Complete los datos de identificación en la HOJA DE RESPUESTAS

## CUESTIONARIO

01. ¿Cuál es la institución en la que te formaste como docente / instructor?
  
02. ¿Cuál es la institución en la que te formaste para esta especialidad?
  
03. ¿Cuál es el nivel educativo más alto que has completado?
  - 3.1. Primaria/Educación Escolar Básica
  - 3.2. Bachillerato/Educación Media
  - 3.3. Educación Superior no Universitaria (Formación Docente o Profesionalización)
  - 3.4. Educación Universitaria
  - 3.5. Especializaciones y/o Maestría
  - 3.6. Doctorado
  
04. ¿Cuál es el título habilitante con el cual impartís la especialidad?
  
05. ¿Hace cuántos años que trabajas como docente de aula en esta institución?
  - 5.1. Menos de 2 años
  - 5.2. Entre 3 a 5 años
  - 5.3. Entre 6 y 10 años
  - 5.4. Más de 10 años
  
06. ¿Cuál es tu vínculo laboral en esta institución?
  - 6.1. Contratado
  - 6.2. Nombrado
  - 6.3. Ad honorem / voluntario
  
07. ¿Contás con título de docente/instructor?
  - 7.1. SÍ
  - 7.2. NO
  
08. ¿Cuál es el mecanismo por el cual accediste al cargo para impartir la asignatura que enseñas en esta institución?
  - 8.1. Por concurso público de oposición
  - 8.2. Por nombramiento interino
  - 8.3. Por elección de la comunidad educativa
  - 8.4. Por decisión de los propietarios de la institución
  - 8.5. Soy Docente ad honorem

09. ¿Qué función desempeñas actualmente en esta institución? Pinta las opciones que correspondan
- 9.1. Docente de jornada completa
  - 9.2. Docente por hora cátedra
  - 9.3. Instructor
  - 9.4. Instructor de Laboratorio
  - 9.5. Instructor de taller
  - 9.6. Tutor práctica
  - 9.7. Director de turno
  - 9.8. Otros (especificar)
10. ¿Cuánto tiempo te lleva llegar a esta institución?
- 10.1. Menos de 15 minutos
  - 10.2. Entre 15 a 30 minutos
  - 10.3. Entre 30 minutos a 1 hora
  - 10.4. Más de 1 hora
11. Generalmente, cómo llegas hasta la institución? Pinta las opciones que correspondan
- 11.1. Caminando
  - 11.2. En moto o motocarro
  - 11.3. En auto o camioneta
  - 11.4. En transporte escolar
  - 11.5. En transporte público
  - 11.6. Bicicleta
  - 11.7. Caballo o carreta
12. ¿De acuerdo a tu conocimiento, cuál es el nivel socioeconómico predominante de los estudiantes que acuden a esta institución? **Pinta hasta dos opciones.**
- 12.1. Pobre extremo
  - 12.2. Pobre
  - 12.3. Clase media
  - 12.4. Alta
13. Esta institución se ubica en una zona: Pinta las opciones que correspondan
- 13.1. Inundable
  - 13.2. Insalubre
  - 13.3. De difícil acceso
  - 13.4. Marginal
  - 13.5. Ninguna de las anteriores

14. ¿Qué nivel educacional crees que, en el futuro, completarán la mayoría de los estudiantes del curso que impartís en esta institución?
  - 14.1. No van a concluir este nivel
  - 14.2. Concluirán el nivel de Educación Media / Educación Media para Personas Jóvenes y Adultas
  - 14.3. Ingresarán a los estudios superiores y no lo concluirán
  - 14.4. Egresarán de la Educación Superior (Universitaria/ No Universitaria)
  - 14.5. Egresaran de cursos de formación profesional
  - 14.6. No sé
  
15. ¿Qué crees que harán tus alumnos en el futuro próximo?
  - 15.1. Continuar estudiando
  - 15.2. Solo trabajar
  - 15.3. Estudiar y trabajar
  - 15.4. No sé
  
16. ¿Has continuado tu formación técnica en el área de tu especialidad?
  - 16.1. Sí
  - 16.2. No
  
17. ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrentas para formarte y, a la vez, enseñar en la especialidad? Pinta todas las que aplican a tu caso.
  - 17.1. Falta de tiempo para asistir
  - 17.2. Distancia
  - 17.3. Costo elevado de cursos y materiales
  - 17.4. No se ofertan servicios de formación virtual
  - 17.5. Los cursos que se ofrecen son de baja calidad
  - 17.6. Los cursos que se ofertan no responden a mis necesidades de formación.
  - 17.7. Otros
  
18. Los equipos, herramientas, materiales y otros recursos necesarios para las prácticas de la especialidad te parece que son:
  - 18.1. Suficientes
  - 18.2. Insuficientes
  - 18.3. No sé
  
19. ¿Los equipos, herramientas, materiales y otros recursos utilizados durante las prácticas de la especialidad, son utilizados de qué manera?
  - 19.1. Adecuada
  - 19.2. Inadecuada
  - 19.3. No sé

20. ¿Cómo se financian las actividades en esta institución? **Pinta todas las opciones que corresponda.**
- 20.1. Con fondos de otras entidades públicas o del Estado
  - 20.2. Con recursos proveídos por los padres
  - 20.3. Apoyo de empresas y otras organizaciones
  - 20.4. Actividades organizadas por la comunidad educativa de esta institución
  - 20.5. Autogestión de Docentes
  - 20.6. Recursos propios de la institución
  - 20.7. No conozco
21. ¿Cómo evalúas tu aporte para la formación de estudiantes, desde la disciplina que impartís, para que sepan trabajar de manera colaborativa y en equipo?
- 21.1. Suficiente
  - 21.2. Todavía puedo mejorar
  - 21.3. Insuficiente
22. ¿Qué medidas acostumbras aplicar en caso que en tu grupo de alumnos se encuentren estudiantes que requieran mayor apoyo pedagógico? **Pinta una sola opción.**
- 22.1. Derivar a la Dirección
  - 22.2. Derivar al equipo técnico
  - 22.3. Pedir ayuda a otros colegas
  - 22.4. Sugerir un plan curricular personalizado
  - 22.5. Prestarle atención cada vez que me solicita
  - 22.6. Recurrir al apoyo de otros compañeros del curso
  - 22.7. No se presentan casos
23. En la institución ¿existe un clima colaborativo que facilita la negociación y el desarrollo de soluciones a problemas comunes?
- 23.1. Sí
  - 23.2. No
  - 23.3. A veces
24. ¿Con qué frecuencia se organizan y participan de actividades de apoyo a la institución los siguientes actores? **Pinta una sola opción en cada fila.**
- 24.1. Padres y madres
  - 24.2. Estudiantes
  - 24.3. Docentes
  - 24.4. Directores
  - 24.5. Empresarios
  - 24.6. Intendente
  - 24.7. Gobernador
  - 24.8. Concejales municipales

25. En esta institución, los representantes de la comunidad educativa participan de la elaboración y ejecución del Proyecto Educativo Institucional (PEI). (Directivos, Centro de Estudiantes, Consejo Académico, Asociación de Padres)
- 25.1. Sí
  - 25.2. No
  - 25.3. Se está pensando iniciar ese trabajo
  - 25.4. Se está actualizando.
26. A tu criterio, ¿cuál es la pertinencia del Plan de Estudios para la FORMACIÓN INTEGRAL en la especialidad que impartís en esta institución?
- 26.1. Muy adecuado
  - 26.2. Requiere algún ajuste
  - 26.3. Inadecuado para el contexto
  - 26.4. No sé
27. A tu criterio, ¿consideras que el plan y programa vigente de las especialidades que se implementan en la institución es actual para las exigencias del sector productivo de hoy?
- 27.1. Sí, se ajusta
  - 27.2. Desfasado
  - 27.3. No sé
28. ¿La infraestructura y el equipamiento de la institución, en qué condiciones se encuentra? **Pinta una sola opción en cada fila por categoría.**
29. Para desarrollar las actividades pedagógicas de la especialidad que se imparte, ¿con qué frecuencia tenés acceso a? **Pinta una sola opción en cada fila.**
- 29.1. Computadoras conectadas a internet
  - 29.2. Computadoras sin acceso a internet
  - 29.3. Proyector
  - 29.4. TV y reproductor de DVD
  - 29.5. Equipos de laboratorio
  - 29.6. Talleres de prácticas o laboratorios
30. ¿Cuál es el nivel de relación laboral entre la especialidad que impartís en esta institución y los trabajos que se ofertan en la zona?
- 30.1. Alta
  - 30.2. Media
  - 30.3. Baja
  - 30.4. No sé

31. ¿Cuáles han sido las tres mayores dificultades encontradas durante el desarrollo de sus clases?
- 31.1. Instalaciones insuficientes
  - 31.2. Recursos bibliográficos y didácticos limitados
  - 31.3. No se cuenta con acceso a internet para las actividades pedagógicas
  - 31.4. Pocas horas de clase
  - 31.5. No se cuenta con el apoyo del director durante prácticas docentes
  - 31.6. Escasa formación en servicio
  - 31.7. Pocas oportunidades de prácticas apropiadas a la especialidad
  - 31.8. Pasantías en espacios laborales poco acordes a las competencias esperadas
  - 31.9. Desinterés de los estudiantes
  - 31.10. Escaso acceso a internet
32. A tu criterio ¿en qué casos las pasantías contribuyen con el desarrollo de competencias esperadas de los estudiantes? Pinta dos de las mejores prácticas.
- 32.1. La empresa toma en serio la formación de los estudiantes
  - 32.2. Los estudiantes reciben acompañamiento para el cumplimiento de sus responsabilidades
  - 32.3. El tutor acompaña, evalúa y retroalimenta al estudiante
  - 32.4. La institución cuenta con tutores
  - 32.5. La institución cuenta con un plan de pasantía
  - 32.6. No sé
33. ¿Cuáles son los mecanismos de seguimiento, supervisión y evaluación de las pasantías con que cuenta la institución? Pinta todas las opciones que corresponda.
- 33.1. Informe de tutoría de la institución
  - 33.2. Informe de tutoría de la empresa
  - 33.3. Informe de evaluación de pasantías
  - 33.4. Informe de actividades y tareas
  - 33.5. Registro de asistencia
  - 33.6. Otros informes
34. El currículo establecido en los programas de estudio se logra desarrollar:
- 34.1. Completamente
  - 34.2. Parcialmente
  - 34.3. Insuficientemente
35. Con que frecuencia ocurren las siguientes situaciones en tu clase:
- 35.1. Los estudiantes llegan tarde
  - 35.2. Los estudiantes se retiran temprano
  - 35.3. Los estudiantes usan el celular durante la clase
  - 35.4. Los estudiantes se distraen conversando o haciendo otras actividades
  - 35.5. Los estudiantes se ausentan por enfermedad
  - 35.6. Los estudiantes se ausentan por embarazo precoz
  - 35.7. Los estudiantes se ausentan por trabajo

36. La institución ¿cuenta con objetivos y metas claras para cada año lectivo, construido y conocido por todos (directores, docentes, estudiantes y padres)?
- 36.1. Sí
  - 36.2. No
37. ¿Cuántos días de clases efectivos se completan en el año?
- 37.1. 180 días
  - 37.2. Menos de 180
  - 37.3. Más de 180 días
  - 37.4. No sé
38. ¿Cómo evaluaría la gestión de los docentes, padres y representantes estudiantiles para mejorar la institución?
- 38.1. Muy buena
  - 38.2. Buena
  - 38.3. No hay gestiones de estos agentes para la mejora de la institución
  - 38.4. No sé
39. El equipo directivo de la institución ¿se ocupa de apoyar todo lo referente a la formación de los docentes, facilitar la buena enseñanza y garantizar el derecho a la educación en la comunidad?
- 39.1. Casi siempre
  - 39.2. A veces
  - 39.3. Casi nunca
40. ¿Con qué frecuencia los cursos de perfeccionamiento y capacitación destinados a mejorar y actualizar sus competencias son promovidos por esta institución?
- 40.1. Regularmente
  - 40.2. A veces
  - 40.3. Cuando los profesores solicitan
  - 40.4. Cuando la comunidad educativa lo solicita
  - 40.5. Casi nunca
41. En tu opinión, cómo evaluarías el nivel de aprendizaje de tus estudiantes?
- 41.1. Excelente
  - 41.2. Muy bueno
  - 41.3. Bueno
  - 41.4. Insuficiente
42. ¿Cómo te sientes a la hora de preparar a los jóvenes para los grandes retos de la vida, del trabajo y la sociedad? Pinta dos opciones con las que más te identificas.
- 42.1. Muy feliz por educar a la juventud
  - 42.2. Muy preparado
  - 42.3. Muy comprometido
  - 42.4. Muy desafiado
  - 42.5. Con deseos de superación
  - 42.6. Debo actualizarme constantemente
  - 42.7. Con muchas carencias de la formación docente

43. En tu práctica docente en esta institución, ¿con qué frecuencia te reúnis con los padres/tutores de tus estudiantes?
- 43.1. Regularmente
  - 43.2. Cuando la institución los convoca
  - 43.3. Cuando solicitan los padres/tutores
  - 43.4. Nunca
44. Luego de contestar este instrumento, es posible que haya temas y cuestiones relevantes que no han sido abordados. Por favor utiliza el espacio en la HOJA DE RESPUESTAS para exponer tus consideraciones.



INSTRUMENTO  
PARA DIRECTOR

## DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Complete los datos de identificación en la HOJA DE RESPUESTAS

## CUESTIONARIO

01. ¿Desde qué año es responsable de conducir la dirección de esta institución?
  - 01.1. Menos de 2 años
  - 01.2. Entre 3 a 5 años
  - 01.3. Entre 6 y 10 años
  - 01.4. Más de 10 años
  
02. ¿Cuál es su dependencia laboral en esta institución?
  - 02.1. Contratado
  - 02.2. Nombrado con rubro
  - 02.3. Otro (especificar)
  
03. ¿Posee Ud. título de docente/profesor?
  - 03.1. Sí
  - 03.2. No
  
04. ¿Cuál es la institución en la que se formó como director/docente/instructor?
  
05. ¿Por qué mecanismos accedió a la Dirección de esta institución?
  - 05.1. Concurso Público de Oposición
  - 05.2. Nombramiento Interino con rubro del cargo
  - 05.3. Nombramiento Interino con Horas Cátedras
  - 05.4. Nombramiento Interino con otros rubros
  - 05.5. Ad honorem
  
06. ¿Cuál es el grado académico que le habilitó para ejercer el cargo de Director en esta institución?
  - 06.1. Carrera universitaria
  - 06.2. Especialización en IFD/ISE
  - 06.3. Especialización en Universidad
  - 06.4. Post Grado
  
07. ¿Además de la función de Director, ejerce horas cátedras?
  - 07.1. Sí
  - 07.2. No

08. En caso de responder la opción Sí, ¿cuántas horas semanales trabaja como docente/catedrático en esta institución?
- 08.1. 15 horas o menos
  - 08.2. Entre 16 y 20 horas
  - 08.3. Entre 21 y 30 horas
  - 08.4. Entre 31 y 40 horas
  - 08.5. Más de 40 horas
09. ¿Cuántos años de experiencia tiene como director en esta institución?
- 09.1. Menos de 2 años
  - 09.2. Entre 3 a 5 años
  - 09.3. Entre 6 y 10 años
  - 09.4. Más de 10 años
10. Considera que la ubicación de la Institución para los estudiantes y docentes es:
- 10.1. Muy accesible
  - 10.2. Accesible
  - 10.3. Poco accesible
11. ¿Cuánto tiempo tarda en llegar a esta Institución?
- 11.1. Menos de 15 minutos
  - 11.2. Entre 15 a 30 minutos
  - 11.3. Entre 30 minutos a 1 hora
  - 11.4. Más de 1 hora
12. Generalmente, ¿cómo llega a la institución? Pinte todas las opciones que correspondan
- 12.1. Caminando
  - 12.2. En moto o motocarro
  - 12.3. En auto o camioneta
  - 12.4. En transporte escolar
  - 12.5. En transporte público
  - 12.6. Bicicleta
  - 12.7. Caballo o carreta
13. A su criterio, ¿cuál es el nivel socioeconómico de la mayoría de los estudiantes que acuden a esta institución? Pinte hasta dos opciones.
- 13.1. Pobre extremo
  - 13.2. Pobre
  - 13.3. Clase media
  - 13.4. Alta

14. Esta institución se ubica en una zona: Pinte todas las opciones que correspondan
  - 14.1. Inundable
  - 14.2. Insalubre
  - 14.3. De difícil acceso
  - 14.4. Marginal
  - 14.5. Ninguna de las anteriores
  
15. A su criterio, ¿qué harán la mayoría de los estudiantes de esta institución en el futuro próximo?:
  - 15.1. Continuar estudiando
  - 15.2. Solo trabajar
  - 15.3. Estudiar y trabajar
  - 15.4. No sé
  
16. Para desarrollar las actividades pedagógicas de la especialidad que se imparte, ¿con qué frecuencia los docentes y estudiantes tienen acceso a: Pinte una sola opción en cada fila.
  - 16.1. Computadoras conectadas a internet
  - 16.2. Computadoras sin acceso a internet
  - 16.3. Proyector
  - 16.4. TV y reproductor de DVD
  - 16.5. Equipos de laboratorio
  
17. Durante el ejercicio de sus funciones como Director, ¿ha tenido la oportunidad de seguir estudiando?
  - 17.1. Sí
  - 17.2. No
  
18. ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta para formarse? Pinte todas las opciones que correspondan.
  - 18.1. Falta de tiempo para asistir
  - 18.2. Distancia
  - 18.3. Costo elevado de cursos y materiales
  - 18.4. No se ofertan cursos de formación virtual
  - 18.5. Los cursos que se ofrecen son de baja calidad
  - 18.6. Los cursos que se ofertan no responden a mis necesidades de formación

19. ¿Cómo se financian las actividades en esta institución? Pinte todas las opciones que correspondan.
- 19.1. Con fondos de otras entidades públicas o del Estado
  - 19.2. Con recursos proveídos por los padres
  - 19.3. Apoyo de empresas y otras organizaciones
  - 19.4. Actividades organizadas por la comunidad educativa de esta institución.
  - 19.5. Autogestión de docentes
  - 19.6. Recursos propios de la institución
  - 19.7. No conozco
20. En esta institución, la representación de la comunidad educativa participan de la elaboración y ejecución del Proyecto Educativo Institucional (PEI) (Directivos, Centro de Estudiantes, Consejo Académico, Asociación de Padres)
- 20.1. Sí
  - 20.2. No
  - 20.3. Se está actualizando
  - 20.4. Se está pensando iniciar ese trabajo
21. En esta institución: Pinte todas las opciones que correspondan.
- 21.1. Los estudiantes tienen una evaluación general al finalizar su especialidad
  - 21.2. Los estudiantes pueden graduarse sin hacer pasantías
  - 21.3. Se exige a los docentes que participen en cursos de formación continua al menos una vez al año
  - 21.4. Se sistematiza y analizan los reportes de las empresas donde los estudiantes hacen pasantías para mejorar los programas de pasantías
  - 21.5. Los estudiantes deben completar un formulario de evaluación de su experiencia en el programa de pasantía
  - 21.6. Se dispone de protocolos escritos sobre el programa de pasantía para estudiantes
  - 21.7. Se dispone de protocolos escritos sobre el programa de pasantía para estudiantes
  - 21.8. Se tiene información sistematizada sobre ausentismo de estudiantes y se trabaja sobre este fenómeno
  - 21.9. Se hace seguimiento a ausentismo y llegada tardía de docentes
  - 21.10. Se recuperan clases cuando estas son canceladas debido al docente o la institución
22. En su institución: Pinte todas las opciones que correspondan.
- 22.1. Existe un banco de datos con información de contacto (teléfono, correo electrónico, etc.) de estudiantes que ya egresaron
  - 22.2. Se hace seguimiento sobre lo que hacen (estudiar y/o trabajar) los estudiantes luego de graduarse
  - 22.3. Se mantiene algún tipo de contacto institucional con los egresados
  - 22.4. No hay mecanismos de seguimiento de estudiantes egresados

23. A tu criterio, ¿cuál es la pertinencia del Plan de Estudios para la FORMACIÓN INTEGRAL en las especialidades que se imparten en esta institución?
- 23.1. Muy adecuado
  - 23.2. Requiere algún ajuste
  - 23.3. Inadecuado para el contexto
24. A tu criterio, ¿considera que el plan y programa vigente de las especialidades que se implementan en la institución es actual para las exigencias del sector productivo de hoy?
- 24.1. Sí. Se ajusta
  - 24.2. Desfasado
  - 24.3. No sé
25. ¿Cuál es el nivel de relación laboral entre las especialidades impartidas en esta institución y los trabajos que se ofertan en la zona?
- 25.1. Alta
  - 25.2. Media
  - 25.3. Baja
  - 25.4. No sé
26. A tu criterio ¿en qué casos las pasantías inciden en la adquisición de las competencias esperadas de los estudiantes? Pinte dos de las opciones.
- 26.1. La empresa no utiliza las pasantías para el fin que fueron creadas
  - 26.2. Los estudiantes cumplen con sus responsabilidades
  - 26.3. La institución cuenta con tutores que acompañan, evalúan y retroalimentan al estudiante
  - 26.4. La institución cuenta con un plan de pasantía
  - 26.5. No sé
27. ¿Cuáles son los mecanismos de seguimiento, supervisión y evaluación de las pasantías con que cuenta la institución? Pinte todas las opciones que correspondan.
- 27.1. Informe de tutoría de la institución
  - 27.2. Informe de tutoría de la empresa
  - 27.3. Informe de evaluación
  - 27.4. Informe de actividades y tareas
  - 27.5. Registro de asistencia
  - 27.6. Otros informes

28. Para la planificación y organización de las pasantías, ¿qué tan a menudo ocurren las siguientes situaciones en su institución? Pinte una sola opción en cada fila.
- 28.1. La institución solicita la descripción de actividades que realizarán los estudiantes en su pasantía
  - 28.2. Los estudiantes pueden presentar empresas donde hacer sus pasantías y la institución se pone en contacto con ellas
  - 28.3. La institución tiene un encargado responsable del programa de pasantías que se encarga de dar seguimiento a los pasantes, conseguir empresas, sistematizar reportes, etc.
  - 28.4. Los estudiantes reciben una capacitación previa al inicio de la pasantía
  - 28.5. Los estudiantes reciben algún tipo de remuneración como pasantes
  - 28.6. La institución solicita que la empresa tenga una figura responsable de los pasantes
29. El currículo establecido en los programas de estudio se logra impartir:
- 29.1. Completamente
  - 29.2. Parcialmente
  - 29.3. Insuficientemente
30. ¿Cómo se definen las especialidades a ser ofertadas en su institución? Pinte todas las opciones que correspondan.
- 30.1. Se determina por proceso de microplanificación
  - 30.2. El MEC define qué especialidades se ofrecen
  - 30.3. Las autoridades de la institución educativa (propietarios, sociedad) deciden qué ofertar
  - 30.4. La comunidad educativa propone o demanda las ofertas
  - 30.5. El sector productivo define las ofertas de especialidad existentes en la institución
  - 30.6. No sé
31. En lo que va de su gestión como director:
- 31.1. Se reemplazaron algunas especialidades técnicas en la institución
  - 31.2. Se eliminaron algunas especialidades técnicas en la institución
  - 31.3. Se incorporaron más especialidades técnicas en la institución
32. ¿Con qué frecuencia ocurren las siguientes situaciones en esta institución?
- 32.1. Los estudiantes se ausentan sin justificación
  - 32.2. Los estudiantes llegan tarde
  - 32.3. Los estudiantes se retiran temprano
  - 32.4. Los estudiantes usan el celular durante la clase
  - 32.5. Los estudiantes se distraen conversando o haciendo otras actividades
  - 32.6. Los estudiantes se ausentan por enfermedad
  - 32.7. Los estudiantes se ausentan por embarazo precoz
  - 32.8. Los estudiantes se ausentan por trabajo

33. La institución ¿cuenta con metas y objetivos claros para cada año lectivo, construido y conocido por todos (directores, docentes, estudiantes y padres)?
- 33.1. Sí
  - 33.2. No
34. La infraestructura y el equipamiento de la institución, ¿en qué condiciones se encuentra para las especialidades que se imparten? Pinta una sola opción en cada fila por categoría.
35. En esta institución, la infraestructura, el equipamiento e insumos son:
- 35.1. Infraestructura
  - 35.2. Equipamiento
  - 35.3. Insumos
36. ¿Cuántos días de clases efectivos se completan en el año?
- 36.1. 180 días
  - 36.2. Menos de 180 días
  - 36.3. Más de 180 días
  - 36.4. No sé
37. ¿Cómo evaluaría la gestión de los docentes, padres y representantes estudiantiles para mejorar la institución?
- 37.1. Muy buena
  - 37.2. Buena
  - 37.3. No hay gestiones de estos agentes para la mejora de la institución
  - 37.4. No sé
38. El equipo directivo de la institución se ocupa de apoyar todo lo referente a la formación de los docentes, facilitar la buena enseñanza y garantizar el derecho a la educación en la comunidad.
- 38.1. Casi siempre
  - 38.2. A veces
  - 38.3. Nunca
39. ¿Con qué frecuencia participa de cursos de perfeccionamiento y capacitación destinados a mejorar y actualizar sus competencias?
- 39.1. Regularmente
  - 39.2. A veces
  - 39.3. Nunca

40. En su rol de Director/a en esta institución, ¿con qué frecuencia la institución convoca a reuniones a los padres y tutores de sus estudiantes?
- 40.1. Mensualmente
  - 40.2. Al menos una vez en cada etapa del año escolar
  - 40.3. En pre clase
  - 40.4. En jornada anual de rendición de cuentas
  - 40.5. Cuando se presentan problemas
41. Dentro de su institución, ¿cómo se seleccionan las unidades productivas y de servicios (empresas, organizaciones públicas y privadas, cooperativas, etc.), como destino de pasantías en su institución: Pinte todas las opciones que correspondan.
- 41.1. Por la tradición de la institución
  - 41.2. A solicitud de las unidades productivas y de servicios
  - 41.3. A solicitud de padres y estudiantes
  - 41.4. Por la proximidad a la institución educativa
  - 41.5. Por recomendaciones de docentes de la especialidad
42. En general, las empresas que reciben a los estudiantes/participantes, terminan contratándolos? Pinte una opción en cada fila.
- 42.1. Durante la pasantía
  - 42.2. Inmediatamente después de su graduación
43. En general, ¿cómo califica la apertura y colaboración de las empresas para el desarrollo de las pasantías para el aprendizaje de los estudiantes en la especialidad de esta institución?
- 43.1. Muy Buena
  - 43.2. Buena
  - 43.3. Regular
  - 43.4. Mala
44. Luego de contestar este instrumento, es posible que consideres que haya temas y cuestiones relevantes que no han sido abordados. Por favor utiliza el espacio en la HOJA DE RESPUESTAS para exponer tus consideraciones.



INSTRUMENTO  
PARA EMPLEADOR

## DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Complete los datos de identificación en la HOJA DE RESPUESTAS

### CUESTIONARIO

01. Pinte el tipo de organización de su empresa:
  - 01.1. Unipersonal
  - 01.2. SAECA
  - 01.3. SRL
  - 01.4. SA
  - 01.5. Otra
  
02. Pinte el sector en el que participa su empresa:
  - 02.1. Agropecuario
  - 02.2. Industrial
  - 02.3. Comercial y de Servicios
  
03. Tamaño de la empresa.  
Pinte la opción que contenga el número de personal ocupado actualmente en su empresa
  - 03.1. Entre 1 a 5 personas
  - 03.2. Entre 6 a 10 personas
  - 03.3. Entre 11 a 20 personas
  - 03.4. Entre 21 a 50 personas
  - 03.5. Más de 50 personas
  
04. Pinte el porcentaje de los trabajadores según su sexo:
  - 04.1. Menos de 25%
  - 04.2. Entre 26 y 50%
  - 04.3. Entre 51 y 75%
  - 04.4. 76 a 100%

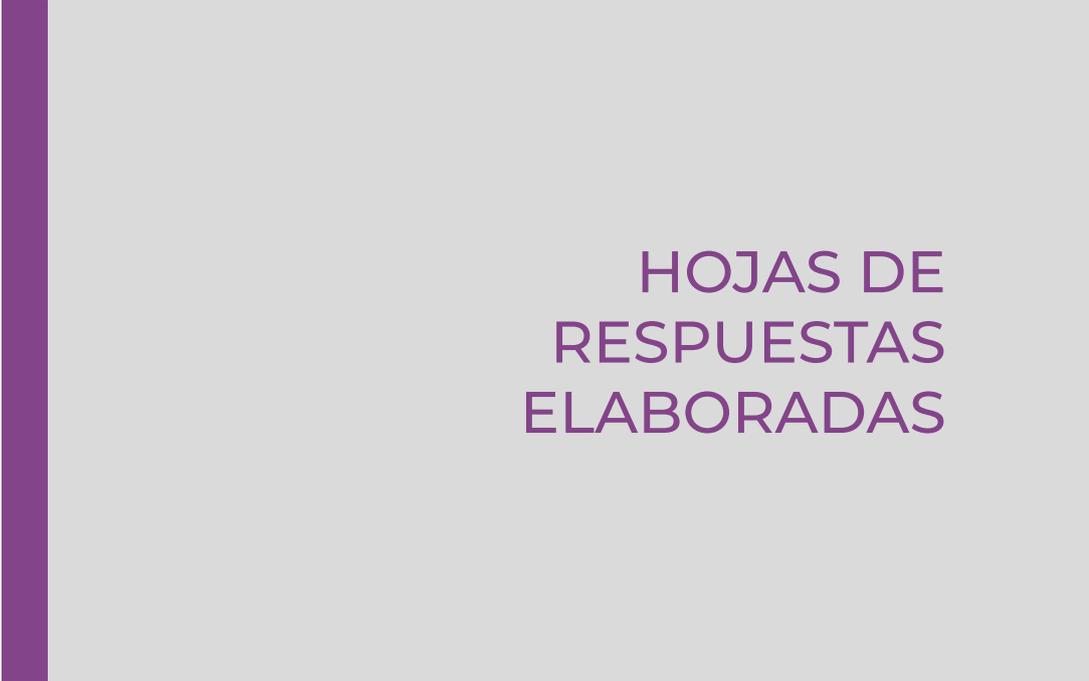
05. Pinte la actividad económica principal de la empresa:
- 05.1. Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca
  - 05.2. Explotación de Minas y Canteras
  - 05.3. Industrias Manufactureras
  - 05.4. Suministro de Electricidad, Gas, Vapor y Aire Acondicionado
  - 05.5. Suministro de Agua; Alcantarillado, Gestión de Desechos Y Actividades de Saneamiento
  - 05.6. Construcción
  - 05.7. Comercio al por Mayor y al por Menor; Reparación de Vehículos Automotores y Motocicletas
  - 05.8. Transporte y Almacenamiento
  - 05.9. Alojamiento y Servicios de Comidas
  - 05.10. Información y Comunicación
  - 05.11. Actividades Financieras y de Seguros
  - 05.12. Actividades Inmobiliarias
  - 05.13. Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas
  - 05.14. Actividades Administrativas y Servicios de Apoyo
  - 05.15. Administración Pública y Defensa; Planes de Seguro Social Obligatorio
  - 05.16. Enseñanza
  - 05.17. Salud Humana y Servicios Sociales
  - 05.18. Arte, Entretenimiento y Recreación
  - 05.19. Otras Actividades de Servicios
  - 05.20. Actividades de los Hogares como Empleadores de Personal Doméstico
  - 05.21. Actividades de Organizaciones y Organismos Extraterritoriales
06. ¿Cuál es la previsión presente y futura de generación de empleo en su empresa? Pinte las demandas en los diferentes puestos.
- 06.1. Gerentes
  - 06.2. Supervisores
  - 06.3. Jefes
  - 06.4. Técnicos
  - 06.5. Auxiliares
  - 06.6. Asistentes
07. ¿Cuál es la principal dificultad por la cual no se pueden cubrir estos puestos en su empresa? Pinte la opción que corresponda en cada fila
- 07.1. Gerentes
  - 07.2. Supervisores
  - 07.3. Jefes
  - 07.4. Técnicos
  - 07.5. Auxiliares
  - 07.6. Asistentes

08. ¿Cuáles son los obstáculos que deben enfrentar para que su empresa progrese? Pinte todas las opciones que aplican
- 08.1. Dificultad para acceder a créditos
  - 08.2. Déficit en infraestructura vial
  - 08.3. El contrabando
  - 08.4. La formación poco eficiente del personal
  - 08.5. La informalidad de la economía
  - 08.6. Otros
09. Durante el 2018 y 2019, ¿cuáles han sido las solicitudes realizadas por las instituciones educativas a su empresa? Pinte todas las opciones que se aplican.
- 09.1. Aportes en dinero
  - 09.2. Ampliación de infraestructura
  - 09.3. Aportes en insumos
  - 09.4. Financiamiento de una actividad específica (deportivas, culturales, graduación)
  - 09.5. Becas de estudio
  - 09.6. Recursos/insumos para alimentación escolar
  - 09.7. Recursos humanos de la empresa para realizar charlas
  - 09.8. Realizar pasantías
  - 09.9. Ninguna
  - 09.10. Otras
10. En los 3 últimos años, ¿cuáles han sido las acciones realizadas, con mayor frecuencia, en el marco de la responsabilidad social empresarial en la comunidad en la cual se encuentra su empresa? Pinte todas las realizadas.
- 10.1. Aporte económico a la institución educativa
  - 10.2. Insumos y mobiliarios
  - 10.3. Alimentos para los estudiantes
  - 10.4. Reparación, ampliación y construcción de infraestructura escolar
  - 10.5. Limpieza y hermosamiento de espacios públicos
  - 10.6. Espacios físicos para prácticas deportivas
  - 10.7. Equipamiento escolar
  - 10.8. Donación de tecnología
  - 10.9. Padrinazgo
  - 10.10. Ninguna

11. ¿Su empresa recibe pasantes de programas de formación técnica de la educación media y/o de otras modalidades de formación profesional?
  - 11.1. Sí
  - 11.2. No
  
12. De acuerdo a su experiencia y observaciones, ¿qué tan importante es para la empresa trabajar con pasantes?
  - 12.1. Muy importante
  - 12.2. Medianamente importante
  - 12.3. Poco importante
  
13. ¿Su empresa cuenta con una política de pasantías, extensión o de incorporación de aprendices?
  - 13.1. Sí
  - 13.2. No
  
14. ¿Cuáles son las principales áreas receptoras de pasantes en esta empresa?  
Pinte las 3 áreas principales
  - 14.1. Administración y Finanzas
  - 14.2. Ventas y Marketing
  - 14.3. Atención al Cliente
  - 14.4. TICs
  - 14.5. Asistencia Técnica
  - 14.6. Asesoría Jurídica
  - 14.7. Otros

15. ¿Cuáles son los aspectos a mejorar en la formación técnica de los estudiantes/participantes? Pinte los 5 aspectos que considera prioritarios
  - 15.1. Conocimientos y habilidades generales de la especialidad,
  - 15.2. Conocimientos y habilidades específicas,
  - 15.3. Capacidad para trabajar en equipo,
  - 15.4. Sentido de responsabilidad en el trabajo,
  - 15.5. Capacidad de iniciativa y compromiso,
  - 15.6. Capacidad de encontrar nuevas soluciones,
  - 15.7. Capacidad para el trabajo bajo presión,
  - 15.8. Capacidad de comunicación oral y escrita,
  - 15.9. Capacidad de organización y uso del tiempo,
  - 15.10. Capacidad de autocrítica, de autoevaluación,
  - 15.11. Disposición favorable para ser evaluado y aprender de la experiencia,
  - 15.12. Capacidad y predisposición para la formación constante,
  - 15.13. Capacidad de anticipación,
  - 15.14. Honestidad del trabajador,
  - 15.15. Actitud positiva / alta disposición,
  
16. De acuerdo a su experiencia y observaciones, ¿cuáles son las 5 capacidades prioritarias aprendidas por aquellos trabajadores que han culminado la educación media técnica? Pinte las 5 habilidades que considera prioritarias
  - 16.1. Conocimientos y habilidades generales de la especialidad,
  - 16.2. Conocimientos y habilidades específicas,
  - 16.3. Capacidad para trabajar en equipo,
  - 16.4. Sentido de responsabilidad en el trabajo,
  - 16.5. Capacidad de iniciativa y compromiso,
  - 16.6. Capacidad de encontrar nuevas soluciones,
  - 16.7. Capacidad para el trabajo bajo presión,
  - 16.8. Capacidad de comunicación oral y escrita,
  - 16.9. Capacidad de organización y uso del tiempo,
  - 16.10. Capacidad de autocrítica, de autoevaluación,
  - 16.11. Disposición favorable para ser evaluado y aprender de la experiencia,
  - 16.12. Capacidad y predisposición para la formación constante,
  - 16.13. Capacidad de anticipación,
  - 16.14. Honestidad del trabajador
  - 16.15. Actitud positiva / alta disposición

17. ¿Cómo evalúa la cualificación de los participantes/estudiantes en los distintos centros de formación, para el desempeño en su empresa u otras del mismo sector productivo? Pinta una sola opción en cada fila, siendo 1 la calificación más baja y 5 la más alta
- 17.1. Ministerio de Educación
  - 17.2. SINAFOCAL
  - 17.3. SNPP
  - 17.4. Otros centros de formación de gestión oficial o privada
18. En su empresa, ¿a cuál de las siguientes áreas acceden o pueden acceder los jóvenes y adultos al concluir su formación técnica/profesional? Pinte todas las opciones que aplican
- 18.1. Administración y Finanzas
  - 18.2. Ventas y Marketing
  - 18.3. Atención al Cliente
  - 18.4. TICs
  - 18.5. Asistencia Técnica
  - 18.6. Asesoría Jurídica
  - 18.7. Otros
19. ¿Alguna vez ha contratado a los estudiantes/participantes que realizaron sus pasantías en la empresa?
- 19.1. En reiteradas oportunidades
  - 19.2. Algunas veces
  - 19.3. Pocas veces
  - 19.4. Nunca
20. Aproximadamente, ¿qué porcentaje de los empleados de su empresa tiene educación/formación técnica o capacitación laboral?
- 20.1. Menos del 5%,
  - 20.2. Entre 6 y 10%,
  - 20.3. Entre 11 y 20%,
  - 20.4. Entre 21 y 30%
  - 20.5. 31 y 50%,
  - 20.6. Más del 50%
21. Luego de contestar este instrumento, es posible que haya temas y cuestiones relevantes que no han sido abordados. Por favor utilice el espacio en la HOJA DE RESPUESTAS para exponer sus consideraciones.



HOJAS DE  
RESPUESTAS  
ELABORADAS

## INSTRUMENTO PARA EL EMPLEADOR

NOMBRE DE LA EMPRESA: <input style="width: 90%;" type="text"/> NOMBRE Y APELLIDO: <input style="width: 90%;" type="text"/>		<b>UBICACIÓN DE LA EMPRESA</b> Casa    Sucursal Matriz    1    2								
		<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Asunción <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Concepción <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> San Pedro <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Cordillera <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Guairá <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Caaguazú <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Caazapá <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Itapúa <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Misiones <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Paraguari <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Alto Paraná <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Central <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Neembucú <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Amambay <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Canindeyú <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Presidente Hayes <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Boquerón <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Alto Paraguay								
<b>CARGO QUE OCUPA EN LA EMPRESA</b> Propietario <input type="radio"/> Gerente <input type="radio"/> Director <input type="radio"/> Secretario General <input type="radio"/> Jefe <input type="radio"/>		<b>SEXO</b> Mujer <input type="radio"/> <sup>1</sup> Hombre <input type="radio"/> <sup>2</sup>								
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> <b>EJEMPLO de MARCA CORRECTA</b>   </div>										
<b>Pinte la actividad económica Principal de la empresa</b>										
1.1. <input type="radio"/> <sup>1</sup> 1.2. <input type="radio"/> <sup>2</sup> 1.3. <input type="radio"/> <sup>3</sup> 1.4. <input type="radio"/> <sup>4</sup> 1.5. <input type="radio"/> <sup>5</sup>		5.1. <input type="radio"/> <sup>1</sup> 5.2. <input type="radio"/> <sup>2</sup> 5.3. <input type="radio"/> <sup>3</sup> 5.4. <input type="radio"/> <sup>4</sup> 5.5. <input type="radio"/> <sup>5</sup> 5.6. <input type="radio"/> <sup>6</sup> 5.7. <input type="radio"/> <sup>7</sup> 5.8. <input type="radio"/> <sup>8</sup> 5.9. <input type="radio"/> <sup>9</sup> 5.10. <input type="radio"/> <sup>10</sup> 5.11. <input type="radio"/> <sup>11</sup> 5.12. <input type="radio"/> <sup>12</sup> 5.13. <input type="radio"/> <sup>13</sup> 5.14. <input type="radio"/> <sup>14</sup> 5.15. <input type="radio"/> <sup>15</sup> 5.16. <input type="radio"/> <sup>16</sup> 5.17. <input type="radio"/> <sup>17</sup> 5.18. <input type="radio"/> <sup>18</sup> 5.19. <input type="radio"/> <sup>19</sup> 5.20. <input type="radio"/> <sup>20</sup> 5.21. <input type="radio"/> <sup>21</sup>								
<b>Pinte la opción que contenga el número de personal Ocupado actualmente en su empresa</b>										
2.1. <input type="radio"/> <sup>1</sup> 2.2. <input type="radio"/> <sup>2</sup> 2.3. <input type="radio"/> <sup>3</sup>		05 5.11. <input type="radio"/> <sup>11</sup> 5.12. <input type="radio"/> <sup>12</sup> 5.13. <input type="radio"/> <sup>13</sup> 5.14. <input type="radio"/> <sup>14</sup> 5.15. <input type="radio"/> <sup>15</sup> 5.16. <input type="radio"/> <sup>16</sup> 5.17. <input type="radio"/> <sup>17</sup> 5.18. <input type="radio"/> <sup>18</sup> 5.19. <input type="radio"/> <sup>19</sup> 5.20. <input type="radio"/> <sup>20</sup> 5.21. <input type="radio"/> <sup>21</sup>								
<b>Pinte el porcentaje de los trabajadores según su sexo</b>										
3.1. <input type="radio"/> <sup>1</sup> 3.2. <input type="radio"/> <sup>2</sup> 3.3. <input type="radio"/> <sup>3</sup> 3.4. <input type="radio"/> <sup>4</sup> 3.5. <input type="radio"/> <sup>5</sup>		06 6.1. <input type="radio"/> <sup>1</sup> <input type="radio"/> <sup>2</sup> <input type="radio"/> <sup>3</sup> <input type="radio"/> <sup>4</sup> 6.2. <input type="radio"/> <sup>1</sup> <input type="radio"/> <sup>2</sup> <input type="radio"/> <sup>3</sup> <input type="radio"/> <sup>4</sup> 6.3. <input type="radio"/> <sup>1</sup> <input type="radio"/> <sup>2</sup> <input type="radio"/> <sup>3</sup> <input type="radio"/> <sup>4</sup> 6.4. <input type="radio"/> <sup>1</sup> <input type="radio"/> <sup>2</sup> <input type="radio"/> <sup>3</sup> <input type="radio"/> <sup>4</sup> 6.5. <input type="radio"/> <sup>1</sup> <input type="radio"/> <sup>2</sup> <input type="radio"/> <sup>3</sup> <input type="radio"/> <sup>4</sup> 6.6. <input type="radio"/> <sup>1</sup> <input type="radio"/> <sup>2</sup> <input type="radio"/> <sup>3</sup> <input type="radio"/> <sup>4</sup>								
<b>CAUSAS</b>										
	Ninguna dificultad	Formación técnica de baja calidad	No existe oferta técnica alineada a necesidades de la empresa	Falta de experiencia en área técnica especializada	Falta de perfiles especializados para utilización de equipamiento tecnológico de punta	Falta de perfiles especializados para nuevo modelo de negocios implementado	Falta de postulantes	Otros	Especificar	
7.1. <input type="radio"/> <sup>0</sup> 7.2. <input type="radio"/> <sup>1</sup> 7.3. <input type="radio"/> <sup>0</sup> 7.4. <input type="radio"/> <sup>0</sup> 7.5. <input type="radio"/> <sup>0</sup> 7.6. <input type="radio"/> <sup>0</sup>	7.1. <input type="radio"/> <sup>0</sup> 7.2. <input type="radio"/> <sup>1</sup> 7.3. <input type="radio"/> <sup>0</sup> 7.4. <input type="radio"/> <sup>0</sup> 7.5. <input type="radio"/> <sup>0</sup> 7.6. <input type="radio"/> <sup>0</sup>	7.1. <input type="radio"/> <sup>1</sup> 7.2. <input type="radio"/> <sup>1</sup> 7.3. <input type="radio"/> <sup>1</sup> 7.4. <input type="radio"/> <sup>1</sup> 7.5. <input type="radio"/> <sup>1</sup> 7.6. <input type="radio"/> <sup>1</sup>	7.1. <input type="radio"/> <sup>2</sup> 7.2. <input type="radio"/> <sup>2</sup> 7.3. <input type="radio"/> <sup>2</sup> 7.4. <input type="radio"/> <sup>2</sup> 7.5. <input type="radio"/> <sup>2</sup> 7.6. <input type="radio"/> <sup>2</sup>	7.1. <input type="radio"/> <sup>3</sup> 7.2. <input type="radio"/> <sup>3</sup> 7.3. <input type="radio"/> <sup>3</sup> 7.4. <input type="radio"/> <sup>3</sup> 7.5. <input type="radio"/> <sup>3</sup> 7.6. <input type="radio"/> <sup>3</sup>	7.1. <input type="radio"/> <sup>4</sup> 7.2. <input type="radio"/> <sup>4</sup> 7.3. <input type="radio"/> <sup>4</sup> 7.4. <input type="radio"/> <sup>4</sup> 7.5. <input type="radio"/> <sup>4</sup> 7.6. <input type="radio"/> <sup>4</sup>	7.1. <input type="radio"/> <sup>5</sup> 7.2. <input type="radio"/> <sup>5</sup> 7.3. <input type="radio"/> <sup>5</sup> 7.4. <input type="radio"/> <sup>5</sup> 7.5. <input type="radio"/> <sup>5</sup> 7.6. <input type="radio"/> <sup>5</sup>	7.1. <input type="radio"/> <sup>6</sup> 7.2. <input type="radio"/> <sup>6</sup> 7.3. <input type="radio"/> <sup>6</sup> 7.4. <input type="radio"/> <sup>6</sup> 7.5. <input type="radio"/> <sup>6</sup> 7.6. <input type="radio"/> <sup>6</sup>	7.1. <input type="radio"/> <sup>7</sup> 7.2. <input type="radio"/> <sup>7</sup> 7.3. <input type="radio"/> <sup>7</sup> 7.4. <input type="radio"/> <sup>7</sup> 7.5. <input type="radio"/> <sup>7</sup> 7.6. <input type="radio"/> <sup>7</sup>	7.1. <input type="radio"/> <sup>7</sup> 7.2. <input type="radio"/> <sup>7</sup> 7.3. <input type="radio"/> <sup>7</sup> 7.4. <input type="radio"/> <sup>7</sup> 7.5. <input type="radio"/> <sup>7</sup> 7.6. <input type="radio"/> <sup>7</sup>	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

## INSTRUMENTO PARA EL EMPLEADOR

**Pinte todas las opciones que aplican**

- 08**
- 8.1.  ①
  - 8.2.  ②
  - 8.3.  ③
  - 8.4.  ④
  - 8.5.  ⑤
  - 8.6.  ⑥
- 

**Pinte todas las opciones que se aplican**

- 09**
- 9.1.  ①
  - 9.2.  ②
  - 9.3.  ③
  - 9.4.  ④
  - 9.5.  ⑤
  - 9.6.  ⑥
  - 9.7.  ⑦
  - 9.8.  ⑧
  - 9.9.  ⑨
  - 9.10.  ⑩
- 

**Pinte todas las realizadas**

- 10**
- 10.1.  ①
  - 10.2.  ②
  - 10.3.  ③
  - 10.4.  ④
  - 10.5.  ⑤
  - 10.6.  ⑥
  - 10.7.  ⑦
  - 10.8.  ⑧
  - 10.9.  ⑨
  - 10.10.  ⑩
  - 10.11.  ⑪
- 

- 11**
- 11.1.  ①
  - 11.2.  ②

- 12**
- 12.1.  ①
  - 12.2.  ②
  - 12.3.  ③

- 13**
- 13.1.  ①
  - 13.2.  ②

**Pinte las 3 áreas principales**

- 14**
- 14.1.  ①
  - 14.2.  ②
  - 14.3.  ③
  - 14.4.  ④
  - 14.5.  ⑤
  - 14.6.  ⑥
  - 14.7.  ⑦
- 

**Pinte los 5 aspectos que considera prioritarios**

- 15**
- 15.1.  ①
  - 15.2.  ②
  - 15.3.  ③
  - 15.4.  ④
  - 15.5.  ⑤
  - 15.6.  ⑥
  - 15.7.  ⑦
  - 15.8.  ⑧
  - 15.9.  ⑨
  - 15.10.  ⑩
  - 15.11.  ⑪
  - 15.12.  ⑫
  - 15.13.  ⑬
  - 15.14.  ⑭
  - 15.15.  ⑮
  - 15.16.  ⑯

**Pinte las 5 habilidades que considera prioritarias**

- 16.1.  ①
- 16.2.  ②
- 16.3.  ③
- 16.4.  ④
- 16.5.  ⑤
- 16.6.  ⑥
- 16.7.  ⑦
- 16.8.  ⑧
- 16.9.  ⑨
- 16.10.  ⑩
- 16.11.  ⑪
- 16.12.  ⑫
- 16.13.  ⑬
- 16.14.  ⑭
- 16.15.  ⑮

**Pinta una sola opción en cada fila, siendo 1 la calificación más baja y 5 la más alta**

- |                 | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>17</b> 17.1. | <input type="checkbox"/> |
| 17.2.           | <input type="checkbox"/> |
| 17.3.           | <input type="checkbox"/> |
| 17.4.           | <input type="checkbox"/> |

**Pinte todas las opciones que aplican**

- 18**
- 18.1.  ①
  - 18.2.  ②
  - 18.3.  ③
  - 18.4.  ④
  - 18.5.  ⑤
  - 18.6.  ⑥
  - 18.7.  ⑦
- 

- 19**
- 19.1.  ①
  - 19.2.  ②
  - 19.3.  ③
  - 19.4.  ④

- 20**
- 20.1.  ①
  - 20.2.  ②
  - 20.3.  ③
  - 20.4.  ④
  - 20.5.  ⑤
  - 20.6.  ⑥

**21** *Escriba con letra legible tipo imprenta*

21.1 PREOCUPACIONES / INQUIETUDES / RECLAMOS / PROBLEMAS

-----

-----

-----

21.2 PROPUESTAS / SUGERENCIAS / INNOVACIONES / CAMBIOS

-----

-----

-----

**¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

# INSTRUMENTO PARA ESTUDIANTE / PARTICIPANTE

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:

CÓDIGO de la INST.

EDAD

**CURSO / MODALIDAD**

- 2° curso de la EMT  ①
- 3° curso de la EMT  ②
- Formación Profesional Inicial  ③
- Formación Profesional  ④

**TURNO**

- Mañana  ①
- Tarde  ②
- Noche  ③

- 0  0  0
- 1  1  1
- 2  2  2
- 3  3  3
- 4  4  4
- 5  5  5
- 6  6  6
- 7  7  7
- 8  8  8
- 9  9  9

**SEXO**

- Mujer  ①
- Hombre  ②

- 0  0
- 1  1
- 2  2
- 3  3
- 4  4
- 5  5
- 6  6
- 7  7
- 8  8
- 9  9



**SECCIÓN**

1ra. 2da. 3ra. 4ta. 5ta. 6ta. 7ma. 8va.

- A
- B
- C
- D
- E
- F
- G
- H

**EJEMPLO de MARCA CORRECTA**

<p><b>01</b></p> <p>1.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>1.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>1.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>1.4. <input type="radio"/> ④</p> <p>1.5. <input type="radio"/> ⑤</p> <p><b>02</b></p> <p>2.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>2.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>2.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>2.4. <input type="radio"/> ④</p> <p>2.5. <input type="radio"/> ⑤</p> <p style="font-size: small; margin-left: 20px;">=&gt; si pintas esta opción segui con la pregunta 5</p> <p><b>03</b></p> <p>3.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>3.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>3.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>3.4. <input type="radio"/> ④</p> <p>3.5. <input type="radio"/> ⑤</p> <p>3.6. <input type="radio"/> ⑥</p> <p>3.7. <input type="radio"/> ⑦</p> <p>3.8. <input type="radio"/> ⑧</p> <p>3.9. <input type="radio"/> ⑨</p> <p>3.10. <input type="radio"/> ⑩</p> <p>3.11. <input type="radio"/> ⑪</p> <p>3.12. <input type="radio"/> ⑫</p> <p><b>04</b></p> <p>4.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>4.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>4.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>4.4. <input type="radio"/> ④</p> <p><b>05</b></p> <p>5.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>5.2. <input type="radio"/> ②</p> <p><b>06</b></p> <p>6.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>6.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>6.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>6.4. <input type="radio"/> ④</p> <p>6.5. <input type="radio"/> ⑤</p> <p>6.6. <input type="radio"/> ⑥</p> <p>6.7. <input type="radio"/> ⑦</p> <p>6.8. <input type="radio"/> ⑧</p>	<p><b>07</b></p> <p>7.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>7.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>7.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>7.4. <input type="radio"/> ④</p> <p>7.5. <input type="radio"/> ⑤</p> <p>7.6. <input type="radio"/> ⑥</p> <p>7.7. <input type="radio"/> ⑦</p> <p>7.8. <input type="radio"/> ⑧</p> <p><b>08</b></p> <p>8.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>8.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>8.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>8.4. <input type="radio"/> ④</p> <p><b>09</b></p> <p>9.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>9.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>9.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>9.4. <input type="radio"/> ④</p> <p style="font-size: small; margin-left: 20px;">Pinta solo la opción más frecuente</p> <p><b>10</b></p> <p>10.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>10.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>10.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>10.4. <input type="radio"/> ④</p> <p>10.5. <input type="radio"/> ⑤</p> <p>10.6. <input type="radio"/> ⑥</p> <p>10.7. <input type="radio"/> ⑦</p> <p><b>11</b></p> <p>11.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>11.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>11.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>11.4. <input type="radio"/> ④</p> <p><b>12</b></p> <p>12.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>12.2. <input type="radio"/> ②</p> <p style="font-size: small; margin-left: 20px;">=&gt; si pintas esta opción segui con la pregunta 14</p> <p style="font-size: small; margin-left: 20px;">Pinta según sea el caso</p> <p><b>13</b></p> <table border="0" style="font-size: small;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;"><b>SI</b></td> <td style="text-align: center;"><b>NO</b></td> </tr> <tr> <td>13.1.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ①</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ②</td> </tr> <tr> <td>13.2.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ①</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ②</td> </tr> <tr> <td>13.3.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ①</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ②</td> </tr> <tr> <td>13.4.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ①</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ②</td> </tr> <tr> <td>13.5.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ①</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ②</td> </tr> <tr> <td>13.6.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ①</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ②</td> </tr> </table>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	13.1.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②	13.2.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②	13.3.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②	13.4.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②	13.5.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②	13.6.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②	<p style="font-size: small; margin-left: 20px;">Pinta UNA sola opción</p> <p><b>14</b></p> <p>14.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>14.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>14.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>14.4. <input type="radio"/> ④</p> <p>14.5. <input type="radio"/> ⑤</p> <p>14.6. <input type="radio"/> ⑥</p> <p>14.7. <input type="radio"/> ⑦</p> <p>14.8. <input type="radio"/> ⑧</p> <p>14.9. <input type="radio"/> ⑨</p> <p><b>15</b></p> <p>15.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>15.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>15.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>15.4. <input type="radio"/> ④</p> <p>15.5. <input type="radio"/> ⑤</p> <p style="font-size: small; margin-left: 20px;">Pinta todas las que aplican a tu caso</p> <p><b>16</b></p> <table border="0" style="font-size: small;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;"><b>SI</b></td> <td style="text-align: center;"><b>NO</b></td> </tr> <tr> <td>16.1.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ①</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ②</td> </tr> <tr> <td>16.2.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ①</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ②</td> </tr> <tr> <td>16.3.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ①</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ②</td> </tr> <tr> <td>16.4.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ①</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ②</td> </tr> <tr> <td>16.5.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ①</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ②</td> </tr> <tr> <td>16.6.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ①</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> ②</td> </tr> </table> <p style="font-size: small; margin-left: 20px;">Pinta hasta TRES opciones</p> <p><b>17</b></p> <p>17.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>17.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>17.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>17.4. <input type="radio"/> ④</p> <p>17.5. <input type="radio"/> ⑤</p> <p>17.6. <input type="radio"/> ⑥</p> <p>17.7. <input type="radio"/> ⑦</p> <p>17.8. <input type="radio"/> ⑧</p> <p>17.9. <input type="radio"/> ⑨</p> <p>17.10. <input type="radio"/> ⑩</p> <p>17.11. <input type="radio"/> ⑪</p> <p>17.12. <input type="radio"/> ⑫</p> <p><b>18</b></p> <p>18.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>18.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>18.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>18.4. <input type="radio"/> ④</p> <p><b>19</b></p> <p>19.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>19.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>19.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>19.4. <input type="radio"/> ④</p> <p>19.5. <input type="radio"/> ⑤</p> <p>19.6. <input type="radio"/> ⑥</p> <p>19.7. <input type="radio"/> ⑦</p> <p>19.8. <input type="radio"/> ⑧</p> <p>19.9. <input type="radio"/> ⑨</p>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	16.1.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②	16.2.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②	16.3.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②	16.4.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②	16.5.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②	16.6.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②
	<b>SI</b>	<b>NO</b>																																										
13.1.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②																																										
13.2.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②																																										
13.3.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②																																										
13.4.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②																																										
13.5.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②																																										
13.6.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②																																										
	<b>SI</b>	<b>NO</b>																																										
16.1.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②																																										
16.2.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②																																										
16.3.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②																																										
16.4.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②																																										
16.5.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②																																										
16.6.	<input type="radio"/> ①	<input type="radio"/> ②																																										



## INSTRUMENTO PARA DOCENTE / INSTRUCTOR

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: <input style="width: 150px;" type="text"/>			CÓDIGO de la INST. <input style="width: 30px;" type="text"/> <input style="width: 30px;" type="text"/> <input style="width: 30px;" type="text"/>			EDAD <input style="width: 30px;" type="text"/> <input style="width: 30px;" type="text"/>		
<b>CURSO / MODALIDAD</b>	<b>TURNO</b>	<b>ZONA</b>	<b>SEXO</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
2° curso de la EMT	Mañana	Rural	Mujer	0	1	2	3	4
3° curso de la EMT	Tarde	Urbana	Hombre	0	1	2	3	4
Formación Profesional Inicial	Noche			0	1	2	3	4
Formación Profesional				0	1	2	3	4

**EJEMPLO de MARCA CORRECTA**

*Escribe con letra legible tipo imprenta*

<p><b>01.</b> <input style="width: 150px;" type="text"/></p> <p><b>02.</b> <input style="width: 150px;" type="text"/></p> <p><b>03.</b></p> <p>3.1. <input type="radio"/> 1</p> <p>3.2. <input type="radio"/> 2</p> <p>3.3. <input type="radio"/> 3</p> <p>3.4. <input type="radio"/> 4</p> <p>3.5. <input type="radio"/> 5</p> <p>3.6. <input type="radio"/> 6</p> <p><b>04.</b> <input style="width: 150px;" type="text"/></p> <p><b>05.</b></p> <p>5.1. <input type="radio"/> 1</p> <p>5.2. <input type="radio"/> 2</p> <p>5.3. <input type="radio"/> 3</p> <p>5.4. <input type="radio"/> 4</p> <p><b>06.</b></p> <p>6.1. <input type="radio"/> 1</p> <p>6.2. <input type="radio"/> 2</p> <p>6.3. <input type="radio"/> 3</p> <p><b>07.</b></p> <p>7.1. <input type="radio"/> 1</p> <p>7.2. <input type="radio"/> 2</p> <p><b>08.</b></p> <p>8.1. <input type="radio"/> 1</p> <p>8.2. <input type="radio"/> 2</p> <p>8.3. <input type="radio"/> 3</p> <p>8.4. <input type="radio"/> 4</p> <p>8.5. <input type="radio"/> 5</p> <p><b>09.</b></p> <p>Pinta las opciones que correspondan</p> <table style="width: 100%;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;"><b>SI</b></td> <td style="text-align: center;"><b>NO</b></td> </tr> <tr> <td>9.1.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>9.2.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>9.3.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>9.4.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>9.5.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>9.6.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>9.7.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>9.8.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> </table> <p><b>10.</b></p> <p>10.1. <input type="radio"/> 1</p> <p>10.2. <input type="radio"/> 2</p> <p>10.3. <input type="radio"/> 3</p> <p>10.4. <input type="radio"/> 4</p> <p><b>11.</b></p> <p>Pinta las opciones que correspondan</p> <table style="width: 100%;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;"><b>SI</b></td> <td style="text-align: center;"><b>NO</b></td> </tr> <tr> <td>11.1.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>11.2.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>11.3.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>11.4.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>11.5.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>11.6.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>11.7.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> </table>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	9.1.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	9.2.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	9.3.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	9.4.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	9.5.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	9.6.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	9.7.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	9.8.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2		<b>SI</b>	<b>NO</b>	11.1.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	11.2.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	11.3.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	11.4.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	11.5.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	11.6.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	11.7.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<p><b>12.</b></p> <p>Pinta hasta DOS opciones</p> <p>12.1. <input type="radio"/> 1</p> <p>12.2. <input type="radio"/> 2</p> <p>12.3. <input type="radio"/> 3</p> <p>12.4. <input type="radio"/> 4</p> <p><b>13.</b></p> <p>Pinta las opciones que correspondan</p> <table style="width: 100%;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;"><b>SI</b></td> <td style="text-align: center;"><b>NO</b></td> </tr> <tr> <td>13.1.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>13.2.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>13.3.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>13.4.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>13.5.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> </table> <p><b>14.</b></p> <p>Pinta UNA sola opción</p> <p>14.1. <input type="radio"/> 1</p> <p>14.2. <input type="radio"/> 2</p> <p>14.3. <input type="radio"/> 3</p> <p>14.4. <input type="radio"/> 4</p> <p>14.5. <input type="radio"/> 5</p> <p>14.6. <input type="radio"/> 6</p> <p><b>15.</b></p> <p>15.1. <input type="radio"/> 1</p> <p>15.2. <input type="radio"/> 2</p> <p>15.3. <input type="radio"/> 3</p> <p>15.4. <input type="radio"/> 4</p> <p><b>16.</b></p> <p>16.1. <input type="radio"/> 1</p> <p>16.2. <input type="radio"/> 2</p> <p><b>17.</b></p> <p>Pinta todas las que aplican a tu caso</p> <table style="width: 100%;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;"><b>SI</b></td> <td style="text-align: center;"><b>NO</b></td> </tr> <tr> <td>17.1.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>17.2.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>17.3.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>17.4.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>17.5.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>17.6.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>17.7.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> </table> <p><b>18.</b></p> <p>18.1. <input type="radio"/> 1</p> <p>18.2. <input type="radio"/> 2</p> <p>18.3. <input type="radio"/> 3</p> <p><b>19.</b></p> <p>19.1. <input type="radio"/> 1</p> <p>19.2. <input type="radio"/> 2</p> <p>19.3. <input type="radio"/> 3</p>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	13.1.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	13.2.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	13.3.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	13.4.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	13.5.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2		<b>SI</b>	<b>NO</b>	17.1.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	17.2.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	17.3.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	17.4.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	17.5.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	17.6.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	17.7.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2
	<b>SI</b>	<b>NO</b>																																																																																												
9.1.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
9.2.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
9.3.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
9.4.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
9.5.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
9.6.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
9.7.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
9.8.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
	<b>SI</b>	<b>NO</b>																																																																																												
11.1.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
11.2.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
11.3.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
11.4.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
11.5.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
11.6.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
11.7.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
	<b>SI</b>	<b>NO</b>																																																																																												
13.1.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
13.2.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
13.3.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
13.4.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
13.5.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
	<b>SI</b>	<b>NO</b>																																																																																												
17.1.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
17.2.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
17.3.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
17.4.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
17.5.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
17.6.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												
17.7.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																																												

<p><b>20.</b></p> <p>Pinta todas las opciones que corresponda.</p> <table style="width: 100%;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;"><b>SI</b></td> <td style="text-align: center;"><b>NO</b></td> </tr> <tr> <td>20.1.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>20.2.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>20.3.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>20.4.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>20.5.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>20.6.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> <tr> <td>20.7.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> </tr> </table> <p><b>21.</b></p> <p>21.1. <input type="radio"/> 1</p> <p>21.2. <input type="radio"/> 2</p> <p>21.3. <input type="radio"/> 3</p> <p><b>22.</b></p> <p>Pinta UNA sola opción</p> <p>22.1. <input type="radio"/> 1</p> <p>22.2. <input type="radio"/> 2</p> <p>22.3. <input type="radio"/> 3</p> <p>22.4. <input type="radio"/> 4</p> <p>22.5. <input type="radio"/> 5</p> <p>22.6. <input type="radio"/> 6</p> <p>22.7. <input type="radio"/> 7</p> <p><b>23.</b></p> <p>23.1. <input type="radio"/> 1</p> <p>23.2. <input type="radio"/> 2</p> <p>23.3. <input type="radio"/> 3</p> <p><b>24.</b></p> <p>Pinta una sola opción en cada fila.</p> <table style="width: 100%;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;"><b>Casi siempre</b></td> <td style="text-align: center;"><b>A veces</b></td> <td style="text-align: center;"><b>Solo cuando hay problemas</b></td> <td style="text-align: center;"><b>Nunca</b></td> </tr> <tr> <td>24.1.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 3</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 4</td> </tr> <tr> <td>24.2.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 3</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 4</td> </tr> <tr> <td>24.3.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 3</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 4</td> </tr> <tr> <td>24.4.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 3</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 4</td> </tr> <tr> <td>24.5.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 3</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 4</td> </tr> <tr> <td>24.6.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 3</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 4</td> </tr> <tr> <td>24.7.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 3</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 4</td> </tr> <tr> <td>24.8.</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 2</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 3</td> <td style="text-align: center;"><input type="radio"/> 4</td> </tr> </table> <p><b>25.</b></p> <p>25.1. <input type="radio"/> 1</p> <p>25.2. <input type="radio"/> 2</p> <p>25.3. <input type="radio"/> 3</p> <p>25.4. <input type="radio"/> 4</p> <p><b>26.</b></p> <p>26.1. <input type="radio"/> 1</p> <p>26.2. <input type="radio"/> 2</p> <p>26.3. <input type="radio"/> 3</p> <p>26.4. <input type="radio"/> 4</p> <p><b>27.</b></p> <p>27.1. <input type="radio"/> 1</p> <p>27.2. <input type="radio"/> 2</p> <p>27.3. <input type="radio"/> 3</p>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	20.1.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	20.2.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	20.3.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	20.4.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	20.5.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	20.6.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	20.7.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2		<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Solo cuando hay problemas</b>	<b>Nunca</b>	24.1.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	24.2.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	24.3.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	24.4.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	24.5.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	24.6.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	24.7.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	24.8.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<p><b>28.</b></p> <p>28.1. <input type="radio"/> 1</p> <p>28.2. <input type="radio"/> 2</p> <p>28.3. <input type="radio"/> 3</p> <p>28.4. <input type="radio"/> 4</p>
	<b>SI</b>	<b>NO</b>																																																																				
20.1.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																				
20.2.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																				
20.3.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																				
20.4.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																				
20.5.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																				
20.6.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																				
20.7.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2																																																																				
	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Solo cuando hay problemas</b>	<b>Nunca</b>																																																																		
24.1.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4																																																																		
24.2.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4																																																																		
24.3.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4																																																																		
24.4.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4																																																																		
24.5.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4																																																																		
24.6.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4																																																																		
24.7.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4																																																																		
24.8.	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4																																																																		



# INSTRUMENTO PARA EL DIRECTOR

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:

CÓDIGO de la INST.

EDAD

**CURSO / MODALIDAD**

- 2° curso de la EMT  ①
- 3° curso de la EMT  ②
- Formación Profesional Inicial  ③
- Formación Profesional  ④

**TURNO**

- Mañana  ①
- Tarde  ②
- Noche  ③

**ZONA**

- Rural  ①
- Urbana  ②

- 0  0  0
- 1  1  1
- 2  2  2
- 3  3  3
- 4  4  4
- 5  5  5
- 6  6  6
- 7  7  7
- 8  8  8
- 9  9  9

**SEXO**

- Mujer  ①
- Hombre  ②

- 0  0
- 1  1
- 2  2
- 3  3
- 4  4
- 5  5
- 6  6
- 7  7
- 8  8
- 9  9



EJEMPLO de MARCA CORRECTA



<p><b>01</b></p> <p>1.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>1.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>1.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>1.4. <input type="radio"/> ④</p> <p><b>02</b></p> <p>2.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>2.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>2.3. <input type="radio"/> ③ <input style="width: 100px; height: 15px;" type="text"/></p> <p><b>03</b></p> <p>3.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>3.2. <input type="radio"/> ②</p> <p><i>Escribe con letra legible tipo imprenta</i></p> <p><b>04</b> <input style="width: 150px; height: 15px;" type="text"/></p> <p><b>05</b></p> <p>5.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>5.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>5.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>5.4. <input type="radio"/> ④</p> <p>5.5. <input type="radio"/> ⑤</p> <p><b>06</b></p> <p>6.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>6.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>6.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>6.4. <input type="radio"/> ④</p> <p><b>07</b></p> <p>7.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>7.2. <input type="radio"/> ②</p> <p><b>08</b></p> <p>8.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>8.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>8.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>8.4. <input type="radio"/> ④</p> <p>8.5. <input type="radio"/> ⑤</p> <p><b>09</b></p> <p>9.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>9.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>9.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>9.4. <input type="radio"/> ④</p> <p><b>10</b></p> <p>10.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>10.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>10.3. <input type="radio"/> ③</p> <p><b>11</b></p> <p>11.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>11.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>11.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>11.4. <input type="radio"/> ④</p>	<p>Pinta las opciones que correspondan</p> <p><b>12</b></p> <p>12.1. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>12.2. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>12.3. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>12.4. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>12.5. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>12.6. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>12.7. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>Pinta hasta DOS opciones</p> <p><b>13</b></p> <p>13.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>13.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>13.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>13.4. <input type="radio"/> ④</p> <p>Pinta las opciones que correspondan</p> <p><b>14</b></p> <p>14.1. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>14.2. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>14.3. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>14.4. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>14.5. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p><b>15</b></p> <p>15.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>15.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>15.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>15.4. <input type="radio"/> ④</p> <p><b>16</b></p> <p>16.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>16.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>16.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>16.4. <input type="radio"/> ④</p> <p>16.5. <input type="radio"/> ⑤</p> <p><b>17</b></p> <p>17.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>17.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>Pinta todas las opciones que correspondan</p> <p><b>18</b></p> <p>18.1. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>18.2. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>18.3. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>18.4. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>18.5. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>18.6. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>Pinta todas las opciones que correspondan.</p> <p><b>19</b></p> <p>19.1. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>19.2. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>19.3. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>19.4. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>19.5. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>19.6. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>19.7. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p>	<p><b>20</b></p> <p>20.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>20.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>20.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>20.4. <input type="radio"/> ④</p> <p>Pinta todas las opciones que correspondan.</p> <p><b>21</b></p> <p>21.1. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>21.2. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>21.3. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>21.4. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>21.5. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>21.6. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>21.7. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>21.8. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>21.9. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>21.10. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>Pinta todas las opciones que correspondan.</p> <p><b>22</b></p> <p>22.1. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>22.2. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>22.3. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>22.4. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p><b>23</b></p> <p>23.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>23.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>23.3. <input type="radio"/> ③</p> <p><b>24</b></p> <p>24.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>24.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>24.3. <input type="radio"/> ③</p> <p><b>25</b></p> <p>25.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>25.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>25.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>25.4. <input type="radio"/> ④</p> <p>Pinta DOS de las opciones.</p> <p><b>26</b></p> <p>26.1. <input type="radio"/> ①</p> <p>26.2. <input type="radio"/> ②</p> <p>26.3. <input type="radio"/> ③</p> <p>26.4. <input type="radio"/> ④</p> <p>26.5. <input type="radio"/> ⑤</p> <p>Pinta todas las opciones que correspondan.</p> <p><b>27</b></p> <p>27.1. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>27.2. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>27.3. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>27.4. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>27.5. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p> <p>27.6. <input type="radio"/> ① <input type="radio"/> ②</p>
---	--	---

## INSTRUMENTO PARA EL DIRECTOR

Pinta una sola opción en cada fila.

28.1.	①	②	③
28.2.	①	②	③
28.3.	①	②	③
<b>28</b> 28.4.	①	②	③
28.5.	①	②	③
28.6.	①	②	③

**29** 29.1. ①  
29.2. ②  
29.3. ③

Pinta todas las opciones que correspondan

	SI	NO
30.1.	①	②
30.2.	①	②
30.3.	①	②
<b>30</b> 30.4.	①	②
30.5.	①	②
30.6.	①	②

**31** 31.1. ①  
31.2. ②  
31.3. ③

Pinta una sola opción en cada fila.

32.1.	①	②	③
32.2.	①	②	③
32.3.	①	②	③
<b>32</b> 32.4.	①	②	③
32.5.	①	②	③
32.6.	①	②	③
32.7.	①	②	③
32.8.	①	②	③

**33** 33.1. ①  
33.2. ②

**34**

Pinta una sola opción en cada fila por categoría

	CATEGORÍAS					
	No cuenta	Dimensión / tamaño del espacio	Iluminación y ventilación	Mobiliario	Insumos	Equipos y recursos pedagógicos
Sala de clases	①	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④
Talleres	①	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④
Laboratorios	①	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④
Sala de Informática	①	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④
Biblioteca	①	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④
Comedor	①	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④
Sanitario	①	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④
Patio	①	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④	① ② ③ ④

40.1. ①  
40.2. ②  
**40** 40.3. ③  
40.4. ④  
40.5. ⑤

Pinta todas las opciones que correspondan

	SI	NO
41.1.	①	②
41.2.	①	②
<b>41</b> 41.3.	①	②
41.4.	①	②
41.5.	①	②

Pinta una sola opción en cada fila.

	SI	No	No se
<b>42</b> 42.1.	①	②	③
42.2.	①	②	③

**43** 43.1. ①  
43.2. ②  
43.3. ③  
43.4. ④

**44** *Escribe con letra legible tipo imprenta*

44.1 PREOCUPACIONES / INQUIETUDES / RECLAMOS / PROBLEMAS

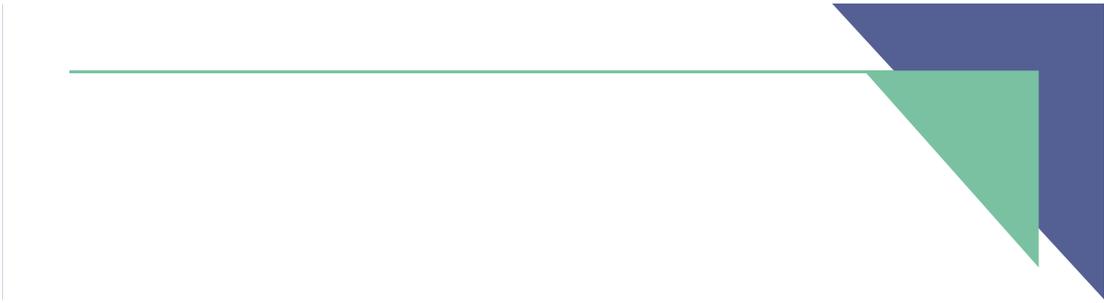
-----  
-----  
-----  
-----

44.2 PROPUESTAS / SUGERENCIAS / INNOVACIONES / CAMBIOS

-----  
-----  
-----  
-----

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

**ANEXO 5**  
—  
**GUÍA DEL APLICADOR**



## GUÍA DEL APLICADOR

---

En el marco del Estudio sobre el  
*“Fortalecimiento del vínculo entre la Educación  
y el Empleo a través de la Educación Técnico  
Profesional”*

Asunción, 2019





---

## Presentación

La organización Juntos por la Educación, con el apoyo del Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Educación y Ciencias, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el financiamiento del Banco de Desarrollo de América Latina (CAF), viene realizando en nuestro país el estudio sobre el *“Fortalecimiento del vínculo entre la Educación y el Empleo a través de la Educación Técnico Profesional”*. El objetivo del mismo es identificar los desafíos y elaborar recomendaciones que orienten la definición de políticas educacionales y la inversión de recursos para mejorar el vínculo entre la educación técnica y profesional y la demanda desde el mercado laboral.

En ese contexto se ha desarrollado el Seminario Internacional “Educación y Trabajo” del cual han participado docentes, instructores, directores, y estudiantes de los departamentos de Alto Paraguay, Boquerón, Concepción, Cordillera, Caazapá, Caaguazú, Alto Paraná, Central, Guairá, Misiones, Ñeembucú, San Pedro, Itapúa, Paraguari y Asunción. Formaron parte también de este evento técnicos de los Ministerios mencionados, así como empresarios del sector productivo.

Además, se tiene prevista la aplicación de cuestionarios correspondientes al trabajo de campo, como parte de la investigación, con una muestra representativa de estudiantes del bachillerato técnico, participantes de la formación profesional de personas jóvenes y adultas, docentes/instructores, directores y empresarios con el objetivo de ampliar la consulta sobre el tema a los actores y protagonistas de la Educación y Formación Técnico Profesional y del sector productivo. Con este operativo de aplicación de cuestionarios a los diferentes actores se pretende recoger informaciones y opiniones muy valiosas para la política pública de la Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP).

La presente guía tiene como fin facilitar a los Aplicadores las pautas que los ayuden a cumplir eficientemente sus funciones y a conocer los pasos a seguir para la aplicación de los cuestionarios.

## Aspectos Generales

### 1 Estructura organizacional

Detallamos a continuación, los roles y funciones que se deben cumplir para la aplicación efectiva de las encuestas:

Rol	Función
Coordinación General: Juntos por la Educación	<ul style="list-style-type: none"><li>● Mantener comunicación con el Ministerio de Educación y Ciencias para la eficiente organización del operativo de aplicación de cuestionarios en las instituciones participantes de la muestra, específicamente con:<ul style="list-style-type: none"><li>● Dirección General del Tercer Ciclo de la EEB y la Educación Media, Dirección de Gestión Pedagógica del Bachillerato Técnico y Formación Profesional Media, y Colegios Técnicos participantes de la muestra de este estudio.</li><li>● Dirección General de Gestión Educativa Departamental, Direcciones Departamentales de Educación de Alto Paraná, Amambay, Central, Cordillera, Paraguarí, Presidente Hayes y Asunción.</li><li>● Dirección General de Educación Permanente de Personas Jóvenes y Adultas, Dirección de Educación Profesional de Personas Jóvenes y Adultas y Centros de Recursos para la Educación Permanente.</li></ul></li><li>● Tomar contacto telefónico con el/la director/a de cada una de las instituciones participantes de la muestra.</li><li>● Capacitar a los aplicadores.</li><li>● Remitir:<ul style="list-style-type: none"><li>● Los paquetes de cuestionarios (cuadernillos y hojas de respuestas).</li><li>● Útiles para cada una de las instituciones participantes de la muestra con sus respectivos códigos y según las cantidades requeridas.</li><li>● Actas de recepción de los paquetes de cuestionarios y útiles.</li><li>● Actas de certificación de aplicación para cada una de las instituciones de la muestra.</li></ul></li><li>● Asegurar el cumplimiento cabal de las funciones de los aplicadores de cuestionarios.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitorear el proceso de aplicación de los cuestionarios.</li> <li>• Dirigir la correcta devolución de las hojas de respuestas, actas de recepción y certificación de aplicación. Decidir el destino final de depósito/devolución de los cuadernillos.</li> </ul>
Aplicadores de Cuestionarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguir los procedimientos descritos en esta guía y las orientaciones recibidas en la capacitación.</li> <li>• Recepcionar los instrumentos, los útiles y las actas.</li> <li>• Administrar los cuestionarios en las instituciones educativas y asegurar el llenado correcto de las hojas de respuestas; completar las actas correspondientes y recoger las firmas originales y sellos de los responsables de las instituciones educativas.</li> <li>• Devolver: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Las hojas de respuestas debidamente completadas.</li> <li>• El acta de recepción y actas de certificación, debidamente completadas, de cada una de las instituciones educativas.</li> <li>• Útiles escolares.</li> </ul> </li> <li>• Consultar cualquier duda con la Coordinación General de Juntos por la Educación: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contacto: Andrea Aguilera</li> <li>• Número de celular y whatsapp: 0981 408 505</li> <li>• Línea baja: 021 204 869</li> <li>• Email: andrea.aguilera@juntos.org.py</li> </ul> </li> </ul>

## 2 Actores involucrados

Esta aplicación de instrumentos está dirigida a una muestra de estudiantes de las instituciones educativas públicas y privadas del país del Bachillerato Técnico y la Formación Profesional para Personas Jóvenes y Adultas, así como a docentes, instructores y directores.

Rol	Curso/Modalidad a ser encuestado
Aplicadores de Cuestionarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2º y 3º curso del Bachillerato Técnico (BT) de Instituciones participantes de la muestra.</li> <li>• Nivel I y II de la Formación Profesional de los Centros de Recursos para la Educación Permanente participantes de la muestra.</li> </ul>
Docentes/Instructores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Docentes del plan específico de todas las especialidades presentes en el día de la aplicación del Bachillerato Técnico (BT).</li> <li>• Instructores de los módulos específicos de todas las especialidades presentes en el día de la aplicación de los Centros de Recursos para la Educación Permanente.</li> </ul>
Directores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De colegios de Educación Media Técnica.</li> <li>• De Centros de Recursos para la Educación Permanente.</li> </ul>

## 3 Instrumentos

Cada Cuadernillo cuenta con su Hoja de Respuestas. Los encuestados deben responder en ellas **NO** en los Cuadernillos.

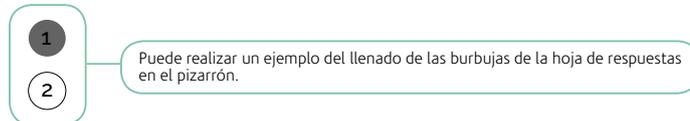
Instrumentos		Tiempo de aplicación	Quién responde
Cuestionario del Estudiante de Educación Técnica y del Participante de la Formación Profesional de Jóvenes y Adultos	Hoja de respuesta	60 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiantes del 2º y 3º curso del Bachillerato Técnico.</li> <li>• Participantes de la Formación Profesional de Jóvenes y Adultos.</li> </ul>
Cuestionario del Docente de Educación Técnica e Instructores de Formación Profesional de Jóvenes y Adultos	Hoja de respuesta	45 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Docentes del Bachillerato Técnico presentes en el día de la aplicación.</li> <li>• Instructores de la Formación Profesional de Jóvenes y Adultos presentes en el día de la aplicación.</li> </ul>
Cuestionario del Director	Hoja de respuesta	45 min	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directores de la Institución Educativa (de nivel, de turno, general, presentes en el día de la aplicación).</li> </ul>

## Planificación de las actividades para la aplicación de los cuestionarios

- a. Participar de la capacitación prevista por Juntos por la Educación.
- b. Recepcionar del lugar indicado:
  - Identificador para el aplicador.
  - Cuadernillos y hojas de respuestas.
  - Útiles: bolígrafos de color azul o negro.
  - Actas de recepción y certificación de aplicación conforme a la muestra.
- c. Controlar la recepción total de todos los materiales y en caso de faltante de algún instrumento, completar antes de acudir a la institución.
- d. Tomar contacto con la Dirección de la institución para informar de la aplicación de cuestionarios, confirmar la ubicación exacta del local así como la cantidad de estudiantes/participantes por sección y turno que asisten a la institución, a ser encuestados asegurar presencia de los futuros encuestados y fijar día y horario para la actividad.

### Durante la aplicación

- a. Acudir a la institución educativa 30 minutos antes de la hora de inicio de la aplicación, presentarse inmediatamente con el/la director/a. En este momento puede entregar el cuestionario para el director y los docentes e indicarles que deben responder siguiendo las instrucciones del instrumento y que, si surge alguna duda, ésta podrá ser aclarada al momento de devolverlo.
- b. Luego, iniciar las tareas de ubicación de los estudiantes/participantes, en las aulas para la aplicación de los cuestionarios.
- c. Brindar informaciones y orientaciones a los estudiantes/participantes, para el llenado de las hojas de respuestas. Las encuestas son autoaplicadas.
- d. Entregar a cada encuestado el Cuadernillo con su correspondiente Hoja de Respuestas, las que deberán ser pintadas correctamente en los círculos como muestra la siguiente figura:



- e. La marcación de la Hoja de Respuestas será con bolígrafo azul o negro. Si hubiera algún error en el llenado, se borra la burbuja y se vuelve a rellenar la correcta.
- f. Será válida la Hoja de Respuestas solamente si todas las preguntas han sido respondidas, por ello es importante supervisar la sesión, sin distraer a los estudiantes. Recorrer el salón de clase y controlar si los estudiantes están completando la encuesta.
- g. Recibir los cuadernillos con la correspondiente Hoja de Respuestas y verificar que los datos estén completos
- h. Agradecer a las personas por su colaboración.

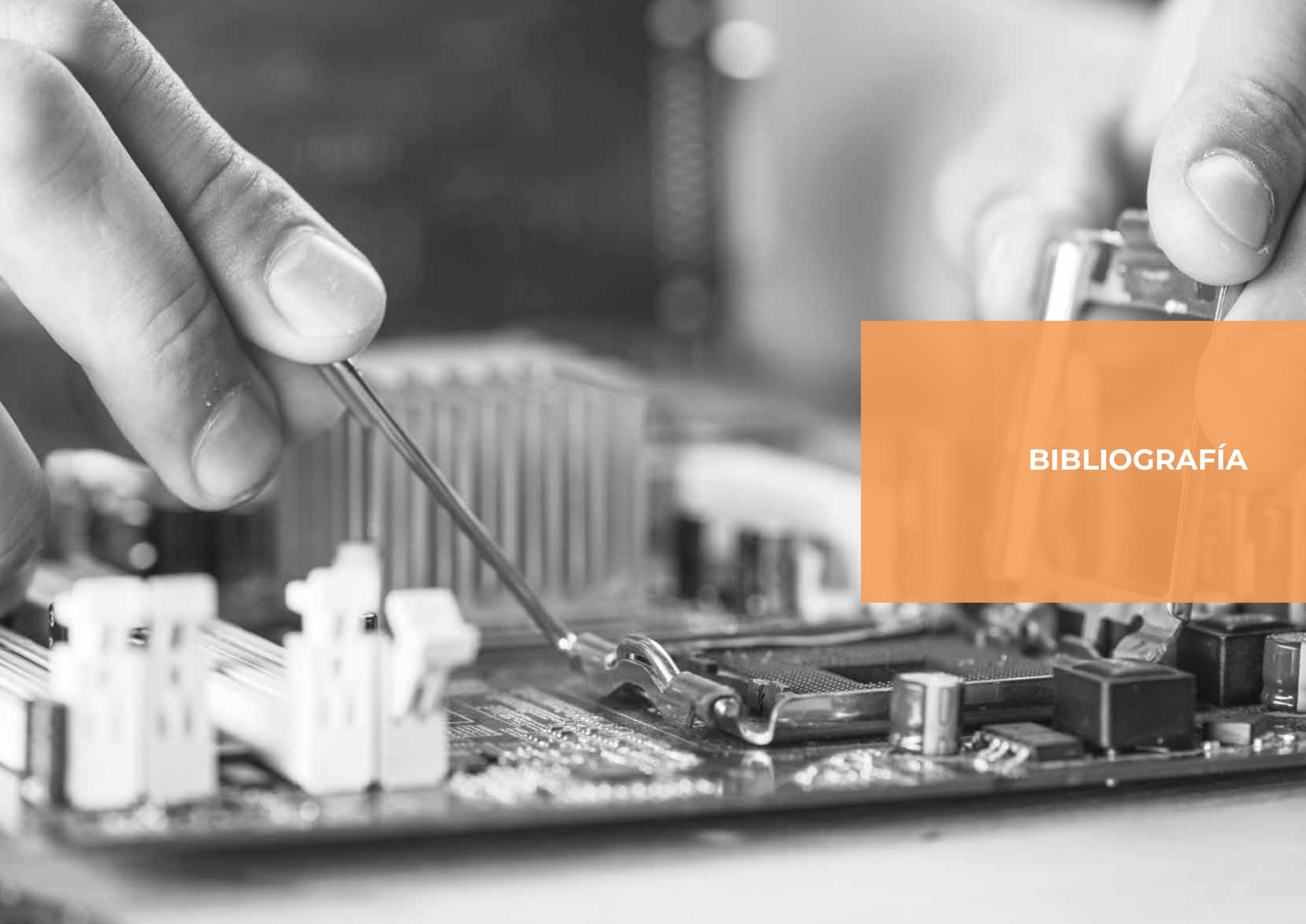
### Terminada la aplicación

- a. Verificar el correcto pintado de las burbujas/círculos en las hojas de respuestas.
- b. Ordenar las Hojas de Respuestas por cada grupo de encuestados y separar de los cuadernillos o cuestionarios. Guardarlos separadamente en bolsas diferentes.
- c. Etiquetar las bolsas con los datos que se indican:

- Código de institución
- Nombre de la institución
- Curso de BT / Nivel de FP
- Turno
- Especialidad

### Devolución de los Cuadernillos y Hojas de Respuestas

1. Antes del envío/entrega, verificar que las Hojas de Respuestas estén debidamente embaladas.
2. Organizar y etiquetar los paquetes de la siguiente manera:
  - Paquete 1: Hojas de Respuestas de estudiantes de BT.
  - Paquete 2: Hojas de Respuestas de docentes, directores de BT y las actas de certificación de aplicación.
  - Paquete 3: Hojas de Respuestas de participantes de FP.
  - Paquete 4: Hojas de Respuestas de instructores, directores de FP y las actas de certificación de aplicación.
  - Paquete 5: Acta de Recepción de paquetes de cuestionarios y útiles, informes u otros reportes si corresponde.
  - Paquete 6: Sobrantes.
3. Verificar que el NOMBRE de la institución y su respectivo código concuerden con los datos de la etiqueta de identificación contenida en los paquetes o en la lista proveída por la organización.
4. Cada Aplicador/a deberá preparar paquetes de todas las instituciones educativas a su cargo para el envío correspondiente.
5. Enviar por encomienda o entregar directamente a la Organización Juntos por la Educación, sito en Mariscal López 1750 entre Bernardino Caballero y Kubitschek - Asunción.



## BIBLIOGRAFÍA

- Banco de Desarrollo de América Latina (2016). Más Habilidades para el trabajo y la vida: los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral. Reporte de Economía y Desarrollo.
- Castillo, Ramón (2013). Desarrollo de una metodología para levantamiento de necesidades de recursos humanos de los sectores productivos.
- Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censos (2018). Encuesta Permanente de Hogares. Fernando de la Mora, Paraguay.
- Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Buenos Aires (2013). 2º Encuentro Educación y Trabajo: debates teóricos, metodológicos y políticos. Seminario Permanente del Observatorio de Educación y Trabajo (ODET).
- Ministerio de Educación y Ciencias, Organización de Estados Iberoamericanos & Juntos por la Educación (2013). Propuestas para la Agenda Educativa. Asunción, Paraguay.
- Ministerio de Educación y Ciencias. Sitio de internet: <http://www.mtess.gov.py/>
- Ministerio de Educación y Cultura, Ministerio de Industria y Comercio, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Juntos por la Educación (2014). Resultados de la Primera Consulta a Empresarios realizada en el marco de la Consulta Nacional Educación y Trabajo. Asunción, Paraguay.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Sitio de internet: <https://www.mec.gov.py/cms/>
- Observatorio Laboral. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2018). Programa NEO Paraguay. Estudio de demanda laboral. Asunción, Paraguay
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación (2012). Metas Educativas. La educación que queremos para la generación de los bicentenarios.
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2012). Programa EUROsocial Paraguay: Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. Informe final. Asunción, Paraguay.
- Organización Internacional del Trabajo (2015). Recomendación 195, Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: Educación, formación y aprendizaje permanente. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (2017). El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe. Diagnóstico y lineamientos para su fortalecimiento.
- Secretaria Técnica de Planificación del Desarrollo Económico y Social (2014). Plan Nacional de Desarrollo Paraguay 2030. Asunción, Paraguay.

- Servín, B. & Masi, F. (2018). Territorios y Empresas. Una aproximación al Desarrollo de las Regiones en Paraguay. Asunción, Paraguay.
- Trejos, A., Rucci, G., Bassi, M., Maffioli, A., Cornick, J., Rasteletti, ... Fernández-Arias, E. (2014). ¿Cómo repensar el desarrollo productivo?: Políticas e instituciones sólidas para la transformación económica. Banco Interamericano de Desarrollo.
- UNESCO (2008). Messina, G., Pieck, E. & Castañeda, E. Innovemos, Red Regional de Innovaciones Educativas para América Latina y el Caribe. Educación y Trabajo. Lecciones desde la práctica innovadora en América Latina.
- UNESCO (2011). La Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE).
- UNESCO (2012). Tercer Congreso Internacional sobre Educación y Formación Técnica y Profesional. Consenso de Shanghai, República Popular China.
- UNESCO (2015). Recomendación relativa a la enseñanza y formación técnica y profesional (EFTP).
- UNESCO (2016). Estrategia para la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP) 2016-2021.
- UNESCO (2017). La Enseñanza y Formación Técnico Profesional en América Latina y el Caribe. Una perspectiva regional hacia 2030.

