



Organización  
Internacional  
del Trabajo

SITUACIÓN DE LA  
FORMACIÓN PROFESIONAL  
EN CENTROAMÉRICA Y  
REPÚBLICA DOMINICANA:  
1998-2013

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2014  
Primera edición 2014

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Situación de la formación profesional en Centroamérica y República Dominicana: 1998-2013

Organización Internacional del Trabajo. Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana.

978-92-2-329292-8 (web pdf)

Formación/ Formación profesional /Educación/Institutos de Formación Profesional/Centroamérica/Republica Dominicana.

06.01

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT, Equipo Técnico de Trabajo Decente para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica.

NOTA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

La presente publicación ha sido elaborada por el Proyecto de Fortalecimiento de Sistemas Integrados de Formación, Orientación e Inserción Laboral (FOIL), del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, con el financiamiento de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/sanjose](http://www.ilo.org/sanjose)

Coordinación y supervisión general: Carla Rojas

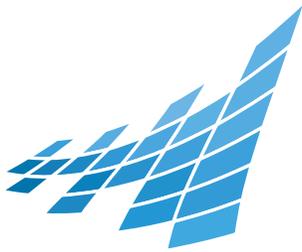
Autora: Mariana Pineda

A partir del estudio "Situación, evolución, tendencias y buenas prácticas de la formación profesional en Centroamérica y República Dominicana 2002-2012" (Rosal García, Mario Hugo y Rosal Sittler, Mario).

Edición: Alely Pinto

Diseño y diagramación: SGP Asociados

Impreso en Costa Rica



# Contenidos

Siglas y abreviaturas .....	5
Presentación .....	7
Introducción .....	9
1. Mercado de trabajo de Centroamérica y República Dominicana .....	11
2. Institutos de Formación Profesional en Centroamérica y República Dominicana .....	19
3. Características de la oferta y la demanda formativa en la subregión .....	29
4. Acciones desarrolladas por las IFPs en áreas estratégicas .....	43
5. Buenas prácticas .....	69
6. Consideraciones finales y lineamientos para un plan de acción .....	79
Anexos .....	83
Bibliografía .....	86
Legislación .....	87
Páginas web consultadas .....	88

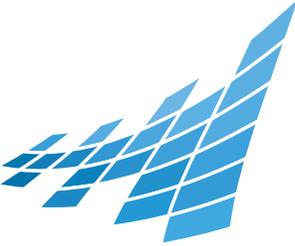




## Siglas y abreviaturas

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAF	Banco de Desarrollo de América Latina
CEFEDH	Centros Familiares Educativos para el Desarrollo de Honduras
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
CONACON	Comisión Nacional de Competencias
COSUDE	Cooperación Suiza
FOIL	Proyecto Fortalecimiento de Sistemas de Formación, Orientación e Inserción Laboral
GIZ	Agencia Alemana de Cooperación Técnica
ICODER	Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación. Costa Rica
ICE	Instituto Costarricense de Electricidad. Costa Rica
IFPs	Institutos de Formación Profesional
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje. Costa Rica
INADEH	Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano. Panamá
INATEC	Instituto Nacional Tecnológico. Nicaragua
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional. Honduras
INFOTEP	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional. República Dominicana
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional. El Salvador
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad. Guatemala
IPEC	Programa Internacional para la Erradicación de Trabajo Infantil
ISO	Organización Internacional de Normalización
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Costa Rica
MAGFOR	Ministerio de Agricultura y Forestaria. Nicaragua
NTCL	Normas Técnicas de Competencia Laboral
OEA	Organización de Estados Americanos
OIT	Organización Internacional de Trabajo
PANI	Patronato Nacional de la Infancia. Costa Rica
PATI	Programa de Apoyo Temporal al Ingreso. El Salvador
PIEG	Política de Igualdad de Género. Costa Rica
PNUD	Programa de Naciones Unidas
PPA	Programa Productivo Alimentario
PYMES	Pequeñas y medianas empresas
SCFP	Servicios de capacitación y formación profesional. Costa Rica
SENAI	Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial. Brasil
SIALC	Sistema de Información Laboral para América Latina y el Caribe de la OIT.
TICs	Tecnologías de la Información y la Comunicación
USAID	Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional





# Presentación

Para lograr el impulso de modelos inclusivos de crecimiento económico es esencial contar con adecuadas políticas para el desarrollo del talento humano. Como lo ha señalado reiteradamente la OIT, la educación, la formación profesional y el aprendizaje permanente son los pilares fundamentales de la empleabilidad, el empleo de las personas trabajadoras y el desarrollo empresarial sostenible.\*

En este sentido, la información veraz y oportuna es fundamental para la toma de decisiones que permitan mejorar las oportunidades formativas de la población. En el caso de las instituciones de formación profesional, encargadas del perfeccionamiento de las competencias de las personas trabajadoras en activo y de la formación y capacitación para el trabajo de las futuras personas trabajadoras, es central el conocer las condiciones que han permitido o que les pueden ayudar a alcanzar en el futuro cercano el objetivo de generar las competencias laborales que demanda el mercado de trabajo.

Tal y como se señala en la *Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*, adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2008, es necesario potenciar la capacidad los institutos de formación profesional para ofrecer calificaciones y competencias profesionales pertinentes y de alta calidad y para adecuarse a la rápida evolución de las necesidades en materia de competencias.

La Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana, reconociendo esta realidad, en su XVI Reunión Plena Tripartita, celebrada en Honduras en el mes de mayo de 2011, decidió realizar un estudio en que se reflejara la situación de los institutos de formación de la región. Es así que, con el apoyo del Proyecto FOIL/OIT,\*\* se desarrolló el presente estudio, en el que se analizan temas fundamentales como esquemas organizativos y presupuestarios, oferta formativa, atención a sectores sociales en condiciones de vulnerabilidad, implementación del enfoque por competencias laborales y la detección de necesidades formativas, entre otros.

El análisis se realiza desde el punto de vista de actuaciones nacionales, al tiempo que se destaca el aporte del trabajo regional para esos logros. Si bien se identifican importantes avances, los retos siguen presentes.

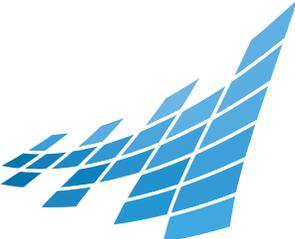
A partir de los datos recopilados se perfilan posibles líneas para continuar trabajando de manera regional en la mejora de la formación profesional y, de manera consecuente, en la generación de más y mejores oportunidades de empleo para la población de la región.

---

\* Organización Internacional del Trabajo. Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) Ginebra, 92ª reunión CIT, 2004.

\*\* Proyecto Fortalecimiento de Sistemas Integrados de Formación, Orientación e Inserción Laboral, financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).





# Introducción

El Equipo de Trabajo Decente y Oficina de países de la Organización Internacional del Trabajo para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana se congratula en presentar el informe “[Situación de la formación profesional en Centroamérica y República Dominicana: 1998-2013](#)”, elaborado en el marco de la Red de Instituciones de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana (Red de IFPs), con el apoyo del Proyecto Fortalecimiento de Sistemas Integrados de Formación, Orientación e Inserción Laboral (FOIL/OIT), desarrollado por esta oficina con el financiamiento de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

El Proyecto FOIL se dirige al fortalecimiento institucional de las administraciones públicas laborales de la región, de manera que sean capaces de facilitar atención integral en materia de inserción sociolaboral a personas y colectivos vulnerables en la subregión. Por su parte, la Red de IFPs tiene como objetivo establecer conjuntamente programas de cooperación e intercambio técnico para mejorar los programas de formación técnica profesional tomando como referencia los nuevos requerimientos del mercado de trabajo.

En este contexto, la presente investigación intenta responder a los objetivos citados, a través de la generación de información clave para el fortalecimiento de las capacidades de los institutos de formación profesional de la subregión en materia de formación y capacitación requerida para el empleo.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estudio representa una oportunidad de mejorar el conocimiento sobre la formación profesional, objeto de la acción normativa de la Organización a través del Convenio núm. 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos (1975). Este convenio establece que todo Estado debe desarrollar programas de orientación profesional y de formación profesional, estrechamente relacionados con el empleo, en especial a través de los servicios públicos de empleo.

En sintonía con los acuerdos de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2008, sobre calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, se busca promover decisiones tripartitas que apoyen las políticas, asociaciones y cooperación técnica en relación con las competencias profesionales necesarias para el cambio tecnológico, el aumento de la productividad y el trabajo decente.

Los Institutos de Formación Profesional (IFPs) son instituciones clave para el desarrollo nacional y regional, ya que son los organismos especializados en la formación y capacitación para el trabajo de las personas que entran por primera vez al mercado laboral y para la población trabajadora que requiere perfeccionar sus competencias. Estas instituciones ejercen el rol de rectores de los sistemas nacionales de formación profesional y brindan asesoría al Estado en el tema.

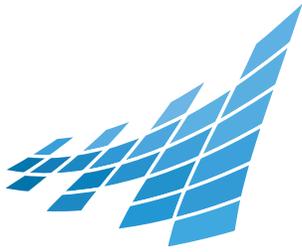
Las IFPs, como se les designa abreviadamente en este estudio, han ido diversificando y ampliando sus funciones para responder a los requerimientos de las economías actuales, sin embargo hay poca información documentada al respecto. Esta investigación busca contribuir a llenar esos vacíos, a identificar cuáles son las características principales de la formación profesional en Centroamérica y República Dominicana y a definir lineamientos y recomendaciones para el diseño e implementación de un plan de acción subregional que permita mejorar la calidad de la formación profesional en los países de la región.

Para la elaboración de esta investigación se tomaron como insumos los resultados de dos estudios realizados previamente por la OIT en los años 1998 y 2008.<sup>1</sup> Ambos estudios fueron de mucha utilidad para identificar la evolución de las IFPs en los últimos 15 años y sus particularidades. Además, se solicitó información primaria cuantitativa y cualitativa a los institutos de formación profesional, para medir algunos indicadores principales e identificar las tendencias subregionales al año 2013.

A continuación se presenta un análisis regional para Centroamérica y República Dominicana que abarca el período 1998-2013. El documento está dividido en seis partes. En primer lugar, un apartado introductorio que incluye algunas características del mercado de trabajo en el que se enmarca la formación profesional de la subregión. En segundo lugar, un apartado que incluye una breve descripción de los institutos de formación profesional de la subregión. Un tercer apartado en el que se señalan algunas características generales de la formación profesional. Un cuarto apartado en el que se presentan las acciones desarrolladas de las IFPs, seguido de las buenas prácticas que tienen los institutos de formación profesional. Y, por último, consideraciones finales y lineamientos para un plan de acción regional.

---

1. Durante el año 1998 la OIT realizó una investigación llamada "Características y pertinencia de la educación técnica, la educación de adultos, la capacitación y la formación profesional en Centroamérica, México, Panamá y República Dominicana". La investigación realizada en el año 2008 no fue publicada, sin embargo se ha utilizado como documento de trabajo interno. El programa FOIL, en su primera fase 2006-2010, contribuyó en el desarrollo de esa última investigación.



# 1. Mercado de trabajo de Centroamérica y República Dominicana

La formación profesional tiene como objetivo incrementar las competencias laborales de las personas para su inserción, reinserción y actualización en el mundo del trabajo. Esto hace que el accionar de los institutos de formación profesional este vinculado al impulso de la productividad y la mejora de las oportunidades de sectores en desventaja social. Su actuación, por tanto, está muy relacionada con el funcionamiento con el mercado laboral y la producción de bienes y servicios de cada país. A continuación, se presentan algunos aspectos relevantes del contexto laboral de la región.

Centroamérica y República Dominicana tienen una población en edad de trabajar de casi 36 millones de personas, de las cuales el 61,5% participa en la fuerza laboral. Alrededor de 22 millones de personas están ocupadas y cerca de un 5% están desempleadas (1.1 millones). Nicaragua tiene la tasa de ocupación más alta y Costa Rica tiene la mayor tasa de desempleo (Cuadro 1.1).

En cuanto a las diferencias por sexo, las mujeres presentan una menor participación en el mercado de trabajo a nivel subregional. Cerca de un 44,6% de la población femenina participa en la fuerza laboral, en contraposición con los hombres que tienen una participación del 79,7%.<sup>2</sup> La misma tendencia se observa en la población ocupada, hay un 41,7% de mujeres ocupadas frente a un 76,4% de hombres ocupados. Por último, tienen tasas de desempleo mayores que las de los hombres (6,6% frente a un 4,1% - Ver Cuadro 1.1).

Si bien, en las últimas décadas la incorporación de las mujeres ha aumentado considerablemente, hay que resaltar que aún existen barreras para acceder al empleo, como por ejemplo aquellas relacionadas con la ausencia de cambios significativos en la organización de las responsabilidades del cuidado y los quehaceres domésticos, que tradicionalmente son actividades que se delegan a las mujeres.

---

2. Es importante mencionar que el concepto de población económicamente activa excluye aquellas actividades que no se consideran económicas, por ejemplo el trabajo no remunerado y los trabajos domésticos en los que se combinan actividades laborales con quehaceres personales o familiares y que generalmente realizan las mujeres.

**CUADRO 1.1**  
**Centroamérica y República Dominicana: Población total <sup>/1</sup> por condición de actividad**  
**y participación laboral por sexo, 2011**

	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua <sup>/2</sup>	Panamá	República Dominicana	Total
Personas en edad de trabajar	3.551.594	4.360.207	9.083.763	5.412.175	3.834.842	2.541.622	7.116.633	35.900.836
Fuerza de trabajo	2.154.545	2.600.006	5.577.471	3.197.312	2.858.354	1.546.881	4.143.487	22.078.056
Población Ocupada	1.989.530	2.492.355	5.347.334	3.068.194	2.671.057	1.500.854	3.896.248	20.965.572
Población Desocupada	165.015	107.650	230.137	129.112	187.297	46.027	247.239	1.112.477
Población Inactiva	1.397.049	1.760.201	3.506.292	2.214.863	976.488	994.741	2.973.146	13.822.780
Tasa de participación	60,7	59,6	61,4	59,1	74,5	60,9	58,2	61,5
Hombres	76,8	76,1	83,9	81,5	87,4	77,9	73,3	79,7
Mujeres	45,7	45,5	40,3	39,3	62,5	45,0	43,5	44,6
Tasa de ocupación	56,0	57,2	58,9	56,7	69,7	59,1	54,7	58,4
Hombres	72,0	72,6	81,0	78,9	81,9	75,9	70,0	76,4
Mujeres	41,0	44,0	38,0	37,1	58,1	43,4	39,9	41,7
Tasa de desempleo	8,0	4,1	4,1	4,0	6,6	3,0	6,0	5,0
Hombres	6,0	4,7	3,0	3,3	6,2	2,6	4,6	4,1
Mujeres	10,0	3,3	7,0	5,5	7,0	3,6	8,3	6,6

Notas:

1/ Se refiere a la población de 15 años o más.

2/ Los datos corresponden al año 2010.

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares de los países, proporcionadas por el Sistema de Información Laboral para América Latina y el Caribe de la OIT (SIALC).

Al igual que la población femenina, las personas jóvenes tienen grandes dificultades para incorporarse al mercado laboral centroamericano y dominicano. Tomando como referencia la tasa de desempleo de las personas de 15 a 24 años, ésta es 4 puntos porcentuales más alta que la tasa de desempleo de la población total (9,2% frente a un 5%). Costa Rica y República Dominicana son los países que presentan las mayores tasas de desempleo juvenil, 16,6% y 12,1% respectivamente.

El desempleo de la población joven es un indicador de que, o bien no se están generando suficientes puestos de trabajo para absorber la mano de obra, o bien hay una falta de adecuación de la fuerza de trabajo a la demanda laboral.

Cabe señalar que en El Salvador, Honduras, Nicaragua y Panamá aumentan las tasas de desempleo en las personas jóvenes de 20 a 24 años (Ver Cuadro 1.2). Lo cual hace suponer que no sólo no se generan suficientes puestos de trabajo en la subregión, sino que también hay una falta de oportunidades laborales para las personas jóvenes, debido a la poca experiencia o la escasa calificación con la que ingresan al mercado laboral.

**CUADRO 1.2**  
**Centroamérica y República Dominicana: Población desocupada de 15 a 24 años, 2011**  
**Porcentajes**

	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua <sup>1/</sup>	Panamá	República Dominicana	Promedio regional
15 A 19 años	23,9	7,1	7,7	5,3	8,4	7,3	12,8	8,8
20 a 24 años	13,6	8,9	7,4	8,7	10,0	8,6	11,8	9,5
Total	16,6	8,2	7,5	7,1	9,2	8,2	12,1	9,2

Notas:

1/ Los datos corresponden al año 2010.

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares de los países, proporcionadas por el Sistema de Información Laboral para América Latina y el Caribe de la OIT (SIALC).

Si bien el desempleo es un problema importante que requiere de acciones por parte de todos los países, pareciera ser que el principal reto de Centroamérica y República Dominicana es mejorar la calidad y las condiciones de trabajo de la población. Esto se puede ver claramente al analizar algunas características de la población ocupada.

En primer lugar, un dato relevante de las personas que tienen empleo es su bajo nivel educativo. Si se analiza la población ocupada de 20 años y más por nivel de instrucción, se puede observar que un 23,1% de estas personas no terminaron la educación primaria y un 15,1% no tienen ningún tipo de instrucción. Más de la mitad de las personas ocupadas en Centroamérica y República Dominicana tienen una educación limitada o nula (54,5%), mientras que sólo un 13,5% logran alcanzar el nivel superior (Cuadro 1.3).

**CUADRO 1.3**  
**Centroamérica y República Dominicana: población de 20 años y más según nivel de instrucción, 2011**  
**Porcentajes**

	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua <sup>1/</sup>	Panamá	República Dominicana	Promedio regional
Sin educación	4,4	5,3	25,5	16,0	20,2	5,3	9,8	15,1
Primaria incompleta	13,7	9,9	27,7	26,6	31,3	9,9	22,3	23,1
Primaria completa	28,3	18,8	17,0	25,6	12,1	18,8	4,5	16,3
Media incompleta	16,8	15,9	8,2	8,5	18,2	15,9	24,2	15,1
Media completa	15,3	26,0	15,7	14,6	8,7	26,0	21,2	16,9
Superior	21,5	23,8	5,9	8,7	9,5	23,8	18,0	13,5
Educación especial/ Ignorado	0,0	0,2	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Notas:

1/ Los datos corresponden al año 2010.

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares de los países, proporcionadas por el Sistema de Información Laboral para América Latina y el Caribe de la OIT (SIALC).

Las dificultades de aprendizaje en la educación básica tienen consecuencias directas sobre las trayectorias laborales. La educación es un mecanismo primordial para tener una mano de obra más calificada que pueda acceder a mejores puestos de trabajo y con mejores remuneraciones.

Al analizar los promedios salariales entre hombres y mujeres, se puede observar la importancia de la educación para mejorar los ingresos de las personas. “En los siete países de la subregión los promedios salariales de los hombres ocupados con secundaria completa son entre 25% y 111% mayores que los correspondientes a los que tienen aquellos con primaria completa; en el caso de las mujeres se trata de valores entre 17% y 149%. Cuando se trata de formación universitaria, los incrementos respecto a quienes tienen primaria completa están entre 164% y 441% para los hombres y 146% y 354% para las mujeres” (OIT, 2014: pp. 16).

En lo que respecta a las personas con formación técnica y formación profesional, también se observan mejoras salariales significativas. “En Costa Rica, en el año 2011, los titulados en secundaria técnica percibieron un 62% más de ingresos que los que contaban con secundaria académica. En Nicaragua, en ese mismo año, los hombres con nivel técnico superior más que duplicaron el ingreso de quienes contaban con secundaria, y aquellos con estudios universitarios de grado ganaron solo un 23% más que los graduados como técnico superior. La formación técnica y profesional representa una posibilidad de alcanzar mejores niveles salariales, a la que puede acceder un sector amplio de la población.” (OIT, 2014: pp. 19).

En segundo lugar, hay una estructura productiva poco diversificada, en la que predominan ocupaciones con fuerza de trabajo poco calificada y de baja remuneración. De acuerdo con la composición de la población ocupada por rama de actividad, la principal fuente de empleo es la agricultura (27%). La segunda rama con más peso en la ocupación es el comercio y reparación, absorbiendo a cerca del 19,5% de los empleos (Cuadro 1.4).

**CUADRO 1.4**  
**Centroamérica y República Dominicana: composición de la población ocupada de 15**  
**y más años por rama de actividad, 2011**  
**Porcentajes**

	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua <sup>1</sup>	Panamá	República Dominicana	Promedio regional
Agricultura y ganadería	13,6	21,9	37,6	37,5	32,1	17,0	14,5	27,0
Comercio y reparación	18,2	21,7	18,0	18,8	20,4	17,9	21,7	19,5
Industria manufacturera	11,9	15,3	14,2	12,6	11,2	6,9	10,2	12,2
Servicios comunitarios y personales	4,3	5,3	6,9	3,7	5,0	3,7	7,7	5,7
Construcción	6,0	5,2	5,0	5,1	3,9	10,4	6,3	5,6
Transporte y almacenamiento	5,0	4,7	3,7	3,2	3,6	7,0	7,4	4,8
Enseñanza	6,4	3,1	5,4	4,0	3,4	5,4	5,1	4,7
Hogares con servicio doméstico	7,6	4,2	3,5	3,4	5,0	4,6	5,8	4,7
Resto <sup>2</sup>	25,0	18,2	5,3	11,1	14,9	26,0	20,5	15,1

Notas:

1/ Los datos corresponden al año 2010.

2/ Minas y canteras, electricidad, gas y agua, hoteles y restaurantes, información y comunicaciones, intermediación financiera, actividades inmobiliarias y empresariales, actividades profesionales, científicas y técnicas, actividades de servicios administrativos, administración pública, salud y atención social, organizaciones extraterritoriales y actividades ignoradas.

Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares de los países, proporcionadas por el Sistema de Información Laboral para América Latina y el Caribe de la OIT (SIALC).

Es interesante señalar que la proporción de personas ocupadas en otras actividades alcanza una importancia relativa en la medida que las mismas ofrecen mejores condiciones salariales, como por ejemplo, intermediación financiera, actividades inmobiliarias o salud y atención social.

La mayoría de las personas ocupadas se incorporan entonces, a actividades intensivas en mano de obra, que requieren fuerza de trabajo poco calificada y que tiene baja remuneración como lo es la agricultura; y un porcentaje menor de personas, que participan en actividades que demandan mano de obra más calificada y con mejores remuneraciones. Por último, en países de bajos ingresos como los de esta subregión, hay otros factores aparte del desempleo que inciden negativamente en las posibilidades de las personas para encontrar un trabajo decente y que llevan al subempleo y la informalidad. Al no existir subsidios o beneficios, como el seguro de desempleo, que sirvan de contención en caso de no tener trabajo, estar desempleado no es una opción para las personas, de ahí que se ubiquen en cualquier tipo de empleo, con ingresos insuficientes (subempleo), sin contratos laborales o baja cobertura de seguridad social y, en particular, en la economía informal.

El fenómeno de la economía informal es complejo, ya que incluye múltiples manifestaciones. De acuerdo con la definición de la OIT, la economía informal incluye el empleo en el sector informal y el empleo informal fuera de dicho sector. El “sector informal” hace referencia a las unidades de producción mientras que el “empleo informal” se basa en el acceso a la seguridad social y/o a determinadas prestaciones relacionadas con el empleo, de las personas asalariadas que laboran en empresas del sector informal o fuera del sector informal. En otras palabras, para la medición de este fenómeno se toman en cuenta las características de los negocios y las características del empleo.<sup>3</sup>

El cálculo de las variables asociadas a la informalidad (empleo, sector, entre otras), es muy distinto en cada país, ya que no todos han incorporado las recomendaciones de la OIT en el diseño de sus encuestas, lo que dificulta hacer comparaciones entre países y agregaciones regionales. Sin embargo, se estima que cerca del 61,5% de la población ocupada no agrícola tiene un empleo informal. La mayor parte de ese empleo informal proviene del sector informal (71,6%). Además, la informalidad afecta más a las mujeres (66,3%) y es más frecuente a medida que disminuyen los niveles de educación (OIT, 2013).

La informalidad del empleo en Centroamérica y República Dominicana puede estar asociada a diversos factores. En primer lugar, puede que no se estén generando suficientes empleos de calidad en el mercado de trabajo. En segundo lugar, los sistemas productivos son poco diversificados y le restan competitividad a las empresas. Y en tercer lugar, la baja calificación de la mano de obra, ya que se limita la capacidad de adaptación de las personas a las nuevas tecnologías y a los distintos procesos productivos.

Al analizar la formalidad del empleo en las distintas categorías, se observa que si bien el empleo formal en el sector formal predomina en todos los países, hay un importante porcentaje de personas ocupadas que tienen un empleo informal en el sector informal, e inclusive Guatemala presenta un porcentaje significativo de población ocupada, de 15 años o más, con empleo informal en el sector formal (18,8% - Ver Cuadro I.5).<sup>4</sup>

---

3. En la XV y en la XVII Conferencia Internacional de Estadísticos de Trabajo de la OIT (CIET) se establecen los criterios de medición del fenómeno de la informalidad, tomando como referencia la identificación del “sector informal” y el “empleo informal”.

4. Los estimados de informalidad que se presentan en este informe, tratan de adaptarse, en la medida de lo posible, a las recomendaciones de la CIET.

**CUADRO 1.5**  
**Centroamérica y República Dominicana: composición de la población ocupada de 15 y más años según la formalidad del empleo, 2011**  
**Porcentajes**

	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua <sup>1/</sup>	Panamá	República Dominicana
Total de 15 a 24 años							
Empleo formal en sector formal	50,6	49,3	54,2	53,0	62,1	53,5	40,1
Empleo informal en sector informal	25,0	25,6	22,9	20,9	15,5	22,4	33,4
Empleo informal en sector formal	11,5	17,4	14,7	16,2	14,3	19,3	22,6
Empleo informal en sector doméstico	6,4	6,4	6,7	7,2	7,9	3,8	3,7
Empleo formal en sector informal	6,0	1,2	0,9	1,9	0,2	0,8	0,2
Empleo formal en sector doméstico	0,6	0,0	0,6	0,8	0,1	0,2	
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
De 15 a más años							
Empleo formal en sector formal	55,6	51,4	53,2	55,1	56,7	58,7	50,1
Empleo informal en sector informal	24,0	32,4	21,7	27,7	24,7	24,6	32,0
Empleo informal en sector formal	7,4	9,4	18,8	11,2	11,0	10,9	11,0
Empleo informal en sector doméstico	6,5	5,1	4,8	3,9	7,3	4,0	6,7
Empleo formal en sector informal	5,2	1,5	1,0	1,6	0,2	1,6	0,1
Empleo formal en sector doméstico	1,3	0,2	0,5	0,6	0,1	0,2	
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Notas:

1/ Los datos corresponden al año 2010.

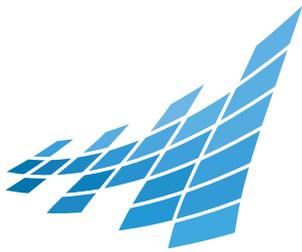
Fuente: Elaboración propia con base en las Encuestas de Hogares de los países, proporcionadas por el Sistema de Información Laboral para América Latina y el Caribe de la OIT (SIALC).

Por último, se produce una leve disminución del empleo formal en el sector formal entre los jóvenes de 15 a 24 años. Además, el empleo informal en el sector formal aumenta considerablemente en la población joven, en particular en países como El Salvador, Panamá y República Dominicana. Aún cuando es un porcentaje relativamente bajo, esa precariedad del empleo de las personas jóvenes en empresas formales, se traduce en el incumplimiento de las obligaciones laborales y la ausencia de protección social.

De acuerdo a lo analizado hasta ahora, el mercado de trabajo de la subregión presenta algunas características que inciden en las oportunidades de las personas para conseguir un trabajo productivo y de calidad: bajos niveles educativos, estructura poco diversificada, subempleo e informalidad. En ese sentido, el Estado de la Región (2011), señala que el fortalecimiento de las economías de la subregión pasa por propiciar encadenamientos productivos, ampliar las exportaciones con productos de alto valor agregado, diversificar los mercados y aumentar la productividad con mayor calificación de la fuerza de trabajo y mayor intensidad tecnológica.

Por otro lado, la CEPAL también menciona que en la región, la evolución de la productividad ha dependido principalmente de la calificación de la fuerza de trabajo, de la inversión y del progreso técnico incorporado a la inversión (CEPAL, 2013: p. 135). En este contexto queda claro el papel central que tienen los institutos de formación profesional, ya que estos se establecen con el fin de mejorar las condiciones de las personas que trabajan o ingresan a los mercados laborales. La formación para el trabajo aumenta la productividad de las empresas y naciones, ya que favorece la sostenibilidad y formalización de las empresas más pequeñas y mejora las calificaciones de las personas, brindándoles mayores posibilidades de aumentar sus ingresos laborales y, por ende, para mejorar su calidad de vida. A continuación, se describen las instituciones públicas que coordinan y desarrollan las acciones de formación profesional en Centroamérica y República Dominicana.





## 2. Institutos de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana

A través de la formación profesional, se intenta garantizar una adecuada transición entre la escuela y el empleo, en particular, para aquellas personas que no acceden a la educación superior o para las que no terminan la secundaria. A su vez, constituye un mecanismo, mediante el cual, la población trabajadora puede mejorar sus capacidades a lo largo de su trayectoria laboral.

En Centroamérica y República Dominicana existen diversos mecanismos destinados a la capacitación para el empleo, incluyendo mercados privados de formación cuya calidad es muy diversa. Ahora bien, se puede señalar que los sistemas de formación laboral en la subregión se basan fundamentalmente en un modelo institucional, es decir, en cada país hay un instituto de formación profesional estatal, destinado a desarrollar e impartir las acciones formativas requeridas por los sectores laborales.

**RECUADRO 2.1**  
**Institutos de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana**

Institutos de Formación Profesional	Base legal
Instituto Nacional de Aprendizaje (INA - Costa Rica)	Ley No. 6868 de 6 de mayo de 1983
Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP - El Salvador)	Ley de Formación - Decreto No. 554 del 2 de junio de 1993.
Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP - Guatemala)	Ley Orgánica - Decreto No. 17-72 de 1972
Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP - Honduras)	Decreto Ley No. 10, del 28 de diciembre de 1972.
Instituto Tecnológico Nacional (INATEC - Nicaragua)	Decreto No. 3-91 del 10 de enero de 1991.
Instituto Nacional de Formación Profesional y Desarrollo Humano (INADEH - Panamá)	Decreto Ley No. 8 de 15 de febrero de 2006
Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP - República Dominicana)	Ley No. 116, del 16 de enero de 1980.

Fuente: Elaboración propia con base en la información disponible en las páginas web de los Institutos de Formación Profesional.

Estas instituciones públicas tienen estructura propia, autonomía económica y administrativa y operan bajo los lineamientos de sus respectivas leyes (Ver Recuadro 2.1). Además, son los responsables de la rectoría de los sistemas nacionales de formación y de brindar asesoría al Estado en el tema.<sup>5</sup> A continuación, se describen cada uno de ellos.

## Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) - Costa Rica

La rectoría de la formación y capacitación de los recursos humanos en Costa Rica está a cargo del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Esta institución fue creada en el año 1965, como un organismo autónomo vinculado a la Presidencia de la República. El INA tiene como objetivo principal promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de la población, en los distintos sectores productivos de la economía, para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo en el país. Para alcanzar ese objetivo, el INA realiza acciones de formación, certificación y acreditación.

La dirección y administración de la institución está a cargo de una Junta Directiva, la Presidencia Ejecutiva y la Gerencia. Cabe señalar, que la Junta Directiva está conformada por un Presidente Ejecutivo designado por el Consejo de Gobierno, los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Educación Pública, tres representantes del sector empresarial y tres representantes del sector laboral.

El INA se financia a través de empresas privadas de todos los sectores económicos, que tienen por lo menos cinco trabajadores (1,5% sobre el monto de las planillas de salarios), empresas agropecuarias con más de diez trabajadores (0,5% sobre el monto de las planillas de salarios) y de las instituciones autónomas, semiautónomas y empresas del Estado (1,5% del monto total de las planillas de salarios). A su vez recibe ingresos por venta de productos, explotación de bienes y prestación de servicios generados por el INA, préstamos, donaciones y herencias.

**RECUADRO 2.2**  
**INA: Requisitos para ingresar a las acciones formativas**

Modalidad	Requisitos de ingreso <sup>1</sup>
Aprendizaje	Edad: 15 a 20 años (inclusive) Escolaridad: sexto grado de escuela aprobado Aprobar el proceso de selección
Habilitación	Edad: Mayor de 15 años Escolaridad: sexto grado de escuela aprobado Aprobar el proceso de selección
Complementación	Edad: Mayor de 15 años Escolaridad: sexto grado de escuela aprobado Experiencia en el sector en el cual se desarrolla la capacitación Aprobar el proceso de selección

1/ Algunos requisitos pueden variar en determinados sectores.

Fuente: Elaboración propia con base en la información disponible en la página web del INA.

5. El INTECAP es el único instituto que no tiene a su cargo la rectoría del sistema nacional de formación profesional, la coordinación de sus actividades se hace a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El instituto tiene oferta formativa en todo el país y dada la diversidad de necesidades de capacitación, dispone de acciones formativas en todos los sectores productivos. Esa oferta formativa está estructurada en 12 núcleos de formación, los cuales se dividen en subsectores. Los núcleos de formación son: agropecuario; comercio y servicios; industria alimentaria; tecnología de alimentos; industria textil; industria gráfica; mecánica de vehículos; metalmecánica; pesquero; salud-cultura y artesanías; eléctrico, tecnología de materiales y turismo.

Los cursos que se ofrecen en el INA son gratuitos, además tiene un sistema de becas para beneficiar a los estudiantes de bajos recursos económicos. Cualquier persona puede aplicar al sistema de becas y este contempla aspectos tales como alojamiento, transporte y alimentación.

### Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) – El Salvador

El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), se creó en cumplimiento a la Ley de Formación Profesional emitida mediante el Decreto N° 554 del 2 de junio de 1993, como la institución rectora y coordinadora del Sistema Nacional de Formación Profesional en El Salvador. El INSAFORP busca satisfacer las necesidades de recursos humanos calificados que se requieren para el desarrollo económico y social del país, así como propiciar el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas trabajadoras y sus familias.

La dirección y administración del INSAFORP está a cargo de un Consejo Directivo y una Dirección Ejecutiva. El Consejo Directivo tiene una estructura tripartita integrada por diez miembros propietarios y diez suplentes. Por el sector gobierno, tres representantes propietarios y sus suplentes designados por los Ministerios de Trabajo y Previsión Social, de Planificación y Coordinación del Desarrollo Económico y Social y de Educación. Por el sector empleador, cuatro representantes propietarios y sus suplentes y por el sector laboral tres representantes propietarios y sus suplentes.

Su financiamiento se basa en el aporte del 1% de las cotizaciones obligatorias de los patronos del sector privado y las instituciones oficiales autónomas que empleen diez o más trabajadores. Los patronos del sector agropecuario cotizan hasta 0.25% sobre la planilla de trabajadores permanentes. La vía por la que se realizan estas cotizaciones es a través de las planillas del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y la cotización es del 1% sobre el monto total de lo que el patrono paga al ISSS, en concepto de salud por todos sus empleados.

**RECUADRO 2.3**  
**INSAFORP: Grupos meta de los programas de formación**

Programas de formación	Grupos meta
Formación para trabajadores en empresa	Trabajadores de empresas de los diferentes niveles organizacionales:  Directores, Gerentes, Jefes. Mandos medios y Supervisores Personal administrativo: auxiliares, asistentes, secretarías, entre otros.  Personal operativo: Operarios, obreros, personal de mantenimiento, entre otros.
Formación para jóvenes	Jóvenes entre 16 y 25 años de edad, desempleados, dispuestos a formarse para su primer empleo

Formación profesional para jóvenes, mujeres y población en condiciones de vulnerabilidad	<p>Desempleados y subempleados. Mujeres jefas de hogar, madres solteras Grupos en riesgo social</p> <p>Trabajadores activos o cesantes con necesidades de reconversión laboral</p> <p>Trabajadores activos con necesidades de formación para la generación de ingresos complementarios</p> <p>Trabajadores de microempresas Estudiantes activos con necesidades de formación para la inserción laboral o autoempleo</p>
--	---

Fuente: Elaboración propia con base en la información disponible en la página web del INSAFORP.

A diferencia del INA, la oferta formativa del INSAFORP depende exclusivamente de las necesidades de capacitación que demanden las empresas, es decir, éstas son las que solicitan la capacitación requerida a la institución. El procedimiento consiste en registrar la empresa en el INSAFORP, para poder acceder a los servicios de capacitación, a las políticas de atención y a los procedimientos que se deben realizar para presentar las solicitudes de capacitación. Por último, se les proporcionan a las empresas dos metodologías para que elaboren los planes de capacitación.

En el INSAFORP la matrícula es gratuita y la ejecución de la formación profesional se desarrolla casi en su totalidad por medio de la contratación de servicios de capacitación a entidades jurídicas y personas naturales.<sup>6</sup> El contenido, la cantidad y la duración de los cursos, así como a quiénes se les impartirá, depende del proceso de detección de necesidades de capacitación que realicen las empresas con el apoyo del INSAFORP.

Si bien la oferta formativa se elabora a partir del proceso de detección de necesidades de capacitación, el INSAFORP tiene tres programas de formación profesional para estructurar y organizar esa oferta de cursos. En primer lugar, un programa de formación para trabajadores de las empresas enfocado en la productividad y competitividad que incluye áreas como administración, mercadeo, recursos humanos, idioma e informática. En segundo lugar, el programa de formación para jóvenes con cursos de informática, comercio, electricidad, hoteles y restaurantes, mecánica industrial, entre otros. Y en tercer lugar, el programa de formación para jóvenes, mujeres y población en condiciones de vulnerabilidad, que busca generar competencias laborales para el primer empleo en áreas como electricidad, manualidades, alimentos, estética y belleza y construcción. A su vez, el instituto tiene un programa de becas en formación técnica agrícola, con el objetivo de contribuir en la formación integral y pertinente del recurso humano en ciencias agropecuarias.

## Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) – Guatemala

El Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), se crea en el año 1972 como una entidad descentralizada, técnica y no lucrativa que tiene como objetivo contribuir a acrecentar la producción de las empresas reduciendo el tiempo y los costos, con los mismos recursos y superando la calidad de los productos que estas ofrecen. Además intenta proporcionar conocimientos teóricos y prácticos, para que las personas se desempeñen de forma eficiente en diversas ocupaciones u oficios.

6. En los cursos de formación continua, las empresas cubren una parte del costo de la capacitación a su personal.

La coordinación de las actividades del INTECAP con la política general del Estado, se realiza a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Es decir que esta institución le brinda al INTECAP los lineamientos de la política gubernamental en lo que se refiere al aprendizaje, adiestramiento, formación profesional y perfeccionamiento de los recursos humanos.

La dirección del INTECAP está a cargo de una Junta Directiva, un Consejo Consultivo y la Gerencia. La Junta Directiva está integrada por doce directores propietarios y sus respectivos suplentes. Los representantes del sector público son el Ministro de Trabajo y Previsión Social, el Ministro de Economía y el Secretario General del Consejo Nacional de Planificación Económica, cada uno con su respectivo suplente. A su vez, participan seis representantes del sector empresarial con sus respectivos suplentes, de la Cámara de Industria, la Cámara de Comercio, la Asociación General de Agricultores, la Cámara del Agro y la Asociación de Banqueros y la Asociación General de Instituciones de Seguros. Por último, la Junta Directiva tiene tres representantes del sector laboral también con sus suplentes.

El INTECAP se financia por medio de tasas patronales (1% sobre la nómina salarial) que son pagadas mensualmente por las empresas y entidades privadas y por instituciones públicas que realicen actividades con fines lucrativos, sobre la totalidad de las planillas de sueldos y salarios, exceptuándose aquellas que no son sujeto de contribución del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). Además, recibe una asignación del Estado que figura en el Presupuesto General de Gastos de la Nación, e ingresos por servicios prestados, donaciones o aportes voluntarios.

**RECUADRO 2.4**  
**INTECAP: Requisitos de ingreso a los programas de formación**

Programas de formación	Requisitos de ingreso
Formación de jóvenes y adultos (FORJA)	Edad: de 16 años en adelante (puede haber excepciones) Escolaridad: sujeta a la complejidad y al nivel de competencia de los contenidos a impartirse  Dependiendo de las competencias objeto de formación, se pueden requerir competencias previas  Cumplimiento del proceso de selección En algunas carreras se requiere práctica en empresa, cuya duración será indicada en el perfil de carrera
Formación integral de jóvenes (FIJO)	Edad: de 14 a 18 años Escolaridad: sexto grado de educación primaria aprobada Cumplimiento del proceso de selección
Acciones de capacitación técnica administrativa (ACTA)	Edad: de 16 años en adelante Escolaridad: de conformidad a los requisitos establecidos en el Plan para la formación respectivo  Vinculación laboral en las funciones laborales objeto de la formación  Cumplimiento del proceso de selección

Fuente: Elaboración propia con base en la información disponible en la página web del INTECAP.

La oferta formativa del instituto se enfoca en desarrollar un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el empleo, e intenta cubrir todos los sectores productivos de la actividad económica y en los tres niveles ocupacionales. Está organizada de acuerdo con las necesidades de capacitación y la duración de la misma. Existen las Carreras Técnicas Cortas (CTC), la Formación de Jóvenes y Adultos (FORJA) y la Carrera Técnica – Medio y Media Superior (CT) que pueden ser de corta, media y larga duración para técnicos medios y superiores, y la Formación Integral de Jóvenes (FIJO) que es inicial para carreras de larga duración.

Para acceder a los procesos formativos las personas participantes deben costear un porcentaje del costo total del proceso, sin embargo, el instituto ofrece becas a personas que laboran en alguna de las empresas que cumplen con la cuota patrona.

## Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) – Honduras

El Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), creado en 1972, es la instancia rectora de las políticas de formación profesional que se formulan con el fin de lograr el desarrollo económico y social del país. El instituto pretende llegar a todos los sectores de la economía a través de la formación, capacitación y certificación de las personas.

La dirección del instituto está a cargo de un Consejo Directivo integrado por cuatro representantes del Estado, dos de la empresa privada y dos representantes de los trabajadores. La representación del Estado es a través de la Secretaría de Estado de Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de Educación Pública, la Secretaría de Economía y el Consejo Superior de Planificación Económica.

Los recursos financieros dependen de las aportaciones del Estado (0,25% del monto total de sueldos y salarios permanentes consignados en el presupuesto general de ingresos y egresos), las instituciones autónomas (1% del monto de los salarios), la empresa privada que tiene cinco o más trabajadores (1% de los salarios) y las contribuciones voluntarias de las organizaciones sindicales de trabajadores y de las cooperativas.<sup>7</sup> Además de las contribuciones, la institución se puede financiar con los ingresos por concepto de trabajos realizados o venta de artículos elaborados por el instituto, préstamos internos o externos y donaciones.

**RECUADRO 2.5**  
**INFOP: Requisitos de ingreso a algunos programas o proyectos**

Programas de formación	Requisitos de ingreso
Centros de Formación Profesional Industrial (CFPI)	Edad: 14 años en adelante
Unidad Formación Secretarial	Educación media completa Mínimo 15 participantes
Desarrollo empresarial	Los requisitos de cada curso son adecuados al puesto que desempeña la persona trabajadora
Hotelería y turismo	Los requisitos de cada curso, son adecuados al puesto que desempeña la persona trabajadora

7. Las empresas con un capital en giro mayor de veinte mil lempiras aportarán mensualmente un 1% del monto de los sueldos aunque empleen menos de cinco trabajadores.

Centro de Capacitación Artesanal (CENCART)	Edad: 15 a 22 años Certificado de 6° grado Partida de nacimiento Aplicación de pruebas de admisión Entrevista socioeconómica
Unidades de formación agroindustrial	Gerentes o propietarios de la pequeña y mediana empresa, cuya actividad es la de transformar materia prima del agro para la elaboración de sus productos.
Centros familiares educativos para el desarrollo de Honduras (CEFEDH)	Ser soltero Solvencia moral Saber leer y escribir Edad entre 13 y 21 años Fotocopia partida de nacimiento o identidad
Centro Nacional de Formación Agrícola (CENFA)	Edad entre 15 y 21 años (Operador de Maquinaria Agrícola es no menor de 18 años) Primaria completa Aprobar examen de admisión No tener dependientes Recibir charla de inducción

Fuente: Elaboración propia con base en la información disponible en la página web del INFOP.

Para el desarrollo de la oferta formativa se toma como referencia los planes nacionales de desarrollo económico y social y las necesidades reales del país. El instituto busca brindar formación, acreditación y certificación en áreas diversas tales como el sector agrícola, agroindustrial, desarrollo empresarial, industria y turismo. Por medio de la administración y ejecución de procesos científicos y tecnológicos se busca satisfacer las necesidades formativas y contribuir con el desarrollo económico de Honduras. En el INFOP la matrícula es gratuita para las personas que se incorporan a los cursos y dispone de un sistema de becas en determinadas áreas, por ejemplo, en el área de tecnologías de la información y comunicaciones (TICs).

## Instituto Nacional Tecnológico (INATEC) – Nicaragua

El Instituto Nacional Tecnológico se constituye en el año 1991 como una entidad autónoma encargada de administrar, organizar, planificar, controlar y evaluar las actividades de los Sistemas Nacionales de Capacitación y Educación Técnica.

Los órganos de dirección del INATEC son el Consejo Directivo y la Dirección Ejecutiva. El Consejo Directivo está conformado por cuatro miembros del sector público (Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación, Ministerio de Finanzas y Ministerio de Economía y Desarrollo) y dos miembros del sector privado y dos de los trabajadores. Los representantes del sector privado y de los trabajadores son nombrados por el Presidente de la República, tomando como referencia las ternas presentadas por los distintos sectores.

El financiamiento de la institución depende de las asignaciones presupuestarias determinadas por el Presupuesto General de Gastos de la Nación a cualquiera de los sistemas educativos que forman parte de la institución (2% sobre la nómina salarial de empresas públicas y privadas), así como de los aportes, donaciones o ingresos por concepto de trabajos realizados o venta de artículos elaborados en el proceso de capacitación o educación que aprueba la Dirección General.

**RECUADRO 2.6****INATEC: Requisitos de ingreso en los programas de educación técnica**

Programa de educación técnica	Requisitos de ingreso
Escuelas Técnicas de Oficio	Mayor de 16 años Cédula de identidad o fecha de nacimiento Ubicación en una de las opciones de cursos presentados Se conformarán grupos de al menos 25 integrantes
Escuelas de computación e idiomas	Mayor de 14 años Cédula de identidad o fecha de nacimiento Ubicación en una de las opciones de cursos presentados Se conformarán grupos de al menos 30 integrantes para el curso de computación y 20 participantes para cursos de inglés

Fuente: Elaboración propia con base en la información disponible en la página web del INATEC.

La oferta de cursos del INATEC se encuentra enmarcada en los planes de desarrollo social del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional y las personas deben pagar para poder acceder a los procesos formativos. Asimismo, actualmente el instituto cuenta con un plan de becas en las áreas de educación técnica en el campo, escuelas técnicas de oficio y escuelas de computación e idiomas.

La oferta formativa está organizada en seis centros tecnológicos, el tecnológico de idiomas, el tecnológico de hotelería y turismo, el tecnológico de comercio, el tecnológico agropecuario, el tecnológico industrial y el tecnológico forestal. En estos centros se incluyen áreas como la promoción de la participación de las mujeres en la formación profesional, cobertura nacional para organizaciones o asociaciones de personas con discapacidad, desmovilizados y víctimas de guerra; y asistencia técnica y asesoría para el desarrollo de unidades productivas de bienes y servicios en todos los sectores la economía. Para acceder a los cursos de formación sólo se requiere de la partida de nacimiento o copia de la cédula y las notas del último año aprobado.

### **Instituto Nacional de Formación Profesional y Desarrollo Humano (INADEH) – Panamá**

El Instituto Nacional de Formación Profesional y Desarrollo Humano (INADEH), creado en el año 2006, tiene como misión propiciar, establecer, organizar y mantener un sistema nacional que garantice la formación profesional del recurso humano, en ocupaciones requeridas en el proceso de desarrollo nacional, considerando las aptitudes y valores éticos-morales.

El INADEH tiene un Consejo Directivo integrado por representantes del gobierno (Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de Educación), representantes del sector privado seleccionados por el Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP) y representantes del sector laboral elegidos por el Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO).

El financiamiento del instituto se realiza a través de un fondo fiduciario de formación y capacitación permanente cuyo patrimonio está integrado por el 18,5% del 73% de la recaudación del seguro educativo del Estado, las partidas que anualmente se incluyan en el presupuesto del instituto, así como las ganancias de capital, intereses, réditos, dineros en efectivo y cualquier beneficio que reciba como producto de las inversiones que el fiduciario realice.

La oferta formativa del INADEH se establece tomando como referencia los cambios en los perfiles ocupaciones que demanda el mundo del trabajo y las actividades del sector productivo y la matrícula es gratuita. Dentro de los cursos

que se brindan están la gastronomía, hotelería y turismo, tecnología de información y comunicaciones, mecánica de vehículos, idiomas, entre otros. Los requisitos de ingreso son ser panameño y mayor de edad.

## Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) – República Dominicana

El Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), fundado en 1980, es el organismo rector del Sistema Nacional de Formación Técnico Profesional de República Dominicana. Tiene como objetivo organizar y regir el Sistema Nacional de Formación Técnico Profesional que, con el esfuerzo conjunto del Estado, de los trabajadores y de los empleadores, enfoque el pleno desarrollo de los recursos humanos y el incremento de la productividad de las empresas, en todos los sectores de la actividad económica.

Es dirigido por una Junta de Directores de estructura tripartita, integrada por nueve representantes de los sectores oficial, empresarial y laboral, y administrado por una dirección general. Los representantes del Estado son el Secretario de Estado de Trabajo, el Secretario de Educación, Bellas Artes y Cultos y un representante de las Escuelas Vocacionales de capacitación no formal que funcionan adscritas a organismos gubernamentales. Además hay tres representantes de las asociaciones de empleadores privados y tres representantes del sector de los trabajadores.

Como institución sin fines de lucro, el financiamiento del INFOTEP se realiza mediante las fuentes consignadas en el Art. 24 de su ley de creación, la cual establece aportes obligatorios del 1% de los salarios pagados mensualmente por las empresas con fines lucrativos, y del 0.5% deducible de las utilidades anuales que los trabajadores reciben de sus empleadores. Igualmente, está prevista en la base legal del INFOTEP una asignación del Estado, en el Presupuesto Nacional.

**RECUADRO 2.7**  
**INFOTEP: Requisitos de ingreso por modalidad**

Modalidades	Requisitos de ingreso
Habilitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tener 16 años de edad (mínimo)</li> <li>Cumplir con el nivel de escolaridad exigido por el programa del curso a realizar (8vo. curso mínimo).</li> <li>Participar en el proceso de información profesional.</li> <li>Rellenar la solicitud de servicios de formación profesional</li> <li>Fotocopia del certificado del último curso aprobado en la escuela (el especificado en el programa del curso a realizar)</li> <li>Fotocopia de la cédula de identidad</li> </ul>
Complementación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rellenar solicitud de servicios de formación profesional</li> <li>Fotocopia del certificado del último curso aprobado en la escuela (el especificado en el programa del curso a realizar)</li> <li>Constancia de experiencia de trabajo en el área</li> <li>Presentarse a entrevista con un técnico del área (solo en caso de complementación de conocimientos)</li> </ul>
Formación continua	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tener entre 16 - 30 años de edad</li> <li>Haber aprobado el 8vo. curso (mínimo)</li> <li>Gozar de buen estado de salud</li> <li>Participar en el proceso de información profesional</li> </ul>

	Rellenar solicitud de servicios de formación profesional Fotocopia de la cédula de identidad Documentación que avale su nivel de escolaridad
Formación virtual	Tener acceso a un computador con conexión a internet Poseer conocimientos básicos del uso del computador, excepto para los cursos de informática

Fuente: Elaboración propia con base en la información disponible en la página web del INFOTEP.

La matrícula es gratuita y la oferta formativa del instituto se centra en carreras técnicas cortas que le permiten a las personas participantes obtener un título de técnico en la ocupación aprendida, formación de maestros técnicos, dirigido a trabajadores calificados con el propósito de que puedan desempeñarse eficientemente en tareas de supervisión y asesoría, desarrollar planes, organizar y administrar recursos y ocuparse de la instrucción y desarrollo de nuevos trabajadores. Además, el INFOTEP tiene cursos técnicos de corta duración para adquirir conocimientos sobre una unidad particular de una ocupación y diplomados para que profesionales de diversas áreas mejoren, comprendan y apliquen los diferentes procesos vinculados a la gestión empresarial, mediante la incorporación de nuevos saberes y el fortalecimiento de las habilidades personales y profesionales.

## Red de Instituciones de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana

Tomando como referencia esta breve descripción de las instituciones de formación profesional, se puede observar que éstos tienen una estructura similar. Son instituciones autónomas, orientadas hacia el desarrollo de los recursos humanos de sus países, dirigidas a través de consejos directivos tripartitos y financiadas por las contribuciones de los sectores que las integran (gobierno, empleadores y trabajadores).

Esas similitudes facilitaron que en el año 2004 los institutos de formación de la subregión decidieran organizarse en una Red de cooperación. Los objetivos de ésta son trabajar de manera conjunta para establecer programas de cooperación e intercambio técnico, crear vínculos de cooperación técnica y de formación profesional entre las instituciones e intensificar el trabajo conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento de la Formación Profesional (CINTERFOR-OIT). Es una red de voluntades, donde las instituciones participan en la medida de sus posibilidades e intereses, estableciendo relaciones caracterizadas por la solidaridad, la flexibilidad y la horizontalidad.

Actualmente tiene como líneas subregionales estratégicas de trabajo las tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la formación profesional y a la formación de funcionarios, la homologación de normas técnicas de competencia laboral y desarrollos curriculares, la certificación de competencias laborales, la definición de indicadores de gestión para la toma de decisiones institucionales y la prospección de necesidades formativas.

En los siguientes apartados se identifican algunas tendencias regionales sobre la formación profesional, basadas en el accionar de los institutos y en las actividades que se realizan en el marco de la Red de IFPs, como las principales instancias encargadas de desarrollar la formación profesional en Centroamérica y República Dominicana.



### 3. Características de la oferta y la demanda formativa en la subregión

Los institutos de formación profesional tienen un rol fundamental en la educación vinculada al mundo del trabajo. La dinamización de las economías, los cambios en las estructuras productivas, el acceso a niveles crecientes de competitividad y la generación de nuevas oportunidades de empleo, hacen que la formación profesional se convierta en un mecanismo esencial para el desarrollo de competencias requeridas por el mercado de trabajo.

En ese sentido, es importante establecer cómo la formación profesional responde a las necesidades de capacitación de los mercados de trabajo y cómo, a su vez, este tiene un impacto en la oferta formativa. A continuación se describen las características de la formación laboral en la subregión, tomando como referencia la información proporcionada por los institutos de formación profesional.

#### Presupuesto institucional, recursos humanos y físicos

Un aspecto fundamental para que los institutos de formación profesional puedan responder a las necesidades de la población que se incorpora al mundo del trabajo, es que estas instituciones tengan un presupuesto adecuado y suficientes recursos para impartir la formación.

Al analizar la información proporcionada por los institutos para el año 2013, se puede observar que los presupuestos son similares entre algunas IFPs, con la particularidad del INA, que tiene un presupuesto mucho más alto que el resto (Cuadro 3.1). Las diferencias entre países están relacionadas con los mecanismos de financiamiento de cada instituto y los porcentajes asignados a las tasas patronales y, por ende, con el crecimiento o decrecimiento de la economía en cada país.

Ahora bien, tomando como referencia los años 2000, 2005 y 2013, hay que destacar que el presupuesto de todos los institutos de formación profesional ha crecido significativamente, en especial, durante el último año (Cuadro 3.1).

**CUADRO 3.1**  
**Centroamérica y República Dominicana: Presupuesto total de las IFPs, años 2000, 2005 y 2013**  
(Cifras en millones de US\$)

Instituto	2000	2005	2013
INA	62.2	64.3	145 <sup>1</sup>
INSAFORP	11.4	16.0	32.8
INTECAP	16.35	20.99	41.2 <sup>2</sup>
INFOP	21.91	19.27	30.8
INATEC <sup>3</sup>	12.7	15.1	42.2
INADEH	11.5	7.2	30.8 <sup>4</sup>
INFOTEP	7.9	28.8	52.7

1/ Los datos corresponden al año 2012.

2/ Los datos corresponden al año 2011.

3/ Los datos corresponden al año 2010 e incluye educación técnica.

4/ Los datos corresponden al año 2012.

Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por los Institutos de Formación Profesional.

En lo que respecta a cómo se distribuye ese presupuesto dentro de las instituciones una importante proporción de los gastos son destinados a la formación. Por ejemplo, en el INSAFORP, en el INA y en el INADEH más de la mitad del gasto está destinado a las acciones formativas. El gasto en formación profesional en el INSAFORP es cercano al 84,4%, mientras que el gasto en servicios de capacitación y formación en el INA es de 72,2% y el gasto en formación dual y en formación y capacitación para el desarrollo en el INADEH alcanza el 64,6% (Ver Anexo A.1).<sup>8</sup>

Cabe señalar el peso que tienen las remuneraciones en los presupuestos institucionales. En el INA, más de la mitad del presupuesto del año 2012 fue destinado al pago de remuneraciones (56,5%). Mientras que en el INFOP, aproximadamente el 67% del presupuesto del año 2013 estuvo dirigido al pago de servicios personales, ya sea para personal permanente o temporal. Por último, el 71,5% del gasto en el INFOTEP fue para pagar salarios o gastos de personal (Ver Anexo A.1).

Además del presupuesto que tienen los institutos de formación profesional, los recursos humanos y físicos son fundamentales para un buen funcionamiento de las instituciones. Si bien, cada IFP tiene sus particularidades, hay dos aspectos relevantes que se deben mencionar.

En primer lugar, el tipo de contratación de los instructores que trabajan en las IFPs. Aunque cada IFP tiene su política de contratación de personal, llama la atención que hay una creciente tendencia a subcontratar a los empleados (Cuadro 3.2). La subcontratación puede ser un recurso de utilidad en el tanto permite cierta flexibilidad para eliminar o cambiar cursos que son poco demandados, sin embargo, no hay que olvidar que este tipo de contratación puede ir en contra de los derechos laborales de las personas. No solamente hay una mayor rotación de personal, también las personas con este tipo de contrato podrían estar más expuestas a riesgos, los salarios suelen ser más bajos y las condiciones de trabajo inferiores. La falta de estabilidad en el empleo hace que las personas se encuentren más desprotegidas de sus derechos laborales.

---

8. No se obtuvieron datos para el resto de los institutos.

**CUADRO 3.2**  
**Centroamérica y República Dominicana: total de instructores de las IFPs**  
**según tipo de modalidad de contratación, años 2006 y 2012**

Número de instructores según modalidad de contratación					
Institución	Fijos	Contrato	Subcontrato empresa	Otras modalidades	Total
2006					
INA	465	1307	315	14 (Modalidades llave en mano)	2101
INSAFORP	-	-	434	-	434
INTECAP	158	824	-	-	982
INFOP	400	100	394	-	894
INATEC	647	222	-	-	869
INADEH	121	528	-	-	649
INFOTEP	28	-	-	944 (contratados por hora)	972
2012					
INA	1 239	488	-	-	1 727
INSAFORP	-	-	2 195	-	2 195
INTECAP	109	1 381	-	-	1 490
INFOP	307	151	116	-	574
INATEC	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd
INADEH	63	928	-	-	991
INFOTEP	Nd	Nd	Nd	Nd	Nd

Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por los Institutos de Formación Profesional.

En contraposición con este fenómeno se puede señalar que para el año 2012, el INA reincorporó a instructores fijos y por contrato, como consecuencia del cambio de su oferta formativa y de privilegiar la formación de técnicos, enfatizando el aprendizaje como estrategia formativa. El resto de las IFPs redujeron sus instructores fijos a proporciones menores, lo cual podría responder a una tendencia de las economías actuales hacia la tercerización.

Y en segundo lugar, los institutos de formación profesional parecen tener la infraestructura y los equipos adecuados para impartir la educación. De acuerdo con la información proporcionada por las IFPs, en general, hay una visión favorable con respecto a la cantidad y la calidad de los equipos.

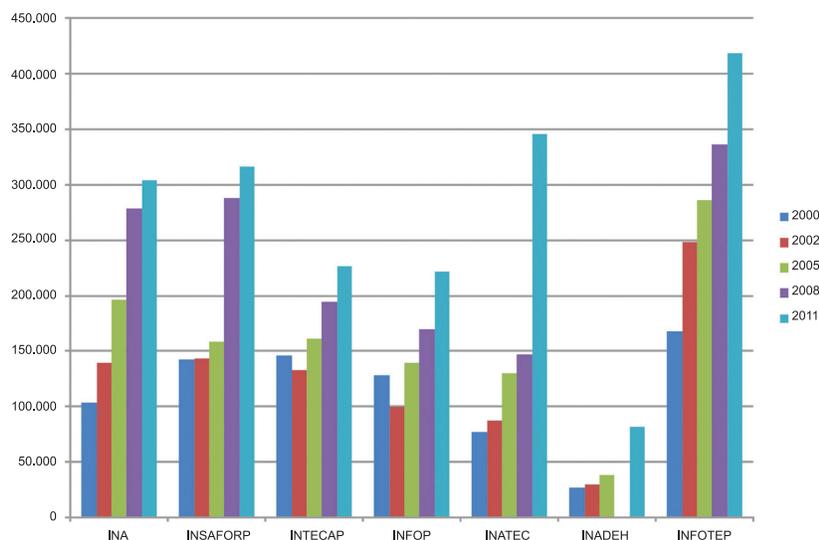
### **Demanda formativa**

En lo que respecta a la demanda formativa, la participación de población centroamericana y dominicana en las IFPs puede dar cuenta de la creciente importancia de la formación profesional en los mercados de trabajo actuales. De acuerdo con la información proporcionada por los institutos, durante el período 2000-2011, se ha producido un crecimiento sostenido de participantes en las IFPs, siendo INFOTEP, INATEC, INA e INSAFORP, las que presentan el mayor crecimiento en el período (Gráfico 3.1).

El desarrollo de nuevas actividades o sectores económicos y las diversas necesidades de capacitación que surgen a partir de esos nuevos escenarios, son algunos factores que podrían estar incidiendo en que más personas se incorporen a la formación profesional como una vía para capacitarse y encontrar empleo.

GRÁFICO 3.1

### Centroamérica y República Dominicana: Total de personas matriculadas en las IFPs, 2000-2011



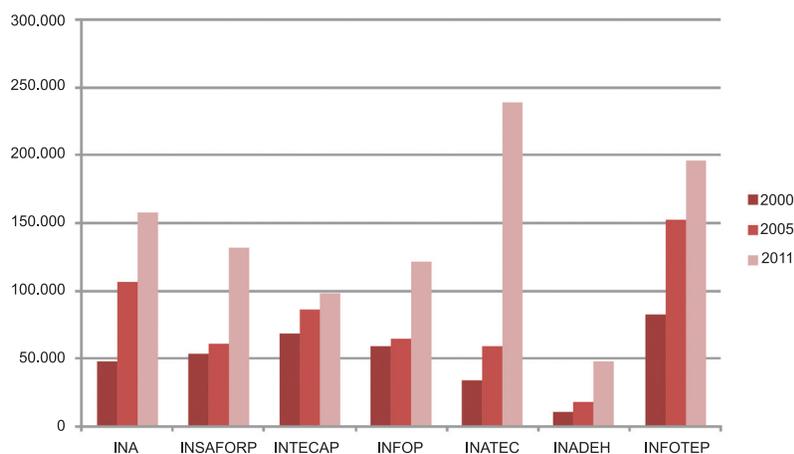
Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por los Institutos de Formación Profesional.

Un aspecto que merece ser analizado es si en la demanda de formación profesional se reproducen algunas características de la participación laboral de las personas. En particular, si las mujeres o las personas jóvenes, que suelen tener las tasas de participación más bajas en el mercado de trabajo, encuentran en la formación profesional una vía para capacitarse y mejorar sus posibilidades de encontrar empleo.

En primer lugar, la incorporación diferenciada entre hombres y mujeres al mundo del trabajo, se ha reproducido por muchos años en la formación profesional. Así como había una participación más baja de las mujeres en el mercado de trabajo, también había una participación menor de las mujeres en los institutos de formación profesional. Ahora bien, de acuerdo a la información disponible para los años 2000, 2005 y 2011, se puede destacar que se ha producido un crecimiento progresivo de la participación femenina en los servicios de los institutos de formación, especialmente durante el último año de referencia (Ver Gráfico 3.2).

GRÁFICO 3.2

### Centroamérica y República Dominicana: Total de mujeres matriculadas en las IFPs, años 2000, 2005 y 2011



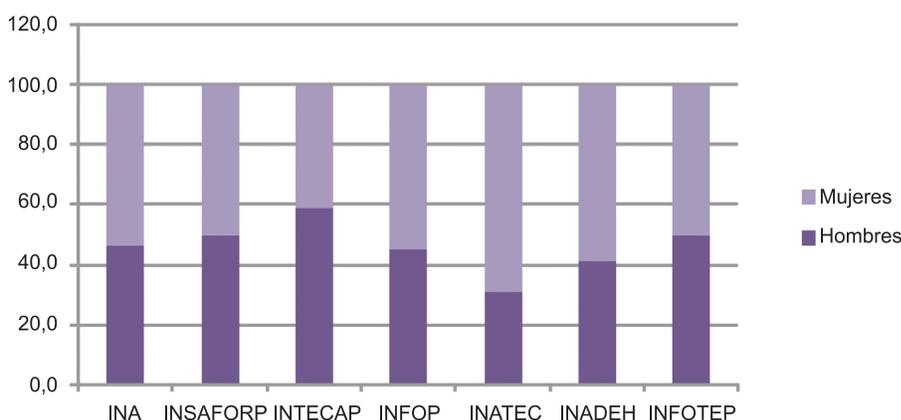
Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por los Institutos de Formación Profesional.

Este aumento en la participación de las mujeres en los institutos de formación profesional, durante el año 2011, se traduce en una matrícula más cercana a la paridad entre hombres y mujeres (Ver Gráfico 3.3).

Si bien se ha avanzado en atender la demanda formativa de las mujeres y mejorar su participación en las IFPs, más adelante se verá como todavía persisten diferencias significativas entre hombres y mujeres, en particular, en lo que se refiere a la oferta formativa. Aún cuando el acceso y la incorporación de mujeres en la formación han mejorado, existen retos pendientes en lo que respecta a los cursos a los que acceden (por ejemplo participan en cursos de menor duración y en áreas tradicionalmente consideradas como femeninas).

Es importante señalar, que esta participación diferenciada tiene un impacto en las posibilidades de las mujeres de acceder al mundo del trabajo, especialmente si se toma en cuenta que ellas suelen concentrarse en actividades de poco rendimiento y baja productividad. En ese sentido, se hace relevante la revisión de la oferta formativa, pero sobretodo la formulación de políticas para la equidad de género en la formación profesional.<sup>9</sup>

**GRÁFICO 3.3**  
**Centroamérica y República Dominicana: Total de personas matriculadas por sexo, año 2011**



Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por los Institutos de Formación Profesional.

Por otro lado, las personas jóvenes son el grupo etario que más se incorpora a estas instituciones. Por ejemplo, para el año 2012, cerca de la mitad de las personas matriculadas en el INA eran personas jóvenes entre los 15 y 24 años (47% - INA, 2012). A su vez, el INSAFORP implementa programas focalizados para jóvenes. Por ejemplo, para el mismo año de referencia, el programa de formación para contribuir a la inserción social y productiva (empleo – autoempleo) de jóvenes de 16 a 25 años, tenía cerca de 69.169 participantes.

Ahora bien, aún cuando hay una participación significativa de población joven en los cursos regulares o a través de programas focalizados, es importante que los institutos de formación profesional continúen promoviendo y fortaleciendo la formación como un mecanismo para mejorar la incorporación de las personas jóvenes al mundo laboral.

9. En el año 2013 el INA aprueba la Política de Igualdad de Género y su plan de acción institucional correspondientes al período 2013-2017.

Como se mencionó anteriormente, en la subregión, las personas jóvenes se ven especialmente afectadas por el desempleo o el empleo precario. De ahí la necesidad de que los programas de capacitación y formación profesional adquieran un rol fundamental para evitar el divorcio entre educación y trabajo, mediante el desarrollo de sistemas que propicien el encuentro entre la oferta y la demanda laboral, y que faciliten la inserción de los jóvenes que tienen más obstáculos por la situación de desventaja social en la que se encuentran (Naranjo, 2002).

Ajustar la oferta formativa tomando en cuenta las brechas entre la educación formal, la formación laboral y las habilidades requeridas en el mundo del trabajo, permitiría incorporar aspectos de educación básica, formación de competencias sociales, capacitación laboral específica, desarrollo de habilidades empresariales y prácticas laborales adecuadas (Naranjo, 2002).

Por último, otro aspecto importante de examinar, es si los cambios en la estructura productiva se reflejan en una mayor matriculación de las personas en determinados sectores.

En este sentido, la heterogeneidad de los mercados laborales y el proceso de reciente de diversificación de las economías de la subregión, parecen incidir en las áreas o sectores en los que se matriculan las personas. El paso de una economía predominantemente agrícola a una economía en la que el sector terciario adquiere cada vez más relevancia, implica la aparición de nuevos empleos, diversos perfiles de trabajo y por ende, la necesidad de desarrollar una oferta formativa más amplia que responda a las demandas del mercado laboral.

Para el año 2011, el mayor porcentaje de personas capacitadas en la región se encuentra en el sector de comercio y servicios, seguido por la industria y la agricultura (Cuadro 3.3). El aumento de personas capacitadas en el sector terciario, pareciera tener una relación directa con que éste es uno de los que está generando actualmente más empleo en la región.

**CUADRO 3.3**  
**Centroamérica y República Dominicana: Porcentaje de personas capacitadas por sector, 2011**

	Sectores		
	Agricultura	Industria	Comercio y servicios
INA <sup>1</sup>	9,4	38,2	52,3
INSAFORP	0,2	34,2	65,6
INTECAP	12,2	16,2	71,5
INFOP	14,8	13,1	72,1
INATEC <sup>2</sup>	8,5	21,9	69,7
INADEH	11,6	18,9	69,5
INFOTEP	1,7	52,8	45,5

1/ Incluye capacitados en otros programas y modalidades.

2/ Se refiere sólo a formación profesional.

Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por los Institutos de Formación Profesional.

Analizando la relación entre participantes capacitados por sector y la composición de la PEA, el sector de comercio y servicios ha ido desplazando en importancia al sector secundario, esto se observa en los altos porcentajes de participantes capacitados que tiene el sector, así como el peso que tiene en el porcentaje de población económicamente activa (Cuadro 3.4).<sup>10</sup>

En general, la formación profesional pareciera tener un rol fundamental en la dinámica del mercado de trabajo centroamericano y dominicano. La matrícula en las IFPs, ha crecido más rápido que la población económicamente activa de los sectores con más crecimiento (no así en la agricultura), lo que implica atender una mayor proporción de participantes con relación a la PEA ocupada. Aún así, en los últimos años, ha habido una desaceleración en el crecimiento de la matrícula en algunas IFPs, es decir, éstas han seguido creciendo pero a un ritmo menor.<sup>11</sup>

**CUADRO 3.4**  
**Centroamérica y República Dominicana: Relación entre participantes capacitados según sector y composición de la PEA, 2011**

	Sectores					
	Agricultura		Industria		Comercio y servicios	
	% de la PEA	% Matrícula	% de la PEA	% Matrícula	% de la PEA	% Matrícula
INA	13	9,4	19,4	38,2	67,6	52,3
INSAFORP	22	0,2	21	34,2	57	65,6
INTECAP	37,6	12,2	14,4	16,2	43,8	71,5
INFOP	35,5	14,8	19,3	13,1	45,2	72,1
INATEC <sup>1</sup>	32,2	8,5	15,9	21,9	51,9	69,7
INADEH	10,1	7,2	19,5	18,9	70,4	73,9
INFOTEP	14,2	1,7	18	52,8	67,9	45,5

1/ Datos de la PEA corresponden al año 2010.

Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por los Institutos de Formación Profesional y las Encuestas de Hogares de los países proporcionadas por el SIALC/OIT.

Sobre este punto es importante recordar que las IFPs crecen o decrecen en su financiamiento de acuerdo con la tasa patronal, la cual, a su vez, es muy sensible al crecimiento de la economía, a la creación de empresas y al crecimiento del empleo formal. Es decir que si la economía crece, hay más empresas y más empleo formal, los recursos de las IFPs crecen en la misma proporción y su cobertura tiende a ser mayor.

10. En el caso del INFOTEP, si bien el sector terciario tiene el primer lugar en importancia como empleador, las especialidades que atienden al sector secundario fueron las que registraron el mayor porcentaje de participantes capacitados. Para los casos de Guatemala y Nicaragua, cabe destacar que el sector primario ocupa el segundo lugar en el porcentaje de la PEA y tiene la matrícula más baja en las IFPs, incluso con un porcentaje de participantes capacitados muy inferior respecto al sector al que debe atender.

11. Sólo el INFOTEP y el INSAFORP experimentaron un fuerte incremento en el año 2011. El INA presenta un mayor incremento, pero menor que el de los otros dos institutos indicados (Ver Anexo A2).

Por otro lado, el promedio del rendimiento de las personas matriculadas se encuentra en un 86% de aprobación (Cuadro 3.5), es decir, que la deserción no es muy alta.<sup>12</sup> No obstante, no puede establecerse una escala válida para evaluar comparativamente el desempeño de las IFPs, ya que cada instituto posee sus propios criterios de capacitación y evaluación de los participantes.

**CUADRO 3.5**  
**Centroamérica y República Dominicana: Relación entre participantes y matriculados aprobados, 1998, 2005 y 2011**

	1998	2005	2011
INA	88,1	91,8	88,4
INSAFORP <sup>1</sup>	83,3	83,3	83,3
INTECAP <sup>2</sup>	92,7	133,5	105,3
INFOP	89,6	86,7	90,2
INATEC	76,2	87,5	88,2
INADEH	82,3	87,2	52,1
INFOTEP	90	92,5	93,5 <sup>1</sup>
Promedio	86	95	86

1/ Datos estimados.

2/ Relación entre participantes estimados y los aprobados

Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por los Institutos de Formación Profesional.

Tomando esto en cuenta, si se revisa la cantidad de personas aprobadas en las IFPs, durante el año 2011 se calificaron o recalificaron cerca de 1.6 millones de personas en la subregión. Una cantidad importante si se toma en cuenta que para el año 1998 se calificaron cerca de 400 mil personas. La capacitación creció cuatro veces desde el año 1998 al año 2011.

Tener un porcentaje de participantes capacitados del orden del 8.5 al 12.5 es un importante indicador del desempeño de las instituciones de formación, ya que implica que un trabajador puede recalificarse cada 11.5 años o cada 8 años respectivamente. A nivel subregional la media del porcentaje ha ido incrementándose en el período hasta alcanzar casi el 9%, habiendo pasado de un 2.8% como media regional en 1998 a un 8.3 % de media regional en el 2011 (Ver Anexo A.2).

## Oferta formativa

Los mercados de trabajo actuales requieren de población calificada y empresas competitivas que se adapten a las nuevas necesidades, lo cual podría explicar el crecimiento de la matrícula en las IFPs. Ahora bien, hay que analizar si la formación profesional responde a esas necesidades del mercado laboral. Por ejemplo, una mayor demanda de capacitación en sectores emergentes de la economía, debería implicar la revisión de los contenidos que se imparten y la actualización de esa oferta formativa, para que responda a los requerimientos de los nuevos contextos laborales.

12. De acuerdo con la OIT (2014), para el año 2012 la tasa de deserción de las mujeres en el INTECAP fue de 4,4% frente a 3,4% de los hombres. En Honduras la tasa de deserción masculina fue de 2,2% y la femenina de 1,8%. Por último, para el año 2010 la tasa de deserción de las mujeres en el INA fue de 6,7% frente a un 7% de deserción de la población masculina.

En términos generales, se identifican dos grandes tendencias en la oferta formativa de las IFPs de la subregión. En primer lugar, persiste una oferta que podría identificarse como “regular”, basada en cursos tradicionales, que son constantemente solicitados, tienen una alta demanda de las empresas y de la población y forman parte de los planes de estudio de los institutos de formación profesional.

Los contenidos de la oferta formativa “regular” están dirigidos a los sectores económicos tradicionales (primario y secundario). Por ejemplo, hay cursos en ganadería, pesca, cultivos intensivos, avicultura, entre otros. Todas esas actividades forman parte de lo que se conoce como el sector primario (agricultura). Además se imparten cursos en industria como mecánica industrial y manejo de maquinaria y equipos y cursos en construcción como soldadura, albañilería y plomería que se encuentran dentro del sector secundario (industria y construcción).

En segundo lugar, se identifica una oferta formativa “específica” que tiene como objetivo dar una respuesta más inmediata y acorde con las demandas del mercado de trabajo actual. A diferencia de la oferta formativa “regular”, la formación “específica” pareciera estar relacionada con el proceso de diversificación de las estructuras productivas de los países, en particular, con el crecimiento del empleo en el sector terciario (comercio y servicios), en detrimento del sector primario y en menor medida, del sector secundario.

Con la formación “específica” los institutos de formación profesional intentan dar respuesta a los retos formativos que trae consigo la expansión del sector terciario. En ese sentido, se imparten cursos en actividades financieras (banca, seguros), servicios personales (salud, educación, idiomas), servicios a empresas (gestión y administración de empresas, recursos humanos), hotelería y actividades vinculadas al turismo, industrias audiovisuales e industrias editoriales (artes gráficas), medios de comunicación (multimedia) y Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs - informática e internet).

La definición de la oferta formativa pareciera estar directamente relacionada con la forma en que se financian los institutos de formación profesional en la subregión. Como se mencionó anteriormente, el financiamiento de las IFPs proviene de los gobiernos, las empresas y las personas trabajadoras, siendo el sector empresarial el que más aporta en casi todos los países. Esto hace que una buena parte de la oferta formativa, este dirigida a atender las necesidades de las personas que tienen un trabajo formal y/o de aquellas empresas que demandan capacitación para su personal, lo cual puede limitar la atención a la población desempleada o que tiene un trabajo informal.

Tomando como referencia, el porcentaje estimado de la matrícula que se destina a las empresas, se puede constatar, que una significativa proporción de las acciones formativas son consignadas a ese sector. De acuerdo con la OIT (2014), el INTECAP es el instituto que tiene el mayor porcentaje de la matrícula reservada para atender a las empresas (95,3%), seguido por el INSAFORP y el INFOTEP con un 61,6% y un 42% respectivamente. Mientras que en el INATEC el 35% de la matrícula es definido por las empresas que aportan y en el INFOP, el 41% de la matrícula está dirigido a trabajadores y trabajadoras ya insertados en el mercado laboral. Cabe señalar, que el INA destina solo un 4% de su matrícula al sector empresarial, esto debido a que la mayoría de su oferta se concentra en la modalidad de aprendizaje.<sup>13</sup>

Al analizar los diferentes modos de formación que se utilizan en las IFPs, se puede observar cómo la oferta formativa responde a esa lógica de funcionamiento de los institutos de formación profesional. De acuerdo con la cantidad de acciones ofertadas por modo de formación, la complementación es el modo más empleado en el INSAFORP y en el INTECAP (Cuadro 3.6) y bajo el cual se matriculan más personas (Anexo A.3). La preponderancia de acciones dirigidas a la complementación, evidencia que el esfuerzo formativo en esos institutos se enfoca, primordialmente, en mejorar la capacitación de las personas trabajadoras que ya poseen algún tipo de formación previa, mantener el empleo de estas y mejorar la competitividad de las empresas en los nuevos contextos laborales.

---

13. No se obtuvieron datos para el INADEH.

**CUADRO 3.6**  
**Centroamérica y República Dominicana: Acciones formativas por**  
**modo de formación, años 2000 y 2011<sup>1</sup>**

	Modo de formación	2000		2011	
			%		%
INA	Aprendizaje	775	10,4	9.858	58,4
	Habilitación	1.149	15,4	3.987	23,6
	Complementación	5.515	74,1	3.037	18,0
	Total	7.439	100,0	16.882	100,0
INSAFORP <sup>2</sup>	Aprendizaje	78	0,8	116	0,8
	Habilitación	1.055	10,6	3.628	26,4
	Complementación	8.786	88,6	9.997	72,8
	Total	9.919	100,0	13.741	100,0
INTECAP	Aprendizaje	271	3,2	145	1,0
	Habilitación	2.253	26,7	1.986	13,9
	Complementación	5.917	70,1	12.126	85,1
	Total	8.441	100,0	14.257	100,0
INFOP <sup>3</sup>	Aprendizaje	62	0,8	-	-
	Habilitación	1.215	15,2	-	-
	Complementación	4.302	53,9	-	-
	Otros	2.396	30,0	-	-
	Total	7.975	100,0	-	-
INATEC	Aprendizaje	87	0,8	451	2,3
	Habilitación	1.081	9,4	13.700	70,0
	Complementación	10.261	89,7	5.360	27,4
	Otros (especialización)	14	0,1	69	0,4
	Total	11.443	100,0	19.580	100,0
INADEH <sup>3</sup>	Aprendizaje	274	1,2	-	-
	Habilitación	8.074	35,3	-	-
	Complementación	14.524	63,5	-	-
	Total	22.872	100,0	-	-
INFOTEP <sup>4</sup>	Aprendizaje <sup>5</sup>	34	0,3	23	0,1
	Habilitación	3.115	24,6	5.372	25,3
	Complementación	2.425	19,2	2.136	10,1
	Otros <sup>6</sup>	7.077	55,9	13.684	64,5
	Total	12.651	100,0	21.215	100,0

1/ No se obtuvieron datos del INFOP y el INADEH para el año 2011.

2/ Los datos del año 2000 corresponden al año 2005 y del año 2011 al 2012.

3/ Los datos del año 2000 corresponden al año 2005.

4/ Los datos del año 2000 corresponden al año 2002.

5/ Se refiere a formación profesional

6/ Incluye maestros técnicos, formación continua, capacitación permanente y validación ocupacional

Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por los Institutos de Formación Profesional.

Comparando los datos del año 2000 con los del año 2011, se puede observar cómo en la última década, algunos institutos realizaron cambios significativos en su funcionamiento que han incidido en los modos de formación que se utilizan; tales son los casos de INATEC e INA. Es decir, que la lógica de estos institutos, es más bien, priorizar acciones de capacitación que permitan habilitar a las personas para incorporarse al mercado de trabajo con titulaciones técnicas.

Por ejemplo en el caso del INA prácticamente se abandona la complementación para desarrollar el modo de aprendizaje. Este cambio en su funcionamiento y por ende en la oferta formativa, se dio debido a los requerimientos del sector productivo costarricense que necesitaba más población con un perfil laboral técnico y esto explica porque el INA destina un porcentaje tan bajo de su matrícula al sector empresarial.<sup>14</sup>

De igual forma, si se analizan solo las horas de acción formativa, se observa la misma lógica de funcionamiento. En el INATEC y en el INFOTEP el mayor porcentaje se encuentra en el modo de habilitación y en el INA en el modo de aprendizaje, es decir, que se dedican más horas a la formación dirigida hacia las personas desempleadas o subempleadas (Cuadro 3.7). El interés es la inserción al mercado de trabajo de la población desempleada joven y/o la obtención de empleo para las personas que están entrando por primera vez al mercado laboral.

**CUADRO 3.7**  
**Centroamérica y República Dominicana: horas de Acciones Formativas**  
**por modo de formación, 2011<sup>1/</sup>**

	Modo de formación	Horas	%
INA	Aprendizaje	691.929	62.1
	Habilitación	239.596	21.5
	Complementación	182.228	16.4
	Total	1.113.753	100,0
INSAFORP	Aprendizaje	121.132	34,0
	Habilitación	88.115	25,0
	Complementación	147.718	41,0
	Total	356.966	100,0
INTECAP	Aprendizaje	102.096	12.1
	Habilitación	243.848	29.0
	Complementación	495.320	58.9
	Total	841.264	100,0
INATEC	Aprendizaje	96.965	2.3
	Habilitación	2.945.500	70.0
	Complementación	1.152.400	27.4
	Otros (Especialización)	14.835	0.35
	Total	4.209.700	100,0
INFOTEP	Aprendizaje <sup>2/</sup>	13.254	0,8
	Habilitación	965.864	59,8
	Complementación	372.589	23,1
	Otros <sup>3/</sup>	262.429	16,3
	Total	1.614.136	100,0

1/ No se obtuvieron datos del INFOP y el INADEH para el año 2011.

2/ Incluye formación dual.

3/ Incluye maestros técnicos, formación continua, capacitación permanente y validación ocupacional

Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por los Institutos de Formación Profesional.

14. El INATEC también muestra un cambio importante al pasar de la complementación a la habilitación.

El INSAFORP y el INTECAP presentan el mayor porcentaje de horas en el modo de complementación. En cuanto al modo de aprendizaje, a excepción del INA, es el modo de formación que menos horas de acción formativa registra en todos los institutos, lo cual puede deberse a la prolongación en el tiempo que requiere este tipo de calificación (3000 horas).

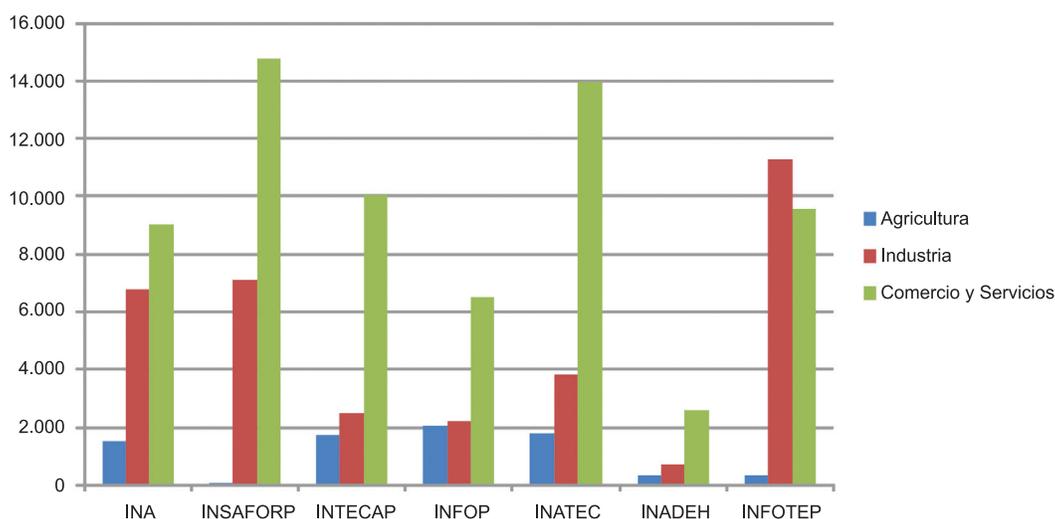
Con respecto a la participación de las mujeres en estos diferentes tipos de oferta formativa, se debe indicar que esta suele ser inferior en los procesos largos y de mayor calificación (OIT, 2014). Además, es importante destacar que el crecimiento de la matrícula de las mujeres en los institutos de formación profesional responde en gran medida a la ampliación de la oferta formativa mediante la inclusión de cursos en áreas tradicionalmente femeninas y la implementación de programas focalizados para las mujeres (OIT, 2014).

Si bien estos cambios han permitido una mayor participación femenina en las IFPs, aún existen importantes desafíos en los institutos de formación para alcanzar la equidad de género. Por ejemplo, la oferta formativa suele reproducir la segregación por sexo que se da en los mercados de trabajo, es decir, que hay una mayor presencia de mujeres en áreas tradicionalmente “femeninas” (como estética y belleza, manualidades y decoración) y se les dificulta acceder a otras áreas identificadas como “masculinas” (como mecánica automotriz, mecánica industrial y electricidad).

De acuerdo con la OIT (2014), la dinamización de la matrícula femenina en las últimas décadas se ha dado de manera desequilibrada. Es decir, que hay una fuerte división entre las áreas a las que acceden hombres y mujeres, basada en los roles tradicionales de género, donde las mujeres realizan únicamente actividades vinculadas a lo doméstico.<sup>15</sup>

Por otro lado, pareciera que la oferta formativa intenta responder a la dinámica de los mercados de trabajo actuales. El mayor peso de acciones formativas se concentra en el sector de comercio y servicios, lo cual tiene sentido porque es el de mayor crecimiento en las economías de la subregión (Ver Gráfico 3.4).<sup>16</sup>

**GRÁFICO 3.4**  
**Centroamérica y República Dominicana: Acciones formativas ofertadas por sector, 2011**



Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por los Institutos de Formación Profesional.

15. Para ver un análisis más detallado sobre el tema ver el estudio “Diagnóstico Igualdad de Género en los Institutos de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana” (OIT, 2014).

16. INFOTEP es el único instituto de formación que presenta una mayor oferta formativa en el sector de la industria.

Por último, es importante mencionar que los institutos de formación tienen contenidos transversales, los cuales se imparten, principalmente, en los cursos de formación en las modalidades de aprendizaje y habilitación, es decir, para las personas trabajadoras que se están formando en alguna ocupación específica. Esto podría deberse a que se parte del supuesto de que las personas que participan en cursos de complementación y de formación continua, ya recibieron algún tipo de capacitación antes o en las empresas en las que trabajan. Lo cierto es que los contenidos transversales son fundamentales para generar un conocimiento integral.

Algunos de los ejes transversales que se incorporan a la formación son: medio ambiente, gestión de calidad y género. Es el caso del INA, que tiene como ejes transversales en sus políticas institucionales y diseños curriculares el género y el medio ambiente. A su vez, tiene un sistema de gestión de calidad y una política institucional de erradicación de todas las formas de discriminación. De igual forma, el INTECAP cuenta con un sistema de gestión de calidad, con una cultura de medio ambiente gracias al programa de las 9Ss<sup>17</sup> y tiene incorporado el componente de género en su oferta formativa y en la normativa interna.

El INFOTEP además de tener un sistema de gestión de calidad y de incorporar el género en la currícula, está en proceso de certificación de la norma ISO 14001 que tiene como objetivo apoyar en la aplicación de un plan de manejo ambiental en la institución. Por último, el INSAFORP está en proceso de introducir el enfoque de género en los diseños curriculares, a partir de la implementación de un Plan Institucional de Igualdad y Equidad de Género.

De acuerdo con lo analizado hasta ahora, se puede concluir que hay una participación cada vez más significativa de población centroamericana y dominicana en los institutos de formación profesional de la subregión. Lo cual podría estar respondiendo a las necesidades de capacitación que se requieren para incorporarse a los mercados de trabajo actuales. En otras palabras, las IFPs se consolidan como instancias fundamentales para el desarrollo de capacidades vinculadas al mundo del trabajo, a través del perfeccionamiento de una oferta formativa más acorde con la dinámica laboral actual.

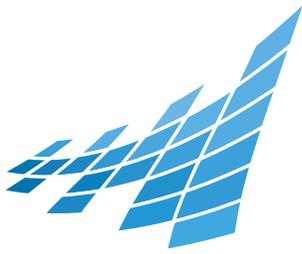
Aún así, los institutos de formación profesional tienen el reto de lograr un mayor equilibrio entre la demanda del mercado de trabajo y la capacitación o formación que se requiere para cubrir esas necesidades laborales, así como de procurar que la formación que se imparta responda a las ocupaciones o competencias más demandadas y de mejorar la participación de aquellos sectores que tienen dificultades para incorporarse a la formación profesional.

En el apartado siguiente se presentan algunas áreas estratégicas de la formación profesional en la subregión, desde las cuales se puede mejorar la oferta formativa, fortalecer las instituciones y su vinculación con el mundo del trabajo. En cada una de ellas se intenta establecer, las acciones desarrolladas por los institutos de formación profesional de la subregión y los retos pendientes.

---

17. El programa 9Ss busca dar respuesta a la necesidad de desarrollar planes de mejoramiento del ambiente laboral que integra nueve conceptos, en torno a los cuales la empresa y los trabajadores son capaces de conseguir las condiciones de calidad para producir bienes y servicios.





## 4. Acciones desarrolladas por las IFPs en áreas estratégicas

Las IFPs realizan diversas actividades dentro de la gestión institucional con el fin de mejorar la oferta formativa y fortalecer sus instituciones. Dichas prácticas pueden incluir cambios normativos y reglamentarios, nuevas formas de organización y mejora en la infraestructura.

A continuación se revisan algunas de las acciones desarrolladas por las IFPs en las diferentes áreas estratégicas, a partir de las cuales se pueden identificar nuevas tendencias y desafíos de la formación profesional en la subregión

### Cambio en el enfoque formativo: competencias laborales

El mercado laboral y el mundo de la producción cambian más rápido que la formación profesional. Ante esas transformaciones las IFPs deben adaptar los contenidos a través de nuevos enfoques y metodologías. En esa línea, los institutos de la subregión han adoptado diversas modalidades de enseñanza-aprendizaje.

Uno de los cambios más importantes que han hecho los institutos de formación profesional en los últimos años, es la incorporación del enfoque de formación por competencias laborales. Este enfoque incluye la elaboración de normas o estándares de competencia laboral, así como la formación por competencias y la certificación de las competencias adquiridas. Esto constituye un avance metodológico subregional importante, especialmente porque el cambio de paradigma tiene poco tiempo de haber sido impulsado a nivel subregional.

**RECUADRO 4.1**  
**Enfoque de formación por competencias laborales**

¿Qué es la competencia laboral?
Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada. El concepto de competencia laboral está integrado por tres dimensiones: normalización, formación y certificación de competencias.
¿Qué son las normas de competencia laboral?
Son la expresión estandarizada de una descripción de competencias laborales identificadas previamente. Es importante considerar la norma en su acepción de estándar, de patrón de comparación, más que de instrumento jurídico de obligatorio cumplimiento. La norma está conformada por los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, que se identifican para un desempeño competente en una determinada función productiva. En ese sentido, es un instrumento que permite la identificación de la competencia laboral requerida en una cierta función productiva.
¿Qué es la formación basada en competencias?
Una vez que se normalizan las competencias, se elaboran currículos de formación para el trabajo considerando la orientación hacia la norma. Esto significa que la formación orientada a generar competencias con referentes claros en normas existentes tendrá mucha más eficiencia e impacto que aquella desvinculada de las necesidades del sector empresarial.
¿Cómo se define la certificación de competencias laborales?
La certificación es la culminación de un proceso de reconocimiento formal de las competencias de los trabajadores; implica la expedición por parte de una institución autorizada, de una acreditación acerca de la competencia poseída por la persona trabajadora, sea que estas las haya adquirido por medio de educación formal o mediante experiencia laboral.

La formación por competencias laborales se introduce en los países de la subregión a través de proyectos nacionales o sectoriales. Las primeras experiencias de implementación de este enfoque se dan en El Salvador, Guatemala y República Dominicana. En el año 1995 y con el apoyo de la cooperación alemana, el INSAFORP elabora por primera vez cinco programas de formación por competencias.<sup>18</sup> En el año 1998 inicia el proyecto “Modelo Norte” en el INTECAP, con el objetivo de formular un modelo de evaluación, certificación y formación por competencias laborales para cubrir las necesidades de formación del sector productivo del país. Ese mismo año, el INFOTEP, desarrolla un proyecto sectorial de formación y certificación bajo normas de competencia laboral, con el fin de establecer una oferta formativa flexible y proactiva que se adaptara a las necesidades específicas de los sectores productivos del país y que impulsara la promoción social del trabajador.

Sumado a estos procesos nacionales, la Red de IFPs estableció dentro de sus líneas de trabajo la mejora de los estándares formativos en la subregión, a través del impulso del enfoque por competencias laborales. Tal es el caso que, en el año 2006, la Red de Instituciones de Formación Profesional inició un proceso para la implementación de un modelo regional de certificación de competencias laborales.

Como primer paso para la implementación de ese modelo regional se trabajó en la homologación de instrumentos técnicos y metodológicos para la mejora de los estándares formativos en la región. En ese sentido, en el año 2008, se publicaron las primeras metodologías homologadas regionalmente, las cuales contemplaban lineamientos para la elaboración de normas técnicas de competencia laboral (NTCL), la elaboración de diseños curriculares (DC) y el desarrollo de procesos para la evaluación de competencias laborales.

Con la utilización de esas metodologías, entre el año 2008 y el año 2010, La Red de Instituciones de Formación Profesional ha publicado un total de 28 normas técnicas de competencia laboral de carácter regional, con sus respectivos diseños curriculares, en las áreas de construcción, turismo, formación de formadores, agricultura, agroindustria y empleos verdes.

A partir de ese trabajo regional, cada institución ha ido incorporando estos instrumentos regionales en su quehacer institucional a ritmos diferentes (Ver Recuadro 4.2).

#### RECUADRO 4.2 Aplicación de las metodologías para la elaboración de NTCL

INA	<p>La metodología regional para el diseño curricular se toma como base para formular e implementar el enfoque por competencias en la institución. Además es la base para la elaboración del plan de formación docente institucional, que comprende tres programas: planificación de servicios de capacitación y formación profesional (SCFP), ejecución de SCFP y supervisión de SCFP.</p> <p>La metodología regional para la evaluación de competencias la utilizan para la formación docente. En esta línea han diseñado pruebas para evaluar al facilitador de la formación y cursos sobre administración de planes para evaluación de competencias y de elaboración de instrumentos para evaluación de competencias.</p> <p>La oferta regular del INA se basa en perfiles ocupacionales, pero se está valorando la transición al enfoque de competencias.</p>
INSAFORP	<p>A partir de la metodología para la elaboración de NTCL, se elaboraron los siguientes estándares: Norma del evaluador de competencias laborales (2009), Norma del formador de competencias laborales (2009), Norma del supervisor metodológico. Todas estas normas han sido utilizadas para formación y entre los resultados a 2013 se pueden destacar los siguientes: formados 66 evaluadores, 63 formadores, 34 técnicos para el monitoreo/evaluación de la formación profesional y cerca de 460 instructores y facilitadores.</p> <p>Además las tres metodologías fueron utilizadas para aplicar el proceso completo en el sector del plástico en El Salvador, este proceso duró cerca de 5 años. Además crearon la Unidad de Monitoreo y Evaluación y la norma del supervisor para que las personas cumplan con los respectivos requerimientos.</p>

18. Los programas eran en administrador técnico de empresas industrial, vendedor técnico, mecánico automotriz, mecánico industrial y electricidad industrial.

INTECAP	<p>El INTECAP utiliza las tres metodologías regionales, las de normalización y evaluación son la base de los servicios de certificación de competencias laborales, ya que en los sectores definidos como prioritarios se define el estándar de la ocupación y de ahí se parte para diseñar instrumentos y proceso de certificación. Basados en la metodología de evaluación, han capacitado a 40 evaluadores, han certificado a más de 500 personas en este modelo basado en NTCL, hay personal en proceso de certificación (sector marítimo – puertos: monta cargas) e iniciaron programa de certificación para 2000 personas (SAT – Superintendencia de Administración Tributaria)</p> <p>Basan el diseño en la metodología regional para la elaboración de DC, pero ajustándolo a su formato y agregando competencias transversales y genéricas.</p>
INFOP	<p>Si bien el formato varía, aplican tanto la metodología para la elaboración de NTCL como la del DC en su totalidad. Por ejemplo al 2013 se han elaborado normas para ocupaciones como Marroquiner, Alfarero-Ceramista, Guía de Sistema de Canopy Turístico, Electricista Residencial, Ebanista, Fabricante de silos y Electricista Bobinador Industrial, entre otros. Para ese mismo año, algunos ejemplos de diseños curriculares basados en la metodología regional son: Guía de Sistema de Canopy Turístico, Fabricante de Silos, Ebanista, Carpintero Artesanal, Electricista de Energía Fotovoltaica, Electricista Instalador Residencial y Electricista Reparador de Electrodomésticos.</p> <p>La metodología para la evaluación de competencias la han aplicado para el diseño de cursos, pruebas y manuales en ocupaciones como: electricidad (varias competencias) conductores de vehículos, cocina (varias competencias), Bar y restaurante (varias competencias), albañilería, belleza (varias competencia), inglés (varias competencias) y soldadura (varios niveles).</p>
INATEC	<p>El INATEC se encuentra en un proceso de transformación curricular que se sustenta en distintos pilares, dos de los cuales relacionados con la adopción de las experiencias curriculares con enfoque de NTCL de la región y nuevos enfoques curriculares basados en NTCL.</p>
INADEH	<p>Han aplicado las tres metodologías regionales. Cuentan con 64 normas técnicas de competencia laboral institucionales, más 3 de empresas. Además cuentan con 23 DC y se ha implementado evaluación de competencias a un par de empresas, para lo cual han elaborado pruebas diagnósticas e instrumentos de evaluación.</p>
INFOTEP	<p>Desde el año 2009 el INFOTEP decide adoptar y adaptar las tres metodologías aprobadas y consensuadas por la Red de IFPs. Estas se institucionalizaron a través de los planes estratégicos y operativos. Como resultados se debe destacar que han formulado 80 NTCL; 239 diseños curriculares elaborados en los cuales incluyen competencias básicas (por ejemplo, matemática, lenguaje, y metrología) y transversales (ejemplo, formación humana, seguridad ocupacional, entre otras). En el caso de la metodología de evaluación, la han aplicado en sectores como docencia, hotelería y turismo.</p>

Fuente: OIT (2014b).

En general, los alcances que ha tenido este enfoque en cada instituto, son muy variados. Sin embargo, se puede señalar que el INSAFORP, el INTECAP y el INFOTEP, son los que más han avanzado en el desarrollo de programas, normas y diseños curriculares basados en el enfoque por competencias laborales, lo cual podría estar relacionado con que estos institutos vienen trabajando la formación por competencias desde hace casi 20 años.

Por ejemplo, sólo con el “Modelo Norte”, para el año 2011, el INTECAP había desarrollado 56 especialidades bajo el enfoque de competencias. Al año 2013, todas las carreras presenciales y semi presenciales se imparten bajo este enfoque con cerca de 72 carreras. Adicionalmente se trabajan salidas intermedias y distintas modalidades de entrega. Asimismo, el INFOTEP señala que prácticamente toda su oferta formativa se imparte bajo el enfoque de competencias (más del 95% de la oferta estandarizada). Y el INSAFORP paulatinamente ha ido migrando al enfoque por competencias en todas sus fases, desde el contacto con el mundo laboral, el diseño de los programas, la formación de instructores, los procesos de evaluación hasta la emisión de certificados de competencia laboral.

Por otro lado, hay algunos institutos en donde la formación por competencias es aún reducida y suele estar focalizada en determinadas áreas o sectores. Por ejemplo, el INFOP tiene entre 10 y 15 cursos por competencias en el área de gestión empresarial e industrial y el INA tiene algunos diseños curriculares por competencias en los núcleos tecnológicos, aún cuando sigue trabajando en su mayoría por perfiles profesionales. Cabe mencionar la particularidad

que se presenta en el INADEH, que para el año 2010 había logrado aprobar 64 normas técnicas de competencia laboral a nivel nacional y en la actualidad no está impartiendo formación bajo este enfoque.

Hay que destacar que en varios institutos se ha avanzado en formar a sus instructores o docentes con este enfoque. Por ejemplo, a 2013, en el INA se han formado 167 docentes con funciones de diseñadores, 578 con funciones de ejecución de la capacitación y 22 docentes con funciones de evaluadores curriculares. Al mismo año, se han formado cerca de 519 facilitadores de la formación profesional en el INTECAP. Mientras que en el INFOTEP, se establece como requisito para poder ser instructor, estar formado bajo el enfoque de competencias laborales.

En cuanto al proceso de reconocimiento formal de las competencias, se puede señalar que todos los institutos de la subregión, utilizan en mayor o menor medida la certificación por competencias. Algunos de los institutos que presentan más experiencias de certificación por competencias son el INA, el INSAFORP y el INTECAP.

En el INA los procesos de certificación suelen estar vinculados a convenios con empresas o con otras instituciones de gobierno. Por ejemplo, se certifican instructores para condicionamiento físico, a través del convenio que tiene con el Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación (ICODER), y se certifican albañiles en el marco de un convenio de cooperación con el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE). También, si las empresas lo solicitan, el instituto puede certificar operadores de máquinas textiles. Por último, también se ofrece el servicio de certificación a particulares, por ejemplo la certificación para guiado de turistas, que es un proceso de reconocimiento de las competencias que se puede realizar en el INA o en alguna empresa certificada por el instituto.<sup>19</sup>

A diferencia del INA, en el INSAFORP no se prestan servicios de certificación, sino que se contrata a empresas especializadas para que certifiquen las competencias adquiridas. Desde el año 2001, en El Salvador existe un Modelo Nacional de Certificación de Competencias Laborales, que en la actualidad asume el INSAFORP con fondos propios y que le ha permitido desarrollar experiencias de certificación para electricistas, trabajadores en la industria del plástico y facilitadores, instructores y trabajadores en competencias metodológicas. Al año 2013, se habían certificado cerca de 9.502 electricistas, 452 trabajadores de la industria del plástico y 86 profesionales en competencias metodológicas. El INTECAP es uno de los institutos que tiene más procesos de reconocimiento formal de competencias (Ver Recuadro 4.3). En la institución todos los procesos de certificación se basan en la norma ISO 17024.<sup>20</sup> Para el año 2012, se habían certificado cerca de 1300 personas en certificación conjunta, 80 en especialidades, 150 instructores, 500 en software y 175 en la certificación sectorial.

### RECUADRO 4.3 Certificación por competencias INTECAP – 2013

Certificación de personal (basado en normas de competencia laboral e ISO 17024)	Certificación de personal de organizaciones con aval del INTECAP (CERTIFICACIÓN CONJUNTA): Es el proceso a través del cual la organización, con el apoyo de un Consultor en Competencias Laborales del INTECAP, establece el estándar de competencias requeridas en los puestos de trabajo (descriptores de puestos), con base en las cuales se diseñan los instrumentos para realizar los procesos de evaluación por competencias laborales.
---	---

19. El INA tiene otras ocupaciones que son certificables. Para ver más información, consultar: [http://www.ina.ac.cr/unidades\\_administrativas/certificacion/ocupaciones\\_certificables.html](http://www.ina.ac.cr/unidades_administrativas/certificacion/ocupaciones_certificables.html)

20. La Norma ISO 17024 establece los métodos necesarios para lograr la certificación por competencias.

	<p>Requisitos:</p> <p>Presentar solicitud de servicio de Asistencia Técnica al Departamento de Servicio al Cliente de la División Regional</p> <p>Cancelar el valor de la asistencia técnica</p> <p>Implementar el sistema de evaluación y certificación laboral</p> <p>La inversión a realizar será variable en función del tiempo que se necesita para realizar la asistencia técnica, esto dependerá de la cantidad de puestos de trabajo y personas a evaluar y certificar.</p>
Certificación por especialidades	<p>Es el proceso a través del cual el INTECAP otorga, mantiene y renueva el certificado de competencia laboral de las personas que demuestren su competencia, mediante un proceso de evaluación basado en estándares institucionales (perfiles profesionales o Normas de Competencia Laboral elaborados por el INTECAP)</p> <p>Requisitos:</p> <p>Acreditar tres años de experiencia como mínimo en la especialidad (ocupación).</p> <p>Acreditar escolaridad según catálogo de servicio.</p> <p>Presentar solicitud a la unidad operativa.</p> <p>Cancelar el valor del proceso de evaluación y certificación.</p> <p>Realizar el proceso de evaluación y certificación.</p>
Certificación en software (basado en estándares internacionales)	<p>Sistema de certificación que se basa en estándares internacionales diseñados por las empresas creadoras de estos programas y que se rigen por las políticas y procedimientos propios de Microsoft</p> <p>Requisitos:</p> <p>Tener habilidades para el manejo de la aplicación. En el curso de preparación no se enseña a utilizar la aplicación, sino que es una inducción al proceso de evaluación</p> <p>Cancelar el valor de la certificación</p> <p>Presentar solicitud de certificación</p> <p>Realizar proceso de evaluación</p>
Certificación sectorial (certificación conjunta con el aval del INTECAP)	<p>La certificación se realiza con el aval del INTECAP en las siguientes subcategorías:</p> <p>Sector portuario marítimo</p> <p>Sector seguros</p> <p>Sector textil</p> <p>Sector turismo</p>

Fuente: Elaboración propia con base en la información disponible en la página web del INTECAP.

Junto con estos tres países, se puede destacar también, el avance que ha tenido República Dominicana en el tema. Además de la formación de evaluadores y verificadores internos y externos, y de la elaboración de metodologías, procedimientos normativos e instrumentos, el INFOTEP trabaja en la certificación de evaluadores y verificadores. La institución cuenta con una gerencia de evaluación y certificación desde el año 2005, tiene los procedimientos y las normativas basadas en la norma ISO 17024 y cuenta con la metodología y los instrumentos para la evaluación y certificación. Al año 2012, tenía elaborados instrumentos en los sectores de comercio y servicio (formación docente, hotelería y turismo e informática) y en el sector industrial (construcciones metálicas, muebles de madera, pintura de vehículos, confección industrial, electricidad, electrónica, mecánica automotriz y mecánica industrial).

En lo que respecta al INFOP, hay un Programa Nacional de Certificación de Competencias que busca cubrir los diferentes sectores de la economía, sin embargo, hasta ahora la certificación por competencias ha sido muy focalizada. Durante el año 2012, se realizaron procesos de certificación por competencias en el sector de la construcción y en el de transporte de pasajeros y carga.

Por otro lado, el INATEC crea en el año 2008 la unidad de evaluación y certificación como parte de un programa piloto de la cooperación suiza. La certificación busca beneficiar a trabajadores con experiencia a lo largo de la vida, pero sin un reconocimiento oficial de sus competencias. En el período 2008-2012 se habían conformado 37 comisiones de evaluación, 216 instituciones de evaluación para 72 oficios, 5 documentos normativos para organizar el proceso, 252 PYMES fueron atendidas, 4630 trabajadores evaluados (de los cuales 1519 son mujeres y 3111 hombres) y 3 centros seleccionados como evaluadores organizados.

Por último, con la creación del INADEH en el año 2006, se conforma la Comisión Nacional de Competencias (CONACOM), la cual tiene la responsabilidad de administrar el Sistema de Certificación de las Competencias Básicas, Genéricas y Laborales, así como asegurar la calidad y pertinencia de la formación y capacitación a través de los procesos de certificación. Sin embargo, la certificación por competencias todavía es muy limitada.

Además de los servicios de certificación que ofrecen las IFPs, las instituciones realizan procesos de certificación de sus instructores en competencias laborales. El INA tiene un módulo de certificación en el cual se han capacitado 578 docentes (al año 2013), los cuales tienen la competencia de evaluar por competencias y elaborar instrumentos para la certificación por competencias. Además, el modelo regional de certificación desarrollado en el marco de la Red de IFPs, fue adaptado y actualmente se utiliza para certificar a los instructores de los centros colaboradores y de los centros acreditados por el INA. Todos los instructores de estos centros deben ser certificados por el instituto. También, para el año 2014, el INFOP va a empezar un programa intensivo de certificación de instructores por competencia con el fin de actualizar el programa de formación institucional.

A nivel de la Red de IFPs,<sup>21</sup> además se diseñó e impartió en 2012 un curso semipresencial para la formación de evaluadores de competencias laborales y los 26 funcionarios participantes culminaron con capacidad para evaluar competencias y replicar el proceso a nivel nacional. Además se diseñaron dos cursos semipresenciales para formar especialistas en normalización y diseño de instrumentos, que desde el año 2013 están disponibles en la web de la Red ([www.redifp.net](http://www.redifp.net)), para su utilización por los institutos.

Es destacable el esfuerzo que han realizado las IFPs para incorporar e institucionalizar el enfoque por competencias laborales en la formación profesional centroamericana y dominicana, específicamente en las modalidades de formación inicial y la formación continua.

La formación inicial tiene como finalidad proporcionar un mínimo de competencias necesarias para el ejercicio cualificado de un oficio o profesión, mientras que la formación continua tiene como objetivo que la persona desarrolle competencias específicas o se incrementen las competencias antes adquiridas. En la subregión se destaca, especialmente, la formación continua para el perfeccionamiento de las competencias y cualificaciones de la población trabajadora, que ayudan no sólo a conservar el empleo, sino también a aumentar la productividad y la competitividad de las empresas.

Asimismo, el desarrollo de las competencias laborales se ha visto beneficiado por los cursos modulares que se imparten en las instituciones, ya que estos funcionan con una estructura agregada similar. La oferta modular surge para dar respuesta a las necesidades específicas de formación de las personas que requieren actualización profesional en un área concreta, sin necesidad de cursar todo el ciclo formativo. Por ejemplo, el INTECAP tiene formación inicial o complementaria que

21. La agenda de la Red de IFPs en el tema de certificación de competencias laborales ha sido apoyada por el Proyecto FOIL desde el año 2007, incluyendo seminarios formativos, elaboración de materiales didáctico- pedagógicos y la formación de funcionarios.

se desarrolla a través de módulos o unidades modulares de formación, independientes y en distintos períodos de tiempo, para que las personas desarrollen las competencias que les permitan desempeñarse en funciones de trabajo operativo y medio. Asimismo, los cursos técnicos de corta duración del INFOTEP son para adquirir conocimientos sobre una unidad particular de una ocupación y el INATEC también tiene diseños curriculares con distintas salidas ocupacionales.

## Metodología de alternancia empresa-centro

La alternancia empresa-centro o formación dual está adquiriendo protagonismo en los institutos de formación profesional de Centroamérica y República Dominicana. Esto, porque el aprendizaje en el puesto de trabajo permite practicar lo aprendido en el centro y adquirir competencias claves de un puesto de trabajo. Este tipo de formación puede tener muchas ventajas, no sólo reduce los costos formativos, también aumenta el número de estudiantes, permite establecer una relación más directa con el mundo del trabajo a través de las empresas, y especialmente, es un mecanismo para reducir el desempleo de las personas jóvenes.

Con excepción del INADEH y el INATEC, todas las IFPs de la subregión incorporan actualmente la formación dual en su oferta formativa. El INTECAP imparte cursos bajo la modalidad dual en áreas como electricidad, mecánica automotriz, panadería, gastronomía, hotelería y turismo, entre otros. Y el INFOP brinda formación dual en mecánica automotriz, mecánica industrial, electricidad, soldadura y madera, así como también utilizan la metodología de la alternancia en centros agrícolas.

El INA incluye cursos en mecánica de vehículos, eléctrica, industria gráfica y turismo. La duración de la formación es variable y los requisitos pueden cambiar según la especialidad, por ejemplo para la formación dual en mecánica para maquinaria pesada, la persona debe estar formada en mecánica general. Además, el instituto proporciona módulos formativos para las personas que intervienen en los procesos de formación dual y brinda capacitación al personal administrativo involucrado, a través de un taller de asesoramiento denominado “Formación profesional en la modalidad dual” (Ver Recuadro 4.4).<sup>22</sup>

### RECUADRO 4.4 Formación dual en el INA - 2013

A partir del año 2010 se le designa a la Unidad Didáctica y Pedagógica (UDIPE) funciones relacionadas con la implementación de la Formación Dual. Actualmente la Unidad ha logrado consolidar:

1. Un proyecto denominado: “Ampliación de la cobertura de la Modalidad Dual como forma de entrega de los servicios de capacitación y formación profesional (SCFP) que imparte el INA”, que tiene por objetivo general ampliar la cobertura de esta modalidad.
2. Una metodología en la que se detallan los procedimientos para la implementación de la modalidad dual.
3. Tres módulos formativos (que se pueden realizar de manera presencial o a distancia) para las personas que intervienen en los procesos de formación dual:
  - Aprender en la modalidad dual: dirigido a estudiantes que se formaran en esta modalidad.
  - Facilitación en la modalidad dual: dirigido a personas docentes (Tutores) que van a impartir programas o módulos en esta modalidad o deben rediseñar o ajustar el diseño curricular a la modalidad dual. El diseño presencial se debe rediseñar para la modalidad dual donde cambia (estrategias metodológicas, recursos, evaluación) y elaborar el plan de rotación.

22. El INA participó en la elaboración del proyecto de ley “Regulación de la Educación o Formación Profesional en la Modalidad Dual” en conjunto con personal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP).

- Formación en la modalidad dual: dirigido a las personas trabajadoras de las empresas (monitores o mentores) que tendrán a cargo el estudiantado en el proceso de enseñanza - aprendizaje mientras están en la empresa (plan de rotación).

4. Un taller de asesoramiento y capacitación denominado “Formación profesional en la modalidad dual”, para capacitar al personal administrativo involucrado en el proceso de información, selección, conformación de grupos y planificación, para la ejecución de la oferta curricular en esta modalidad.

Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por el INA.

El INFOTEP incorpora la formación dual dentro de los servicios de apoyo a la productividad y la competitividad de las empresas. Esta metodología se ejecuta en empresas, asociaciones, instituciones y organizaciones gremiales interesadas en formas jóvenes mediante el desarrollo de acciones de aprendizaje realizadas de manera práctica en un ambiente real de trabajo y conforme las competencias requeridas por los sectores productivos.

El programa implica una formación teórica/tecnológica con un enfoque integral que se desarrolla en un centro tecnológico del INFOTEP o de la red de Centros Operativos del Sistema y un aprendizaje práctico que se realiza en una empresa, en estrecha vinculación con la realidad práctica del trabajo.

Todo el proceso de formación teórico, tecnológico y práctico puede ser desarrollado en las instalaciones de una empresa, que se denomina Empresa Formadora, la cual deberá cumplir con los mismos criterios y objetivos establecidos en el Reglamento sobre el Contrato de Aprendizaje. La institución cuenta con documentos que establecen las directrices a seguir para la implementación de esta modalidad de formación.

Por último, el INSAFORP tiene el programa “Empresa Centro” enfocado en la formación dual (Ver Recuadro 4.5).

#### RECUADRO 4.5 Programa de formación dual “Empresa Centro” (INSAFORP) - 2013

**Descripción:** La formación Empresa Centro consiste en la ejecución de carreras ocupacionales que se imparten mediante la modalidad de formación dual. La modalidad Empresa Centro combina la teoría que se imparte en el centro de formación contratado por el INSAFORP, con la práctica que se desarrolla en una empresa formadora, en tareas reales de la ocupación.

**Objetivo del programa:** Formar trabajadores calificados mediante el desarrollo de acciones formativas sistemáticas e integrales en estrecha vinculación con las necesidades del sector productivo, a fin de contribuir a elevar la productividad y competitividad de las empresas.

**Beneficiarios:** Jóvenes desempleados, con edades entre los 18 y 25 años, interesados en participar en programas de formación profesional a tiempo completo.

**Áreas de atención:** Administración, informática, comercio, confección industrial, electricidad, hoteles y restaurantes, mecánica automotriz, mecánica industrial.

**Duración:** La duración de las diferentes carreras ocupacionales está entre 6 y 24 meses (de 750 a 4890 horas), dependiendo de la carrera ocupacional.

**Requisitos:**

Nivel de estudio de 6° grado a Bachillerato, de acuerdo con la carrera seleccionada

Disponer de tiempo completo  
Someterse al proceso de selección

**Ejecución de la formación:** Las distintas carreras ocupacionales son ejecutadas por centros de formación contratados por el INSAFORP. La formación se imparte en dos etapas:

Formación Básica. A tiempo completo en el Centro de Formación, de lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

Formación Empresa Centro. Uno o dos días a la semana de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. en el Centro de Formación, dependiendo de la carrera y el resto de la semana asiste a la empresa formadora en su horario normal de trabajo para realizar sus prácticas profesionales.

**Costo de la capacitación:** Las capacitaciones no tienen ningún costo para los participantes en las distintas carreras. El INSAFORP financia la formación en el Centro de formación y el seguimiento a la formación práctica en las empresas formadoras en las distintas carreras ocupacionales, con financiamiento compartido de las empresas formadoras que invierten en el desarrollo de las habilidades en los participantes.

Los interesados deben inscribirse directamente en los Centros de Formación que van a ejecutar la carrera ocupacional de su interés.

Fuente: Elaboración propia con base en la información disponible en la página web del INSAFORP.

Si bien se han dado pasos importantes en la subregión, es interés de las instituciones fortalecer la utilización de esta metodología. En este sentido, es importante destacar que el éxito de un sistema de alternancia está relacionado con diferentes factores. En primer lugar, la capacidad de implicar a las empresas en la formación de las personas. Las empresas pueden proporcionar desde los lugares para realizar las prácticas bajo supervisión de un tutor, hasta asumir la organización de parte de la formación regulada en sus propias instalaciones, ya sea directamente en el puesto de trabajo o en espacios formativos adaptados. En segundo lugar, la coordinación entre los institutos de formación y las empresas, ya que una adecuada relación les permite a estas últimas, mejorar sus mecanismos de selección y contratación de personal cualificado y a los institutos, ofrecer una formación de mayor calidad y una vía de inserción profesional a sus estudiantes. En tercer lugar, es fundamental normar el estatus jurídico de los jóvenes aprendices.

La presencia de las personas jóvenes en las empresas debe estar regulada, ya sea como una relación laboral especial, por ejemplo un contrato de aprendizaje, con una remuneración pactada o bien con otras fórmulas similares a la figura del becario con o sin remuneración (CAF, 2013).

## Cobertura de las IFPs

Un tema central para los institutos de formación profesional consiste en mejorar la cobertura para atender las demandas formativas de las personas y empresas. En ese sentido, las IFPs de la subregión han adoptado diversas estrategias.

En primer lugar, la ampliación o mejora de la infraestructura para descentralizar la formación a través de la apertura de centros de formación en distintas localidades y a través de acciones móviles para facilitar el acceso a la formación. El INA cuenta con 9 unidades regionales y 60 centros ejecutores, más de la mitad ubicados en el área central del país (34 están en la meseta central y concentran el 58,3% de la matrícula). El INTECAP tiene 38 centros ubicados mayoritariamente en zonas urbanas del centro de Guatemala, mientras que el INFOP cuenta con 4 sedes regionales y 8 Centros Familiares Educativos para el Desarrollo de Honduras (CEFEDH) en la zona rural (el centro principal ubicado en Tegucigalpa condensa gran parte de la oferta formativa).

El INATEC cuenta con 60 centros, 13 de ellos en la capital Managua, seguido de Chinandega con 10 centros. Por último, el INADEH tiene 22 centros en diferentes zonas del país, pero la matrícula se concentra en el centro del país (el centro principal en Tocumen y el de Chorrera en Ciudad de Panamá concentran el 45.4% de la matrícula) y el

INFOTEP cuenta con una red de centros que se organizan en 4 regiones y abarcan distintos puntos del país.<sup>23</sup>

Como se puede apreciar, el mayor peso de la oferta formativa se encuentra centralizado principalmente en las capitales. Aún así, se intenta que los centros estén debidamente equipados y que cada cierto tiempo se adapten y modernicen los materiales, herramientas y equipos requeridos.

En segundo lugar, se identifica un aumento en la oferta de cursos y/o procesos de diversificación de los mismos, con el fin de adecuarlos a los requerimientos del mercado laboral. En ese sentido, hay que destacar la flexibilización del desarrollo curricular, esto último permite que las personas puedan establecer su perfil e itinerario formativo, tomando en cuenta la demanda del mercado de trabajo y su evolución dentro del mismo.

En tercer lugar, los institutos de formación profesional han modificado los requisitos de ingreso y flexibilizado los horarios y las jornadas de estudio. En cuanto a los requisitos, básicamente las medidas se han dirigido a la reducción de los mismos o a cambios puntuales como bajar el nivel educativo requerido para ingresar a la formación. Esto último ha permitido un mayor acceso de personas trabajadoras o personas jóvenes con niveles educativos más bajos. Otra medida adoptada es la apertura de centros en jornadas nocturnas o de fin de semana, así como el uso de unidades móviles permite maximizar el uso de la infraestructura, que brindan a las personas trabajadoras con jornada completa la posibilidad de formarse.

Por último, las IFPs de la subregión han incluido como parte de su estrategia de crecimiento institucional y de mejora de su oferta formativa, el uso de las tecnologías de información y comunicación (TICs). Las TICs permiten desarrollar la formación a distancia o semipresencial, a través de la utilización de plataformas como el internet, en las que se imparten diversos cursos a los que pueden acceder personas de lugares muy lejanos, con dificultades de movilidad o con falta de tiempo para asistir a los centros formativos.

Con excepción del INSAFORP, INATEC e INADEH,<sup>24</sup> los institutos de formación profesional cuentan con programas de formación en línea y sus respectivas plataformas de servicios. La realización de cursos en línea, se ha convertido en un mecanismo fundamental para impartir formación profesional y beneficiar a más personas (Ver Recuadro 4.6). Estas instituciones han creado unidades administrativas de soporte e implementación de las TICs, en algunos casos han llegado hasta construir centros de TICs, como en el caso del INTECAP.

#### RECUADRO 4.6 E-learning a través del uso de TICs

##### INA Virtual

El centro virtual de formación, es un servicio del Instituto Nacional de Aprendizaje, dedicado a la educación en línea en Costa Rica. Los cursos virtuales que imparte son gratuitos y disponibles en todo el país. Las áreas en las que hay cursos e-learning son: industria alimentaria, comercio y servicios, agropecuario, eléctrico y turismo.

Los requisitos generales para ingresar a un curso virtual son tener acceso a internet, ser mayor de 15 años, saber leer y escribir y tener conocimientos básicos de computación.

Para matricularse la persona debe dirigirse al centro del INA más cercano y solicitar información sobre la matrícula de los cursos virtuales.

Para obtener el certificado de los cursos virtuales se deben cumplir con las tareas, prácticas, exámenes o cualquier otra actividad que se requiera para aprobarlo como un curso regular. Los títulos se emiten con el mismo nombre y la cantidad de horas que un curso presencial.

23. No se dispone de información que permita identificar el porcentaje de matrícula que concentra cada una de las regiones.

24. El INSAFORP imparte algunos cursos con la modalidad a distancia (e-learning), con el apoyo del Centro Internacional de Formación de la OIT. El INATEC dispone de una biblioteca virtual. Y el INADEH virtual funcionó hasta marzo de 2012, posteriormente todos los cursos virtuales fueron sustituidos por cursos presenciales.

### INTECAP Virtual

El INTECAP tiene un centro virtual en el que se imparten cursos bajo la modalidad e-learning. Es una modalidad de educación a distancia en la que se integra el uso de las TICS (Tecnologías de la Información y la Comunicación) y otros elementos didácticos para enseñanza aprendizaje.

El INTECAP está constantemente desarrollando cursos básicos y avanzados en esta modalidad, apoyados con personal calificado, quienes asesoran paso a paso el aprendizaje de las personas participantes utilizando diversas herramientas de comunicación: plataforma, correo electrónico, chats, foros y videoconferencias.

Los cursos e-learning funcionan totalmente en línea sin tener restricciones de horario, por lo que usted puede ingresar a la plataforma las 24 horas del día, los 7 días de la semana, dentro del tiempo de duración de la matrícula que puede ser de 2 a 6 semanas.

Al finalizar el curso satisfactoriamente, con un mínimo de 70 puntos se le entrega una constancia de participación o certificado si estudió una carrera.

### INFOP Virtual

El INFOP tiene un centro virtual en el que se imparten cursos bajo la modalidad e-learning.

La institución desarrolla cursos básicos y avanzados en esta modalidad en áreas como inglés en línea, administración, ofimática, TICs, mandos medios, turismo y gastronomía.

Se utilizan diversas herramientas de comunicación: plataforma, correo electrónico, chats, foros y videoconferencias.

Al finalizar el curso satisfactoriamente, con un mínimo de 70 puntos, se entrega al participante un certificado.

Los cursos e-learning funcionan totalmente en línea sin tener restricciones de horario, se puede ingresar a la plataforma las 24 horas del día, los 7 días de la semana, dentro del tiempo de duración de la matrícula que puede ser de 2 a 6 semanas dependiendo de la duración del curso.

### INFOTEP Virtual

Mediante este servicio el INFOTEP pretende llegar a un mayor público y de esta forma ampliar su cobertura, dando oportunidad a aquellas personas que por razón de tiempo o espacio físico, no pueden acceder a los cursos presenciales tradicionales. Además de ampliar su oferta con nuevos cursos propios de la tecnología moderna que permite el internet.

Se ofrecen cursos en las áreas de formación de docentes, mandos medios, calidad, informática, hotelería, administración de PYMES, comercio y servicios.

Los cursos de la oferta del INFOTEP virtual están libres de costos.

No hay un horario para las sesiones de clases. Cuando el participante entra al curso virtual, el facilitador (tutor) ya ha colocado los manuales, las prácticas e instructivos que se necesitará en el ambiente de aprendizaje. El participante puede entrar en cualquier horario y podrá descargar documentos o realizar lo que se le pide.

Una vez concluido el curso, la sumatoria de las puntuaciones de los eventos (prácticas, exámenes, foros, etc.), dará como resultado un valor. Este valor deberá superar el 79% del total, de lo contrario el participante, tendrá que reinscribirse en el curso para alcanzar el objetivo. Con una puntuación de 80% o más, el participante es merecedor de un certificado de participación. Este certificado puede descargarse desde este mismo sitio, en la opción certificados.

Fuente: Elaboración propia con base en la información disponible en las páginas web de los institutos de formación profesional.

Por último, cabe señalar que las IFPs que no tienen muy desarrollado este recurso formativo han realizado esfuerzos por incorporarlo en sus procesos formativos. Ejemplo de esto es su participación en programas o proyectos subregionales impulsados por la Red de IFPs, lo que les ha permitido calificar a instructores y personal administrativo en el uso de las TICs.

En el marco de la Red de IFPs se ha impulsado la formación virtual como estrategia para ampliar la cobertura de capacitación. Este proceso se inició en el año 2010, con la generación de un espacio web regional para la capacitación virtual ([www.redifp.net](http://www.redifp.net)), hospedado en un servidor del INTECAP.

## **Estudios del mercado de trabajo, detección de necesidades, evaluaciones e inserción laboral**

Un aspecto fundamental para el buen funcionamiento de los institutos de formación es la posibilidad de realizar estudios que permitan identificar las características del mercado laboral, la pertinencia de las acciones formativas y la detección de necesidades de capacitación.

En general las IFPs realizan estudios sobre el mercado de trabajo, específicamente para ver su evolución, la relación empleo-formación y los principales sectores que generan empleo. Hay que destacar que algunos institutos como el INSAFORP tienen un Observatorio de Mercado Laboral, que genera información para el diseño, implementación y evaluación de acciones de formación, orientación e inserción laboral. Los estudios de mercado de trabajo que realizan en el Observatorio son bimensuales y tienen un enfoque de desarrollo local.

En cuanto a las acciones formativas, se realizan evaluaciones de impacto con cierta periodicidad, para establecer la pertinencia y utilidad de los cursos que se imparten. Institutos como el INA, el INTECAP y el INFOTEP realizan evaluaciones de impacto anuales, mientras que el INSAFORP realiza estas evaluaciones cada dos años. Esos estudios se hacen a través de entrevistas a informantes clave en las empresas, ya sea a empleadores o personas egresadas de los institutos.

Por otro lado, los estudios de detección de necesidades de capacitación se elaboran en todas las IFPs, siendo la medición más común en los institutos de formación profesional para ajustar la oferta formativa. El INA realiza estos estudios de forma periódica, ya sea a nivel nacional, regional o por sector productivo y dependiendo de las solicitudes del sector social y del sector productivo.

El método de recolección de información más empleado en la detección de necesidades es el de las encuestas, pero también se utilizan fuentes secundarias como la revisión de políticas y programas gubernamentales e institucionales, planes nacionales de desarrollo, agendas de competitividad, entrevistas con las cámaras empresariales y oficinas de intermediación de empleo, estadísticas laborales y encuestas de hogares, entre otras. Este tipo de investigación requiere recolectar mucha información, por lo que se dificulta realizarla con la regularidad que se debería.

Para la detección de necesidades también se están utilizando diversas metodologías y técnicas como las mesas de consulta, talleres de trabajo sectoriales, comisiones asesoras o regionales, diagnósticos de unidades productivas, vigilancia tecnológica, entre otras.

Ahora bien, aún cuando se realizan estudios de detección de necesidades de capacitación, es importante señalar que se ha avanzado muy poco en la realización de estudios de prospección. La prospección tiene como objetivo profundizar en el conocimiento de los factores que configuran las demandas de formación y las necesidades específicas de formación en los distintos sectores económicos a mediano y largo plazo. Estos estudios permiten anticiparse a las demandas de capacitación, los cambios en las cualificaciones profesionales y adaptar los módulos formativos para impulsar el desarrollo económico y social del país.

Tres institutos de formación profesional han realizado estudios de prospección en el marco de un proyecto de prospectiva de la formación profesional, desarrollado con la coordinación de OIT/CINTERFOR, para la transferencia de la metodología del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) de Brasil a las instituciones de formación profesional de Centroamérica y República Dominicana.

El INA realizó prospección tecnológica en el subsector de construcción civil, con el objetivo de elaborar recomendaciones para la educación profesional en el sector de edificaciones, mediante la identificación de tendencias de difusión tecnológica en América Central y sus impactos en las principales ocupaciones del referido sector.<sup>25</sup> El INSAFORP elaboró un estudio de prospección en el sector de la industria de la construcción, subsector construcción civil, en el cual se describen las principales características del sector, el proceso de prospectiva ocupacional y los resultados a que se llegaron. Por último, el INTECAP se centró en el área de servicios de turismo, sub-áreas de servicios de hospedaje, recreación y de viajes. Se eligió ese sector debido a la importancia que tiene como segundo generador de divisas para el país y a la necesidad de darle a la formación una reorientación y reestructuración para más competitividad, con capacidades de innovación y que se adapte al mercado de trabajo actual.

También en el ámbito regional, los institutos de formación profesional que integran la Red de Centroamérica y República Dominicana, en 2013, iniciaron estudios de prospección en el sector de empleos verdes (Ver Recuadro 4.7).

#### RECUADRO 4.7

##### Proyecto regional: “Elaboración de Estudios de Prospección de Mercados en el sector Empleos Verdes”

Gracias al apoyo del Proyecto FOIL y del SENAI de Brasil se capacita al personal de las IFPs en la metodología de prospección aplicada por el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial de Brasil (SENAI).

Esta metodología articula tres perspectivas para realizar sus estudios: la tecnológica, la ocupacional y la educacional. Basados en la perspectiva tecnológica en la que se centró la capacitación, se espera realizar análisis ocupacional, identificación de brechas y revisión de diseños curriculares.

Gracias a esas capacitaciones, se están desarrollando investigaciones en siete de las instituciones de formación profesional de la región. A continuación el detalle de áreas de trabajo y tema desarrollado por cada instituto:

1. Mecánica Automotriz. Tema: Tecnologías más limpias en el transporte terrestre y sus procesos de mantenimiento (INA-Costa Rica e INFOTEP-República Dominicana)
2. Agropecuario. Tema: Agricultura orgánica (INATEC-Nicaragua e INFOP-Honduras)
3. Industria. TEMA: Recolección y acopio de materiales reciclables (INSAFORP El Salvador) edificios sostenibles (INADEH-Panamá) y energías renovables (INFOP-Honduras)
4. Turismo. Tema: Gastronomía (INTECAP-Guatemala)
5. Carbono Neutralidad. TEMA: Inventarios de emisiones de carbono. Certificación de sistemas de carbono neutralidad (INA-Costa Rica)

Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por el Proyecto FOIL - OIT.

Por otro lado, algunas IFPs realizan estudios de satisfacción de empleadores y trabajadores y estudios de inserción de los egresados, los cuales permiten medir su eficiencia institucional y las brechas entre la oferta formativa y la demanda real del mercado de trabajo. Institutos de formación como el INA, el INSAFORP y el INTECAP realizan estudios anuales de inserción de egresados, mientras que el INFOTEP realiza estos estudios cada tres años.

25. En el INA el núcleo de tecnología de materiales realiza prospección, además a los docentes con funciones de investigación se les capacita en esa metodología.

En lo que respecta a las investigaciones de satisfacción, éstas son muy recientes y pocas IFPs las realizan, es el caso del INTECAP que tiene estudios de satisfacción del cliente y estudios de satisfacción empresarial anuales. Es importante que se implementen y se les de seguimiento, ya que permiten ver el impacto de la formación y permiten identificar cuáles deberían ser acciones para mejorar.

Por último, hay pocos estudios de colocación de egresados en empleos vinculados o relacionados con la formación que recibieron, lo que dificulta establecer la eficiencia institucional en cuanto a la oferta formativa que requiere el mercado laboral. Sobre este punto cabe señalar, que los institutos de formación, en el marco de la Red de IFPs, han logrado unificar criterios técnicos para la construcción de indicadores de gestión que ayuden a elaborar este tipo de evaluaciones.

## Gestión de calidad, eficiencia, indicadores y actualización institucional

La calidad de la formación es fundamental para garantizar la pertinencia de los servicios que se ofrece respecto de las necesidades del mercado de trabajo. De ahí que, la adopción de un sistema de gestión de la calidad debe ser una decisión estratégica de cualquier organización. Su diseño e implementación dependen de los objetivos, las necesidades, los productos y servicios así como el tamaño y la estructura de la institución.

Las normas ISO son un conjunto de normas y directrices internacionales establecidas por la Organización Internacional de Normalización (ISO), las cuales se pueden aplicar a cualquier tipo de empresa u organización dirigida a la producción de bienes o servicios.

Las normas ISO 9000 definen la manera en que una empresa o institución deben operar sus estándares de calidad, además confluyen en un proceso de certificación, el cual le asegura a la institución el reconocimiento de que sus procesos son desarrollados desde una perspectiva de gestión de calidad total. Los procedimientos de certificación y las normas en sí mismas, representan un conjunto de criterios estandarizados que generan una especie de moneda común cada vez más extendida (OIT, 2004).

En la subregión, hay institutos de formación (INA, INTECAP, INFOTEP) que poseen unidades institucionales certificadas en normas ISO. A su vez, esos tres institutos fueron certificados en la norma ISO 9001-2000, y posteriormente recertificados con la norma de calidad ISO 9001-2008. Estas normas ISO sobre sistemas de gestión de calidad, promueven la adopción de un enfoque basado en procesos, cuando se desarrolla, implementa y mejora la eficacia del sistema de gestión, con el objetivo de aumentar la satisfacción del cliente mediante el cumplimiento de sus requisitos.

En el caso del INA, la institución cuenta con un Sistema de Gestión de Calidad desde el año 1998, extendiéndose, a partir del año 2006 a todos los procesos que implementan en el país. La certificación ISO 9001-2008 le ha permitido al INA una mejorara continua de sus actividades, la promoción de una cultura de calidad y el uso de un sistema informático de gestión de calidad para que todo el personal tenga a su disposición la documentación necesaria para desarrollar su trabajo. La institución da seguimiento a través de indicadores de proceso, objetivos de calidad y sus indicadores, y cuenta con un Consejo de Calidad conformado por la dirección del INA y presidido por la Presidencia Ejecutiva.

La certificación con la Norma ISO 9001-2008 en el INFOTEP, tiene un alcance nacional a todos los servicios de la institución, es decir, el Servicio de Formación Profesional y Servicio de Asesoría a las Empresas. Mientras que en el INTECAP, abarca los estudios de mercado laboral, el diseño, el desarrollo y la ejecución de servicios de capacitación certificables por competencias laborales, el enfoque por competencias laborales así como el método tradicional, desarrollados en los centros del INTECAP y en empresas, así como los servicios de asistencia técnica.

Por otro lado, institutos como el INSAFORP y el INFOP están en proceso de impulsar los programas de calidad, a través de la certificación de sus procesos internos y el cumplimiento de las normas ISO. En ese sentido, el INFOP actualmente tiene una unidad encargada de promover el programa de calidad en la institución. Por su parte, el INSAFORP, a través de las normas técnicas de control interno, procura fortalecer la gestión institucional. Además tiene una Unidad de Monitoreo y Evaluación de la Formación Profesional que busca asegurar la calidad de las acciones formativas, retroalimentando al Sistema para la Mejora Continua de los Procesos de Enseñanza-Aprendizaje. Como se mencionó anteriormente, la certificación es importante para aumentar la credibilidad con los usuarios y demás actores de la formación profesional.

También el INADEH tiene una Comisión Nacional de Gestión de la Calidad con el objetivo de contribuir a elevar la calificación de los recursos humanos nacionales y a generar mejores condiciones de competitividad del sector productivo y de empleo del trabajador, mediante la evaluación, acreditación y revisión continua de los centros públicos y privados de capacitación, así como del mantenimiento de un Registro Nacional de Formación y Capacitación.

Independientemente de la implementación de un sistema de gestión de la calidad, los institutos desarrollan programas de calidad total como la 5S<sup>26</sup> (INSAFORP) y la 9S (INTECAP), programas de mejora continua y calidad de servicios. El INA tiene programas de gestión de calidad en proceso de ser implementados, tales como el Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001, el Sistema de Gestión de Calidad de dos laboratorios de ensayo con la norma ISO 17025 y el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información con la norma ISO 27001. A su vez, está desarrollando el Sistema de Continuidad del Negocio y el Sistema de Igualdad y Equidad.

Por otro lado, el INFOTEP está trabajando con el Marco Común de Evaluación en la Administración Pública (Modelo Marco Común de Evaluación - CAF) y se encuentra en el proceso de certificación en la norma ISO 14001 sobre medio ambiente. Y el INFOP prepara una norma institucional para acreditar centros de formación y están en proceso de contratar una empresa privada, para desarrollar un proyecto piloto de certificación bajo la norma ISO 17024.

En lo que respecta a la utilización de indicadores, en el año 2010, la Red de Instituciones de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana emprendió un proceso de trabajo conjunto a nivel regional para definir, describir y aplicar un catálogo de indicadores de gestión para la toma de decisiones y la mejora de la calidad de las instituciones. Este catálogo pretende ser una herramienta para la mejora permanente de la calidad de la gestión institucional.

El catálogo regional de indicadores contiene una serie de indicadores de eficacia, eficiencia, efectividad y resultados e impacto que las instituciones que conforman la Red de IFPs han estimado de utilidad para sus procesos de planificación, gestión y evaluación. Se espera que cada indicador genere información para las y los tomadores de decisión de los Institutos, que propicie el análisis y la mejora de su gestión.

En términos generales todos los países han avanzado en su utilización, aunque con ritmos diferentes. En una evaluación realizada en el 2013, se corroboró que algunas instituciones habían aplicado un gran número de los indicadores definidos regionalmente (24 de 29), otras presentaban un menor grado de avance pero tenían proyectado aumentar sustancialmente el número de indicadores a aplicar en años próximos. La medición de estos indicadores les ha permitido a los institutos de formación diseñar y desarrollar proyectos de mejora, así como rendir cuentas e identificar debilidades a lo interno de las instituciones.

Por otro lado, las IFPs llevan a cabo procesos de actualización institucional con el fin de responder a las demandas del mercado de trabajo. Esas actualizaciones se dan principalmente en los contenidos formativos y en los equipos y herramientas que se utilizan.

---

26. El programa 5S es un método de calidad ideado en Japón para el mantenimiento integral de una empresa, no solo de equipo e infraestructura, también del entorno de trabajo.

Los contenidos formativos no necesariamente se revisan en su totalidad, también puede ser por sector y depende mucho del contexto y la disponibilidad de recursos. La periodicidad de las revisiones es muy variable, por ejemplo, en el INSAFORP los cursos cortos se revisan en forma continua, de acuerdo con las solicitudes de los grupos meta, mientras que los cursos largos o carreras se revisan cada cinco años. Con la finalidad de obtener programas pertinentes, el INSAFORP utiliza metodologías participativas en las que intervienen empresarios, trabajadores e instituciones gubernamentales.

En el INTECAP, las actualizaciones de los contenidos también son continuas, con la diferencia de que estas no dependen de las solicitudes de los grupos meta, sino de los requerimientos que se identifican en los estudios de detección de necesidades de capacitación y de mercado laboral. Mientras que en el INFOTEP los programas de formación se revisan cada dos y tres años, según las áreas profesionales y se realizan con las comisiones técnicas que están integradas por empresarios, técnicos trabajadores expertos, facilitadores y diseñadores curriculares.

### Políticas de formación profesional, tripartismo y relación con otras instituciones

Los retos económicos, sociales y de desarrollo que se presentan en el contexto actual, plantean la necesidad de formular políticas nacionales dirigidas a la formación y el desarrollo de competencias laborales. La educación y las competencias laborales adecuadas constituyen mecanismos para la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras, la productividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento económico. Las políticas dirigidas a la formación permiten acercar el mundo de la educación al mundo del trabajo.

En la subregión, sólo El Salvador tiene una Política Nacional de Formación Profesional (Ver Recuadro 4.8). Los institutos de formación profesional cuentan con planes estratégicos que les permiten precisar cómo va a ser la gestión institucional y definir las acciones prioritarias de formación técnico profesional durante determinado período, sin embargo, esos planes no tienen la misma capacidad integradora como la que tiene una política nacional de formación.

#### RECUADRO 4.8 Política Nacional de Formación Profesional de El Salvador

Tiene como eje central el fortalecimiento del Sistema de Formación Profesional e incluye las articulaciones necesarias que deben asegurarse entre éste, la educación formal y las políticas de desarrollo económico y social del país.

Esta política busca propiciar y mantener una fuerza laboral altamente capacitada y productiva, a través de la formación profesional inicial y continua, que incremente las calificaciones de los trabajadores y el capital humano del aparato productivo y que por tanto, les propicie una mejor competitividad a las empresas y una mejor calidad de vida a los trabajadores.

Ejes estratégicos:

1. Definición y operación sistémica de la formación profesional
2. Formación a lo largo de toda la vida productiva
3. Apoyo y estímulos a la demanda de formación
4. Fortalecimiento, estímulos y mejora de la oferta de servicios de formación
5. Normalización y certificación por competencias
6. Intermediación e inserción productiva
7. Transparencia, eficacia, calidad y mejora continua
8. Información y promoción de la cultura de la formación profesional

Fuente: INSAFORP, 2006.

Es fundamental que los países avancen en la formulación de una política de formación, en particular, en una política nacional sobre el desarrollo de competencias laborales. Establecer la relación entre el desarrollo de competencias y el crecimiento del empleo, y la mejora de la empleabilidad y la productividad, permite orientar la política hacia el logro de tres objetivos: sintonizar la demanda y la oferta de calificaciones, mantener la empleabilidad de las personas trabajadoras y la sostenibilidad de las empresas, y por último, apoyar un proceso dinámico de desarrollo económico y social (OIT, 2012 - Ver Recuadro 4.9).

#### RECUADRO 4.9 Política de desarrollo de competencias laborales

¿Cuáles son los principios fundamentales de una buena política de desarrollo de competencias laborales?

La Recomendación núm. 195 (2004) de la OIT ofrece directrices de política en materia de desarrollo de los recursos humanos, educación, formación y aprendizaje permanente. Sus principales planteamientos son los siguientes: El desarrollo de competencias laborales es una responsabilidad que comparten el gobierno, los empleadores y los trabajadores, y en el que los interlocutores sociales desempeñan un papel decisivo. Aunque las competencias laborales son indispensables, no bastan para incrementar los trabajos decentes: es esencial vincularlas con las oportunidades de empleo y trabajo decente, y, por otra parte, las competencias deben ser parte integrante de las estrategias de crecimiento económico y de empleo. El aprendizaje permanente (o aprendizaje a lo largo de toda la vida) es una meta importante que ha de perseguirse a través de programas específicos. La igualdad de oportunidades de acceso a la educación y la formación debe garantizarse a todos, incluidos los trabajadores de la economía informal.

¿Cómo pueden incorporarse estos principios fundamentales en las políticas nacionales de competencias?

Responsabilidades compartidas: proponer medidas concretas a nivel de política, por ejemplo, mecanismos e incentivos para asegurar la participación activa de los interlocutores sociales (enfoques sectoriales, formación en el lugar del trabajo, asociaciones público-privadas).  
Mayor adecuación de la demanda y la oferta de competencias.  
La mejora de los mecanismos para prever la demanda de competencias (actuales y futuras).  
Fortalecer la garantía de calidad.  
Mejora de los servicios de empleo.  
Mayor flexibilización de la formación.  
Las competencias como parte integrante de políticas más amplias: La coordinación es fundamental para vincular adecuadamente el desarrollo de las competencias con el crecimiento del empleo y la productividad.  
Igualdad de oportunidades: Para satisfacer las demandas de competencias es necesario ampliar las oportunidades de capacitación a todos los sectores de la sociedad. La política puede englobar acciones para identificar las barreras al acceso y para introducir medidas destinadas a mejorar el acceso de grupos específicos.

Fuente: OIT. 2012.

Una tendencia interesante, es que aún cuando no existen políticas nacionales de formación, los países incorporan el tema formativo en las políticas de empleo. Por ejemplo, debido a la creciente importancia de la formación en los mercados de trabajo actuales, las políticas activas de empleo o planes nacionales de empleo, que buscan favorecer la inserción al mercado de trabajo de las personas jóvenes, incorporan el componente formativo y de capacitación. Es el caso del Plan de Empleo Juvenil (2011-2013) en Honduras que introduce algunos elementos relacionados con la formación y la capacitación, como la promoción de la educación y la formación agrícola para la generación de empleo digno y el fomento de la producción nacional, la institucionalización de los programas de formación técnica para mejorar la empleabilidad y emprendimiento, la suscripción de convenios con proveedores de servicios tecnológicos

para formación de jóvenes en nuevas tecnologías y la formulación de programas de formación empresarial juvenil vinculados a las cadenas productivas.

Además de la política nacional de formación, El Salvador tiene una Ley de Incentivo para la Creación del Primer Empleo de las Personas Jóvenes en el Sector Privado aprobada en el año 2012 y un Plan de Acción para la Promoción del Empleo Juvenil (2012-2024) que incluye dentro de sus áreas estratégicas la vinculación de los programas de fomento del empleo con las acciones formativas.

Por último, el Plan Nacional de Empleo y Trabajo Digno y Decente para las Juventudes de Nicaragua (2012-2016) establece objetivos en materia de desarrollo empresarial, definidos en términos de optimizar el programa de capacitación a personas trabajadoras jóvenes de las empresas, a partir de las necesidades identificadas en las mismas, y de incidir en el fortalecimiento y crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas juveniles existentes.

En lo que respecta a políticas de formación dirigidas a grupos específicos, es importante señalar que solo el INA tiene una política de género (Recuadro 4.10).<sup>27</sup> La incorporación de esta perspectiva en la formación profesional es fundamental para avanzar hacia una efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Como se mencionó anteriormente, el acceso que tienen las mujeres a la formación suele ser en áreas tradicionalmente “femeninas” y de baja productividad, reproduciendo así las dificultades que tienen para participar en el mercado de trabajo.

#### RECUADRO 4.10 Política de género INA

<b>Declaración de la Política de Igualdad de Género del INA</b>
El Instituto Nacional de Aprendizaje promueve la igualdad de género entre mujeres y hombres, cerrando brechas en la formación profesional y en el marco de la mejora continua del Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género, desde un enfoque de derechos humanos; en cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios aplicables y suscritos por el INA, mediante la transversalización del enfoque de Género en el Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional, aportando al cambio cultural y al desarrollo nacional.
<b>Objetivo general</b>
La Política de Igualdad de Género tiene por objetivo fortalecer el papel del INA en su función rectora de la formación profesional en el país y por ende en el desarrollo nacional, aportando al cambio cultural mediante el impulso de una participación igualitaria de mujeres y hombres, tanto en el quehacer institucional como en la formación para el trabajo y el ejercicio laboral, especialmente en áreas de alto contenido técnico y tecnológico.
<b>Ejes estratégicos</b>
La Política está prevista para un período de 10 años, con dos planes de acción por quinquenio. El plan de acción para el período 2013-2017 establece seis ejes estratégicos: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promoción y acceso de mujeres y hombres a áreas no tradicionales</li> <li>2. Permanencia y egreso de estudiantes mujeres y hombres en el INA en condiciones de igualdad.</li> <li>3. Presencia equilibrada por sexo entre las personas trabajadoras del INA.</li> <li>4. Igualdad de condiciones entre mujeres y hombres frente a las oportunidades de empleo y desarrollo de iniciativas empresariales.</li> <li>5. Producción y divulgación de información e investigaciones idóneas para la toma de decisiones en materia de igualdad en el INA y el seguimiento de la Política de Igualdad de Género.</li> <li>6. Seguimiento a la Política de Igualdad de Género del INA.</li> </ol>

Fuente: INA, 2013.

27. El INA y el INADEH disponen de instancias específicas para el impulso de la igualdad de género (OIT, 2014).

Una política de género no solo contribuye al logro del trabajo decente, también permite innovar en metodologías y formas de organización y por ende, mejora la calidad y la pertinencia del accionar de los institutos de formación profesional.

En cuanto a la participación del sector empleador y del sector trabajador, hay que recordar que todos los institutos de formación profesional tienen consejos directivos tripartitos. Estos consejos directivos tienen dentro de sus funciones la toma de decisiones institucionales, la definición de lineamientos y la aprobación de los programas institucionales. Cabe señalar que además de los Consejos directivos, el INA tiene Comités Consultivos de Enlace Regionales conformados por representantes de los sectores económicos (agricultura, industria y comercio y servicios), sectores laborales (sindicatos, cooperativas o asociaciones solidaristas), de organizaciones comunales o de las instituciones públicas pertinentes, una persona encargada del servicio al usuario de la unidad regional y la persona que ocupa la jefatura de la unidad regional quien preside.

Los Comités Consultivos de Enlace Regionales proporcionan información sobre las necesidades de capacitación y formación profesional que se presentan en las regiones, sugieren acciones y programas de capacitación y dan recomendaciones para la formulación de lineamientos atinentes a la población.

Dichos comités realizan un plan de trabajo anual, el cual contiene las actividades a desarrollar y de esta forma planificar la formación y si se estima necesario analizar y recomendar la adecuación de los programas de formación profesional y planes de estudio. Por último, pueden definir cursos en cualquier modalidad, con el fin de que estos sean accesibles a todas las personas.

El INFOTEP también cuenta con Comités Consultivos con el fin de orientar la oferta formativa según sectores económicos (agropecuario, industrial, comercio y hotelería y turismo). Además tiene Comisiones Técnicas que trabajan directamente en la definición y actualización de las competencias y contenidos de los programas de formación y Comisiones Evaluadoras que realizan las valoraciones finales para la certificación de las personas egresadas. Estas comisiones se conforman según áreas profesionales y por ocupación.

Además del Consejo Directivo, el INSAFORP tiene mesas sectoriales para el desarrollo curricular, en las que participan el sector empleador, laboral y gubernamental como los responsables de conducir la política y las estrategias para implementar la formación profesional en el país.

Junto con el diálogo tripartito, los institutos de formación profesional tienen acciones o programas coordinados con otras instituciones de gobierno. En la mayoría de los institutos se desarrolla un trabajo colaborativo con los Ministerios o Secretarías de Educación de cada país, para la movilidad de estudiantes entre sistemas, la firma de acuerdos, la validación de cursos y la complementación de contenidos para efectuar convalidaciones. A su vez, prácticamente todas las IFPs han establecido alianzas estratégicas con el sistema de educación media y técnica, así como con las universidades de sus respectivos países, con las cámaras y las comisiones de formación de los sindicatos.

En cuanto a los Ministerios o Secretarías de Trabajo, se establecen acuerdos y/o programas con los institutos de formación profesional, con el fin de mejorar la inserción de las personas al mercado de trabajo. Este es el caso del programa Empléate del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, el cual tiene como beneficiarias a personas jóvenes en edades de 17 a 24 años, que no estudian ni trabajan y que provienen de zonas declaradas en riesgo social (vulnerables). El programa tiene el respaldo del INA en lo que respecta a las capacitaciones y la formación en habilidades y actitudes requeridas por los jóvenes en el mercado laboral. La formación se imparte en centros de estudio avalados por el INA.

Según el seguimiento anual que realiza la institución al programa Empléate, al mes de diciembre del año 2013, se capacitaron un total de 477 personas de las cuales 177 fueron referidas por el Instituto Nacional de Aprendizaje INA y 300 personas referidas por Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El INFOP tiene un acuerdo con la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras con el fin de mejorar la articulación con el Sistema Nacional de Empleo (SENAEH), y así fortalecer el proceso de intermediación laboral y expandir la atención a todo el país. El INFOP tiene una oficina de intermediación que debe trasladar a cada joven que se inscriba, a la bolsa de empleo del SENAEH y este a su vez tiene que brindar a las personas la oferta formativa que tiene el INFOP. También el instituto trabaja conjuntamente con la Secretaría en el programa “Con chamba vivís mejor”, a través del cual coordinan acciones para atender a la población joven.

Por último, las IFPs coordinan acciones con otras instituciones de gobierno. Es el caso del INSAFORP que lidera el componente de capacitación del Programa de Apoyo Temporal al Ingreso (PATI) de la Secretaría Técnica de la Presidencia, el Banco Mundial y el Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local. El objetivo del programa es la protección temporal de los ingresos para las personas de los hogares urbanos más vulnerables, a través de apoyo monetario y capacitación, mediante su participación en proyectos comunitarios. La participación del INSAFORP en el PATI, tiene como fin desarrollar el componente de capacitación y se dirige principalmente a mujeres y jóvenes entre 16 y 24 años, y dentro de éstas, las jefas de hogar residentes en los asentamientos urbanos precarios.

## Sistema Nacional de Formación Profesional

En un sistema de formación profesional participan las distintas instituciones que ofrecen formación técnica y profesional, así como aquellas que tiene a su cargo la educación formal en el país. Su principal objetivo es articular la oferta formativa dentro de un país, para brindarle a la población una formación estructurada y de calidad. Un sistema nacional de formación tiene dentro de sus funciones, lograr que la oferta formativa de las instituciones que lo integran tenga congruencia, articular esa oferta con los requerimientos del mundo del trabajo y realizar un trabajo de coordinación con los sistemas educativos formales para, por ejemplo, la homologación de títulos.

### RECUADRO 4.11 Sistemas Nacionales de Formación

Pueden distinguirse tres grandes niveles en un sistema de formación. El nivel político en el que funciona un organismo rector; el nivel ejecutivo conformado por organismos sectoriales representativos de la producción y los servicios y, un nivel operativo conformado por las instituciones capacitadoras, organismos certificadores y centros evaluadores.

#### **Nivel político**

El organismo rector está encargado de fijar las políticas y definir los alcances, las prioridades y la asignación de recursos. Sus funciones están encaminadas a la creación de las condiciones y las reglas generales para el funcionamiento del sistema. Es aconsejable que el organismo rector esté conformado por los más altos representantes gubernamentales (ministerios), empresariales (gremios o cámaras) y trabajadores (sindicatos). Esto garantiza que se mantenga su orientación creadora de marcos políticos y de consenso.

### **Nivel ejecutivo**

Organismos sectoriales en el nivel ejecutivo: estos se pueden encargar de la determinación de las normas de competencia y la coordinación del sistema de formación para un sector económico específico. Este nivel es ideal para la participación de cámaras o gremios empresariales de carácter sectorial de modo que organice en mejor forma la definición de las normas de competencia, la formación y la certificación. También es deseable su conformación en forma tripartita; de este modo la interlocución que desarrolla se acerca ya a las necesidades de sectores económicos específicos y/o áreas geográficas definidas.

Los organismos del nivel ejecutivo definen las normas de competencia laboral para las ocupaciones propias de su sector. Estas normas se convierten en el lenguaje común para empresarios y entidades ejecutoras de formación. Bajo su coordinación se adelantan los análisis de las ocupaciones directamente en las empresas pertenecientes al sector y se desarrolla el proceso de normalización.

### **Nivel operativo**

Está conformado por todos los agentes certificadores, evaluadores y las entidades privadas o públicas que ejecutan las acciones de formación. A esta altura cuentan con insumos, claramente definidos y avalados por los organismos sectoriales, tales como: normas de competencia, indicadores de eficiencia y calidad, metodologías de acreditación de calidad, criterios claros de certificación y un sistema de costos o precios que puede estar complementado con la presencia de subsidios para facilitar el acceso a los grupos vulnerables.

Toma forma también en el nivel operativo, el concepto de certificación dejando claro quién puede certificar y qué se certifica. El sistema atribuye un alto peso al reconocimiento de las competencias de los trabajadores; en ello radica el principal valor para los participantes, dado que un sistema claro de certificación de competencias facilita la movilidad laboral y en suma la empleabilidad. La certificación se centra en demostrar las competencias de los trabajadores sin importar el modo en que fueron adquiridas. Se da cabida a procesos de autoaprendizaje, a la experiencia y a la flexibilización en las acciones de capacitación.

Fuente: OIT, 2001.

En Centroamérica y República Dominicana, todos los institutos de formación profesional, con excepción del INTECAP, que depende del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tienen a su cargo la rectoría de los sistemas nacionales de formación profesional.

En términos generales, la función de rectoría se enfoca principalmente en la formulación de políticas y la definición de los alcances, las prioridades y la asignación de recursos. Sin embargo, al analizar la información proporcionada por las IFPs, así como sus leyes de creación, aún cuando estas instituciones se establecen como las rectoras de los sistemas de formación, las funciones que desempeñan están más bien asociadas al nivel operativo de un sistema nacional de formación profesional. Esto puede estar relacionado con el modelo de sistema de capacitación laboral que se ha desarrollado en los países de la subregión, en el cual la función principal de los institutos es proveer la capacitación (Ver Recuadro 4.12).

## RECUADRO 4.12

### Modelos de sistemas de capacitación laboral en América Latina

<p>Modelo 1: Institucional tradicional</p>	<p>El esquema dominante es el formado por una institución de carácter nacional, generalmente adscrita a los ministerios del trabajo, pero con autonomía administrativa y financiera que, por una parte, define la política y la estrategia de capacitación (contenidos, oportunidad y método de provisión), y por otra, ejecuta las acciones de formación profesional y capacitación laboral.</p> <p>Puede tener una posición cuasi monopólica o compartir la provisión de capacitación con otros proveedores, en cuyo caso asume también el rol de regulador, pero cualquiera que sea el caso, sin duda desde el punto de vista de la provisión de la capacitación, es el actor más relevante del sistema.</p> <p>Los países que se incluyen en este modelo son: Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, República Dominicana, Venezuela, Jamaica y Bolivia.</p>
<p>Modelo 2: Estado regulador y promotor</p>	<p>En este modelo existe una separación clara entre las instituciones que definen la política y estrategias de capacitación laboral, y aquellas que ejecutan o proveen los servicios de capacitación. Las primeras están en manos del Estado, quien asume un rol regulador y promotor del sistema: define las políticas, con o sin participación de los actores sociales; genera las condiciones (normas, regulaciones, controles) para que el mercado de la capacitación funcione; y define los incentivos (subsidios, descuentos tributarios, etc.) que afectan las decisiones de las personas y empresas.</p> <p>En este modelo, el Estado no ejecuta directamente acciones de capacitación, si bien puede orientar recursos a fines específicos que se ejecutan a través de programas especiales y licitaciones ad-hoc. La provisión de los servicios de capacitación laboral está en manos de una multiplicidad de actores, los cuales resuelven en el mercado, en la interacción con la demanda, qué servicios proveer.</p> <p>Los países que entran en esta categoría son Argentina, Chile, Uruguay y Trinidad y Tobago, siendo Chile el caso más representativo de este modelo</p>
<p>Modelo 3: Mixto</p>	<p>En este modelo están presentes las características y los actores de los dos modelos anteriores.</p> <p>El Estado asume un rol de regulador y promotor del sistema, a través del diseño de políticas, normativas y la entrega de incentivos, generalmente a través de entes especializados dependientes de los ministerios del trabajo o de educación, pero al mismo tiempo se da la presencia de instituciones autónomas nacionales de formación profesional y capacitación laboral, con la importancia de las instituciones del modelo institucional tradicional y con capacidad técnica y financiera para definir sus políticas y ejecutar directamente las acciones de capacitación y formación.</p> <p>México, Brasil, Ecuador, Perú y Paraguay son los países representantes de este modelo.</p>

Fuente: CAF, 2013

La ley de creación del INSAFORP (1993) establece que la institución es la responsable de la dirección y coordinación del Sistema Nacional de Formación Profesional, para la capacitación y calificación de los recursos humanos. Es el organismo nacional central de coordinación y enlace del sistema, a través del cual se canalizan las demandas y ofertas de formación en el país.

Dentro de las funciones que se le otorgan al INSAFORP están la organización, estandarización, difusión y actualización de las normas, reglamentos, procedimientos y metodologías, que regulan el proceso de demanda y oferta de formación. Además, es la instancia que se encarga de determinar la viabilidad institucional económica y financiera de los programas que presentan las instituciones demandantes.

En la práctica, el instituto se ha centrado en la búsqueda permanente de la pertinencia entre la oferta y la demanda de formación profesional, la identificación de nuevos proveedores para la ampliación de la oferta formativa y el monitoreo y evaluación de las acciones formativas para la actualización y estandarización de los programas de formación.

La ley del INFOTEP (1980) también define al instituto como el organismo rector del Sistema de Formación Técnico Profesional en República Dominicana, encargado de organizar y regir el mismo. Ahora bien, el instituto en su rol de rector, se ha enfocado en la evaluación y reconocimiento de Centros Operativos del Sistema, la asesoría y asistencia a instituciones que están en proceso de ser centros y a aquellos que ya lo son y la asignación de oferta formativa a través de licitaciones.

Por otro lado, la ley del INATEC (1991) establece que el instituto debe administrar, organizar, planificar, ejecutar y evaluar las actividades del subsistema de formación profesional como parte integrante del Sistema Educativo Nacional de Nicaragua. El instituto es el encargado de diseñar y ejecutar programas de formación, de acuerdo a la demanda de las localidades, municipios y departamentos y a las posibilidades de trabajo existentes en éstos. También autoriza y registra la apertura y el funcionamiento de centros, institutos, escuelas y politécnicos públicos y privados, que se incorporen al subsistema de formación profesional.

El INTECAP tiene dentro de sus funciones la ampliación de la cobertura focalizada en los jóvenes, a través de los cursos certificables o de titulación, también desarrolla acciones de vinculación de la formación profesional con la educación formal y acciones de perfeccionamiento mediante inspecciones técnicas.

Mientras que estos institutos tienen funciones más operativas, el INA se caracteriza por tener a su cargo la responsabilidad de establecer e implementar estrategias puntuales que permitan organizar y coordinar el Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional de todos los sectores de la actividad económica, de conformidad con las directrices del Poder Ejecutivo y con las disposiciones legales correspondientes. Es decir, que asume un rol de rectoría más asociado con la formulación de políticas y lineamientos nacionales.

Por último, el INFOP tiene un proyecto con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y con la Agencia Alemana de Cooperación Técnica (GIZ) para organizar el Sistema Nacional de Formación Profesional en Honduras. En este proyecto, el INFOP estaría a cargo de liderar la gestión del programa, el cual va a tener centros modelos de ejecución y el servicio de acreditación de centros y unidades certificadoras, además de centros gremiales (por ejemplo en maquila y construcción y aprovechando la capacidad instalada).

Un factor determinante del nivel operativo de los sistemas de formación profesional es la creación de mecanismos abiertos para el reconocimiento y certificación de las competencias, independientemente de cómo fueron adquiridas. En ese sentido, es importante destacar que los institutos de formación profesional de la subregión, además de ampliar la cobertura y normalizar los contenidos, han asumido la función de certificar las competencias y por ende, garantizar así la calidad de la formación que se imparte dentro y fuera de las IFPs. Aún así, es necesario que las IFPs cuenten con una función de certificación mucho más desarrollada y con los mecanismos adecuados para verificar la calidad de los procesos de evaluación.

Si bien la certificación por competencias, todavía tiene un alcance limitado, la acreditación de centros por parte de los institutos de formación ha favorecido que se ejecuten cursos y programas diseñados por los institutos y que además esa formación tenga un reconocimiento formal por parte de los mismos. Es el caso del INA, que acredita empresas o instituciones para que sean centros colaboradores. El INA proporciona el diseño curricular, la asesoría, el seguimiento y la certificación de sus servicios de capacitación y formación profesional a esos centros colaboradores. También el INFOP acredita centros para que puedan desarrollar programas conjuntos con el instituto y acredita los programas que soliciten los centros.

Por otro lado, la conformación de un sistema nacional de formación busca coordinar diferentes ofertas formativas provenientes, tanto del sector público como del sector privado, con el fin de lograr no sólo la utilización de estándares de competencia y garantizar la calidad de la formación, sino también de facilitar la consecución de marcos nacionales de cualificación.

Los marcos de cualificación son instrumentos esenciales para asegurar la calidad de la educación, mejorar la articulación entre los niveles educativos, facilitar el aprendizaje durante toda la vida y garantizar una buena formación para el trabajo. Estos marcos permiten clasificar y estructurar las competencias, las habilidades y los conocimientos basados en las características del sistema educativo y el mercado laboral de cada país.

Los avances en este tema, dependen necesariamente de la capacidad de los países para establecer sistemas nacionales de formación en los que se articulen las distintas organizaciones vinculadas al tema (Ministerios de Educación y Trabajo, universidades, instituciones privadas de formación profesional). La viabilidad y éxito de los marcos de cualificación depende en gran medida de establecer objetivos claros y de la capacidad de coordinación entre los distintos actores. Si bien, en Centroamérica y República Dominicana se han realizado esfuerzos para elaborar marcos nacionales de cualificación, en la actualidad estos todavía no existen.<sup>28</sup>

## Reestructuración institucional

Sobre los esfuerzos realizados para mejorar los institutos, las IFPs desarrollan acciones o proyectos de reestructuración total o parcial. Esas reestructuraciones pueden estar vinculadas con la descentralización institucional, la creación de nuevos departamentos y la gestión de los recursos humanos, entre otros.

En los últimos 5 años el único instituto de formación profesional que ha impulsado un proceso de reestructuración total es el INA. El objetivo de esta reorganización fue consolidar al instituto como el ente rector del Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional, y cumplir así con la demanda de servicios creciente y variada de los sectores productivos del país y lograr con ello mejorar su competitividad. Por último, se pretendía mejorar la atención a los sectores productivos informales y a los grupos sociales más desposeídos (Recuadro 4.13).

### RECUADRO 4.13

#### Reorganización Estructural Integral del Instituto Nacional de Aprendizaje – 2010

##### Objetivo:

Facilitar el incremento en la eficiencia y dar cumplimiento a los objetivos estratégicos, derivados de la misión y visión institucionales, según el marco jurídico vigente y las políticas y acciones definidas en el Plan Nacional de Desarrollo, mismas que conllevan a satisfacer las necesidades y los requerimientos de la sociedad costarricense.

28. El INA tiene un anteproyecto para elaborar un Marco Nacional de Cualificaciones. El INSAFORP también busca implementar un modelo como prueba piloto, en el marco del proyecto FOMILENIO

### Áreas que se querían mejorar o fortalecer:

- Evitar la duplicidad de funciones y definir apropiadamente los ámbitos de acción de cada dependencia, a fin de tener claridad absoluta de las responsabilidades de cada unidad, y así poder garantizar una efectiva labor interna que permita cumplir con los objetivos establecidos en la normativa de control interno.
- Utilizar la plataforma tecnológica en pro de su gestión.
- Optimizar los recursos del Estado, condición que se garantiza con una estructura orgánica clara, funcional y que permita una mayor flexibilización y oportunidad en la atención de la población meta que según la legislación vigente debe atender el Instituto.
- Maximizar el uso del recurso humano, a fin que con los funcionarios adscritos a la planilla institucional, se asuma la reorganización planteada.
- Responder a la población meta, con servicios ágiles y oportunos hechos a la medida de sus necesidades y conducentes a la superación económica y social, aspiraciones de todo individuo al incorporarse a la formación profesional que presta el Instituto.

### Algunos resultados:

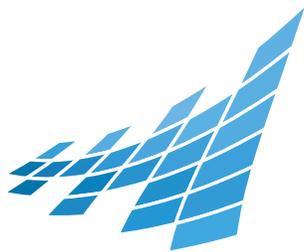
- Creación de la Asesoría de Control Interno
- La Unidad de Desarrollo y Estadísticas se convirtió en la Unidad de Planificación y Evaluación
- La Contraloría de Calidad se convirtió en la Contraloría de Servicios
- El Programa de Gestión de Calidad pasó a llamarse Asesoría de la Calidad de acuerdo a la normativa ISO 9000:2000.
- Creación de la Asesoría de la Comunicación
- Creación de la Asesoría de Igualdad y Equidad de Género
- Creación de la Unidad de Articulación de la Educación con la Formación Profesional
- Se circunscribe y se concretan las funciones de la Unidad de Centros Colaboradores
- Creación de la Unidad de Mejoramiento de la Competitividad y Productividad de las MIPYME
- Creación de la Gestión de la Tecnologías de Información
- Creación de la Asesoría de Desarrollo Social

Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por el INA.

Por otro lado, si bien no se han realizado procesos de reestructuración totales, el resto de los institutos de la subregión han implementado algunas acciones parciales con el fin de mejorar el accionar institucional. Por ejemplo, en el año 2014, el INSAFORP incorpora la Unidad de Monitoreo y Evaluación de la Formación Profesional, con el fin de asegurar la calidad de las acciones formativas. Ya en el año 2012, había creado la Unidad de Acceso a la Información Pública. Por otro lado, el INTECAP ha trabajado en las áreas administrativas de apoyo a la operación y la gestión administrativa, con el objetivo de mejorar la optimización de los recursos. EL INFOTEP ha realizado modificaciones de acuerdo a las necesidades que van surgiendo y tiene una propuesta de reestructuración para adaptar la estructura y la gestión de recursos humanos acorde a lo establecido por el Gobierno Central y la Ley de Gestión Pública.

De acuerdo con las acciones desarrolladas que se han revisado en este apartado, se puede concluir que los institutos de formación profesional realizan esfuerzos significativos no sólo para fortalecer sus instituciones sino también para mejorar la formación que se imparte, la calidad de la misma y sobre todo la pertinencia de las acciones formativas. Ahora bien, para promover una mejora en la formación y el acceso de las personas, así como lograr un equilibrio entre trabajo productivo y decente, es fundamental difundir el desarrollo de buenas prácticas en los institutos de formación profesional. A través de las buenas prácticas se promueve la mejora de las políticas y programas de

formación, poniendo especial énfasis en aquellas estrategias de formación que apoyen la integración al mercado de trabajo de aquellos grupos más desfavorecidos. En el apartado siguiente se señalan algunas de las buenas prácticas que realizan las IFPs de la subregión.



## 5. Buenas prácticas

Las buenas prácticas en la formación profesional deben orientarse no sólo a identificar nuevos métodos de desarrollo y formación de recursos humanos (borrador de la revisión de la recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975, núm. 150), sino también a la consecución de los siguientes objetivos:

- Promocionar el empleo juvenil y las políticas de formación.
- Promocionar políticas y programas de formación en el sector informal.
- Desarrollar estrategias para la integración de personas con discapacidad al mercado de trabajo.
- Proporcionar servicios de asesoramiento técnico para la mejora de políticas y programas de formación.
- Fortalecer el rol de los servicios de empleo públicos y privados en los ámbitos del asesoramiento en materia de empleo y colocación.
- Mejorar las políticas de desarrollo de las calificaciones para los trabajadores.

Una buena práctica es una experiencia que ha resultado efectiva para promover la capacitación y la formación, la cual ha sido experimentada y se ha comprobado que funciona. Algunos de los criterios utilizados para identificar una buena práctica son: la innovación o creatividad, la eficacia/impacto, la replicabilidad, la pertinencia, la ética y la responsabilidad, la eficiencia y la ejecución.

De acuerdo a lo anterior, en los últimos años las IFPs han desarrollado diversas buenas prácticas, algunas de las cuales se han convertido en programas o proyectos que ya forman parte de las instituciones. Dentro de las acciones desarrolladas por las IFPs que se establecieron inicialmente como buenas prácticas están: la incorporación del enfoque por competencias laborales, el uso de las tecnologías de información y comunicación (TICs) y el uso del tripartismo como mecanismo de negociación.

En general, todos los institutos de formación profesional están desarrollando buenas prácticas que responden a las dinámicas y a las necesidades particulares de cada institución, pero que pueden ser replicables en los demás institutos. Por ejemplo, el INA tiene buenas prácticas en tres temas que son relativamente novedosos en la subregión, la realización de estudios de prospección de necesidades formativas, el impulso de la igualdad de género en la formación profesional y la protección del medio ambiente.

El INA ha procurado incorporar nuevas metodologías para la detección de necesidades de formación, específicamente difundiendo el uso de la metodología de prospección tecnológica del SENAI entre sus diferentes núcleos tecnológicos y unidades regionales. La prospección actualmente se utiliza en diferentes núcleos tecnológicos con el fin de anticipar en el tiempo cuales serán las nuevas tecnologías que se introducirán (en el corto, mediano y largo plazo) en determinados sectores productivos y, a partir de ello, definir las modificaciones que se deberán aplicar a los programas de formación que se encuentran vigentes o decidir si se debe crear nueva oferta formativa que atienda a las necesidades del sector. También se extiende su uso a las Unidades Regionales, para que puedan identificar las necesidades de Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP) en las diferentes zonas del país.

En lo que respecta al tema de género, en 2012, con el apoyo del Proyecto FOIL/OIT, el Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica inició un proceso para el diseño de una política para promover la igualdad y la equidad de género en la institución. El documento resultante se basa en diagnóstico participativo,<sup>29</sup> que permitió identificar ejes/actividades estratégicas y mecanismos de seguimiento para los próximos 5 años (plan de acción 2012-2017).

Si bien el INA había desarrollado por más de 20 años diferentes esfuerzos para transversalizar la perspectiva de género en la institución, es hasta el año 2013 que se aprueba una política institucional para la igualdad y equidad de género mediante el acuerdo de Junta Directiva N°007-2013-JD del 21 de enero de 2013 (Recuadro 4.10).

Como parte de la estrategia del país para lograr la Carbono Neutralidad, el INA ha tratado de incorporar como eje transversal el tema ambiental. Para esto, la institución procura la reconversión de las ocupaciones incorporando actividades que ayuden a minimizar los efectos negativos sobre el ambiente. Además, como parte de la estrategia de prospección de mercados impulsada en la institución, y con ayuda del Proyecto FOIL de la OIT, en 2013 inician estudios de prospección de mercados en inventarios de emisiones de carbono, certificación de sistemas de carbono neutralidad y en tecnologías más limpias en el transporte terrestre. Con estos estudios se busca identificar nuevas figuras profesionales y la reconversión de algunos programas que actualmente se están ejecutando.

Por otro lado, el INSAFORP destaca como buena práctica el darle seguimiento a procesos ya iniciados en la institución, como es el caso de la certificación por competencias aplicado en áreas específicas. En este caso es de destacar que junto a los empresarios y trabajadores de la industria del plástico, el INSAFORP desarrolla el modelo de certificación de competencia laboral para los operarios de dicha industria (Recuadro 5.1).

### RECUADRO 5.1

#### Modelo de certificación de competencias laborales para la industria del plástico, INSAFORP

Entidad: INSAFORP
Agentes vinculados: Asociación Salvadoreña de la Industria del Plástico (ASPLASTIC)
Período: 2008 - 2013
Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento a nivel nacional de las competencias de un trabajador, adquiridas en el trabajo o mediante la formación.</li> <li>• Desarrollo continuo de habilidades que le permitan la adaptación y diversificación productiva.</li> <li>• Facilitar la transferencia del individuo dentro de un mismo proceso productivo o entre empresas.</li> <li>• Detectar necesidades de capacitación.</li> <li>• Reducir los costos en los procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal.</li> </ul>
Población meta: operarios de la industria del plástico

29. El proceso de elaboración de la Política del INA fue enriquecido con aportes y vivencias de hombres y mujeres de todos los niveles institucionales, así como de representantes comunales y de empresas.

#### Descripción:

En el año 2008 el INSAFORP, en su rol de Director y Coordinador del Sistema de Formación Profesional, y la ASIPLASTIC inician un esfuerzo conjunto para implementar un modelo de certificación que sea pertinente para los fines de calidad y competitividad de dicha industria.

El modelo de certificación de competencias laborales contempla la normalización de procesos con su correspondiente instrumentación, formación de actores clave como formadores y evaluadores, evaluación de las competencias para la certificación, fortalecimiento técnico de los operarios por medio de la capacitación en competencias transversales y específicas, elaboración del programa de formación de operarios de la industria del plástico.

#### Componentes específicos:

- Identificación de actores clave.
- Instrumentación.
- Evaluación de competencias laborales.
- Soluciones formativas.

#### Componentes transversales:

- Sensibilización e información.
- Documentación.

#### Resultados:

- 452 trabajadores certificados.
- 33 trabajadores formados y activos como evaluadores de competencia laboral.
- 18 trabajadores formados y activos como formadores de competencia laboral.
- 5 libros de competencia laboral: uno de competencias trasversales y 4 libros de competencias específicas.
- Sistematización del modelo.
- 4 carreras propuestas de formación en la modalidad empresa-centro: operador de máquina de extrusión de película de polietileno, operador de máquina de moldeo por inyección, operador de máquina de moldeo por soplado, operador de máquina de impresión flexográfica.

Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por el INSAFORP.

Otra buena práctica de la institución es la elaboración de diagnósticos locales de oportunidades de empleo y negocio, en el Marco del Programa de Apoyo Temporal al Ingreso (PATI), con el propósito de buscar la mayor pertinencia de la formación profesional.

Al igual que en el INSAFORP, en el INTECAP hay buenas prácticas relacionadas con la mejora de procesos ya iniciados en la institución. Por ejemplo, el rediseño e innovación en los productos de la oferta formativa, enfocada a promover la integración de las personas jóvenes y las mujeres al mercado laboral. Esos nuevos diseños poseen contenidos de integralidad de la formación, incluyendo aspectos de género, excelencia personal, gestión de la calidad, ética y civismo, salud laboral y protección del medio ambiente. También se busca ampliar la cobertura geográfica para fortalecer la infraestructura institucional. Esa ampliación tiene un enfoque de ambiente de aprendizajes abiertos y de contenidos significativos.

Además de la incorporación de diversos aspectos innovadores en la oferta formativa y en la ampliación de la cobertura, merece destacar el impulso que se ha dado al tema de la certificación de competencias y, dentro de esta, al de las certificaciones internacionales. Este proceso de certificación se basa en estándares internacionales diseñados por las empresas creadoras de software y que se rige por las políticas y procedimientos propios de Microsoft (Ver Recuadro 5.2).

### RECUADRO 5.2 Certificaciones internacionales, INTECAP

El INTECAP ha procurado atender el nivel de exigencia que hoy en día demandan los mercados laborales por medio de la introducción de una serie de certificaciones de reconocimiento internacional en el área de Software. El INTECAP crea métodos de estudio para que estas acreditaciones puedan ser accesibles a todas las personas.

En el año 2012 INTECAP fue reconocido por CERTIPORT como institución destacada en Latinoamérica por tener un promedio de 500 procesos de certificación anual de Microsoft Office (MOS).

En la actualidad mantiene un promedio de más de 500 certificaciones anuales reflejada en los últimos tres años de los cuales se detalla a continuación:

- En el año 2013 se realizaron 588 certificaciones
- En el año 2012 se realizaron 459 certificaciones
- En el año 2011 se realizaron 567 certificaciones

La oferta certificable incluye: Word, Excel, Power Point, Outlook, Access, Autodesk y AutoCAD.

En este contexto es clave mejorar el talento humano, quien elabora el producto o presta el servicio y gestiona los procesos de una organización. En ello radica la importancia de la formación y la certificación de las competencias laborales, que permite a las organizaciones demostrar que cuentan con el capital humano calificado.

Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por el INTECAP.

En lo que respecta al INFOP, destaca como buena práctica la inclusión de competencias básicas en diversos programas formativos (por ejemplo matemática, lenguaje y búsqueda de información). Este es el caso del Programa en línea “Yes we can”, para el aprendizaje de inglés. Al incorporar esos contenidos se busca reforzar las competencias de las personas participantes, de manera que puedan mejorar sus oportunidades de empleo y, de desearlo, sirvan de apoyo para aprobar exámenes de educación superior. Se está procurando incorporar este tipo de contenidos en la oferta regular y en los cursos de larga duración para el año 2014.

Otra buena práctica del INFOP es el establecimiento de los Centros Familiares Educativos para el Desarrollo de Honduras (CEFEDH). El programa nace por la necesidad de establecer un proceso educativo que considere los problemas y necesidades comunitarias y para hacer un uso eficiente y racional de los recursos de la zona, con el propósito de involucrar a los actores en forma dinámica en todo el proceso, motivando su participación, de tal forma, que sean parte del desarrollo de sus comunidades.

La formación que se imparte en estos centros es bajo la metodología de alternancia, basada en las necesidades, problemas e inquietudes de la población, tratando de encontrar soluciones educativas conjuntas. Los CEFEDH son centros de formación asociados a la vida socio-profesional del campesino, que capacita a jóvenes en edades de 13 a 21 años en áreas técnicas como agropecuaria, artesanal, agroindustrial, organización empresarial y formación general y humana. Actualmente, se ha incorporado la Secretaría de Educación para brindar paralelamente educación formal a través del sistema a distancia.

En el caso del INADEH merece destacar la creación de un centro de simulación de equipos portuarios (transporte colectivo y grúas porticas). El objetivo principal es promover y administrar los recursos necesarios para satisfacer las necesidades educativas de los trabajadores que prestan servicios en el área y a aquellas personas que vayan a ingresar a la fuerza laboral que se requiere en la misma, de forma que se preste asistencia educativa en todos los aspectos técnicos y profesionales de manera integral.

La Agencia Panamá Pacífico tiene un Convenio Marco de Cooperación y Asistencia Técnica y Académica Profesional con el INADEH, con la finalidad de impulsar el desarrollo institucional mediante una alianza estratégica para la generación, intercambio y transferencia conjunta de conocimientos y tecnologías. Este centro de entrenamiento logístico y portuario es único en Latinoamérica, siendo este un centro de simulación y entrenamiento interactivo para operadores de maquinaria portuaria con 12 simuladores de punta.

Por último, el INFOTEP está implementado la metodología SIMAPRO (Sistema de Medición de la Productividad) la cual se aplica en las empresas o instituciones para mejorar los procesos de recursos humanos, procesos, financieros y la medición de indicadores (Ver Recuadro 5.3).

**RECUADRO 5.3**  
**Experiencia de INFOTEP en la aplicación de la metodología Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad de la OIT (SIMAPRO)**

Entidad: INFOTEP
Agentes vinculados: Empresarios y trabajadores orientados a los sectores productivos
Período: 1997 – 2012
Objetivo: Mejorar la productividad en las empresas, con un enfoque integral y participativo, de acuerdo con los principios de trabajo decente.
Población meta: empresas y trabajadores
Metodología: El Sistema Integral de Medición y Avance de la Productividad (SIMAPRO) es el diálogo social en acción; la metodología se aplica dentro de las organizaciones para promover el trabajo decente y la sustentabilidad. Esto se logra a través del diálogo de saberes entre la gerencia, representantes de trabajadores, como los sindicatos, mandos medios y personal operativo, con el objetivo de mejorar la productividad, las condiciones de trabajo y la equidad en las organizaciones. La base de SIMAPRO es exponer los problemas y soluciones de “abajo hacia arriba y de arriba hacia abajo”, construyendo una red de aprendizaje y de innovación permanente para gestionar la mejora integral en la organización/empresa. La mejora en las organizaciones se realiza mediante la formación y capacitación permanente de trabajadores bajo el modelo de competencias laborales y reuniones periódicas de reflexión.
Descripción de implementación: El INFOTEP fue la primera institución de formación técnica profesional en América Latina que adaptó e implementó la metodología SIMAPRO como herramienta de vinculación con el sector productivo, a partir del año 1997 y hasta la fecha.
1997: se opta por un enfoque integral de medición y mejoramiento de la productividad que rebasa la propuesta de SIMAPRO. Se distinguen varios desempeños en la organización: a nivel financiero y económico, a nivel de procesos tanto tecnológicos como organizativos y de recursos humanos (desempeños grupales e individuales).

2000: Las asesorías se centran en el componente del mejoramiento del desempeño individual de los trabajadores dejando de lado los componentes financiero, económico y grupal. A pesar de ello, a través de las competencias individuales y especialmente en consecuencia de las formas de abordaje, se logra impactar en el desempeño grupal y de procesos. SIMAPRO entonces se concentra básicamente en dos instrumentos:

- La identificación de las competencias individuales, relacionadas a un puesto y orientadas a la mejora de la productividad mediante un proceso de aprendizaje basado en competencias.
- El diseño y desarrollo de la Guía de Autoformación y Evaluación por Competencias (GAEC), herramienta para mejorar la eficiencia y calidad de un proceso productivo determinado. La estructura de las guías es común, la diferencia está en el sector a la que pertenece la empresa.

2001 – 2006: INFOTEP se concentra en la elaboración y aplicación de GAEC en las empresas de la zona franca del norte del país, Santiago.

2007: se pasa de ofrecer cursos a las empresas, a asesorar y acompañarlas a instalar dichos sistemas. Se retoma el componente grupal y se extiende el conocimiento acumulado en la gestión de las GAEC hacia las oficinas regionales de la institución. Cada regional se especializa en un sector, cadena productiva o cluster. La asesoría no termina en la empresa, sino que la acompaña a que participe en una red de intercambio de experiencias y conocimientos orientados a la mejora de la productividad y condiciones de trabajo. Cambia la asesoría hacia un enfoque dinámico que incluye opciones de aprendizaje y desarrollo horizontal entre empresas e instancias de formación y estudio.

Resultados:

- 1997: se aplica la metodología en 8 empresas en diferentes regiones del país.
- 2000: 75 empresas a nivel nacional y de ramas de actividad diferentes aplicaron la metodología, 45 en el sector industrial y el resto en el sector comercio y servicios. Más de la mitad eran PyME.
- 2007: se asesora a 63 empresas para implantar las GAEC y certifica a 1972 personas. Los sectores prioritarios de ellas son el turismo y las empresas de zonas francas: confección, autopartes, cuero, electrónica, plástico, centros de comunicación, metalmecánica, instalaciones e instrumentación y agroindustria.

Fuente: <http://www.oitcinterfor.org/experiencia/experiencia-infotep-aplicaci%C3%B3n-simapro-rep%C3%BAblica-dominicana>

En lo que respecta a la Red de IFPs, es importante destacar que ésta ha recibido dos reconocimientos internacionales por sus buenas prácticas relacionadas a la definición de las competencias laborales requeridas para transitar a economías más verdes.

La Red ganó el segundo puesto en la feria de experiencias del “4to Encuentro de la Red latinoamericana de gestión de personas por competencias y organizaciones sostenibles”, realizada en noviembre de 2012 en Uruguay, por su trabajo de homologación regional de normas técnicas de competencia laboral en ocupaciones del sector empleos verdes y la elaboración de módulos formativos transversales sobre responsabilidad ambiental y producción limpia. Por este mismo trabajo y por el desarrollo de estudios de prospección de necesidades formativas para la generación de empleos verdes, la Red fue presentada en 2013 como buena práctica en el marco de la iniciativa internacional de Naciones Unidas denominada “Construyendo economías verdes inclusivas: Cooperación Sur-Sur para el Desarrollo Sostenible y la Erradicación de la Pobreza”, realizada en Naerobi en el mes de noviembre.

## Programas sociales y de desarrollo económico

Además de las buenas prácticas para fortalecer y mejorar la calidad de la formación profesional, los institutos de formación profesional tienen o apoyan programas sociales dirigidos a combatir la pobreza, alcanzar la igualdad de género, apoyar a las MIPYMES y a los pequeños productores agrícolas.

Se identifica un trabajo colaborativo de los institutos de formación profesional con otras instituciones públicas, específicamente en algunos de los programas sociales de los gobiernos. Estos programas se ejecutan generalmente como respuesta a los requerimientos gubernamentales, dentro del marco de las políticas nacionales del combate a la pobreza y la promoción social de determinados grupos o sectores de la sociedad. En algunos casos se ejecutan en coordinación con otros organismos gubernamentales (Ministerios o Secretarías y sus dependencias y otros entes autónomos), mientras que en otros casos, se ejecutan en coordinación con entidades no gubernamentales u organismos internacionales.

El objetivo de esos programas, es desarrollar estrategias para crear opciones laborales alternativas que permitan mejorar los ingresos o la subsistencia de las personas. En otros casos se procura mejorar la empleabilidad de los participantes, perfeccionando el grado de calificación o dotándolos de capacidades laborales por medio de programas de habilitación y aprendizaje.

De acuerdo con la información recopilada se pueden identificar áreas específicas en las que participan las IFPs. En primer lugar, están las políticas y programas de gobierno para la persona joven o de combate a la pobreza que incluyen un componente relacionado con la formación profesional. Por ejemplo, en Costa Rica, el programa “Avancemos”, para la permanencia de la población joven en el sistema educativo, y el programa “Empléate”. Este último es una iniciativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), cuyo objetivo es propiciar una mejor calidad de vida de la población joven beneficiaria. La participación del INA en el programa “Empléate” está relacionada con la ejecución de servicios de capacitación y formación profesional que coadyuvan a la inserción y permanencia en el mercado laboral (SCFP), por medio de una intervención conjunta con el MTSS. El INA participa en la coordinación de la ejecución de los SCFP a nivel de las nueve unidades regionales en todo el país.

El INSAFORP atiende necesidades específicas de capacitación mediante proyectos especiales con un enfoque integral, conjuntamente con otras instituciones entre las que ONGs y agencias de cooperación participan a través de donación de capital semilla, herramientas y equipos de trabajo, entre otros. Esos proyectos buscan la inserción productiva de las personas que participan. También el instituto cuenta con programas que tienen cobertura nacional para atender a sectores en condiciones de vulnerabilidad, considerando sus características sociales y educativas, por ejemplo, el Programa Hábil Técnico Permanente.

En lo que respecta a las personas que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, el INSAFORP tiene el programa Empresa – Centro de formación dual que está orientado a jóvenes en búsqueda de su primer empleo, el cual cuenta con 28 carreras activas y con un porcentaje de inserción laboral de 82% en promedio al año 2014. También colabora en el Programa de Jóvenes Constructores con Catholic Relief Service y el Programa de Erradicación del Trabajo Infantil con el proyecto IPEC de la OIT.

El INFOP y la agencia de cooperación suiza (COSUDE) desarrollan el Programa Projoven para el fortalecimiento de talleres populares en Honduras y han relanzado el programa “INFOP en mi barrio” para promover emprendimientos locales de jóvenes.

República Dominicana tiene el programa “Juventud y empleo” para capacitar y conseguir un primer empleo, en el que participa el instituto de formación profesional. Tiene también una oferta de habilitación profesional dirigida a personas que desean ingresar por primera vez al mundo laboral y una oferta especializada para sectores en condiciones de vulnerabilidad, los cuales se trabajan con ONGs, Asociaciones Comunitarias, Instituciones Gubernamentales, entre otras instancias.

A su vez, el instituto participa del programa Progresando con Solidaridad que está dirigido a empoderar a las familias en extrema pobreza, a través de acciones de formación humana y promoción social. Este programa es la estrategia central del Gabinete de Coordinación de Políticas Sociales del Gobierno de la República Dominicana para reducir la pobreza extrema. El INFOTEP participa en este programa brindando capacitación a las personas que participan en él. Por otro lado, el INATEC forma parte del programa Hambre Cero (Programa Productivo Alimentario – PPA) adscrito al Ministerio de Agricultura y Forestaría (MAGFOR) que busca erradicar el hambre, la desnutrición crónica, la pobreza

extrema y el desempleo en 75.000 familias rurales pobres. Al ser un programa de fomento social y empresarial, se busca que las familias beneficiadas tengan más capacidades para que se vinculen a la economía local y nacional. Para ello la capacitación y la asistencia técnica son fundamentales. El INATEC tiene la misión de capacitar a todos los técnicos del sector agropecuario que tendrán bajo su responsabilidad la coordinación, capacitación y la asistencia técnica de las familias beneficiadas.

Además, de los programas, es importante señalar que los institutos de formación otorgan becas (totales o parciales) u otros mecanismos compensatorios como exoneraciones o subvenciones en materiales, que les permiten a las personas de bajos recursos acceder a la formación y capacitación. Las becas de apoyo a los estudiantes han ido creciendo en importancia e incrementándose en el tiempo, su respuesta es cada vez más significativa. Es importante que estos mecanismos redistributivos les permitan a los buenos estudiantes, que no pueden cubrir sus estudios, acceder a los cursos de formación y ser apoyados solidariamente por las instituciones de formación.

En segundo lugar, las IFPs tienen programas sociales con enfoque de género como “Mujeres que valen más” de Panamá, focalizado en mujeres marginadas, “Creciendo bien” para capacitar y dar crédito a mujeres en Guatemala y el programa “Creciendo juntas” de Costa Rica que fomenta la autonomía y el empoderamiento de las mujeres, y participan de algunas políticas o programas de gobierno vinculados al tema.

El INA forma parte de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil, que busca atender a las madres solteras que se ven imposibilitadas de trabajar por el cuidado de sus niños y niñas. Además, el Instituto acompaña y brinda asesoría técnica al Patronato Nacional de la Infancia (PANI) para el programa “Asistente en la atención integral de la persona de 0 a 6 años”, el cual se inició con la elaboración del perfil profesional de esa figura, que es la fase curricular en la cual se realizan las consultas a las personas “informantes claves”.

Por otro lado, el INSAFORP atiende demandas específicas de capacitación mediante programas específicos, así como en estrategias integrales lideradas por el Gobierno Central, entre ellas el Programa Ciudad Mujer vinculado a la Secretaría de Inclusión Social. La participación del INSAFORP en este programa está dirigida a brindar capacitación técnica para desarrollar las competencias laborales necesarias para mejorar la empleabilidad de las mujeres. Como se mencionó anteriormente, el instituto participa en el Programa de Apoyo Temporal al Ingreso (PATI) de transferencias condicionadas que tiene un componente dirigido a mujeres jefas de hogar residentes en los asentamientos urbanos precarios.

También el programa presidencial “Ciudad Mujer” en El Salvador tiene un componente de capacitación en el módulo de autonomía económica. A partir de la estrategia integral del programa Ciudad Mujer, el INSAFORP responde a las solicitudes de capacitación orientadas al desarrollo de las capacidades productivas de las mujeres que buscan su autonomía económica.

Además de tener acuerdos con diferentes instituciones que trabajan a favor de la mujer, el INFOP tiene el programa INFOP en mi Barrio, el cual busca favorecer la inclusión de poblaciones vulnerables en los procesos de capacitación acercando los recursos institucionales a las comunidades. Este programa está dirigido a jóvenes y mujeres amas de casa y ofrece cursos básicos para darles a las personas las herramientas necesarias para que mejoren sus condiciones de vida.

Por último, el programa Usura Cero en Nicaragua busca crear oportunidades para que las mujeres organizadas en grupos solidarios puedan beneficiarse con préstamos para mejorar sus pequeños negocios o puedan emprender uno nuevo. El INATEC se encarga del eje estratégico de formación. El instituto capacita a las mujeres para facilitarles el acceso, ya sea en locales o casas comunales, escuelas del INATEC o el MINED, talleres de mecánica, casas particulares, entre otros.

En tercer lugar, los institutos tienen programas o participan de programas gubernamentales para otros grupos en condiciones de vulnerabilidad. Por ejemplo el programa Hábil Técnico Permanente del INSAFORP está orientado a contribuir a mejorar las condiciones de vida de la población en condiciones de vulnerabilidad mediante el desarrollo de competencias laborales orientadas a su inserción productiva. Este se imparte en los Centros Fijos de Capacitación a nivel nacional.

En el INTECAP, se han facilitado actividades a grupos socialmente en desventaja económica, que les permite desarrollar competencias básicas para mejorar la inserción laboral y desarrollar habilidades de emprendimiento. El INFOTEP tiene un programa de capacitación a grupos alfabetizados dirigido a personas mayores de 15 años y que han superado el proceso básico de alfabetización y un programa de capacitación a las personas privadas de libertad dirigido a todas aquellas personas privadas de libertad que cumplen alguna condena por algún delito cometido y que participan en programas de reeducación y capacitación para reinsertarlos a la sociedad una vez cumplidas sus condenas.

Hay que destacar que gran parte de los esfuerzos de las IFPs se dirigen al apoyo de las empresas, en particular al fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas. El INA tiene diversos servicios diseñados para fortalecer a las PYMEs, entre ellos los módulos de Plan de Negocios y Administración para PYMEs, y trabaja en proyectos interinstitucionales y multidisciplinarios para mejorar ese tipo de empresas.

El INSAFORP también tiene dentro de sus programas especiales un programa de apoyo a las MIPYMEs, a través de diferentes capacitaciones empresariales diseñadas por proveedores de capacitación, asociaciones, cámaras y gremiales empresariales del país y bajo el esquema de cofinanciamientos. El objetivo es fortalecer las competencias a trabajadores de las PYMEs, con temas de capacitación relacionados a las diferentes áreas de gestión de las empresas, mediante programas que permitan incrementar la productividad y competitividad de las mismas.

El INTECAP tiene servicios directos para este sector y el INFOTEP tiene un programa de capacitación y asesoría para las pequeñas y medianas empresas, el cual coordina con las diferentes asociaciones empresariales.

Además del trabajo con las PYMEs, hay un interés creciente en impulsar el emprendedurismo. Es el caso de institutos como el INA, INSAFORP, INTECAP e INFOTEP que cuentan con acciones relacionadas al fomento del emprendedurismo. El INA tiene un módulo específico, el tema además se establece como un eje transversal en los programas de formación y la Unidad de Pequeñas y Medianas Empresas (UPYME) desarrolla proyectos específicos. El INSAFORP también tiene un módulo de emprendedurismo en los programas de formación inicial y un programa de emprendedurismo juvenil en apoyo al Ministerio de Educación Pública de El Salvador (MINED). El INTECAP y el INFOTEP tienen acciones de capacitación y servicios de asistencia técnica. Además, con el apoyo de OIT el INFOTEP ha desarrollado el Programa Emprende Ahora, mediante el cual se habilita un portal web para las personas interesadas en emprender un negocio o mejorar el que ya tienen mediante atención de consultas y la facilitación de servicios de capacitación, asesoría y asistencia técnica.

Por último, los institutos disponen de cursos de actualización para el recurso humano de las empresas y acciones formativas destinadas a apoyar la incorporación y el uso de nuevas tecnologías, la reconversión productiva y la mejora de la productividad y la competitividad.

Una característica relevante de los últimos años, es la aparición de programas destinados al sector informal, debido al crecimiento del empleo informal en Centroamérica y República Dominicana. La mayoría de las IFPs imparten programas para atender a este sector, los cuales incluyen el desarrollo de programas dirigidos a microempresarios y cuentapropistas. También se ejecutan acciones para atender al sector agrícola tradicional, los cuales contemplan el desarrollo de programas para atender a pequeños productores de subsistencia.

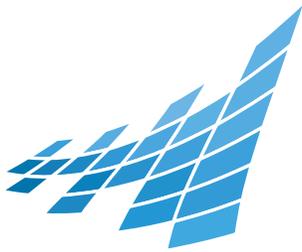
Aún cuando son marginales, en comparación con la atención que se le da a otros sectores, el INSAFORP y el INTECAP tienen programas para personas en actividades informales. En el INSAFORP se atienden indirectamente a través del programa Ciudad Mujer y el programa PATI y eventualmente, mediante iniciativas de gobiernos locales y otras entidades se atienden necesidades de capacitación. También el INATEC atiende a las PYMES, mujeres, desmovilizados, lisiados, jóvenes y privados de libertad que se encuentran en la informalidad.

En general, se sigue privilegiando la formación a las empresas del sector formal, al ser estas las que contribuyen financieramente para su operación institucional, sin embargo, debido a los cambios que presenta el mercado de trabajo de la subregión, es importante establecer mecanismos que permitan el acceso de la población con empleo informal a la formación profesional.

Por último, los institutos de formación profesional tienen otros programas con empresas, cámaras, agencias de cooperación, ONGs, entre otros.

Por ejemplo, el INA tiene un proyecto en el Hotel The Westin Golf Resort & Spa Playa Conchal, a través de un convenio con la Cámara de Comercio e Industria Costarricense, que busca capacitar y certificar a las personas trabajadoras del hotel y de las comunidades aledañas, mediante la metodología de la formación dual. El hotel ofrece sus instalaciones como colaborador del INA y la institución aporta los programas de estudios y capacitación. Algunos de los programas que se están impartiendo son: alimentos y bebidas, cocina hotelera, recepción y servicios de habitación, con una duración de un año como máximo a excepción del programa de cocina hotelera, cuya duración es dos años. Actualmente se cuenta con un primer grupo piloto conformado por 20 jóvenes de 14 comunidades diferentes.

El INSAFORP tiene el Programa de Mejora de Acceso al Empleo con la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Asimismo, el INFOTEP tiene un proyecto de Mejora de Infraestructura con la Embajada de Taiwán en República Dominicana, un programa de Capacitación a Sectores Vulnerables con la Organización de Estados Americanos (OEA) y el programa de Protección Medioambiental: Recuperación de gases refrigerantes con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).



## 6. Consideraciones finales y lineamientos para un plan de acción

Tomando como referencia las características, acciones desarrolladas y buenas prácticas señaladas en este informe, se establecen a continuación algunas consideraciones finales que son, a su vez, base para el señalamiento de posibles lineamientos para acciones a impulsar regionalmente, en el marco de la Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana.

### 6.1. Institucionalización de la anticipación de necesidades formativas

La tendencia mundial es transitar hacia sistemas formativos capaces de anticipar las competencias laborales que demanda el mercado de trabajo, promoviendo una formación más específica y oportuna, que se traduzca en mayores posibilidades de empleabilidad para la población.

Si bien en la región se ha logrado transferir el modelo de prospectiva tecnológica diseñado e implementado por el SENAI de Brasil y se han realizado estudios en sectores muy específicos en cada institución de la Red, es importante que en el corto plazo se trabaje en el establecimiento de **estructuras y procedimientos que permitan que la prospección se convierta en un ejercicio regular y no la excepción en los institutos de formación de la región**. Para este propósito, el trabajo regional realizado, colaborativo e innovador, ha dejado en manifiesto importantes pautas para la adaptación de la metodología y ha evidenciado la importancia de lograr el compromiso institucional, a todo nivel, para conseguir el impacto requerido para atender las necesidades del mercado laboral y del entorno en general.

Además del compromiso institucional, será clave **trabajar con los sectores sociales en la realización de los estudios de prospectiva** para mejorar el talento humano, la empleabilidad y la competitividad de las empresas y los países. Se requiere **sensibilizar a los actores para que colaboren en estos procesos**, ya que es la visión de quienes están en el mercado de trabajo, la que permitirá reconocer las necesidades formativas en el corto, mediano y largo plazo.

### 6.2. Impulsar la formación en alternancia

Vinculado a la detección de necesidades formativas, está el tema de la actualización tecnológica de las instituciones para ofrecer la capacitación requerida por el mercado. Dado el costo y los tiempos para realizar esos ajustes tecnológicos en la oferta, la formación dual o en alternancia es una excelente opción para capacitar a las personas en entornos reales y con acceso a las tecnologías de punta.

Por otra parte, constituye una importante opción para las personas jóvenes en condiciones de vulnerabilidad, ya que la formación dual es una forma de salir al mercado de trabajo con experiencia en la ocupación para la que fueron formadas o incluso colocarse en el sitio de trabajo donde se realizó la formación.

Si bien en la actualidad casi todos los institutos imparten cursos o utilizan metodologías de alternancia, es necesario fortalecer los **marcos regulatorios para la implementación de la formación dual**. Se deben reglar aspectos como los contratos de aprendizaje y los incentivos para lograr que las empresas y las personas trabajadoras participen en esta modalidad formativa.

### 6.3. Fortalecer el modelo regional de certificación de competencias laborales

Los sistemas de formación basados en competencias laborales, al tener como referente normas de competencia laboral definidas con participación social y empresarial, son más eficaces y logran mayor impacto que aquellos desvinculados de las necesidades de los distintos sectores. Permiten formación y certificación de acuerdo a los requerimientos del mercado, y pueden ir ligados a los resultados de los estudios de prospección.

Si bien la implementación del enfoque por competencias en el marco de la Red de IFPs muestra un avance significativo en la subregión, la formación y la certificación por competencias aún es limitada y focalizada en algunos institutos. Además persiste el gran reto de [avanzar hacia el reconocimiento de competencias laborales entre países de la región](#).

### 6.4. Ampliar el uso de las tecnologías de información y comunicación (TICs)

Ampliar el uso de las TICs para el progreso de la formación profesional es fundamental debido al enorme potencial que tienen para desarrollar procesos de aprendizaje flexibles, abiertos, autónomos y para crear nuevos entornos de aprendizaje.

Esta herramienta permite la formación en red, además es un modelo que se centra más en las personas que se capacitan y en su proceso de aprendizaje. La formación virtual además se está consolidando como un recurso de utilidad para la formación del personal técnico y docente de las mismas instituciones de la Red.

Para aprovechar todos los beneficios de las TICs, los institutos de formación profesional deben realizar cambios en la formación tradicional, por ejemplo revisar los contenidos que se imparten y el uso de las plataformas, entre otros elementos.

Institutos de la región ya han diseñado e implementado [metodologías para transformar oferta tradicional a la modalidad virtual o semipresencial](#), de manera que es posible compartir la experiencia con la región y trabajar en el diseño de una metodología regional que incorpore las buenas prácticas de las instituciones con experiencia en el área. Posteriormente se podría trabajar en su aplicación a los sectores definidos como prioritarios en las instituciones de la Red y los cursos regionales creados podrían ser alojados y utilizados a través de la página web de la Red.

Para el fomento del espíritu emprendedor y el acompañamiento de proyectos de emprendimiento, algunos institutos han desarrollado [plataformas web dirigidas a micro, pequeñas y medianas empresa](#), donde, por ejemplo, se proporcionan orientaciones para la elaboración de planes de negocios, proyecciones financieras, conciliaciones bancarias, facturación digital, cuadros de amortización y planes de mercadeo. A partir del trabajo realizado en estas instituciones, se podría promover una iniciativa regional que incorpore el análisis y tendencias del mercado de trabajo regional para esas empresas.

### 6.5. Mejora de la información para la toma de decisiones

El [catálogo de indicadores de gestión para la toma de decisiones elaborado en el marco de la Red de IFPs](#), es una herramienta de apoyo a la mejora permanente de la calidad de la gestión de las instituciones de formación profesional de la subregión. Es preciso dar seguimiento a su implementación y, en la medida de lo posible, avanzar en la generación de estadísticas regionales sobre formación profesional.

### 6.6. Lograr la igualdad de género

Aún cuando la participación de las mujeres en la formación profesional ha aumentado, todavía hacen falta acciones hacia la igualdad de oportunidades para el acceso a la formación y capacitación de mujeres, especialmente de

aquellas en condición de vulnerabilidad, por ejemplo, mujeres en condición de pobreza, migrantes, indígenas, jefas de hogar y jóvenes desempleadas.

Es fundamental que las IFPs **formulen e implementen políticas para la igualdad de género a lo interno de sus organizaciones**. Estas políticas son necesarias para que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de acceso y permanencia en las instituciones formativas y, por ende, avanzar hacia a igualdad de oportunidades ante el empleo.

A la fecha, el INA y el INSAFORP cuentan con una política interna y planes de acción para promover la igualdad de género, de manera que se podría compartir esa práctica con las demás instituciones. así como trabajar conjuntamente en la formulación de un plan regional.

## 6.7. Fortalecimiento de los sistemas de formación profesional

Es necesario realizar estudios de prospección de empleo de ámbito nacional, que señalen las necesidades formativas por sector productivo y por modalidad educativa, y, a partir de los resultados, **evaluar si el sistema formativo vigente es el que mejor responde al contexto actual, nacional y regional**. Es importante que las instituciones asuman la rectoría del sistema de formación profesional.

Es igualmente necesario **impulsar políticas nacionales de formación profesional**. A diferencia de los programas o planes estratégicos, una política nacional permite a las instituciones de formación abarcar a todos los sectores de la sociedad, dar coherencia al sistema de competencias, facilitar la participación de los diversos actores sociales para realizar acciones coordinadas, consolidar buenas prácticas existentes, mejorar la calidad y la pertinencia de la formación y aumentar las oportunidades de participación de la población.

Los institutos de formación profesional tienen el reto de mejorar la coordinación y el trabajo colaborativo con otras instancias encargadas de la educación formal y técnica y con las responsables de los temas de empleo. Sobre este punto, independientemente de que exista una política nacional o no, es importante que se fortalezcan los sistemas nacionales de formación profesional, ya que en estos participan todos los actores vinculados a la formación y capacitación para el empleo.

En lo que respecta a las instituciones vinculadas con la educación, se deben coordinar acciones y establecer alianzas estratégicas que permitan itinerarios formativos entre la educación media, técnica y la universidad, para **mejorar la movilidad de estudiantes entre un sistema y otro, avanzando en la validación de cursos y la complementación de contenidos para efectuar convalidaciones**. El establecimiento de acciones coordinadas entre las IFPs y estas instituciones permite la reducción de las brechas educativas entre la educación formal, técnica y la formación para el empleo.

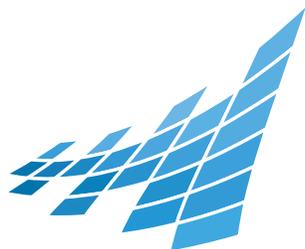
Además, se debe impulsar a través de los sistemas de formación, **el desarrollo de marcos nacionales de cualificación**. Estos son fundamentales para el reconocimiento de aprendizajes previos y para la articulación del mundo del trabajo con el de la educación. A su vez, fortalecen los programas educativos y sus estándares de calidad

En cuanto a las instituciones relacionadas con los temas laborales, como los Ministerios o Secretarías de Trabajo, es importante **impulsar acciones de coordinación, en particular, con los servicios públicos de empleo**. Una mejor coordinación entre las IFPs y los servicios públicos de empleo permite facilitar información y orientación pertinente sobre el mercado de trabajo y acercar a las personas desempleadas a los distintos programas que se desarrollan como parte de las políticas activas para la mejora de la empleabilidad.

Por último, la formación profesional es un contenido imprescindible en el diálogo social por su importancia en relación al mundo del trabajo. Si bien la mayoría de las IFPs han incorporado el tripartismo en su accionar, es

necesario mejorar este mecanismo de negociación, especialmente en lo que se refiere al diseño e implementación de políticas o programas de formación. Debido a que la formación profesional está cada vez más ligada a otros aspectos de las relaciones laborales como los salarios, la movilidad y la formalidad del empleo, se hace evidente que la misma debe ser objeto de mayor participación y negociación entre los actores.

Se debe seguir impulsando el diálogo social en las instituciones de formación como una estrategia para darle a los sistemas de formación de cada país, una mayor pertinencia y adecuación a las necesidades de la economía y del mercado laboral. A su vez, a través de este mecanismo se logra un involucramiento más efectivo de los distintos actores sociales con las instituciones que los conforman.



# ANEXO A: Cuadros estadísticos

## ANEXO A.1

### Distribución del gasto dentro de las instituciones

(Cifras en millones de US\$)

	Rubro	Absolutos	%
INA (2012)	Remuneraciones	82.031.347	56,5
	Servicios	31.227.190	21,5
	Materiales y suministros	7.981.851	5,5
	Bienes duraderos	8.122.122	5,6
	Transferencias corrientes	15.803.708	10,9
	Total	145.166.218	100,0
	Servicios de capacitación y formación profesional	104.990.396	72,3
	Apoyo administrativo	40.175.823	27,7
INSAFORP (2013)	Dirección y administración	3.830.115	11,6
	Formación profesional	27.766.800	84,4
	Investigación y estudios	350.000	1,1
	Información y comunicación	668.405	2,0
	Evaluación y control	272.180	0,8
	Total	32.887.500	100,0
INFOP (2013)	Servicios personales	21.749,70	67,0
	Servicios no personales	7.542,60	23,2
	Materiales y suministros	1.570,18	4,8
	Bienes capitalizables	1.287,22	4,0
	Transferencias y donaciones	212,71	0,7
	Servicio de la deuda pública	105,29	0,3
	Total	32.467,89	100,0
INADEH (2012)	Construcción y mejoras	5.208.139,55	16,9
	Equipamiento	3.021.814,24	9,8
	Granjas didácticas	393.699,56	1,3
	Formación dual	1.211.734,34	3,9
	Formación y capacitación para el desarrollo humano	19.922.818,27	64,6
	Fortalecimiento institucional	1.071.853,57	3,5
	Total	30.830.059,53	100,0
INFOTEP (2013)	Salarios	20.287.807,98	30,9
	Gastos de personal	26.616.453,73	40,6
	Consumo de materiales	1.585.484,95	2,4
	Gastos generales	16.456.359,93	25,1
	Inversiones	687.558,03	1,0
	Total	65.633.664,62	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por los Institutos de Formación Profesional.

**Anexo A.2****Centroamérica y República Dominicana: Incrementos de la formación y capacitación, años 1998 y 2011**

	PEA (en miles)		Participantes capacitados		Participantes capacitados/PEA (%)	
	1998	2011	1998	2011	1998	2011
Costa Rica	1.377	2.155	82.1	268.6	6,0	12,5
El Salvador	2.245	2.580	26.9	309	1,2	12,0
Guatemala	3.364	5.571	114.8	238.9	3,4	4,3
Honduras	1.877	3.370	33.5	200.1	1,8	5,9
Nicaragua <sup>1</sup>	1.630	2.591	56.3	305.1	3,5	11,8
Panamá	1.084	1.412	19.8	42.7 <sup>2</sup>	1,8	3,0
República Dominicana	3.517	4.583	92.7	391.4	2,6	8,5
Total	15.094	16.312	426.1	1755.8	2,9	8,3

1/ Datos de la PEA corresponden al año 2010.

2/ Capacitados en programa presencial

Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por los Institutos de Formación Profesional.

**Anexo A.3**  
**Centroamérica y República Dominicana: Participantes aprobados**  
**por modo de formación, años 2000 y 2011<sup>1</sup>**

	Modo de formación	2000		2011	
		Participantes	%	Participantes	%
INA	Aprendizaje	9.365	9,7	133.359	54,7
	Habilitación	16.422	16,9	67.315	27,6
	Complementación	71.246	73,4	43.242	17,7
	Total	97.033	100,0	243.916	100,0
INSAFORP <sup>2</sup>	Aprendizaje	94	0,1	772	0,3
	Habilitación	16.055	13,5	92.050	29,8
	Complementación	102.490	86,4	216.214	70,0
	Total	118.639	100,0	309.036	100,0
INTECAP	Aprendizaje	4.056	2,8	2.514	1,1
	Habilitación	34.627	23,9	29.046	12,2
	Complementación	106.202	73,3	207.333	86,8
	Total	144.885	100,0	238.893	100,0
INATEC	Aprendizaje	1.662	2,7	13.025	3,8
	Habilitación	20.237	33,1	239.164	70,6
	Complementación	39.052	63,8	85.241	25,2
	Otros (especialización)	257	0,4	1.184	0,4
	Total	61.208	100,0	338.614	100,0
INFOTEP	Aprendizaje <sup>3</sup>	286	0,2	388	0,1
	Habilitación	38.028	25,2	116.159	29,7
	Complementación	27.195	18,0	39.084	10,0
	Otros <sup>4</sup>	85.653	56,7	235.491	60,2
	Total	151.162	100,0	391.122	100,0

1/ No se obtuvieron datos del INFOP y el INADEH.

2/ Los datos del 2011 corresponden al año 2010.

3/ Se refiere a formación profesional

4/ Incluye maestros técnicos, formación continua, capacitación permanente y validación ocupacional

Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por los Institutos de Formación Profesional.



## Bibliografía

- CAF (2013). Educación técnica y formación profesional en América Latina. El reto de la productividad. Serie Políticas Públicas y Transformación Productiva N° 13/2014. Banco de Desarrollo de América Latina (CAF).
- CEPAL (2013). Panorama social 2012. Anexo estadístico. Santiago. Chile
- Estado de la Región (2011). Cuarto Informe Estado de la Región en Desarrollo Humano Sostenible. Programa Estado de la Nación. San José, Costa Rica.
- Instituto Nacional de Aprendizaje, INA (2013). Política de Igualdad de Género del INA. Esta es nuestra historia. San José, Costa Rica.
- Instituto Nacional de Aprendizaje, INA (2012). Anuario INA en cifras 2012. San José, Costa Rica.
- Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, INSAFORP (2006). Política Nacional de Formación. San Salvador, El Salvador.
- Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, INTECAP (2012). Memoria de labores 2012. Ciudad de Guatemala. Guatemala.
- Naranjo, Alicia (2002). Capacitación y formación profesional para jóvenes en Uruguay: los programas Opción Joven y Projovent a través de sus experiencias de evaluación. CINTERFOR/PNUD. Montevideo, Uruguay.
- OIT (2001). La implementación de sistemas por competencias: impacto en el modelo de gestión organizacional. Experiencias y estrategias de acción. Programa Educación y Trabajo. Foro Iberoamericano sobre Educación y Trabajo. OIT – CINTERFOR. Montevideo, Uruguay.
- OIT (2004) 40 preguntas sobre competencia laboral. Papeles de la Oficina Técnica, 13. OIT/CINTERFOR. Montevideo, Uruguay.
- OIT (2012). Formulación de una Política Nacional sobre el Desarrollo de Competencias Laborales. Competencias para el empleo. Orientaciones de política.
- OIT (2013). La economía informal en Centroamérica y República Dominicana: desarrollo subregional y estudios de caso. San José, Costa Rica.
- OIT (2014). Diagnóstico Igualdad de género en los Institutos de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana. San José, Costa Rica.
- OIT (2014b). Ayuda memoria “Taller para la revisión de las metodologías regionales para la elaboración de normas técnicas de competencia laboral, diseños curriculares y el desarrollo de procesos de evaluación de competencias laborales. Organizado por el proyecto FOIL de la OIT, del 26 al 30 de Mayo de 2014, Antigua Guatemala, Guatemala



Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, N° 6868, 1983. Costa Rica.

Ley de creación del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, Decreto N° 17-72, 1993. El Salvador.

Ley Orgánica del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Decreto N° 554, 1993. Guatemala.

Ley Orgánica del Instituto Nacional de Formación Profesional, Decreto N° 10, 1972. Honduras.

Ley Orgánica del Instituto Nacional Tecnológico, Decreto N° 3 – 91, 1991. Nicaragua.

Ley Orgánica del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano, Decreto N° 8, 2006. Panamá.

Ley Orgánica del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional, Decreto N° 116, 1980. República Dominicana.



## Páginas web consultadas

Instituto Nacional de Aprendizaje

<http://www.ina.ac.cr/>

Instituto Salvadoreño de Formación Profesional

<http://www.insaforp.org.sv/>

Instituto Técnico de Capacitación y Productividad

<http://www.intecap.edu.gt/>

Instituto Nacional de Formación Profesional

<http://www.infop.hn/>

Tecnológico Nacional

<http://www.inatec.edu.ni/>

Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Human

[www.inadeh.edu.pa](http://www.inadeh.edu.pa)

Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional

<http://www.infotep.gov.do/>

