



► Mapeo cuantitativo y cualitativo sobre servicios de la formación profesional

Brindados para la atención de personas migrantes
o retornadas en los países miembro del Consejo de
Ministros y Ministras de Trabajo de Centroamérica
y República Dominicana



▶ **Mapeo cuantitativo y cualitativo sobre servicios de la formación profesional**

Brindados para la atención de personas migrantes o retornadas en los países miembro del Consejo de Ministros y Ministras de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana

► Tabla de contenido

Lista de abreviaturas	4
Presentación	6
I. Marco teórico y conceptual	8
1.1 Competencias laborales	9
1.2 Resultados de aprendizaje	11
1.3 Cualificaciones	12
1.4 Marcos de Cualificaciones: nacionales y regionales	12
II. Antecedentes: enfoque de competencias en la formación profesional	16
2.1 Caracterización general de los institutos y su oferta formativa	16
2.2 Marco Regional para la Certificación de Competencias	18
2.3 Logros y seguimiento	19
III. Mapeo sobre la oferta de servicios de formación y capacitación	21
3.1 Avances en marcos nacionales de cualificaciones	21
3.1.1 Costa Rica	23
3.1.2 El Salvador	26
3.1.3 Guatemala	26
3.1.4 Honduras	26
3.1.5 Nicaragua	30
3.1.6 Panamá	31
3.1.7 República Dominicana	32
3.2 Oferta de servicios de certificación de competencias	34
3.2.1 Costa Rica - INA	40
3.2.2 Guatemala - INTECAP	44
3.2.3 El Salvador - INSAFORP	46
3.2.4 Honduras - INFOP	48
3.2.5 Nicaragua - INATEC	49
3.2.6 Panamá - INADEH	50
3.2.7 República Dominicana - INFOTEP	51
3.3 Otros servicios de formación, capacitación y certificación ofrecidos a población migrante y refugiada	53
3.3.1 Costa Rica	53
3.3.2 Honduras	54
3.3.3 República Dominicana	55
3.3.4 Oferta regional de servicios de formación, capacitación y certificación de migrantes	56
Consideraciones finales y recomendaciones	58
Fuentes de información	61

► Lista de abreviaturas

ASEAN	Asociación de Naciones del Sudeste Asiático
CADERH	Centro Asesor Para el Desarrollo de los Recursos Humanos
CAF	Banco de Desarrollo de América Latina
CARICOM	Comunidad de Estados del Caribe
CAPAC	Cámara Panameña de la Construcción
CCL	Certificado de competencia laboral
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
CISS	Comisión Interinstitucional para la Implementación y Seguimiento MNC-EFTP-CR
CMTCRD	Consejo de Ministros y Ministras de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana
CONACOM	Comisión Nacional de Competencia de Panamá
EFTP	Educación y Formación Técnico Profesional
ESCO	Clasificación europea multilingüe de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones
FP	Formación Profesional
IFP	Institutos de Formación Profesional
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
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
MN	Marco de Cualificaciones
MNC	Marco Nacional de Cualificaciones
MNCES	Marco Nacional de Cualificaciones de El Salvador
MNC-EFTP-CR	Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica
MRC	Marco Regional de Cualificaciones
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo

PROETP2	Programa de Apoyo a la Educación y Formación Técnico Profesional, República Dominicana
REDIFP	Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana
SICA	Sistema de Integración Centroamericana
STSS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras
UCER	Unidad de Certificación del Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica
UE	Unión Europea
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura



Presentación

El 23 de noviembre del año 2020, el Consejo de Ministros y Ministras de Trabajo de la región acogió el **Plan de Recuperación, Reconstrucción Social y Resiliencia de los países de Centroamérica y República Dominicana**, en particular los Proyectos Estratégicos incluidos en el Eje 2 de Empleabilidad y el Empleo.

En el **Resultado 4** se propone fortalecer los acuerdos vigentes y proponer nuevas oportunidades para promover la migración laboral regular, regional y extra regional, incluyendo acciones como el **reconocimiento de las competencias y habilidades de las personas migrantes**, como un factor para complementar la educación y promover la inserción laboral.

Para conseguir lo anterior, el resultado se compone por 4 productos:

- ▶ Producto 4.1. Mecanismos e instrumentos para regular la migración laboral regional y extra regional (acuerdos o convenios de migración laboral; fortalecimiento e intercambio entre las de unidades de migración laboral; establecimiento de espacios de diálogo para vincular las políticas migratorias a las laborales).
- ▶ Producto 4.2. Análisis y propuestas con un plan de implementación, para la promoción de la inserción laboral regional y la remoción o disminución de barreras legales y administrativas que la obstaculizan.
- ▶ **Producto 4.3. Marco regional de calificaciones y sistema de homologación de competencias.**
- ▶ Producto 4.4. Contratos de aprendizaje a nivel regional y extra regional como una oportunidad de formación y empleo (movilidad laboral regulada y segura).

El presente trabajo se realiza en el **marco del Producto 4.3**, aportando un **mapeo cuantitativo y cualitativo sobre servicios de la formación profesional brindados para la atención de personas migrantes o retornadas** en los países miembros del Consejo o en los países de destino, que se espera sirva como base para proponer, en

el corto plazo, acciones estratégicas orientadas a la mejora de la certificación o reconocimiento de las competencias laborales de las personas trabajadoras migrantes o retornadas. En el trabajo se procura un enfoque sectorial, orientado a la libre movilidad de personas trabajadoras de la región, alineado a las disposiciones nacionales para la definición y clasificación de la oferta formativa.

El **objetivo general** del estudio es generar información de calidad que permita identificar acciones estratégicas para el diseño de estándares de competencias laboral de reconocimiento regional, que apoyen la formación y certificación de competencias de personas migrantes o retornadas, contribuyendo a la mejora de su empleabilidad e inserción laboral.

Metodológicamente, se consideró fundamental trabajar con los Ministerios de Trabajo, dado su rol en las políticas activas del mercado de trabajo, y con las Instituciones de Formación Profesional, por su importante papel a nivel nacional y regional en los ámbitos de la formación, el reconocimiento y la certificación de competencias laborales. Se recopiló información primaria de estas instituciones mediante formularios diseñados específicamente para este propósito, que fue complementada con otras fuentes primarias (como planes operativos e informes anuales de labores de las instituciones de la región) y secundarias (como estudios comparativos regionales y extra regionales).

El informe se compone de 4 apartados:

- I. Se inicia con un breve **marco conceptual**, en el que procura explicar de manera básica un tema que es bastante complejo, como lo es el reconocimiento de competencias laborales.
- II. En segundo lugar, se presentan los **antecedentes del tema a nivel regional**, describiendo el trabajo realizado por la Red de Instituciones de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana para establecer un Marco Regional de Certificación de Competencias Laborales.

III. En un tercer momento, se presenta **el mapeo cualitativo y cuantitativo sobre la oferta de servicios de formación y capacitación en la región**, incluyendo un análisis regional y nacional en tres ámbitos: avance en los marcos nacionales de cualificaciones, implementación del enfoque por competencias laborales en la región y la identificación de otros servicios de formación, capacitación y certificación ofrecidos en la región. El mapeo incluye el detalle de una serie de características de cada tema por país, que permiten también el análisis comparativo, de cara a la formulación de propuestas.

IV. Finalmente, se presentan **consideraciones finales y recomendaciones**, basadas en la información regional, pero considerando además experiencias internacionales en el tema. Se identifican posibles rutas de trabajo, que incluyen aspectos clave para la homologación de estándares de competencias laborales (como especialidades de mayor oferta hacia la población migrante y aspectos de metodologías y calidad), fundamentales para avanzar, paralelamente o posteriormente, hacia un marco regional de cualificaciones.



I. Marco teórico y conceptual

En la actualidad los contextos laborales están marcados por una complejidad creciente, ya que se conjugan factores determinantes como los rápidos avances tecnológicos, los cambios en las metodologías de trabajo, la innovación, las exigencias por generar un desarrollo económico más sostenible e inclusivo y atender los requerimientos de la globalización de los mercados, entre otros. Incluso la pandemia por el COVID- 19 ha significado un imperativo y una oportunidad para que las empresas alrededor del mundo aceleren las transformaciones tecnológicas, reorganicen la gestión del talento humano y reinventen los lugares de trabajo.

“El coronavirus y sus consecuencias económicas y sociales es una máquina de tiempo al futuro. Los cambios que muchos de nosotros predijimos que ocurrirían a lo largo de décadas, están ocurriendo en semanas.” (Deloitte, 2020)

De ahí que las **competencias** y las **cualificaciones** sean esenciales para mejorar la empleabilidad de las personas, la productividad de las empresas y la economía de las naciones. Es esencial generar información, instrumentos de trabajo y arreglos institucionales que permitan una mayor cercanía entre la oferta y la demanda de competencias en el mercado laboral.

En este sentido, la recomendación 195 de la OIT (2004) recuerda que los estados miembros deberían definir políticas de desarrollo de los recursos humanos, de educación, de formación y de aprendizaje permanente que hagan “... hincapié en el desarrollo de las competencias, la promoción del trabajo decente, la conservación del empleo, el desarrollo social, la inclusión social y la reducción de la pobreza; [y que] concedan gran importancia a la innovación, la competitividad, la productividad, el crecimiento económico, a la creación de trabajo decente y a

la empleabilidad de las personas, considerando que la innovación crea nuevas oportunidades de empleo pero también exige nuevos enfoques en materia de educación y formación que permitan satisfacer la demanda de nuevas competencias.”

De manera complementaria, para la implementación de políticas de educación y formación inclusivas, propone, entre otras acciones, el desarrollo de “... un **marco nacional de cualificaciones** que facilite el **aprendizaje permanente**, ayude a las empresas y las agencias de colocación a conciliar la demanda con la oferta de competencias, oriente a las personas en sus opciones de formación y de trayectoria profesional, y facilite el reconocimiento de la formación, las aptitudes profesionales, las competencias y la experiencia previamente adquiridas; dicho marco debería ser adaptable a los cambios tecnológicos y a la evolución del mercado de trabajo, y dar cabida a las diferencias regionales y locales, sin que ello le reste transparencia en el plano nacional”.

En algunas regiones, como la Unión Europea, además del desarrollo de ordenamientos nacionales, se avanza en la implementación de un **marco regional de cualificaciones** que apunta a dos grandes metas: fomentar la movilidad de los ciudadanos entre diversos países y facilitar a estas personas el acceso al aprendizaje permanente.

Dada la importancia de estos temas a nivel mundial, en nuestra región es bastante común escuchar muchos de los términos recién señalados, aunque no es igual de frecuente tener acceso a su explicación conceptual y, menos aún, a sus implicaciones prácticas. De manera que a continuación se presenta un breve marco conceptual, que tiene por objetivo orientar la discusión del tema en el seno del Grupo Técnico del Consejo de Ministros y Ministras de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana.

Tal y como se resalta en párrafos anteriores, resulta fundamental comprender qué son las competencias laborales, así como su vinculación a procesos para la validación de resultados de aprendizaje y para la definición de cualificaciones,



lo que finalmente permite entender cómo estás se organizan en marcos y sistemas de cualificaciones (nacionales y regionales), que en su conjunto contribuyen al derecho al aprendizaje permanente.

1.1 Competencias laborales

El concepto de competencia laboral se empieza a utilizar en los años 70, orientado a la identificación de características y comportamientos que permitieran explicar el desempeño exitoso de una persona en el trabajo (en lugar de considerar las tradicionales descripciones de tareas y atributos de los puestos).

En los años ochenta, el término cobró mayor fuerza en los países industrializados, como una respuesta a la necesidad de mejorar la educación y la formación de la mano de obra, ante las demandas surgidas en el sector productivo. En la región Latinoamericana y el Caribe, este enfoque se extiende desde la segunda mitad de la década de los noventa.

Las competencias consisten en la movilización de un conjunto de recursos de distinta índole que una persona realiza para lograr una respuesta de calidad (desempeño competente) frente a una demanda del entorno laboral. Las competencias permiten vincular al mundo educativo y el laboral, ya que refleja los conocimientos, las habilidades y actitudes/valores necesarios para

la realización de un trabajo efectivo y de calidad (comparándolo con un estándar). Reflejan, por tanto, 4 capacidades: saber, saber hacer, saber hacer con otros y saber ser.

Desde una clasificación tradicional, se pueden identificar tres tipos principales:

- **Competencias básicas:** comprenden los conocimientos y comportamientos elementales que deben mostrar las personas trabajadoras; tales como la lectura, la redacción, las matemáticas y la comunicación.
- **Competencias transversales, blandas o genéricas:** incluyen los comportamientos asociados a desempeños comunes de diversas organizaciones y ramas de actividad productiva; como la gestión de recursos, la gestión de información, la comprensión sistémica, la resolución de problemas, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva y el dominio tecnológico, medio ambiental.
- **Competencias técnicas o específicas:** hacen referencia a los conocimientos, habilidades y destrezas asociadas a desempeños de índole técnico.

Desde el punto de vista operativo, un enfoque basado en competencias laborales implica el establecimiento de 5 elementos constitutivos que se resumen en la ilustración 2.



► Ilustración 2. Componentes de la educación y formación por competencias



1. Normas o estándares de competencias



2. Diseños curriculares por competencias



3. Formación basada en competencias



4. Evaluación basada en normas de competencias



5. Certificación de competencias

Una **norma o estándar de competencia** es un instrumento que contiene la descripción del conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que son aplicados al desempeño de una función productiva y que, al ser verificados en situaciones de trabajo, reales o simuladas, permiten determinar si la persona ha logrado el tipo, el nivel y la calidad de desempeño esperado por los sectores productivos.

Una norma técnica de competencia laboral incluye:

- Lo que una persona debe ser capaz de hacer.
- La forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho.
- Las condiciones en que la persona debe demostrar su competencia.
- Los tipos de evidencias para asegurar que lo realizado se hizo de manera consistente.

En cuanto a la competencia, la norma permite describir:

- La capacidad para obtener resultados de calidad con el desempeño eficiente y seguro de una actividad.
- La capacidad para resolver los problemas emergentes en el ejercicio de la función productiva.
- La capacidad para transferir los conocimientos, habilidades y destrezas que ya posee, a otros contextos laborales.

El **diseño curricular** establece una serie de pasos, organizados y estructurados, con el fin de conformar un programa o plan de educación o formación. Incluye el detalle de las competencias a desarrollar y los criterios de evaluación, estrategias metodológicas e insumos que se requieren para la implementación. La elaboración de un diseño curricular por competencias se realiza con base en los desempeños esperados en

un área laboral, para resolver problemas propios del ejercicio de esa profesión.

El **proceso formativo** requiere de personal docente y metodologías adecuadas para el desarrollo de competencias, lo que significa entender el proceso como una construcción personal y social, donde todo conocimiento previo cuenta, incluyendo aprendizaje formal, informal y en distintos espacios y momentos.

La **evaluación** es una herramienta para la **certificación**. Consiste en un proceso por medio del cual se recopilan suficientes evidencias sobre el desempeño de una persona, conforme a las especificaciones establecidas del estándar.

Para que este enfoque sea operativo, se requiere entonces de un **sistema de certificación de competencias**, entendido como un arreglo organizacional, formalmente establecido, en el cual se lleva a cabo el ciclo de identificar, estandarizar, formar, evaluar y certificar las competencias de las personas trabajadoras.

Las instituciones de formación profesional de Centroamérica y República Dominicana, en su mayoría ofrecen los servicios con el enfoque de competencias laborales e incluyen el reconocimiento y certificación de competencias para las personas, independientemente del medio en el que las hayan adquirido.

1.2 Resultados de aprendizaje

El enfoque por competencias constituye un insumo muy importante para la introducción de marcos de cualificaciones en la región, debido a que estos se centran en resultados de aprendizaje y no en los insumos para el aprendizaje, como los planes de estudio o el proceso educativo. (OIT, 2010, p. viii - traducción propia)

"...los resultados de aprendizaje son expresiones de lo que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer al culminar un proceso de aprendizaje [y] las cualificaciones, en diferentes combinaciones, abarcan un amplio abanico de resultados de aprendizaje, incluidos los conocimientos teóricos, destrezas prácticas y técnicas, y competencias sociales..." (CE, 2009, p.3)

Este enfoque permite evaluar más fácilmente si los resultados del aprendizaje -obtenidos en distintos contextos- son equivalentes en contenido y relevancia a ciertos estándares. Es decir que los resultados de aprendizaje, mediante procesos de validación, permiten hacer el aprendizaje visible y confiable, independientemente de la vía de adquisición, lo que es fundamental para el aprendizaje a lo largo de la vida y el trabajo decente.



1.3 Cualificaciones

La cualificación es "... el resultado formal (certificado, diploma o título) de un proceso de evaluación que realiza un organismo competente que establece si una persona ha logrado los resultados de aprendizaje correspondientes a un nivel determinado y/o posee las competencias necesarias para ejercer un empleo en un campo de actividad profesional específico. Una cualificación confiere un reconocimiento oficial de los resultados de aprendizaje en el mercado de trabajo y en la educación y formación [...] Así definida, la cualificación es reconocida en un documento formal (título, certificado) sobre la base de normas y especificaciones regulatorias. Estas normas y especificaciones constituyen los estándares de la cualificación." (Arbizu, 2015, p.14)

La referencia internacional es la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (ISCED en inglés, CINE en español), que incluye principalmente dos variables de clasificación cruzadas: los niveles y los campos de la educación.

"En un mundo en que las personas se forman y trabajan en contextos diferentes, las cualificaciones representan documentos formales que indican los conocimientos y las capacidades por los que las personas han sido evaluadas. Las cualificaciones pueden constituir pasaportes para permitir la movilidad internacional [...] En un mundo tan interconectado como el nuestro, la movilidad laboral y académica no se limita únicamente a la movilidad entre países de la misma comunidad económica regional. En realidad, muchas personas se trasladan de una «región» o un bloque económico de este tipo a otro." (European Training Foundation, 2021)

1.4 Marcos de Cualificaciones: nacional y regional

Un Marco de Cualificaciones es un instrumento único y consensuado para la clasificación de cualificaciones de acuerdo con un conjunto de criterios/descriptores según los niveles de aprendizaje alcanzados. De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), un Marco de Cualificaciones:

"Es un instrumento para el desarrollo, la clasificación y el reconocimiento de habilidades, conocimientos y competencias según una escala continua de niveles acordados con base en un conjunto de criterios. Ese conjunto de criterios puede estar implícito en los descriptores mismos de las cualificaciones o explicitarse a través de descriptores de niveles."

"El alcance de los marcos puede comprender todos los logros y las rutas de aprendizaje o se puede circunscribir a un determinado nivel educativo o sector en particular; por ejemplo, educación inicial, educación y capacitación para adultos, o a un campo ocupacional. Algunos marcos pueden estar dotados de más elementos de diseño y una estructura más compacta que otros; algunos tienen base jurídica en tanto otros representan el consenso de opiniones de actores sociales".

"Sin embargo, todos los marcos de cualificaciones proporcionan una base para mejorar la calidad, la facilidad de acceso, los vínculos y el reconocimiento público o del mercado laboral de cualificaciones, dentro de un país o internacionalmente". (Vargas & Billorou, 2008, p.24-25)

El diseño del marco suele prever las formas en que una persona se moviliza a su interior de manera ascendente o entre las diferentes cualificaciones; así como sus mecanismos de gestión y de aseguramiento de la calidad.

Como su objetivo es aumentar la transparencia y la calidad de la educación y la formación, deben ser visibles. Además, deberían estar integrados a las políticas de educación, formación y empleo, así como asegurar su implementación en una perspectiva a largo plazo.

Para que los marcos funcionen, deben formar parte de sistemas nacionales o internacionales de cualificaciones que:

"... incluyen todos los aspectos de las actividades de un país que se vinculan con el reconocimiento del aprendizaje. Tales sistemas comprenden los medios para elaborar y operativizar las políticas nacionales o regionales acerca de las cualificaciones, la organización institucional, los procesos de aseguramiento de calidad, los procesos de evaluación y de asignación de recursos financieros, los procesos y dispositivos de normalización y certificación de competencias y cualificaciones y otros mecanismos que vinculan a la educación y la capacitación con el mercado laboral y la sociedad civil. En este sentido, un Sistema de Cualificaciones va mucho más allá que un MC, que podrá ser uno de sus elementos constitutivos."
(Vargas & Billorou, 2008, p.27)

► Ilustración 4. Sistema de cualificaciones

Conjunto de dispositivos, normas y procedimientos que permiten



Fuente: Eurosocietal, 2015

A partir de un estudio sobre la implementación de marcos de cualificaciones en 16 países, la OIT señala cuatro factores que contribuyen a su éxito:

- ▶ Los marcos deben ser un complemento para la mejora institucional, en lugar de sustituirlas o ser la base para su reforma.
- ▶ Se registra un mayor éxito con enfoques sectoriales.
- ▶ El diálogo social es de crítica importancia para obtener cualificaciones pertinentes.
- ▶ Es fundamental la claridad entre roles/ responsabilidades institucionales.
- ▶ Entre menos complejo y detallado mayor será su éxito.

Finalmente, la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN), ofrece la siguiente definición sobre lo que es un Marco Regional de Cualificaciones:

“Una estructura amplia de niveles de resultados de aprendizaje acordada por los países de una región geográfica. Un medio para permitir que un marco nacional de cualificaciones se relacione con otro y, posteriormente, para comparar una cualificación en un país con una cualificación de otro país.” (Castel-Branco, E. 2021, p.5 – traducción propia)

Apuntan a la transparencia, comparabilidad y portabilidad de cualificaciones. Como objetivos más amplios, buscan contribuir a la modernización de los sistemas de educación y formación, mejorando la empleabilidad, la movilidad y la integración social. También procuran una mejor vinculación entre el aprendizaje formal, no formal e informal.

Los marcos regionales suelen conectar los marcos nacionales de cualificaciones de varios países de una única región del mundo. A menudo están vinculados a comunidades económicas regionales como la UE, la ASEAN, la CARICOM o la SADC.

Aunque hay varias iniciativas de marcos regionales, según un análisis reciente, pocas iniciativas han alcanzado una fase de aplicación que permita realizar una comparación con el Marco Europeo de Cualificaciones. Uno de los retos que comparten las distintas iniciativas de Marcos Regionales de Cualificaciones en el mundo es:

“... el escaso apoyo financiero y de recursos humanos. La mayoría de los MRC cuenta con planes de aplicación, pero la pandemia actual y la falta de recursos han puesto en jaque sus plazos. Las organizaciones internacionales y los donantes apoyan o han apoyado una serie de iniciativas de MRC con asistencia técnica y subvenciones. La UE representa el mayor donante del mundo y ha participado en muchas iniciativas. La mayor parte de este apoyo está sujeto a plazos y solo está disponible durante un período limitado del desarrollo.”

► **Recuadro 1. Iniciativas de marcos regionales de cualificaciones en el mundo, 2020**

ACQF	Marco Continental Africano de Cualificaciones
AQF/Modelo ANQAHE	Marco Árabe de Cualificaciones para la Enseñanza Superior
AQRF	Marco de Referencia de Cualificaciones de ASEAN
CAMES	Conseil Africain et Malgache pour l'Enseignement superieur
CQF	Marco de Cualificaciones de CARICOM (Comunidad del Caribe)
EAQFHE	Marco de Cualificaciones de África Oriental para la Enseñanza Superior
GQF	Marco de Cualificaciones del Golfo
MCAP	Marco de Cualificaciones Alianza del Pacífico
MCESCA	Marco de Cualificaciones para la Educación Superior (SICA)
MEC	Marco Europeo de Cualificaciones
PQF	Marco de Cualificaciones del Pacífico
PRQS	Registro de Cualificaciones y Estándares del Pacífico
SADCQF	Marco de Cualificaciones de la Comunidad para el Desarrollo del África Meridional
TQF VUSSC	Marco Transnacional de Cualificaciones para la Universidad Virtual de Estados Pequeños de la Commonwealth

Fuente: European Training Foundation, 2021.

Finalmente, es importante destacar que, por ejemplo, en la Unión Europea se observan más migraciones fuera de sus fronteras que migraciones internas entre sus propios Estados miembros. Además, durante la crisis de la COVID-19, el teletrabajo y el aprendizaje a distancia se han normalizado y las distancias físicas son

cada vez menos importantes. De manera que muchas personas pueden permanecer en su país y trabajar para empresas establecidas en otra región, por lo que incluso se plantea la relevancia de superar los límites actuales de los marcos regionales de cualificaciones.



II. Antecedentes: enfoque de competencias en la formación profesional

En el año 2003, las instituciones de formación profesional de la región toman la decisión de conformar una Red basada en la voluntad y los intereses de las partes, que trabajan con el compromiso de la cooperación recíproca para el avance en áreas estratégicas y para el desarrollo de diversos instrumentos que permitan la mejora de la formación profesional.

En el 2004 firman en El Salvador una Carta de Intención y, desde ese momento, trabajan en tres niveles: Juntas Directivas Tripartitas, Direcciones Ejecutivas y personal técnico.

La Red ha incluido en diferentes momentos a otros países, como Haití y Cuba, pero la relación de cooperación y la trayectoria de trabajo se mantiene entre los 7 institutos de formación profesional de Centroamérica y República Dominicana, que es la que se recoge en este informe (ver recuadro 2).

Los temas desarrollados de manera cooperativa incluyen: la certificación de competencias laborales, la generación de empleos verdes,

la anticipación de necesidades formativas, el desarrollo de indicadores de gestión y la igualdad de género, entre otros.

2.1 Caracterización general de los institutos y su oferta formativa

En América Latina existen diversos esquemas para brindar la educación y formación técnico profesional, incluyendo oferentes públicos y privados, con servicios de alcance muy diverso. Ahora bien, en la región prevalece lo que se ha denominado un modelo institucional tradicional, basado en una institución pública de carácter nacional, con autonomía administrativa y financiera que, por una parte, define la política y la estrategia de capacitación (contenidos, oportunidad y métodos de provisión), y por otra, ejecuta las acciones de formación profesional y capacitación laboral. Si bien estas instituciones pueden compartir el suministro de capacitación con otros proveedores, son el actor más

► Recuadro 2. Instituciones de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana

- Costa Rica: Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)
- El Salvador: Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP)
- Guatemala: Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP)
- Honduras: Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)
- Nicaragua: Instituto Tecnológico Nacional (INATEC)
- Panamá: Instituto Nacional de Formación Profesional y Desarrollo Humano (INADEH)
- República Dominicana: Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)

Fuente: elaboración propia, 2021.

relevante del sistema en términos de oferta de servicios y asumen también un rol de regulador o coordinador (CAF, pp.32,33).

Las instituciones formativas de la región surgen en la segunda mitad del siglo XX y se rigen por una ley o decreto marco, que en la mayoría de los casos les asigna el rol de rectoría del sistema. Se exceptúan en este sentido el Instituto Técnico

de Capacitación y Productividad de Guatemala (INTECAP), ya que la coordinación de sus actividades se hace a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y el Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica (INA), que tiene un papel central en la organización y coordinación del sistema nacional de capacitación y formación profesional, sin alcanzar el rango de rectoría.

► **Tabla 1. Normas constitutivas de los institutos de formación profesional de Centroamérica y República Dominicana**

Nombre	País	Ley o norma constitutiva
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 1993
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. 2020

Si bien formalmente las leyes orgánicas les otorgan esa función de rectoría sectorial, lo cierto es que en la práctica existen importantes retos en términos de coordinación y claridad de funciones en los sistemas de educación y formación técnico profesional, razón por la cual en varios países se está realizando una apuesta estratégica para la articulación de las instituciones públicas a través la definición y puesta en marcha de Marcos Nacionales de Cualificación.

Es importante destacar que los institutos entregan diferentes tipos de servicios que, si bien pueden recibir distintas denominaciones en cada país, es posible clasificarlos en cuatro grandes grupos:

- **Formación profesional, programas o carreras técnicas:** en esta categoría básicamente se incluyen servicios de mediana y larga duración que se orientan a la formación integral de las personas para el ejercicio de una ocupación. Se asocian a un nivel de cualificación.
- **Capacitación o cursos de habilitación:** son servicios de corta duración, para el desarrollo de una competencia específica que habilita para la incorporación al mercado de trabajo. Atendiendo al derecho a la educación a lo largo de la vida y gracias al avance en los marcos nacionales de cualificaciones, en algunos países de la subregión estas opciones se están vinculando a programas o carreras técnicas, de manera que las personas podrían

continuar formándose hasta obtener un nivel de cualificación o titulación técnica.

- ▶ **Capacitación para formación continua:** son cursos fundamentalmente de corta duración, dirigidos a personas trabajadoras, para complementar, actualizar o especializar competencias. También se incluyen seminarios y talleres.
- ▶ **Certificación o validación de competencias laborales:** esta modalidad permite el reconocimiento de las competencias laborales de una persona, independientemente de la manera en que hayan sido adquiridas, por lo que resulta fundamental para acercar a ciertas poblaciones a la senda de la educación y formación técnica profesional, además abre o amplía las opciones de empleo y permite la mejora de ingresos para la persona trabajadora. Pero también, y no menos importante, genera una mejor calidad en el desempeño profesional, que incide en las variables de productividad del trabajo y competitividad de las empresas

2.2 Marco Regional de Certificación de Competencias

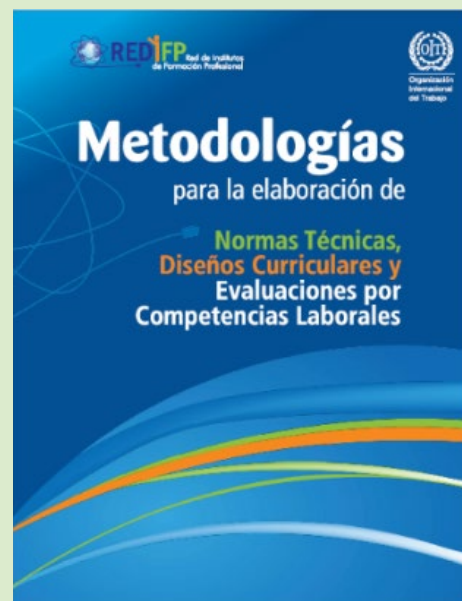
En el año 2006, la Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana, decidió que la homologación regional de normas técnicas y desarrollos curriculares por competencias laborales constituía una intervención prioritaria, en el tanto permitiría generar estándares mínimos de calidad y comunes, de cara al reconocimiento de las competencias de las personas trabajadoras en la región. Es así como, ese mismo año, se definieron como prioritarias las áreas de turismo, construcción y formación de formadores, y con el apoyo del Proyecto Regional de Formación, Orientación e Inserción Laboral (FOIL)¹, se logra la homologación de 15 especialidades.

En el año 2009 se incluyeron los sectores agrícola, agroindustria, energía y producción limpia, en los que se trabajó un total de 7 especialidades adicionales dirigidas a la generación de empleos

verdes. En total, para el año 2010 se logró publicar un total de 22 normas técnicas de competencia laboral con sus respectivos diseños curriculares (Tabla 1).

A través de este trabajo se logró constituir un núcleo de profesionales a nivel regional -conformado por jefaturas **técnicas**, especialistas en **metodología**, curriculistas y personal técnico de las siete instituciones de formación-, especializado en la homologación de normas técnicas de competencia laboral y diseños curriculares.

▶ Ilustración 6. Segunda Edición de las metodologías regionales. 2014



Además, con los aprendizajes de este proceso, se decidió elaborar tres metodologías regionales para la creación de normas técnicas, la elaboración de diseños curriculares y la evaluación de competencias laborales. Se publican en el año 2010 y después de un periodo de prueba, son ajustadas en el año 2014. En esa segunda

¹ Financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), ejecutado en una primera etapa por la Coordinadora Educativa y Cultural de Centroamérica (2005-2010) y en una segunda por la Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana (2010-2014).

► **Tabla 1. Normas o estándares de competencias y diseños curriculares homologados en el marco de la REDIFP, 2006-2010**

Periodo 2006-2008		Periodo 2009-2010	
Sector	Normas y diseños	Sector	Normas y diseños
Construcción	Albañil	Agricultura	Productor e invernadero
	Auxiliar de albañil		Cultivador de Plátano
	Carpintero/a de obra	Agroindustria	Procesador de productos lácteos
	Electricista		Procesador de hortalizas
	Ferralista	Energía renovable	Instalador y reparador de sistemas eólicos
	Fontanero/a		Instalador y reparador de sistemas fotovoltaicos
Turismo	Bartender	Producción limpia y desarrollo sostenible	Producto orgánico
	Camarero/a de piso		
	Mesero/a - Salonero/a		
	Guía Turístico/a		
Formador de formadores	Cocinero/a		
	Facilitador/a de la Formación Profesional		
	Supervisor/a de la Formación Profesional		
	Diseñador/a de los cursos de la Formación Profesional		
	Evaluador/a de la Formación Profesional		

Fuente: Elaboración propia con base en la información disponible en las páginas web de los Institutos de Formación Profesional. 2020

edición de las metodologías se incorporan los enfoques de género, seguridad ocupacional y responsabilidad ambiental.

Para complementar el trabajo realizado y atendiendo los cambios globales que inciden en el mundo del trabajo, se desarrollan además dos módulos para incorporar competencias asociadas a la responsabilidad medio ambiental y la producción más limpia en la formación profesional.

Con el propósito de consolidar el modelo, se desarrolla un plan de capacitación del personal de los institutos de formación profesional, que inició en 2011 con la "Formación, evaluación y certificación de profesionales de la REDIFP como evaluadores y certificadores por competencias laborales". Bajo la coordinación del INSAFORP, personal de 3 instituciones (INTECAP, INSAFORP, INFOTEP) certificados como evaluadores de competencias laborales por el por el Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo (CIDFORT) de México, estuvieron a cargo del diseño y desarrollo de las diferentes etapas del proceso. Se logra certificar a un total de 26 personas de los 7 países.

Con el fin de que ese proceso de formación y evaluación pudiera ser replicado a nivel nacional, se desarrollaron 3 cursos virtuales para uso de las instituciones de la Red: a) Curso de formación y evaluación de certificadores por competencias laborales, b) Curso de formación por competencias laborales de diseñadores de instrumentos de evaluación y c) Curso de formación de especialistas en normalización de estándares de competencia laboral

2.3 Logros y seguimiento

Este proceso fue esencial para la incorporación del enfoque por competencias laborales en todas las instituciones de formación profesional e impulsar procesos para el reconocimiento de las competencias de las personas trabajadoras en la región. Se generaron capacidades para elaborar estándares, diseños curriculares y ejecutar procesos de certificación de competencias. Además, los institutos desarrollaron experiencia para trabajar de manera colaborativa en la homologación de metodologías e instrumentos pedagógicos.



El trabajo realizado tiene algunas características propias de los marcos regionales de cualificaciones o para sentar sus bases, pues participan en ella varios países y busca definir normas de competencia comunes, clasificadas en niveles de cualificación y expresadas como resultados de aprendizaje.

Sin embargo, es importante destacar que en ese momento no se llegó a establecer un acuerdo formal para que esa homologación fuera vinculante y no se dio seguimiento a su

implementación, aspectos que son, en cierta medida, consecuentes con el origen de la REDIFP, como un espacio de colaboración basado en las voluntades de las partes.

En este contexto, una acción estratégica podría ser aprovechar este espacio de trabajo para actualizar las metodologías regionales y homologar ocupaciones clave para la población migrante y retornada. De manera complementaria, pensar en el mecanismo para hacerlo vinculante.

III. Mapeo sobre la oferta de servicios de formación y capacitación

En este apartado se presenta información sobre la oferta de servicios de formación, capacitación y certificación ofrecidos a la población migrante, fundamentalmente desde las instituciones de formación profesional. Sin embargo, también se solicitan datos a los Ministerios de Trabajo, con el propósito de identificar información clave desde las políticas activas del mercado laboral para mejorar la empleabilidad e inserción laboral de la población migrante y retornada.

En un periodo de 2 meses (agosto-setiembre 2021), se logra recoger información primaria de 5 de los 7 institutos y de 3 Ministerios de Trabajo. A continuación el detalle:

- ▶ Costa Rica: Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
- ▶ El Salvador: Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP)
- ▶ Guatemala: Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP)
- ▶ Honduras: Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS)
- ▶ República Dominicana: Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) y Ministerio de Trabajo (MT)

Esta información se complementa con fuentes de información obtenidas por vía web. Se presenta información en tres grandes ámbitos:

1. Avances en marcos nacionales de cualificaciones, como espacio para la definición y reconocimiento de competencias
2. Oferta de servicios de certificación de competencias, como vía para el

reconocimiento de competencias de población migrante y retornada

3. Otros servicios de formación, capacitación y certificación ofrecidos a población migrante y refugiada, para identificar áreas y socios estratégicos.

3.1 Avances en marcos nacionales de cualificaciones: definición y reconocimiento de competencias

Tal y como se aprecia en la tabla 2, en todos los países de la región se ha considerado fundamental el mejorar la transparencia, calidad y comunicación en sus sistemas educativos, a través de la discusión y el avance en el diseño e implementación de marcos nacionales de cualificaciones. Sin embargo, es importante reconocer diferentes ritmos de avance y de enfoque.

Costa Rica y República Dominicana inician el trabajo de definición y diseño en el año 2016, pero además han avanzado en el poblamiento del catálogo de cualificaciones, poniendo a prueba metodologías e implementando espacios de diálogo social con los sectores productivos. Ambas han desarrollado el trabajo a partir de una Comisión Interinstitucional (tripartita en el caso Dominicano, pública y empresarial en el caso de Costa Rica), una instancia coordinadora y un brazo técnico operativo. Además, han contado con un apoyo directo del Gobierno nacional y cuentan con un importante protagonismo de los Ministerios de Educación, así como participación de los institutos de formación profesional. República Dominicana es, actualmente, el único

país que está promoviendo un proyecto de ley para regular el MNC.

Con respecto al alcance, encontramos que República Dominicana y Panamá definen 8 niveles para la totalidad del sistema educativo, mientras Costa Rica, Honduras y Nicaragua trabajan a nivel de la Educación y la Formación Técnico profesional, este último con menor cantidad de niveles (Costa Rica y Honduras 5, Nicaragua 3 -los de menor complejidad y responsabilidad-). Todos los países han apostado por comisiones interinstitucionales para el diseño y las primeras etapas de implementación.

Por otro lado, países en los que se ha realizado un gran trabajo de análisis y propuesta, como El Salvador, Honduras y Panamá, el principal reto

es seguir avanzando, sobre todo considerando que han tenido un gran apoyo de la cooperación internacional. En Guatemala están iniciando discusiones sobre el tema.

Es importante destacar que, en su mayoría, las motivaciones coinciden y consideran referentes muy similares para definir niveles, descriptores y resultados de aprendizaje. Incluso el aprendizaje previo de las IFP para la implementación del enfoque de competencias ha sido un gran aporte (p.e. el trabajo de la REDIFP se incluye como referente en los marcos de Costa Rica, República Dominicana y Honduras). De manera que este es un espacio óptimo para trabajar en temas de calidad de la educación y la formación a nivel regional.

► **Tabla 2. Marco general para la certificación de ocupaciones: avance en Marcos Nacionales de Cualificaciones en los países de Centroamérica y República Dominicana, 2021**

País	MNC base legal	Niveles	Gobernanza	Catálogo	Áreas
Costa Rica	Decreto Ejecutivo No 39851-MEP-MTSS del 8 de agosto del 2016 Decreto Ejecutivo No 40874 MEP-MTSS No hay ley marco	5 niveles (EFTP)	Comisión Interinstitucional para la Implementación y Seguimiento. Coordinación General y Equipo Técnico. Coordina Ministerio de Educación	Avanzado (162 cualificaciones)	Educación Artes y humanidades Ciencias sociales, periodismo e información Administración de empresas y derecho Tecnologías de la información y la comunicación Ingeniería industria y construcción Agricultura silvicultura pesca y veterinaria Salud y bienestar Servicios
El Salvador	En desarrollo (definida propuesta de niveles y hoja de ruta al 2030 – con apoyo de FOMILENIO II)	ND	Consejo de Coordinación de la Educación técnica y la Formación Profesional	ND	ND
Guatemala	En desarrollo (discusión)	ND	ND	ND	ND
Honduras	En desarrollo (existe propuesta de niveles y plan de trabajo – Apoyo OEI)	5 niveles (EFTP)	Comité Estratégico Interinstitucional	ND	ND
Nicaragua	Aprobado un Modelo Nacional de educación técnica y formación profesional basado en competencias.	3 niveles (EFPT)	INATEC	ND	ND

País	MNC base legal	Niveles	Gobernanza	Catálogo	Áreas
Panamá	Documentos de análisis y propuesta de niveles (construidos con apoyo de OIT/CINTERFOR)	8 niveles (todo el sistema educativo)	MITRADEL a cargo de la coordinación (2019 se detuvo el proceso)	ND	ND
República Dominicana	Decreto 173-16, del 24 de junio de 2016 Proyecto de Ley pendiente de aprobación	8 niveles (todo el sistema educativo)	Comisión Nacional tripartita para la elaboración del MNC. Comité Técnico y unidad operativa de apoyo. Coordinado desde la Presidencia.	Avanzado (71 perfiles concluidos y aprox. 120 en proceso)	Pilotos: Hostelería y Turismo Salud y Bienestar Minería y construcción Agropecuaria Informática y comunicaciones

Fuente: elaboración propia. 2021.

A continuación, se presenta el detalle del avance en cada uno de los países.

3.1.1 Costa Rica

Mediante el Decreto Ejecutivo N°39851-MEP-MTSS, del 8 de agosto del 2016, se crea la Comisión Interinstitucional para la Implementación y Seguimiento del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (CIIS); la cual tiene como función esencial, servir como instancia de coordinación para la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica. Este Decreto es reformado por el N° 40874 MEP-MTSS, del 12 de febrero 2018, para incluir una

Coordinación General y un Equipo Técnico, que se integra por un miembro propietario y suplente de cada una de las instituciones y organizaciones que integran la CISS. Además, se autoriza a las instituciones del Estado para destinar recursos, en la medida de sus posibilidades jurídicas y materiales, a fin de lograr los objetivos de la Comisión Interinstitucional.

En Costa Rica, el marco es únicamente para el ámbito técnico y se han definido 5 niveles, de acuerdo con los rangos de duración de los programas de estudio, los requisitos mínimos de escolaridad para el ingreso y para la titulación. También se establecen las características para cada nivel, a partir de descriptores y resultados de aprendizaje asociados.

► **Tabla 3. Resumen de los niveles del MNC de Costa Rica**

Nivel	Escolaridad para ingreso	Escolaridad para titulación	Duración del programa	Características o descriptores
Técnico 1	6to grado	6to grado	400 - 700 Horas	Saberes disciplinares Aplicación de conocimientos Autonomía y responsabilidad Interacción profesional
Técnico 2	6to grado	6to grado	1200 - 1600 Horas	
Técnico 3	9no año	9no año	2300 - 2800 Horas	
Técnico 4	9no año	Diversificada	2840 Horas	
Técnico 5	Bachillerato en Educación Media	Diplomado Técnico sup.universitario	60-100 Créditos	

Fuente: elaboración propia, a partir de: MNC-EFTP-CR, 2019, p. 72

Como se aprecia en la tabla siguiente, los niveles han sido establecidos con las instancias que conforman el sistema educativo costarricense, el Ministerio de Trabajo y el Sector Productivo. Para la gestión se ha constituido una coordinación y un grupo técnico interinstitucional de trabajo que se encargan de establecer y actualizar, con

los sectores productivos, los estándares de cualificación. Para hacerlo han diseñado una metodología propia y han establecido un espacio con información pública sobre el marco y donde se puede consultar el catálogo: <http://www.cualificaciones.cr/>

► **Tabla 4. Instituciones y/o actores que participan en la definición e implementación del Marco Nacional de Cualificaciones de la EFTP, Costa Rica, 2021.**

Etapa	Instituciones/actores participantes	Funciones
Definición de la matriz del MNC (niveles y descriptores)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ministerio de Educación Pública. 2. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 3. Instituto Nacional de Aprendizaje. 4. Consejo Nacional de Rectores de Universidades Públicas. 5. Unidad de Rectores de las Universidades Privadas. 6. Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rector en Educación de Costa Rica y el Coordinador del MNC EFTP CR. 2. Rector del sector trabajo, forma parte de la CIIS. 3. Coordinar y organizar la Formación Profesional en Costa Rica. 4. Normar la Educación Superior Pública de Costa Rica 5. Normalizar con las organizaciones que la integran parámetros de la educación superior privada. 6. Representar a las Cámaras y Asociaciones del sector empresarial.
Identificación de necesidades de educación y formación	<ol style="list-style-type: none"> 1. La realiza cada organización educativa que propone la elaboración de cualificaciones. 2. El rector en el país es el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. El INA y el MEP determinan la demanda en las ocupaciones que vinculan a su oferta educativa. 2. El INEC realiza estudios de demanda ocupacional para el país.
Poblamiento y administración del marco (levantamiento de perfiles o estándares de competencia por sector)	Lo realiza el MNC-EFTP-CR por medio de una instancia interinstitucional de gestión y registro de los estándares de cualificación.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer la metodología para la elaboración de los estándares de cualificación. 2. Dirigir el proceso de elaboración de estándares, conformando equipos interdisciplinarios. 3. Mantener actualizado el Catálogo Nacional de Cualificaciones.
Prestación de servicios de formación	Lo realizan las organizaciones que diseñan su oferta educativa a partir de los Estándar de Cualificación aprobados por la Comisión Interinstitucional para la Implementación y Seguimiento del MNC-EFTP-CR. (CIIS).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover la calidad de la EFTP en Costa Rica. 2. Establecer los lineamientos para la certificación de los estándares y sus competencias específicas. 3. Establecer los lineamientos para la acreditación de los entes ejecutores de la EFTP. 4. Establecer los mecanismos de articulación de la EFTP. 5. Designar las instituciones responsables de velar por el cumplimiento que el diseño curricular responda a los Estándar de Cualificación. 6. Actualización periódica del Catálogo Nacional de Cualificaciones.
Servicios de evaluación y certificación de competencias	Actualmente lo realiza el Instituto Nacional de Aprendizaje para los Niveles de Técnico 1, 2 y 3.	Función que tiene el Instituto dado por la Ley N 6868.

Fuente: elaboración propia, a partir de información recogida mediante formularios aplicado al INA y el MTSS de Costa Rica.

De acuerdo con la Ley 5525 de Planificación Nacional, el MNC cuenta con un Plan Estratégico para el periodo 2020-2025. Este se compone de 5 objetivos estratégicos, con sus respectivas líneas de acción e indicadores de resultado. Como se aprecia en la tabla 5, la primera línea de acción es la normalización de estándares de cualificación, lo que implica actualizar el Catálogo (que al

2020 ya contaba con 65 estándares) y ampliarlo incluyendo entre 15 y 20 estándares más por año, por los próximos 5 años. Pero, además, incluye aspectos como el desarrollo de modelos de acreditación y certificación, así como acciones para la divulgación y generación de alianzas estratégicas.

► **Tabla 5. Objetivos y líneas de acción del Plan Estratégico del Marco Nacional de Cualificaciones de la EFTP, Costa Rica, 2020-2025**

Objetivos estratégicos	Líneas de acción
1. Normalizar las cualificaciones por medio de estándares que permitan promover la empleabilidad de las personas, competitividad y productividad en los sectores clave de la economía nacional.	Elaboración de estándares de cualificación que respondan a los sectores clave de la economía, que propicien la empleabilidad. Actualización del Catálogo Nacional de Cualificaciones que brinde información oportuna y veraz a la ciudadanía sobre las cualificaciones de cada campo profesión.
2. Gestionar los procesos del MNC mediante el uso eficiente de los recursos (humanos, financieros, tecnológicos), que atiendan las necesidades del mercado laboral y potencie las condiciones de productividad y competitividad de los sectores económicos del país.	Desarrollo del plan de acción interinstitucional para el fortalecimiento del quehacer del MNC Desarrollo del modelo de acreditación de la EFTP. Desarrollo del modelo de certificación de competencias y cualificaciones. Desarrollo de mecanismos de articulación en la EFTP.
3. Gestionar los recursos necesarios (humanos, financieros, tecnológicos) que brinden la capacidad instalada para la operacionalización del MNC y permita el cumplimiento de lo establecido en la normativa.	Gestión de recursos (humanos, financieros, tecnológicos) para la implementación del MNC, según Convenio Interinstitucional.
4. Posicionar al MNC en el contexto laboral, educativo y sociedad en general, mediante mecanismos eficaces que permitan a la ciudadanía apropiarse del valor público del MNC.	Divulgación del MNC-EFTP-CR en el contexto nacional y del quehacer de cada institución que conforma el MNC, utilizando los medios disponibles (físicos, digitales, audiovisuales).
5. Gestionar alianzas estratégicas mediante la creación de mecanismos de coordinación entre los actores clave y el MNC, que orienten y fortalezcan los servicios que ofrece.	Conformación de estructuras consultivas a nivel nacional, en sectores clave de la economía.

Fuente: elaboración propia, a partir del plan estratégico, disponible en: http://www.cualificaciones.cr/images/articulos/publicaciones/Plan_Estrategico_MNC-EFTP-CR.pdf

Se ha avanzado un camino importante, en el que es posible destacar las siguientes fortalezas:

- Se cuenta con el respaldo del Gobierno de la República y de las organizaciones que lo conforman.
- Se cuenta con una estructura interinstitucional para la gestión y registro de los Estándares de

Cualificación, que ha permitido el alcance de importantes resultados a la fecha.

- Se ha diseñado y puesto en práctica una metodología para la elaboración de los Estándares de Cualificación, con participación del sector empresarial.
- Se han elaborado más de 162 cualificaciones a julio 2021.²

2 Dato brindado por el INA. En el plan estratégico del MNC se indica como línea base al 2020, 65 estándares de cualificación.



- ▶ La definición de niveles y los Estándares de Cualificación han tenido un impacto en la oferta educativa, tanto de entes públicos como privados de la EFTP.
- ▶ El respaldo de dos Decretos Ejecutivos y un Convenio Interinstitucional.

Sin embargo, también es posible identificar algunas oportunidades para continuar trabajando:

- ▶ Otorgar autonomía y recursos al MNC- EFTP-CR por la vía legal.
- ▶ Desarrollar un Sistema Nacional que unifique y norme los subsistemas que conforman la EFTP.
- ▶ Poblar el MNC sectorialmente, determinando rutas formativas y laborales.
- ▶ Coordinar con el ente rector de la Estadística y Censos y los entes encargados de la Educación Técnica y la Formación Profesional los estudios de demanda para establecer la pertinencia de las cualificaciones en forma eficiente y eficaz.
- ▶ Lograr una mayor difusión y participación de los sectores productivos.

3.1.2 El Salvador

Durante el año 2020, gracias al apoyo financiero del Gobierno de los Estados Unidos de América, a través del programa Fondo del Milenio II (FOMILENIO II), se trabaja en el análisis contextual y normativo que justifica la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones de El Salvador (MNCES). Este ejercicio incluyó un mapeo de actores, la propuesta de objetivos, principios, características y mecanismos de gobernanza. Además, mediante el diálogo social, se genera una propuesta inicial de estructura (niveles, dimensiones y descriptores).

En el mes de noviembre, se entrega al Consejo de Coordinación de la Educación Técnica y la Formación Profesional y el Aparato Productivo, "... la Conceptualización, diagnóstico y diseño de la hoja de ruta para la implementación de un marco nacional de cualificaciones en El Salvador." (INSAFORP, 2020). El Consejo lo conforman el

MINEDUCYT, INSAFORP y dos representantes de la Junta de Comités Sectoriales. Dentro de sus funciones se encuentran: "proponer mejoras normativas, proponer elementos para el diseño e implementación de un modelo de certificación de competencias laborales, propiciar el establecimiento de lineamientos para la actualización de las carreras y profesiones, canalizar requerimientos de datos y promover la coordinación de proyectos y programas comunes, proponer criterios y lineamientos para la mejora de la formación técnica, y promover la generación, y divulgación y uso de información estadística y de las evaluaciones de resultado e impacto."

La hoja de ruta incluye acciones para el corto, mediano y largo plazo (2020-2030). Sin embargo, un gran reto es la continuidad, dada la salida del donante que apoyó el proceso de diagnóstico y diseño inicial.

3.1.3 Guatemala

Este es el único país en el que no se identifica avance concreto, aunque en la información consignada por el INTECAP se indica que es un tema en discusión.

3.1.4 Honduras

En Honduras se encuentra en desarrollo un MNC para la Educación y la Formación Técnico Profesional (EFTP). Para su definición se ha contado con el apoyo del Proyecto "Fortalecimiento de la Educación y Formación Técnica Profesional de Honduras" de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). Es posible consultar la versión preliminar elaborada en el año 2018, que incluye una propuesta de plan de acción, en el sitio web de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras: <https://des.unah.edu.hn/noticias/marco-nacional-de-cualificaciones>

Su desarrollo se ampara en la Ley Fundamental de Educación (Decreto No. 262-2011, 19-01-2012) y en el Decreto Ejecutivo Número PCM- 006-2020, 7-02-20, que autoriza al Consejo Nacional de Educación a la creación de Subsistemas de educación (incluyendo un Subsistema de Educación y Formación Técnica Profesional),

orientado a articular los componentes del Sistema Nacional de Educación, para lo cual el marco de cualificaciones se percibe como una acción estratégica.

Para la definición de los niveles y descriptores se establece un Comité Estratégico Interinstitucional del Marco Nacional de Cualificaciones para la

Educación y Formación Técnica Profesional de Honduras (MNC - EFTPH) y un Equipo Técnico Formador del Documento del MNC-EFTP. Se establecen 8 niveles de acuerdo con resultados de aprendizaje para cada cualificación, que incluyen descriptores de aprendizaje. Al igual que en el MNC Costa Rica, se incluyen criterios de ingreso y egreso.

► **Tabla 6. Resumen de los niveles propuestos para el MNC de Honduras**

Nivel	Criterios de ingreso	Escolaridad para Criterios de egreso	Características o descriptores
Técnico 0	Mayor de 14 años. Educación prebásica I o II Ciclo de Educación	I o II Ciclo de Educación básica	
Técnico 1	I y II Ciclo de Educación Básica	II Ciclo estar inscrito en el III ciclo	
Técnico 2	III Ciclo de Educación Básica	III Ciclo de Educación Básica, estar inscrito en secundaria alta	
Técnico 3	III Ciclo de Educación Básica	Cumplimiento con plan de estudios y requisitos de graduación	
Técnico 4 (postsecundaria no terciaria)	Educación Formal y No Formal, media completa o técnico II calificado con trámite de reconocimiento de estudios técnicos e inscripción en programa especial de complementación académica	Cumplimiento del programa técnico cursado	Saberes disciplinares Aplicación de conocimientos Autonomía y responsabilidad Comunicación Interacción profesional, cultural y social
Técnico 5 (terciaria de ciclo corto)	Educación media	Cumplimiento de requisitos: examen de valoración de competencias y práctica profesional	
Técnico 6	Educación media	Licenciatura	
Técnico 7	Educación Terciaria (licenciatura)	Maestría	
Técnico 8	Educación Terciaria (licenciatura)	Doctorado	

Fuente: Gobierno de la República de Honduras, 2018.



Tal y como se aprecia en la tabla 7, se ha trabajado implementando diálogo tripartito y se tienen previstas las instancias de trabajo y las funciones para continuar con la implementación del MNC.

Incluso la Secretaría de Trabajo y el INFOP afirman que existe un gran compromiso de instituciones y sectores sociales para seguir avanzando.

► **Tabla 7. Instituciones y/o actores que han participado en la definición y se planifica estén involucrados en la futura implementación del Marco Nacional de Cualificaciones de la EFTP, Honduras, 2021.**

Etapa	Instituciones/actores participantes	Funciones
Definición de la matriz del MNC (niveles y descriptores)	Comité Estratégico Interinstitucional: <ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Estado en el Despacho de Educación (SEDUC) • Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) • Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM) • Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) • Centro Asesor de Desarrollo de Recursos Humanos (CADERH) • Comisión para el Desarrollo de la Educación Alternativa No formal (CONEANFO) • Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS) • Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) • Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET) • Foro Nacional de Convergencia (FONAC) • Central General de Trabajadores (CGT) • Central de Trabajadores de Honduras (CTH) • Fundación para la Educación Técnica Centroamericana (FUNDETEC - IPC) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formulación y establecimiento de un MNC que facilite mayor acceso, equidad, movilidad educativa y laboral, considerando, además, el aprendizaje a lo largo de la vida. 2. Promover la articulación entre los componentes educativos del Sistema, para mejorar los itinerarios y programas de formación; asimismo contar con mecanismos eficientes que vinculen los sectores productivos con las instituciones de formación, favoreciendo la inserción oportuna de los estudiantes al mundo del trabajo. 3. Garantizar la vinculación de la formación del capital humano con las necesidades e importancia del sector productivo y empresarial. 4. Unir voluntades para obtener su aprobación a través de un Órgano Colegiado con reconocimiento por Ley del Poder Ejecutivo, contando con la fuerza legal y disponibilidad institucional en áreas, procesos administrativos y financieros que hagan posible el funcionamiento del Comité e implementación del Marco.
Identificación de necesidades de educación y formación	<ul style="list-style-type: none"> • Unida Técnica de Investigación y coordinación de la Educación y Formación Técnica Profesional UTIC/ EFTP 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar las investigaciones y definir los perfiles profesionales de la EFTPH. 2. Coordinar la aplicación de la normatividad de ejecución del MNC en la EFTPH 3. Establecer los marcos normativos generales de la EFTP para efectos de rectoría, reconocimiento y acreditación de la calidad y competencias en la EFTPH. 4. Acreditación de las competencias certificadas para efectos de determinar los continuum educativos.

Etapa	Instituciones/actores participantes	Funciones
Poblamiento y administración del marco (levantamiento de perfiles o estándares de competencia por sector)	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Estado en el Despacho de Educación (SEDUC) • Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) • Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM) • Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) • Centro Asesor de Desarrollo de Recursos Humanos (CADERH) • Comisión para el Desarrollo de la Educación Alternativa No formal (CONEANFO) • Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS) • Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) • Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET) • Central General de Trabajadores (CGT) • Central de Trabajadores de Honduras (CTH). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participar en las investigaciones de las necesidades del mercado laboral y las competencias de la fuerza laboral para el trabajo. 2. Apoyar al UTIC del Consejo Nacional de Educación para preparar los perfiles profesionales de acuerdo al Marco nacional de Cualificaciones. 3. Establecer con los comités específicos los niveles de formación de la fuerza laboral que se requiere en el país por familias profesional. 4. Definir los perfiles profesionales por nivel según el Marco Nacional de Cualificaciones.
Prestación de servicios de formación	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Estado en el Despacho de Educación (SEDUC) • Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) • Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM) • Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) • Centro Asesor de Desarrollo de Recursos Humanos (CADERH) • Comisión para el Desarrollo de la Educación Alternativa No formal (CONEANFO) • Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) • Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET) • Central General de Trabajadores (CGT) • Central de Trabajadores de Honduras (CTH). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ofrecer servicios de educación y formación técnica profesional de acuerdo a los niveles y perfiles definidos según el marco nacional de cualificaciones. 2. Participar en los procesos de evaluación de competencias a los egresados y trabajadores de las empresas según los procedimientos establecidos por las instancias rectoras de acuerdo con los lineamientos normativos de la UTIC. 3. Participar en el diseño de la oferta formativa según currículos requeridos por perfiles profesionales establecidos de acuerdo con el MNC.
Servicios de evaluación y certificación de competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de Estado en el Despacho de Educación (SEDUC) • Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) • Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM) • Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dirigir los procesos de Evaluación y Certificación de competencias según normativa general establecidas y específicas de cada componente del sistema educativo. 2. Preparar el personal e instrumentos de evaluación para la certificación de competencia. 3. Certificar las competencias y/o logros de aprendizajes de las personas que se incorporan al proceso educativo de la educación formación técnica profesional o solicitan el reconocimiento de los aprendizajes durante toda la vida.

Fuente: elaboración propia, a partir de información recogida mediante formularios aplicado al INFOP y a la STSS de Honduras.





El documento base y el plan de acción son del año 2018, de manera que el principal reto está en continuar con el proceso (está en trámite un nuevo Decreto Ejecutivo). Como fortalezas se reconoce que:

- ▶ Se cuenta una propuesta de Política Pública de la Educación Y Formación Técnica Profesional para Honduras, donde el Marco Nacional de Cualificaciones es prioritario para su implementación.
- ▶ Se dispone de una propuesta general del Marco Nacional de Cualificaciones aprobado por consenso en la mesa de trabajo participativo y presentado al Consejo Nacional de Educación. Además, incluye un Plan Estratégico para su implementación.
- ▶ Existe consenso entre todos los actores sobre la necesidad de mejorar la EFTP
- ▶ Existe interés de cooperantes para apoyar el proceso de implementación.

3.1.5 Nicaragua

Desde el año 2018, el país cuenta con un “Modelo Nacional de educación técnica y formación profesional basado en competencias”, elaborado con apoyo de la cooperación Española y de la Unión Europea. Este “... se constituye como un referente para fortalecer la formación basada en competencias integrando valores Cristianos, Socialistas y Solidarios y su actualización debe permitir extrapolar su concepción, su metodología y su aplicación a todos los **centros públicos y privados** que desarrollan una oferta de Educación Técnica y Formación Profesional. El mismo es el **referente para normar** la planificación, diseño, ejecución y mejora continua del currículo de la Educación Técnica y la Formación Profesional en Nicaragua.” (INATEC, 2018, p. 1 - destacado no es del original)

De acuerdo con el documento base, el modelo las personas estudiantes ocupan el lugar central, ya que todo el proceso de formación gira alrededor de su aprendizaje, a través de metodologías basadas en Aprender Haciendo, aplicando las nuevas tecnologías de la información y comunicación, con insumos propios de la especialidad que fortalecen el aprendizaje y permiten adquirir una visión de la realidad más universal. Estas metodologías son integradoras y siempre en función de la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas requeridos en el desempeño esperado en el campo profesional de referencia. Estos desempeños se miden en función del desarrollo de las capacidades asociadas al nivel de competencia profesional.

Se sigue una metodología por Cualificaciones Profesionales, que incluye campos de observación, mapa funcional, cualificación Profesional, módulos formativos y planeaciones didácticas. Se sustenta en 5 elementos:

La identificación de las competencias profesionales en conjunto con los sectores productivos (Ámbito Laboral).

La adquisición y desarrollo de las competencias profesionales en el ámbito formativo.

El reconocimiento de la Competencia Profesional adquirida a través de la experiencia laboral u otras vías de formación. El INATEC establece los mecanismos y procedimientos para reconocer la experiencia laboral a trabajadores en diferentes áreas profesionales.

El Registro de los resultados de los aprendizajes.

La Certificación Oficial de los aprendizajes y de la experiencia laboral. Cada etapa se planifica, se documenta, se controla, se evalúa y se ajusta, permitiendo la mejora continua del modelo.

Como se aprecia en la tabla 8, se establecen 3 cualificaciones técnicas. Estas están asociadas a niveles de independencia y responsabilidad básicos.

► **Tabla 8. Niveles del Modelo Nacional de educación técnica y formación profesional basado en competencias, Nicaragua**

Nivel de competencia	Descriptor
Nivel 1 Auxiliar Operario Ayudante	<p>Conocimientos generales básicos aplicados a un conjunto limitado y definido de actividades. Aptitudes básicas y habilidades operacionales necesarias para la realización de tareas simples y rutinarias. Trabajar bajo supervisión directa en un contexto estructurado, con responsabilidad sólo por su propio desempeño.</p> <p>Algunas profesiones de nivel 1: Camarero de Hoteles, Cortador de Café, Empacador de productos, Operador de Computadora.</p>
Nivel 2 Técnicos Generales	<p>Conocimientos técnicos básicos en un área de trabajo. Presenta ideas y conceptos a través de una comunicación oral y escrita eficaz. Aptitudes cognitivas y prácticas básicas para la realización de tareas y la resolución de problemas habituales por medio de reglas e instrumentos simples.</p> <p>Trabajar bajo supervisión, con un cierto grado de autonomía. Demostrar capacidad para desempeñar algunas tareas independientes en ciertas oportunidades estructuradas, con niveles intermedios de apoyo, dirección y supervisión.</p>
Nivel 3 Técnicos Especialistas Bachillerato Técnico	<p>Conocimientos de hechos, principios, procesos y conceptos generales en un área de trabajo, con comprensión de ciertos elementos teóricos y técnicos de procesos, materiales y terminología básica.</p> <p>Una gama de aptitudes cognitivas y prácticas necesarias para la realización de tareas y la resolución de problemas a través de la selección y aplicación de métodos, instrumentos, materiales e informaciones básicas. Provee asistencia técnica para la resolución de problemas específicos.</p> <p>Asumir responsabilidades para ejecutar tareas de forma independiente en un área de trabajo, cuando se requieren decisiones o iniciativas semi complejas. Trabajar eficazmente con otros; asume responsabilidades limitadas en equipos de trabajo. Requiere el apoyo, dirección y supervisión en situaciones poco conocidas.</p>

Fuente: elaboración propia, a partir de INATEC, 2018, pp. 11 y 12.

De manera complementaria se ha iniciado la implementación de una estrategia de comunicación y divulgación para fortalecer la articulación con los centros privados “para estandarizar la oferta de Educación Técnica y Formación Profesional basado en un mismo currículo, **acreditado y regulado por el INATEC** rector de la Educación Técnica y Formación Profesional de Nicaragua.” (p.3 – destacado no es del original).

3.1.6 Panamá

En el año 2014 se constituye en Panamá la Alta Comisión de la Política Pública de Empleo sobre las ocupaciones técnicas y profesionales, que ese encarga de efectuar un detallado análisis de la situación del país y definir una agenda de transformaciones para responder a los retos de productividad, competitividad y equidad en el país. Sin embargo, es hasta junio de 2019 que se impulsa un acuerdo de cooperación técnica entre OIT/Cinterfor y CAF en apoyo al gobierno de Panamá, que da como resultado 5 documentos:

- **Análisis de entorno de Panamá. Antecedentes para la construcción del Marco Nacional de Cualificaciones:** resume los principales desafíos de desarrollo del capital humano en Panamá y puntualiza el diagnóstico en relación con la articulación entre educación y trabajo, así como las oportunidades para mejorar tal articulación.
- **Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá:** plantea la propuesta para el Marco de Cualificaciones de Panamá, resultado del proceso de construcción orientado por la cooperación técnica de OIT/CINTERFOR y CAF con la República de Panamá, y resultado de la validación por parte de los diversos actores que conforman la Comisión del MNC.
- **Hoja de ruta y sugerencia de gobernanza para el establecimiento del Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá:** contiene la propuesta de hoja de ruta para el establecimiento del MNC en Panamá, presenta el proceso de diseño del MNC y las etapas que siguen para su implementación;

explora la estrategia más conveniente para lograr la implementación del MNC bajo dos modelos posibles; aborda aspectos relativos a la gobernanza, entre otros temas.

- ▶ **Poblamiento del Marco Nacional de Cualificaciones de Panamá Modelamiento en cuatro sectores productivos:** contiene una descripción del proceso metodológico del poblamiento del Marco Nacional de Cualificaciones que, en términos generales, consiste en definir un área ocupacional sectorial, establecer los perfiles, describirlos, agruparlos en cualificaciones demandadas en el mercado de trabajo y ubicarlos en los niveles correspondientes del MNC.
- ▶ **Informe final:** que sistematiza el proceso desarrollado, pasos y fases.

Para la propuesta del marco se definen 3 descriptores: a) conocimientos y saberes disciplinarios, b) habilidades (comunicativas, de resolución de problemas y de interacción social y profesional) y c) aplicación de conocimientos y habilidades (autonomía y responsabilidad). A partir de esos descriptores y los resultados de aprendizaje, se hace una propuesta con 8 niveles. No obstante, no hay avance en la implementación.

3.1.7 República Dominicana

El desarrollo del Marco Nacional de Cualificaciones se plantea en consonancia con las previsiones del Plan Decenal de Educación 2008/2018 y con la Ley de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, que buscan diversificar la oferta educativa técnico-profesional y fortalecer el sistema de capacitación laboral para facilitar la inserción al trabajo.

Además, los planes operativos del Ministerio de Educación de República Dominicana (MINERD), las metas del Sistema de Gestión para la Gobernabilidad (SIGOB) y los resultados de las mesas de discusión de la Iniciativa Dominicana por una Educación de Calidad (IDEC) resaltan la necesidad de este marco, como instrumento para articular el sistema educativo dominicano y el mundo laboral. Esto al asociarlo a la mejora de la calidad y la pertinencia de los programas de educación y formación.

Desde el 2016, la promulgación del Decreto 173-16 por el Poder Ejecutivo ha permitido a las instituciones de educación y formación profesional, junto a los actores públicos y privados y la sociedad civil, formular una propuesta para la Creación del Marco Nacional de Cualificaciones de la República Dominicana. Mediante esta norma se integra la Comisión Nacional para la elaboración del Marco Nacional de Cualificaciones, como órgano consultivo de participación y de asesoramiento del gobierno y la creación de un entorno institucional para su implementación, además se crea establece el Comité Técnico para dicho marco. Adicionalmente, se crea una unidad operativa de apoyo.

Se trabaja a partir de una definición nacional de cualificación:

“Resultado formal (título, certificado, diploma) de un proceso de evaluación y validación que se obtiene cuando un organismo competente establece que una persona, a través de la formación, educación o experiencia, ha alcanzado los resultados de aprendizaje (conocimientos, capacidades y/o competencias) correspondientes a unas normas o estándares determinados. La misma conlleva el reconocimiento oficial de un valor tanto en el mercado laboral como en los sistemas de educación y formación, y puede autorizar legalmente para ejercer un oficio.” (Jiménez, 2017)

Finalmente se logra definir un Marco Nacional de Cualificaciones que considera todos los subsistemas de educación y formación, mediante el establecimiento de 8 niveles, definidos a partir de 3 descriptores (conocimientos, habilidades y autonomía/responsabilidad), que abarcarían todos los sectores productivos.

► **Tabla 9. Estructura general del Marco Nacional de Cualificaciones de la República Dominicana.**

Nivel	Educación primaria y secundaria (modalidades académica, artística y técnica)	Formación Profesional (INFOTEP)	Educación Superior
1	<ul style="list-style-type: none"> Diploma de educación primaria (6to de primaria) 	Certificados de Habilitación (Certificado de Aprobación, Certificado de Aptitud Profesional y Certificado de Competencia Laboral)	
2	<ul style="list-style-type: none"> Diplomado de secundaria Técnico básico 	Certificados de Complementación (Certificado de Aprobación, Certificado de Aptitud Profesional y Certificado de Competencia Laboral)	
3	<ul style="list-style-type: none"> Bachiller académico Bachiller técnico Bachiller de artes 	Técnico	
4		Maestro Técnico (I)	
5		Maestro Técnico (II)	Técnico Superior
6			Licenciado, ingeniero y equivalentes
7			Magíster y especialidad
8			Doctor

Fuente: (Jiménez, 2017)

Actualmente existe un Proyecto de Ley que está en el Congreso Nacional para fines de aprobación y ejecución (no fue aprobado inicialmente, de manera que tiene que regresar a la corriente legislativa).

En el artículo 31 del anteproyecto de ley remitido al Poder Legislativo, se describe el Marco de Cualificaciones como un "... instrumento consensuado de clasificación de las cualificaciones en función de un conjunto de criterios correspondientes a determinados niveles de aprendizaje, que coordina e integra los sistemas de educación y formación del país y mejora la transparencia, el acceso, la progresión, la calidad y la pertinencia de las cualificaciones en relación con el mercado de trabajo y las necesidades productivas y de desarrollo nacional" (Mejía, 2021)

Entre los objetivos recogidos en el artículo 34 destacan, el establecer en el ámbito nacional los niveles relativos a los resultados de aprendizaje que articulen los sistemas de educación y formación, facilitando el tránsito de las personas entre los diferentes niveles y modalidades de dichos sistemas; y facilitar el reconocimiento de las competencias adquiridas mediante aprendizajes no formales e informales, para facilitar el acceso al mercado de trabajo y a los sistemas de educación y formación, entre otros.

El Ministerio de Presidencia, con el apoyo de la Unión Europea a través del "Programa de Apoyo a la Educación y Formación Técnico Profesional – PROETP2", ha estado trabajando en la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones. En República Dominicana, se ha dividido todo el conocimiento técnico en 21 familias y se ha trabajado en proyectos piloto sectoriales para la definición de perfiles profesionales.

“En el mes de junio de 2021 concluyeron el proyecto piloto en Hostelería y Turismo (HOYT) y Salud y Bienestar (SABI), dando como resultado 33 y 38 perfiles profesionales, respectivamente. Así mismo, avanzaron los trabajos en las familias profesionales de Construcción y Minería (COMI) (61% de avance en el proceso metodológico, con 39 perfiles en preparación), Agropecuaria (AGPE) (66% de avance, con 39 perfiles en preparación) e Informática y Comunicaciones (INCO) (65% de avance y 43 perfiles en elaboración), donde ya han sido definidas las competencias, criterios de desempeño y entorno profesional para cada perfil identificado. La finalización de los trabajos de estas familias está previsto para el mes de septiembre de 2021. El 4 de agosto de 2021, se presentaron los resultados del diseño de los perfiles profesionales de la Familia Profesional Salud y Bienestar” (PROETP2, 2021)

En la tabla 10, se resumen instituciones, actores y funciones que asumen en el diseño e implementación del Marco.

3.2 Oferta de servicios de certificación de competencias

En este apartado se recoge información sobre la oferta de servicios de certificación de competencias laborales brindados desde las instituciones de formación profesional, ya que esta permite conocer de manera general el avance en la implementación del enfoque de competencias y el uso que se podría dar a estándares de competencias homologados regionalmente. Para su desarrollo se cuenta con información brindada directamente por 5 de las instituciones, que se complementa con fuentes secundarias para los países que no participaron en el proceso (INATEC/Nicaragua e INADEH/Panamá).

► **Tabla 10. Instituciones y/o actores que participan en la definición e implementación del Marco Nacional de Cualificaciones de la EFTP, República Dominicana, 2021.**

Etapa	Instituciones/actores participantes	Funciones
Definición de la matriz del MNC (niveles y descriptores)	<p>Instituciones gubernamentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ministerio de la Presidencia (MinPre) Ministerio de Educación (MINERD) Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT) Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD) Ministerio de Trabajo (MT) Ministerios de Administración Pública (MAP) Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) Instituto de Administración Pública (INAP) <p>Representantes sectoriales y profesionales cualificados:</p> <ul style="list-style-type: none"> Instituciones de educación superior; Organizaciones sindicales; Organizaciones empresariales; 	<p>1. Representantes de cada una de estas instituciones conforman el Comité Técnico responsable de presentar los siguientes productos a la Comisión Nacional para su aprobación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conceptualización del marco: objetivos y alcances Organización institucional, operativa y financiera para diseño y puesta en funcionamiento del MNC Estructura del MNC ajustada y validada: niveles y descriptores Línea de base para construcción del MNC Resultados del pilotaje del MNC Mecanismos de garantía de calidad Definición de estructura institucional para puesta en marcha y funcionamiento del MNC. Propuesta normativa para adopción oficial y creación del esquema institucional

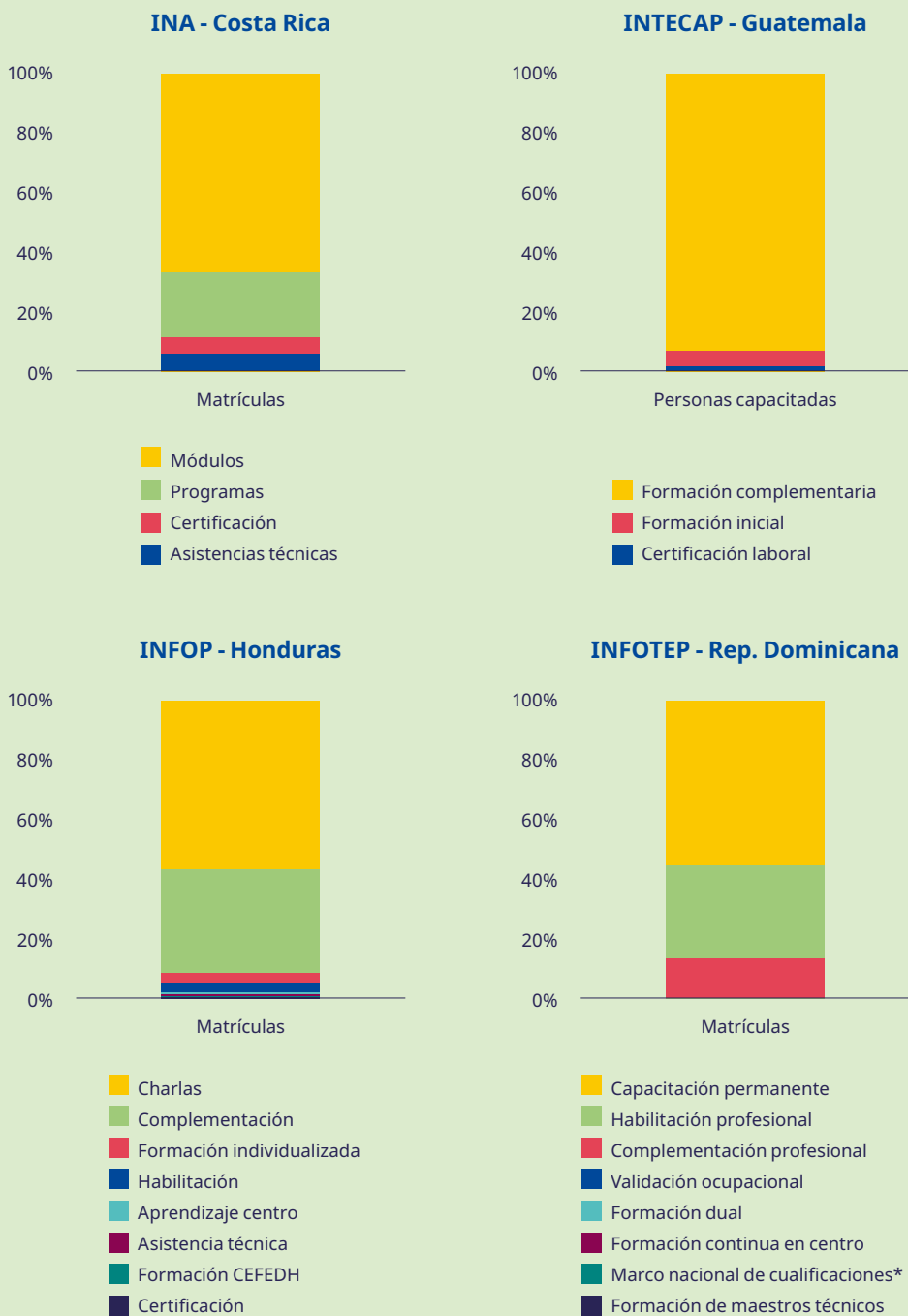
Etapa	Instituciones/actores participantes	Funciones
Identificación de necesidades de educación y formación	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD) Ministerio de la Presidencia (MinPre) Ministerio de Educación (MINERD) Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT) Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) Ministerio de Trabajo (MT) 	<p>Estudios e informes de línea de base para el MNC.</p> <p>Estudios de Necesidades de Educación y estudios prospectivos</p>
Poblamiento y administración del marco (levantamiento de perfiles o estándares de competencia por sector)	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de la Presidencia (MinPre) Ministerio de Educación (MINERD) Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT) Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) Los actores vinculados con las Familias Profesionales priorizadas 	<p>Finalizados los Perfiles Profesionales en las familias de Salud y Bienestar (SABI) Hotelería y Turismo (HOYT). En proceso las familias Agropecuaria (AGPE), Construcción y Minería (COMI), Comercio (COME), Informática y Comunicaciones (INCO).</p>
Prestación de servicios de formación	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) Ministerio de Educación (MINERD) Instituciones de educación superior (IES) 	<p>Artículo 4 de la Ley 116, establece que el INFOTEP tendrá por objetivos:</p> <p>1º Organizar y regir un Sistema Nacional de Formación y Promoción Técnico, que procure el pleno desarrollo de los recursos humanos y el incremento de la productividad de las empresas.</p> <p>2º Impulsar la promoción social del trabajador, a través de su formación integral, para hacer de él un ciudadano responsable, poseedor de los valores morales y culturales necesarios para la armonía y la convivencia nacional.</p>
Evaluación y certificación de competencias	<ul style="list-style-type: none"> Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) 	<p>Reconocimiento de los aprendizajes previos, sin importar la forma en que hayan sido adquiridos</p>

Fuente: elaboración propia, a partir de información recogida mediante formularios aplicado al INFOTEP.





► **Gráfico 1. Instituciones de formación profesional de Centroamérica y República Dominicana: Matrículas por tipo de servicio de formación, 2019 (porcentajes)**



Fuente: Elaboración propia, a partir de datos de las IFPs.

Para iniciar, es importante mencionar que los servicios de reconocimiento de competencias laborales están presentes en 6 de las 7 instituciones de la región, aunque, como se aprecia en el gráfico 1, representan un pequeño porcentaje de los servicios totales. El único país que en este momento no ofrece el servicio y en el que incluso se reconoce un estancamiento en la implementación del enfoque por competencias laborales, es Panamá.

Esta situación permite confirmar la utilización de un enfoque centrado en resultados de aprendizaje en la mayoría de las instituciones e incluso en muchos de los casos se hace referencia a la utilización de las metodologías sobre competencias laborales homologadas regionalmente en el marco de la REDIFP. Las instituciones cuentan con instrumentos (normas, diseños y pruebas), con procesos definidos y con una amplia experiencia en su aplicación.

Por otro lado, la mayoría de las instituciones brindan el servicio de manera gratuita y en un plazo relativamente corto, de manera que es una opción accesible para el reconocimiento de competencias de la población migrante y retornada y, por ende, podría ser de gran apoyo para su inserción laboral.

Todas las instituciones consultadas afirman que estarían interesada en participar en un proceso regional para la homologación de estándares de competencias, orientados a la certificación de conocimientos, habilidades y destrezas de población migrante y retornada.

En general, este contexto abre una importante oportunidad para compartir buenas prácticas y experiencias de implementación, que permitirían mejorar metodologías y homologar estándares de cualificación en áreas de alta demanda (por la población migrante y el mercado laboral). Este trabajo es clave para generar resultados

de aprendizaje comunes y de calidad, que permitan el reconocimiento de los títulos por las diferentes instituciones de la región o para que sean utilizados en procesos de formación o reconocimiento de competencias.

Sin embargo, durante el proceso de consulta se identifican algunas oportunidades de mejora que es importante tener presentes si se desea avanzar en esa línea:

- ▶ Es importante mejorar el acceso a la información sobre los servicios de certificación, ya que durante la consulta a los espacios web de las instituciones, fue realmente difícil ubicar información clara y suficiente sobre los procesos.
- ▶ Para la adecuada planificación de políticas formativas y educativas, es esencial contar con información de calidad y durante el proceso de consulta se logra constatar que son pocas las instituciones que llevan datos detallados sobre la matrícula de población migrante en los distintos tipos de servicios. Solamente el INA-Costa Rica cuenta con información muy detallada sobre la participación de la población migrante en la totalidad de sus servicios (por tipo de servicio, regiones de planificación, matrículas, deserción, etc.). En el caso de Honduras, El Salvador y Guatemala hay algunos datos recientes sobre atención de población retornada, pero en el ámbito exclusivo de la certificación.
- ▶ Las instituciones destacan la necesidad de agilizar los trámites de documentación para la población migrante, ya que es un requisito para acceder a sus distintos servicios.

En la tabla siguiente se muestra un resumen comparativo de los servicios de certificación brindados por las instituciones de la región y posteriormente se detalla la situación por país.



► **Tabla 8. Niveles del Modelo Nacional de educación técnica y formación profesional basado en competencias, Nicaragua**

País/IFP	Marco legal	Costo/duración	Información web accesible (1-10)	Referente para evaluación	Fases del proceso	Áreas
Costa Rica - INA	El sistema de Certificación se crea en el 1983 con la Ley Orgánica 6868, la cual estipula en el Capítulo I, artículo 3, inciso d) "Desarrollar un sistema para certificar oficialmente el nivel de conocimientos y destrezas de los trabajadores ..."	Gratuito Duración 3 horas en adelante (depende del área a certificar).	9 bastante accesible, se especifican las áreas a certificar, requisitos y proceso.	Programas y módulos Están en proceso de transición para utilizar el MNC-EFTP-CR.	Dos fases: 1. diagnóstica para determinar si realmente es una persona candidata para este servicio 2. Evaluación de la competencia.	220 pruebas certificables de 12 sectores productivos: Agropecuario, Comercio y Servicios, Eléctrico, Industria Alimentaria, Industria Gráfica, Mecánica de Vehículos, Metal Mecánica, Náutico Pesquero, Salud- Cultura y Artesanías, Tecnología de Materiales, Textil, Turismo.
El Salvador - INSAFORP	Ley de Formación Profesional (Decreto Legislativo No.554.)	No se indica.	4 - Hay una breve definición y noticias. No se identifica proceso o áreas	Normas técnicas de competencias laboral	Formación o experiencia + Prueba diagnóstica 70% + Plan de evaluación + Aplicación de instrumentos + Elaboración del portafolio de evidencias + Entrega del dictamen de evaluación (Certificación o Formación).	Cocina Formación Plástico Técnicas de masoterapia terapéutica y estética Recepción de Hotel
Guatemala - INTECAP	Ley orgánica decreto No. 17-72 del Congreso de la República de Guatemala	Cada certificación tiene un costo diferente. La evaluación dura aprox. medio día.	9 - brinda información detallada por tipos de certificación, requisitos	Se basa en el cumplimiento de la norma ISO-17024. Se utilizan programas institucionales, normas de empresas y estándares internacionales.	Solicitud y estudio de factibilidad del servicio + evaluación + verificación y conformación del portafolio de evidencias + dictamen + entrega de resultados.	55 opciones en todos los sectores productivos.
Honduras - INFOP	Norma de Evaluación y Certificación NT19	L. 3,000. Duración 1 mes.	0 - no disponible	Estándares Normas de competencia Perfiles	Inscripción, Análisis de la Norma, Diseño de Instrumentos, Socialización del Plan de Evaluación, Evaluación, Contrastación de Evidencias, Orientación al candidato.	Depende de la Demanda, pero se atienden los 3 sectores de la economía.
Nicaragua - INATEC	La Ley Creadora del INATEC (Decreto N°3-91) y la Ley Orgánica del INATEC (Decreto N°40-94)	No indica	4 - aunque se despliegan las áreas a certificar, no hay información sobre proceso	ND	ND	Industria y Construcción, Agropecuaria, Comercio y Servicio, Hotelería y Turismo. Dispone de 48 perfiles ocupacionales por competencias, como referente para la certificación.

Pais/IFP	Marco legal	Costo/ duración	Información web accesible (1-10)	Referente para evaluación	Fases del proceso	Áreas
Panamá - INADEH	—	NA	NA	NA	NA	NA
República Dominicana - INFOTEP	Ley 16-80. Reglamento 1894 que crea al INFOTEP.	Gratuito. Duración: No más de un mes.	4 - no se despliegan las áreas a certificar o los procesos a seguir. Solo se define el servicio	Para la Certificación de Competencias Laborales el referente son las Normas de Competencia Laboral y se trabaja con las metodologías de la REDIFP.	Planeación del servicio, Promoción y Divulgación, Recepción de solicitudes, sesión de información profesional, aplicación de diagnóstico, asesoría, presentación y acuerdo del plan de evaluación, recolección de las evidencias, análisis y juicio de las evidencias, toma decisiones y retroalimentación, verificación del proceso y certificación.	No se presenta información sobre las áreas específicas.

Fuente: elaboración propia, a partir de datos de las IFP, 2021.





3.2.1 Costa Rica - INA

El Instituto Nacional de Aprendizaje tiene más 40 años de experiencia aplicando pruebas para el reconocimiento de las competencias para la población trabajadora. Cuenta con una Unidad especializada en el servicio, que dispone

actualmente de 220 pruebas para la certificación de competencias, pero además se prepara para dar el servicio alineado al Marco Nacional de Cualificaciones. Se trata de un servicio gratuito, que se brinda a población nacional y migrantes en situación regular.

► **Tabla 12. INA-Costa Rica. Marco institucional para la certificación de competencias laborales**

Crterios	Descripción
Marco normativo o base legal para el servicio	<p>En el año 1973, con asesoría de la OIT se analiza la necesidad de reconocerle a la persona trabajadora su aprendizaje por medio de la experiencia y la formación autodidacta. En 1974 se establece un convenio con el Gobierno Británico, para recibir asesoría en la elaboración de instrumentos de medición y preparación de material didáctico, con el fin de adoptar la Certificación Ocupacional como un mecanismo técnico idóneo para estimular la promoción de las personas trabajadoras en el empleo. El sistema de Certificación se crea en el 1983 con la Ley Orgánica 6868, la cual estipula en el Capítulo I, artículo 3, inciso d) “Desarrollar un sistema para certificar oficialmente el nivel de conocimientos y destrezas de los trabajadores que se sometan a las evaluaciones, en las áreas que imparta el Instituto, independientemente de la forma en que estos conocimientos y destrezas hayan sido adquiridos”.</p> <p>EL Servicio se ha fortalecido con la recomendación 195 de OIT, que insta a los países miembros a promover un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, incluidos el aprendizaje y la experiencia previa.</p> <p>También la certificación responde a las necesidades del mercado laboral, más aún si se considera el nivel de competitividad de las empresas en los mercados mundiales, por lo tanto, la certificación les ha facilitado obtener las normas ISO y a la vez con recurso humano competente. Posteriormente la ley 6868 es reformada parcialmente y publicada el 29 de enero del 2021, mediante la Ley 9931 “Fortalecimiento de la Formación Técnica Profesional para la Empleabilidad, la Inclusión Social y la Productividad de cara a la Revolución Industrial 4.0. y el empleo del futuro”.</p>
Años de brindar el servicio	48 años.
Costo	Servicio Gratuito.
Población beneficiaria	Para el 2020 se tendieron 8.184 según el INA -Cifras.
Requisitos	Básicos: 1. Edad de 15 años en adelante y de acuerdo con la legislación vigente según ocupación. 2. Ser costarricense o extranjero(a) con documento de residencia al día, debidamente autorizado por la Dirección General de Migración y Extranjería. 3. Poseer conocimientos, destrezas y actitudes en la competencia solicitada. 4. Preferiblemente estar laborando en el área que desea certificarse.
Duración del proceso	Depende de la prueba por certificar. Desde 3 horas en adelante.
Fases o etapas del proceso	Dos fases: 1. diagnóstica para determinar si realmente es una persona candidata para este servicio 2. Evaluación de la competencia.
Departamento o unidad responsable	Unidad de Certificación (UCER).
Referente para la evaluación y principales características para su definición	La certificación se sustenta en el enfoque por competencias laborales. Actualmente existen pruebas por programas y módulos, pero están en proceso de transición para ser certificadas por estándares de cualificación según el MNC-EFTP-C.R. El Marco contempla 5 niveles de cualificación de los cuales el INA certifica los tres primeros (Técnico 1-2 y 3). La metodología de diseño contempla el análisis del estándar de cualificaciones y la elaboración de un mapa ampliado que define si la prueba responde a una competencia específica, a una unidad de competencia o a una competencia laboral, esta última en caso de existir la necesidad en el mercado laboral y no estar aprobado el estándar de cualificaciones.
Diálogo social	El sector empresarial participa en la elaboración y validación de los estándares de cualificación.

Crterios	Descripción
Instancia o entidad(es) que brinda(n) el servicio	INA, por medio de los Centros de Formación y la Unidad de Certificación.
Tipo de certificado	Digitales o físicos.
Especialidades en las que se ofrece	Existen actualmente 220 pruebas certificables en 12 sectores productivos: Agropecuario, Comercio y Servicios, Eléctrico, Industria Alimentaria, Industria Gráfica, Mecánica de Vehículos, Metal Mecánica, Náutico Pesquero, Salud- Cultura y Artesanías, Tecnología de Materiales, Textil, Turismo.
Mecanismos de seguimiento	Estudios de impacto que aplica la UPE (Unidad de Planificación y Evaluación).
Vinculación al MNC	El INA participa en la elaboración de los estándares de cualificación que aprueba la Comisión Interinstitucional para el seguimiento del MNC-EFTP-CR. La certificación está en proceso de transición para ser realizado por estándares de cualificación según el MNC-EFTP-CR

Fuente: UCER, INA, 2021.

Este servicio representa aproximadamente un 5% del total de matrículas anuales en el instituto (2019). Además, la mayoría de los servicios para

esta población se concentran en la región central y la norte, en los sectores de comercio y servicios, turismo y mecánica automotriz.

► **Cuadro 1. Tabla 12. Costa Rica, INA: Total de servicios de pruebas de certificación. Matrículas y aprobaciones totales según sexo del estudiante, por año. Período: 2018-2021.**

Sexo	Matrículas				Aprobaciones			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
TOTAL	7 417	8 094	8 184	3 785	6 012	6 933	6 117	3 219
Hombre	4 774	5 071	4 557	1 991	3 946	4 343	3 397	1 712
Mujer	2 643	3 023	3 627	1 794	2 066	2 590	2 720	1 507

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. 2018 - junio 2021

► **Cuadro 2. Costa Rica, INA: Total de servicios de pruebas de certificación. Matrículas totales según unidad regional, por año. Período: 2018 - 2021.**

Unidad regional	Matrículas			
	2018	2019	2020	2021
TOTAL	7 417	8 094	8 184	3 785
Brunca	722	474	380	115
Cartago	503	676	714	195
Central Occidental	1 268	1 316	2 386	1 389
Central Oriental	1 649	1 597	1 445	834
Chorotega	590	560	832	188
Heredia	602	905	449	87
Huetar Caribe	382	459	391	204
Huetar Norte	1 197	1 350	960	514
Pacífico Central	504	757	627	259

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. 2018 - junio 2021.

► **Cuadro 3. Costa Rica, INA: Total de servicios de pruebas de certificación impartidos. Matrículas y aprobaciones totales según sector y subsector productivo, por año. Período: 2018-2021.**

Sector/subsector	Matrículas			
	2018	2019	2020	2021
TOTAL	7 417	8 094	8 184	3 785
Agropecuario	2	1	-	-
Comercio y Servicios	3 914	4 465	6 240	2 514
Eléctrico	374	321	186	135
Industria Alimentaria	144	130	76	56
Industria Gráfica	33	56	12	9
Mecánica de Vehículos	663	517	285	168
Metal Mecánica	411	352	148	68
Salud, Cultura y Artesanía	129	281	76	7
Tecnología de Materiales	102	93	39	37
Textil	269	265	130	142
Turismo	1 376	1 613	992	649

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. 2018 - junio 2021.

Del total de pruebas de certificación aprobadas en los años 2018 y 2019, las personas migrantes representaron el 5%, porcentaje que baja a un 4% en el contexto de pandemia (2020).

► **Cuadro 4. Tabla 15. Personas migrantes cuyas competencias laborales fueron certificadas por el INA, periodo 2018-2020**

Año	Total de personas certificadas	Personas migrantes certificadas	
		Total	%
2018	6012	306	5,09
2019	6933	335	4,83
2020	6117	238	3,89

* Nota: En el INA, dentro de los registros estadísticos la población retornada y refugiados se clasifican como población vulnerable y se contabilizan dentro de las personas migrantes.

Fuente: elaboración propia, a partir de datos proporcionados por el INA (UPE y UCER), 2021.

En los últimos 4 años, estas certificaciones se han concentrado en las áreas de:

- ▶ Turismo
- ▶ Comercio y Servicios
- ▶ Metal Mecánica
- ▶ Eléctrico
- ▶ Textil
- ▶ Tecnología de materiales

Desde la Unidad de certificación se reconocen las siguientes fortalezas en su servicio:

- ▶ Una oferta de 220 pruebas de certificación de competencias laborales.
- ▶ Utilización de herramientas tecnológicas para la evaluación.
- ▶ Aplicación de pruebas de mayor demanda en plataforma digital del INA.

▶ Experiencia de la institución en el diseño de pruebas para certificar competencias.

▶ Titular a la persona en diferentes niveles de cualificación según la demanda del mercado.

Al mismo tiempo, se reconocen oportunidades de mejora, como la coordinación de proyectos con otras entidades nacionales e internacionales y la posibilidad de incorporar las certificaciones de competencias con alcance internacional dentro de la oferta institucional.

Por otro lado, la participación de la población migrante en todos los servicios de formación y capacitación representa cerca de un 4% de las matrículas totales, pero se aprecia una disminución considerable en el número de matrículas a partir de la pandemia (2020). Participan mayoritariamente mujeres migrantes y se concentran en los núcleos de comercio y servicios (administración, idiomas e informática), turismo (gastronomía) e industria alimentaria (elaboración de productos alimenticios).

▶ **Cuadro 5. Tabla 16. Costa Rica, INA: Total de servicios de capacitación impartidos a población migrante. Matrículas totales y personas participantes según sexo del estudiante, por año. Período: 2018-2021**

Sexo	Matrículas				Personas			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
TOTAL	12 770	12 313	6 825	2 711	6 299	6 394	3 447	1 485
Hombre	5 214	5 197	2 951	1 232	2 516	2 597	1 467	659
Mujer	7 556	7 116	3 874	1 479	3 783	3 797	1 980	826

Nota: Se refiere a las matrículas en módulos de programa, módulos certificables, asistencias técnicas y certificación de competencias.

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. 2018 – junio 2021.

▶ **Cuadro 6. Costa Rica, INA: Total de servicios de capacitación impartidos a población migrante. Matrículas totales según sector y subsector productivo, por año. Período: 2018-2021**

Sector/subsector	Matrículas			
	2018	2019	2020	2021
TOTAL	12 770	12 313	6 825	2 711
Agropecuario	737	845	263	101
Comercio y Servicios	5 536	4 795	3 324	1 259
Eléctrico	344	360	185	74

Sector/subsector	Matrículas			
	2018	2019	2020	2021
Gestión de Formación y Servicios tecnológicos	-	-	5	11
Industria Alimentaria	3 432	3 669	1 660	484
Industria Gráfica	123	87	98	21
Mecánica de Vehículos	226	212	36	51
Metal Mecánica	198	203	95	70
Náutico Pesquero	415	423	268	225
Salud, Cultura y Artesanía	257	258	103	45
Tecnología de Materiales	283	283	135	66
Textil	342	340	244	95
Turismo	853	771	395	209
Unidad Didáctica Pedagógica	24	67	14	-

Nota: Se refiere a las matrículas en módulos de programa, módulos certificables, asistencias técnicas y certificación de competencias laborales.

1/ El total no corresponde a la suma aritmética de las partes, dado que una misma persona pudo haber participado en más de un sector o subsector productivo.

Fuente: INA. Unidad de Planificación y Evaluación. Bases de datos estadísticas. 2018 - junio 2021.

3.2.2 Guatemala - INTECAP

El Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), es una entidad técnica, creada mediante decreto No. 17-72 del Congreso de la República de Guatemala con fecha 19 de mayo de 1972. Entre sus objetivos está el de promover y fomentar el incremento de la productividad de las distintas organizaciones del país, a través del desarrollo del recurso humano mediante: la formación profesional, la capacitación, asistencia técnica y certificación laboral.

Cuenta con 15 años de experiencia en la prestación de estos últimos servicios, que son ofrecidos en tres modalidades: sectoriales, empresariales y ocupacionales. Además, cuenta con una amplia oferta de certificaciones internacionales, basadas en estándares de fabricantes (por ejemplo Adobe, Autodesk, CISCO).

El INTECAP cuenta con 6 diseños específicos para la atención de la población migrante retornada, pero además con 55 diseños disponibles en la oferta de certificación laboral. En los últimos 3 años ha certificado a un total de 153 migrantes retornados, en las áreas de cocina y construcción.

► **Tabla 13. Guatemala-INTECAP. Marco institucional para la certificación de competencias laborales**

Criterios	Descripción
Marco normativo o base legal para el servicio	Ley orgánica del INTECAP, decreto No. 17-72 del Congreso de la República de Guatemala
Años de brindar el servicio	15 años
Costo	Cada diseño de certificación tiene un costo diferente.
Población beneficiaria	Abierta al público en general
Requisitos	Según aplique al diseño

Crterios	Descripción
Duración del proceso	La evaluación tiene una duración promedio de medio día
Fases o etapas del proceso	Solicitud y factibilización del servicio + evaluación + verificación y conformación del portafolio de evidencias + dictamen + entrega de resultados
Departamento o unidad responsable	Certificación Laboral
Referente para la evaluación y principales características para su definición	<p>a. Estándares sectoriales (normas): Responden a la demanda del sector. Se conforman mesas sectoriales con quienes se realizan los diseños, acompañados por metodólogos del INTECAP. Integrantes de la mesa sectorial revisan y aprueban los diseños, tanto de las normativas, como de la paquetería de los instrumentos de evaluación y los ejercicios tipo establecidos. Su alcance es a nivel de país.</p> <p>b. Estándares empresariales/Certificaciones Conjuntas (estándar): Un experto metodológico autorizado por INTECAP, capacita y orienta a los técnicos y jefaturas de las áreas en donde se desea realizar el proceso de certificación y se conforma la mesa técnica con empleados de la misma empresa. El metodólogo verifica el cumplimiento del estándar y la paquetería de instrumentos de evaluación; capacita a los evaluadores de la empresa y verifica el proceso de evaluación; finalmente revisa los portafolios de evidencias y el dictamen de competencia laboral; elabora informes puntuales durante las etapas, tanto al INTECAP del cumplimiento, como a la empresa de hallazgos y recomendaciones para su tratamiento. Solicita, los certificados a INTECAP hasta la confirmación de cumplimiento metodológico del proceso y la documentación del sistema. El Depto. de certificación verifica y firma los certificados, se entregan a las unidades operativas, quienes hacen entrega a la empresa y candidatos. Su alcance es únicamente para la empresa.</p> <p>c. Estándares Ocupacionales (pésum de la formación): Se basa en el contenido del pésum de formación y se desarrolla una paquetería de instrumentos de evaluación integral con el contenido de la ocupación. Es tan valioso como un certificado de la formación y tiene un alcance a nivel de país, sobre las capacidades básicas evaluadas.</p>
Diálogo social	Por cada diseño de las normativas sectoriales, se integra la mesa sectorial correspondiente, integrado por las partes interesadas: sector empresarial, gobierno y trabajadores.
Instancia o entidad(es) que brinda(n) el servicio	INTECAP
Tipo de certificado que se emite	Sectorial, Conjunta, de la Formación, Internacional
Especialidades en las que se ofrece	55 ofertas a disposición que abarcan todos los sectores productivos del país

Fuente: INTECAP, 2021

► **Cuadro 7. Guatemala – INTECAP: especialidades en las que se ha concentrado la certificación de personas retornadas en ese periodo 2019-2020**

Año	Especialidades	Personas certificadas
2019	1. Instalador de tabique de tabla yeso y cielos falsos 2. Cocinero de platillos cotidianos	75
2020	1. Instalador de tabique de tabla yeso y cielos falsos 2. Cocinero de platillos cotidianos	38
2021	1. Instalador de tabique de tabla yeso y cielos falsos (en proceso)	40

Fuente: INTECAP, 2021

La certificación de personas migrantes (2019) la realizan en el marco del programa “Guate te incluye”. Esta iniciativa es impulsada de manera conjunta por Fundación Avina -a través de su Programa Regional de Migraciones-, la Fundación Suiza de Cooperación para el Desarrollo Técnico -Swisscontact- y el INTECAP.

Certificación de Competencias Laborales, articular la certificación de competencias laborales del INSAFORP a proyectos del Gobierno de El Salvador o de otras organizaciones que requieran de esta función y aprovechar las buenas relaciones con instituciones homólogas de América Latina y OIT/ CINTERFOR para mejorar programas formativos e implementar buenas prácticas de formación profesional.

Esto deja ver la importancia del tema de la certificación de competencias y el trabajo regional para el instituto. En cuanto al servicio de certificación de competencias, merece destacar que es un servicio que se ofrece desde el 2002, basado en competencias laborales, a partir de estándares que se definen con las gremiales.

3.2.3 El Salvador - INSAFORP

El INSAFORP incluye en su memoria anual (2018) un objetivo estratégico vinculado a la mejora de la productividad de las personas trabajadoras y a la empleabilidad de las personas en condiciones de vulnerabilidad, a través de acciones como: ampliar a más sectores la implementación del Modelo de

► **Tabla 14. El Salvador - INSAFORP. Marco institucional para la certificación de competencias laborales**

Crterios	Descripción
Marco normativo o base legal para el servicio	Ley de formación profesional, art. 6, atribuciones del INSAFORP: “a) Elaborar y revisar periódicamente la política nacional de formación profesional, precisando objetivos y metas de mediano y largo plazo; b) Organizar, desarrollar y coordinar el sistema de formación profesional; c) Realizar investigaciones para determinar necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos calificados para los diferentes sectores económicos, ramas y grupos ocupacionales, y planificar las acciones subsecuentes; d) Dictar normas y evaluar y aprobar los programas de formación profesional, tanto en el ámbito público como en el privado; e) Otorgar y autorizar certificación ocupacional a las personas capacitadas dentro del sistema, con base en normas y procedimientos previamente definidos ...”
Años de brindar el servicio	Desde 2002
Costo	NA
Población beneficiaria	Trabajadores de empresas, población vulnerable y migrantes retornados.
Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> • Poseer experiencia práctica en la especialidad que desea certificarse o haber completado un programa de formación basado en el Estándar de Competencia. • Documentos de identificación. • Someterse a la prueba diagnóstica y cumplir con el 70% de actividades planteadas en la prueba diagnóstica.
Duración del proceso	Dependiendo la especialidad, un promedio de 1 mes.
Fases o etapas del proceso	Hay 2 formas: Formación + Prueba diagnóstica 70% + Plan de evaluación + Aplicación de instrumentos + Elaboración del portafolio de evidencias + Entrega del dictamen de evaluación (Certificación o Formación). <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia + Prueba diagnóstica 70% + Plan de evaluación + Aplicación de instrumentos + Elaboración del portafolio de evidencias + Entrega del dictamen de evaluación (Certificación o Formación).
Departamento responsable	Gerencia Técnica de INSAFORP Y CFP San Bartolo.
Referente para la evaluación y principales características	Estándares nacionales y empresariales. Enfoque por competencias. Metodología de análisis funcional, partiendo de la elaboración de un mapa funcional.

Criterios	Descripción
Diálogo social	Se trabaja con gremiales e instituciones del Estado como el MINEC.
Instancia o entidad(es) que brinda(n) el servicio	INSAFORP-SWISSCONTACT SERVICE.
Tipo de certificado	Certificado de competencias
Especialidades en las que se ofrece	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cocinero/a 2. Evaluar la competencia laboral, referida en Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) de una función determinada. 3. Instalar Recubrimiento Cerámico 4. Instalar Sistemas de Placas de Yeso 5. Obtener Material Impreso en diferentes tipos de sustratos y/o estructuras mediante procesos de flexografía 6. Obtener película de polietileno mediante procesos de extrusión 7. Obtener productos plásticos mediante procesos de inyección 8. Obtener productos plásticos mediante procesos de soplado. 9. Preparar y aplicar técnicas de masoterapia terapéutica y estética 10. Preparar y facilitar cursos de capacitación presencial 11. Recepcionista de Hotel

Fuente: INSAFORP, 2021.

En el caso de población migrante, este servicio se ha implementado específicamente para la población retornada, en cantidades bajas en relación con la totalidad de servicios ofrecidos. Se concentran en áreas de construcción (Instalar Recubrimiento Cerámico - Instalar Sistemas de Placas de Yeso) y cocina

► **Cuadro 8. El Salvador – INSAFORP: certificaciones laborales a migrantes retornados, 2018-2020**

Año	Total	Hombres	Mujeres
2018	147	127	20
2019	135	131	4
2020	92	48	44

Fuente: INSAFORP, 2021

► **Cuadro 9. El Salvador – INSAFORP: especialidades en las que se ha concentrado la certificación de personas migrantes retornadas, 2017-2020**

Año	Especialidades	Total
2017	1. Instalar Recubrimiento Cerámico	14
	2. Instalar Sistemas de Placas de Yeso	29
2018	1. Cocinero/a	17
	2. Evaluar la competencia laboral, referida en NTCL	42
	3. Instalar Recubrimiento Cerámico	17
	4. Instalar Sistemas de Placas de Yeso	69
	5. Recepcionista de Hotel	2
2019	1. Cocinero/a	38
	2. Instalar Recubrimiento Cerámico	21
	3. Instalar Sistemas de Placas de Yeso	76
2020	1. Cocinero	8

Fuente: INSAFORP, 2021

Desde la Gerencia Técnica del INSAFORP se reconoce como fortaleza la vinculación que se ha realizado con otras instituciones gubernamentales como Ministerio de Relaciones Exteriores. Pero también se reconoce la importancia de identificar otros sectores o áreas para la estandarización, que permitan generar reconocimiento y empleo.

El INSAFORP trabaja con el Proyecto Nuevas Oportunidades de Swisscontac. Desde este se gestiona la atención a los migrantes retornados, donde el INSAFORP apoya por medio de servicios de capacitación, diagnósticos y evaluación de competencias, generando procesos supervisados y con el reconocimiento del instituto y los sectores productivos. Trabajan específicamente en la certificación de competencias en los sectores de Turismo y Construcción.

Además, con el US Committee for Refugees and Immigrants, el INSAFORP trabaja en el programa “Empleo y Capacitación Juvenil a Salvadoreños retornados”, el que se beneficia a un total de 79 jóvenes, en 5 Centros de Formación. Algunas de las Especialidades formadas son del

programa hábil técnico permanente: Confección, Operador de Maq. Industriales Plana, Rana y Collaretera, Diseño de Páginas Web, Mesero Bartender, Instalaciones Eléctricas Residenciales, Elaboración de Estructuras en Hierro Forjado, Cocina Internacional, Cajero Comercial. También se incluye formación en carreras del Programa Empresa Centro (formación dual): Asesor de Ventas, Mecánico Automotriz Motor Gasolina, Mecánico de Mantenimiento y Reparación de Computadoras (INSAFORP, 2018).

3.2.4 Honduras - INFOP

El Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), creado mediante Decreto Ley No. 10, del 28 de diciembre de 1972, es la institución rectora de las políticas de formación profesional, proporcionando servicios de formación, capacitación y certificación. En el caso de los servicios de certificación, cuenta con 21 años de experiencia, utilizando normas y estándares de referencia.

► **Tabla 15. Honduras - INFOP. Marco institucional para la certificación de competencias laborales**

Criterios	Descripción
Marco normativo	Norma de Evaluación y Certificación NT19
Años de brindar el servicio	21 años
Costo	L. 3,000
Población beneficiaria	Todos los sectores productivos
Requisitos	Educación Básica
Duración del proceso	1 mes
Fases o etapas del proceso	Inscripción, Análisis de la Norma, Diseño de Instrumentos, Socialización del Plan de Evaluación, Evaluación, Contrastación de Evidencias, Orientación al candidato
Departamento o unidad responsable	Unidad Certificación
Referente para la evaluación y principales características para su definición	Estándares Perfiles Normas de competencias.
Diálogo social	Consultas técnicas
Instancia o entidad(es) que brinda(n) el servicio	INFOP como rector y el Centro Asesor Para el Desarrollo de los Recursos Humanos CADERH que es subcontratado por el Instituto.
Tipo de certificado que se emite	CCL (Certificado Competencia Laboral)
Especialidades en las que se ofrece	Depende de la demanda, pero se atienden los 3 sectores de la economía.

Criterios	Descripción
Mecanismos de seguimiento	A través de la Unidad de Planificación
Vinculación al MNC	NA

Fuente: INFOP, 2021

► **Cuadro 10. Honduras - INFOP: especialidades en las que se ha concentrado la certificación de personas migrantes retornadas, 2017-2020**

Año	Especialidades	Personas certificadas
2017	1.Barbería 2.Belleza 3.electricidad 4.Piñatería 5.Uñas Acrílicas	379
2018	1.Construcción 2.Bartenders 3.Fontaneros 4.Camareros 5.Idioma de Inglés	180
2019	1. ISUN (Inicie su negocio) 2. Estilista	48
2020	1. Ejecutivos de Ventas 2. ISUN (inicie su negocio - en ejecución)	138

Fuente: INFOP, 2021

Como se aprecia en el cuadro 10, desde el INFOP se trabaja en la certificación de migrantes retornados en áreas variadas, que incluyen ocupaciones relacionadas a la construcción (electricidad y fontaneros), estética (barbería, belleza, uñas) y servicios (bartenders, camareros). También destaca el área de negocios.

3.2.5 Nicaragua - INATEC³

El INATEC incluye como parte de sus servicios la Certificación de Competencias Profesionales adquiridas en el ámbito laboral y otras vías de formación, dirigida a personas trabajadoras con experiencia y sin título profesional.

► **Tabla 16. Nicaragua- INATEC. Marco institucional para la certificación de competencias laborales**

Criterios	Descripción
Marco normativo	El INATEC se rige por el Modelo de Educación Técnica y Formación Profesional basado en Competencias, que se fundamenta jurídicamente en la Constitución Política de Nicaragua, la Ley No. 290 de Organización, Competencias y Procedimientos del Poder Ejecutivo, la Ley Creadora del INATEC (Decreto N°3-91) y la Ley Orgánica del INATEC (Decreto N°40-94), entre otras normas.
Costo	Gratuito
Población beneficiaria	Este es un proceso abierto, que puede ser aplicado a toda persona que solicite la certificación de competencias profesionales, sin restricción alguna, independientemente de cuándo y de qué manera adquirió la competencia. Incluye personas trabajadoras con experiencia que se desempeñan en un puesto de trabajo en los siguientes sectores: Industria y Construcción, Agropecuaria, Comercio y Servicio, Hotelería y Turismo.

³ Nicaragua no participa del estudio, de manera que los datos son extraídos del sitio web oficial del INATEC: <https://www.tecnacional.edu.ni/experiencia-laboral/>



Crterios	Descripción
Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> Experiencia mínima de 3 años debidamente evidenciados con constancias de trabajo de la Empresa. Edad mínima 20 años cumplidos, evidenciada con la cédula de identidad. Poseer competencias básicas en lectura y escritura, evidenciadas con las constancias académicas.
Duración del proceso	<p>La convocatoria se realiza por dos vías:</p> <ul style="list-style-type: none"> Demanda (personas u organizaciones solicitantes). Oferta de reconocimiento – certificación <p>La duración depende de varios factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> Decisiones que el Evaluador/a tome en cada caso; Complejidad del referente de certificación; -Prueba de evaluación que se le aplique.
Proceso y referente para la evaluación	Es el proceso por medio del cual se recopilan suficientes evidencias sobre el desempeño profesional de un individuo, conforme las especificaciones establecidas en una cualificación profesional o una NTCL, para determinar si el individuo es competente o todavía no lo es en el desempeño de determinada función laboral.
Especialidades en las que se ofrece	Industria y Construcción, Agropecuaria, Comercio y Servicio, Hotelería y Turismo. Cuenta con 48 perfiles ocupacionales por competencias, como referente para la certificación.
Tipo de certificado	Certificación de Oficio

Fuente: Elaboración propia, a partir de información disponible en: <https://www.tecnacional.edu.ni/experiencia-laboral/>

3.2.6 Panamá

Mediante la Ley N°8 de 15 de febrero de 2006, se crea el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) y también la Comisión Nacional de Competencia (CONACOM). Esta última con el propósito 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 en relación con los requerimientos del sector o de la empresa.

En el periodo 2007-2009, la Secretaría Técnica de la CONACOM fue implementada desde la Fundación de Trabajo (FUNTRAB) a través de un convenio con el INADEH, logrando importantes acciones tales como la elaboración de sesenta y cuatro (64) Normas de Competencia Laboral y la Certificación de Competencias Laborales de casi 300 panameños. En el 2010 esa Secretaría pasa al INADEH. (CAPAC, 2021)

Actualmente se identifica un estancamiento de la implementación del enfoque de competencias y, por ende, de la certificación. En el documento de “Análisis de entorno de Panamá: Antecedentes para la construcción del Marco Nacional de Cualificaciones” se destaca que:

“Las ofertas están diferenciadas solamente desde lo normativo por el sistema de enseñanza en el que se circunscriben (educación media, educación técnica no universitaria, carreras intermedias del sistema no regular, por ejemplo), no en términos de resultados de aprendizaje. [...] A excepción de una parte de la oferta del INADEH, en general, los programas no están siendo diseñados por competencias.” (OIT/CINTERFOR & CAF, 2019, p.73)

El desarrollo limitado del proceso de normalización de competencias laborales implica, entre otras cosas, que el sector educativo no cuenta con referentes para el diseño curricular; las denominaciones de los programas son genéricas y no siempre denotan los perfiles a los que apuntan; y la certificación de competencias del talento humano se restringe a algunos campos con regulaciones propias o sectoriales (OIT/CINTERFOR & CAF, 2019, p.72)

3.2.7 República Dominicana

En el artículo 5 de la Ley 16-80, se establece entre las actividades que corresponden al INFOTEP para el logro de sus objetivos, el “Certificar la calificación profesional de los trabajadores, en consonancia con las categorías laborales en que se estructure el empleo de cada sector y ocupación, quedando autorizado el INFOTEP, para otorgar títulos, diplomas, certificados y cualquier otro instrumento de reconocimiento de las calificaciones alcanzadas por sus alumnos y por cualquier trabajador que supere las oportunas

pruebas de nivel profesional, con independencia de la institución o establecimiento en que realizó su aprendizaje”.

Mediante Reglamento, se establecen dos vías para brindar el servicio, que son la validación ocupacional y la certificación de competencias, que permiten obtener varios tipos de titulaciones: Certificado de Aptitud Profesional, Certificado de Aprobación, Certificado de Aptitud Profesional Docente y Título Técnico. El detalle en la tabla siguiente.

► **Tabla 17. INFOTEP-República Dominicana. Marco institucional para la certificación de competencias laborales y la validación ocupacional**

Crterios	Descripción
Marco normativo o base legal para el servicio	En función de lo establecido en la Ley 16-80. Reglamento 1894 que crea al INFOTEP, la institución tiene dos formas de ofrecer el servicio: <ol style="list-style-type: none"> 1. Validación Ocupacional: Consiste en reconocer los aprendizajes previos de una persona, independientemente de la forma como estos hayan sido adquiridos, con el fin de certificar los conocimientos tecnológicos, las habilidades y destrezas y de permitirle a la persona el ingreso en el nivel adecuado de una ruta de formación. 2. Certificación de la competencia: Es el reconocimiento formal y temporal de la capacidad profesional demostrada por una persona, basado en la evaluación de sus competencias en referencia a una norma o estándar e independientemente de la forma en que han sido logradas.
Años de brindar el servicio	Validación Ocupación en 1993 Certificación de Competencia 1998
Costo	Gratis
Población beneficiaria	Jóvenes y adultos en edad laboral
Requisitos	Para la Certificación de Competencias Laborales, las personas interesadas deben cumplir con los siguientes requisitos: <ol style="list-style-type: none"> 1. Tener 19 años o más. 2. Completar y entregar la “Solicitud de Servicios de Formación Profesional”. 3. Entregar fotocopia de la Cédula de Identidad y Electoral o Pasaporte (si es extranjero) Para la Validación Ocupacional y optar por el título de Técnico: <ol style="list-style-type: none"> 1. Tener 21 años o más. 2. Demostrar que sabe leer y escribir. 3. Completar y entregar la Solicitud de Servicios de Formación Profesional. 4. Entregar fotocopia de la Cédula de Identidad y Electoral o Pasaporte (si es extranjero). 5. Demostrar experiencia laboral mínima de tres (3) años en la ocupación a validar, por medio de una constancia. Esta demostración puede ser acumulativa en el caso de aquellas personas que no han permanecido por este tiempo en una sola empresa. Para la Validación Ocupacional y optar por un Certificado de Aptitud Profesional o Certificado de Aprobación (si corresponde a un puesto de trabajo especificado en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, CNO): <ol style="list-style-type: none"> 1. Tener 19 años o más. 2. Demostrar que sabe leer y escribir. 3. Completar y entregar la Solicitud de Servicios de Formación Profesional. 4. Entregar fotocopia de la Cédula de Identidad y Electoral o Pasaporte (si es extranjero).



Criterios	Descripción
	<p>5. Demostrar experiencia laboral mínima de un (1) año en la ocupación a validar, por medio de una constancia. Esta demostración no puede ser acumulativa.</p> <p>Para la Validación Ocupacional y optar por Certificado de Aptitud Profesional Docente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tener 21 años de edad o más. 2. Entregar documento que avale ser bachiller y tener el título de Técnico, Perito, Tecnólogo, Maestro Técnico, grado de Licenciado o Ingeniero (o su equivalente), en la especialidad técnica que se trate. 3. Completar y entregar la Solicitud de Servicios de Formación Profesional. 4. Entregar fotocopia de la Cédula de Identidad y Electoral o Pasaporte (si es extranjero). 5. Entregar una constancia de por lo menos dos (2) años de experiencia en el desempeño del oficio o especialidad. 6. Entregar una constancia de por lo menos tres (3) años de experiencia docente. 7. Entregar su curriculum vitae u hoja de vida.
Duración del proceso	No más de un mes.
Fases o etapas del proceso	<p>Certificación de competencias laborales</p> <p>Planeación del servicio, Promoción y Divulgación, Recepción de solicitudes, sesión de información profesional, aplicación de diagnóstico, asesoría, presentación y acuerdo del plan de evaluación, recolección de las evidencias, análisis y juicio de las evidencias, toma decisiones y retroalimentación, verificación del proceso y certificación.</p> <p>Etapas Validación Ocupacional: Planeación del servicio, Promoción y Divulgación, Recepción de solicitudes, Elaboración de cuadernillo, sesión de información profesional, aplicación prueba diagnóstica, tutoría, aplicación prueba teórica y práctica, certificación o titulación.</p>
Departamento o unidad responsable	Dpto. de Validación y Homologación Curricular
Referente para la evaluación y principales características para su definición	<p>Para la Certificación de Competencias Laborales el referente son las Normas de Competencia Laboral. Se trabaja con las metodologías homologadas por REDIFP y siguiendo un procedimiento técnico bajo el esquema del sistema de gestión de la calidad.</p> <p>Para la Validación Ocupacional el referente son los programas estandarizados vigentes en la institución. Se ejecuta siguiendo como base un procedimiento técnico bajo el esquema del sistema de gestión de la calidad.</p>
Diálogo social	INFOTEP es una institución tripartita en la cual participan los tres sectores: gubernamental, sindical y empresarial.
Instancia o entidad(es) que brinda(n) el servicio	Las Direcciones Regionales del INFOTEP
Tipo de certificado que se emite	<p>En la Certificación de Competencia se emite un Certificado de Competencia, según la Calificación que corresponda.</p> <p>En la Validación Ocupacional, se emite un Certificado de Aptitud Profesional, un Certificado de Aprobación o un Certificado de Aptitud Profesional Docente, según aplique y un Título de Técnico, cuando abarca un itinerario formativo sobre una ocupación.</p>
Especialidades en las que se ofrece	En toda la oferta estandarizada vigente que tiene la institución, o en aquellas calificaciones laborales que sean demandadas por las empresas
Mecanismos de seguimiento	Estudios de seguimiento de los egresados realizado por el área de investigación.
Vinculación al MNC	NA

Fuente: INFOTEP, 2021

3.3 Otros servicios de formación, capacitación y certificación ofrecidos a población migrante y refugiada.

Mediante consulta a los Ministerios o Secretarías de Trabajo de la Región se procuró identificar otros servicios de formación, capacitación y certificación ofrecidos a la población migrante o retornada, con el objetivo de identificar posibles áreas estratégicas para priorizar en un ejercicio de homologación de competencias y posibles aliados estratégicos. Se obtiene respuesta de 3 Ministerios (Costa Rica, Honduras y República Dominicana) y su información se contrasta con datos proporcionados por las IFPs.

3.3.1 Costa Rica

Desde el Ministerio de Trabajo se atiende población migrante en sus programas de empleo, pero no hay datos precisos. Se destaca una estrategia incipiente a través del programa EMPLEATE, incluyendo personas migrantes, mediante coordinación interinstitucional con el ACNUR. Se trabaja en dos proyectos específicos:

- ▶ Técnico instalador de servicios de internet y cable (29 personas, 27 hombres y 2 mujeres)
- ▶ Inglés para servicios. (18 personas, 8 hombres y 10 mujeres)

En el caso del Departamento de migraciones laborales, los registros muestran una alta cantidad de solicitudes de permisos laborales en el sector agrícola, asociados a los periodos de cosecha (trabajadores temporales). En su mayoría se trata de hombres, pero se registra un aumento considerable de mujeres en el año 2020.

▶ Cuadro 11. Costa Rica, registro de personas trabajadoras migrantes por el Ministerio de Trabajo. 2017-2020

Sexo y Rama de actividad	2017	2018	2019	2020
TOTAL	10 506	10 368	4 815	10 314
Agricultura	10 185	9 746	4 624	9 895
Industrias manufactureras	2	30	7	2
Construcción	40	51	5	15
Comercio y reparación	27	72	20	103
Transporte y almacenamiento	113	77	62	31
Alojamiento y comidas	4	15	8	14
Otras actividades de servicios	135	377	89	254
HOMBRES	10 476	10 187	4 770	8 095
Agricultura	10 185	9 741	4 624	7 834
Industrias manufactureras	1	25	6	1
Construcción	40	40	3	14
Comercio y reparación	26	60	12	48
Transporte y almacenamiento	112	77	62	31
Alojamiento y comidas	4	9	6	14
Otras actividades de servicios	108	235	57	153
MUJERES	30	181	45	2 219
Agricultura	.	5	.	2 061

Sexo y Rama de actividad	2017	2018	2019	2020
Industrias manufactureras	1	5	1	1
Construcción	11	2	1	
Comercio y reparación	1	12	8	55
Transporte y almacenamiento	1	0	0	0
Alojamiento y comidas	.	6	2	0
Otras actividades de servicios	27	142	32	101

Fuente: MTSS, 2021.

3.3.2 Honduras

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social deriva población migrante a más de 64 instituciones que ofrecen servicios de formación, capacitación

y emprendimiento, que son igualmente ofertadas a todas las personas en búsqueda de empleo. Además, en el cuadro siguiente se detalla población migrante atendida en el marco de programas específicos.

► **Cuadro 12. Honduras: programas de empleo (capacitación, formación, emprendimiento) con participación de población migrante o retornada, 2018-2021**

Nombre del programa o proyecto	Objetivo	Cantidad de personas migrantes atendidas			Ocupaciones o especialidades con mayor participación (periodo 2018-2021)	
		Año	Totales	Hombres		Mujeres
Derivación a Programa Presidencial Ciudad Mujer	Contribuir al desarrollo de la mujer Hondureña al ofertar servicios de atención integral para contribuir al mejoramiento de sus condiciones de vida.	2018	2	0	2	1. Atención al cliente 2. Operarias 3. Dependientes 4. Servicios personales 5. Ventas de servicios
		2019	52	0	2	
		2020	135	0	135	
		2021*	89	0	86	
Derivación a Otras Instituciones de Asistencia Integral (UMAR)	Mejorar los procesos de atención hacia los migrantes retornados y/o desplazados por Violencia	2018				
		2019	4	1	3	
		2020	98	10	88	
		2021*	39	3	36	
Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero	Intermediación laboral con compañías contratantes en el extranjero bajo contratos temporales	2018	197	197	0	1. Agricultura 2. Jardinería 3. Construcción 4. Asistentes de feria 5. Hostelería
		2019	93	93	0	
		2020	255	238	17	
		2021*	312	254	58	

*Hasta julio 2021.

Fuente: STSS, 2021.

En el caso del Servicio Público de Empleo y del Programa de Empleo temporal, se cuenta con datos que permiten ver las áreas de mayor oferta

de mano de obra migrante. Se concentran en áreas de atención al cliente, operarios, mecánicos y servicio al cliente (cuadro 13).

► **Cuadro 13. Honduras: Cantidad de personas migrantes registradas por año en el Servicio Público de Empleo y el Programa de Trabajo Temporal en el extranjero.**

Registro en el Servicio Público de Empleo				
Año	Total	Hombres	Mujeres	Ocupaciones o especialidades de mayor oferta (periodo 2018-2021)
2018	446	350	96	1. Atención al Cliente
2019	585	463	122	2. Operarios, dependientes en general
2020	196	146	50	3. Aseadores en general
2021	66	57	9	4. Agricultores, construcción , mecánicos 5. Servicios Generales, conserje, misceláneo

Registro en el Servicio Público de Empleo				
Año	Total	Hombres	Mujeres	Ocupaciones o especialidades de mayor oferta (periodo 2018-2021)
2018	-	-	-	1.Agricultura
2019	660	639	21	2. Jardinería
2020	2,591	1,934	656	3.Construcción
2021	8,076	5,317	2,756	4.Asistentes de feria 5.Hostelería

Fuente: Servicio Público de Empleo (SENAEH) Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero (PTTE), Honduras, 2021.

Finalmente, en el caso las personas trabajadoras migrantes extranjeras, se aprecian perfiles muy

distintos, de gerentes, jefes, responsables y directores.

► **Cuadro 14. Honduras: Personas trabajadoras extranjeras con permiso laboral, 2018-2021***

Cantidad de personas atendidas por año (total, hombres, mujeres)				Ocupaciones o especialidades de mayor oferta (periodo 2018-2021)
Año	Total	Hombres	Mujeres	
2018	657	532	125	1. Gerentes
2019	596	441	155	2. Jefes
2020	154	125	29	3. Responsables
2021	257	195	62	4. Directores 5.Docente

*En este cuadro se incluye tanto la emisión de constancia como de carnet, por lo que puede haber una doble sumatoria de una persona extranjera. Algunas solo tramitan la constancia y no llegan a tramitar el carnet.

Fuente: Departamento de Migración Laboral (MIGRALAB), Honduras, 2021.

3.3.3 República Dominicana

En el caso del Ministerio de Trabajo de República Dominicana, se facilita información sobre las áreas en las que se registra mayor oferta de

mano de obra extranjera en el Servicio Público de Empleo y en el Departamento de Migración Laboral. En ambos casos, dominan los sectores de industria manufacturera, servicios varios y comercio.

► **Cuadro 15. República Dominicana: cantidad de población migrante o retornada registrada en el Servicio Público de Empleo y las áreas de mayor oferta laboral, periodo 2018-2021**

Ocupaciones o especialidades de mayor oferta (periodo 2018-2021)				
Total	Hombres	Mujeres	Personas	Áreas
73,388	33,414	11,266	15,190	Industria manufacturera
			14,976	Otras actividades y servicios
			11,626	Comercio
			9,279	Hotelería
			8,365	Construcción

*No se dispone de datos por año.

Fuente: Ministerio de Trabajo de República Dominicana, 2021

► **Cuadro 16. República Dominicana: Personas trabajadoras extranjeras con permiso laboral, periodo 2018-2021**

Total	Hombres	Mujeres	
73,388	33,414	11,266	Servicios varios
			Comercio
			Hotelería
			Construcción

*No se dispone de datos por año.

Fuente: Ministerio de Trabajo de República Dominicana, 2021

Los Institutos de Formación de El Salvador, Guatemala y Nicaragua, han contado con socios estratégicos como la Fundación Avina (a través de su Programa Regional de Migraciones) y la Fundación Suiza de Cooperación para el Desarrollo Técnico -Swisscontact-. Además, la fundación AVINA ha trabajado con la REDIFP para realizar un mapeo de buenas prácticas en la región.

3.3.4 Oferta regional de servicios de formación, capacitación y certificación de migrantes

Tanto a los institutos de formación profesional como a los Ministerios de Trabajo se les consultó sobre los servicios de formación, capacitación y certificación donde se concentra la población migrante, con el objetivo de identificar posibles áreas para priorizar en caso de avanzar en el ámbito de la homologación de estándares regionales que aporten a la libre movilidad de las personas trabajadoras en la región. Gracias a la información proporcionada, se puede identificar cierta coincidencia en las áreas de turismo, construcción y comercio y servicios (en la tabla 18 se destacan en color esas coincidencias).

► **Tabla 18. Áreas en las que se concentra la formación y certificación de migrantes por país, Centroamérica y República Dominicana 2018-2021**

País	Institutos de Formación		Ministerios y otras instituciones	
	Certificación	Formación y capacitación	Certificación	Formación y capacitación
Costa Rica	Turismo Comercio y Servicios Metal Mecánica Textil Eléctrico Tecnología de materiales	Comercio y servicios (administración, idiomas e informática) Turismo (gastronomía) Industria alimentaria (elaboración de productos alimenticios)	ND	Técnico instalador de servicios de internet y cable Inglés para servicios
El Salvador	Instalar Recubrimiento Cerámico Instalar Sistemas de Placas de Yeso Cocinero/a Recepcionista de Hotel	Confeción Operador de Maquinas Industriales Plana, Rana y Collaretera Diseño de Páginas Web Instalaciones Eléctricas Residenciales, Elaboración de Estructuras en Hierro Forjado Mesero Bartender Cocina Internacional Cajero Comercial Asesor de Ventas, Mecánico Automotriz Motor Gasolina Mecánico de Mantenimiento y Reparación de Computadoras.	Construcción Turismo	ND
Guatemala	Instalador de tabique de tabla yeso y cielos falsos Cocinero de platillos cotidianos		Gastronomía Construcción	
Honduras	Barbería Belleza Piñatería Uñas Acrílicas Electricidad Construcción Fontaneros Bartenders Camareros Idioma de Ingles ISUN (Inicie su negocio) Estilista Ejecutivos de Ventas	ND	ND	Atención al cliente Dependientes Ventas de servicios Asistentes de feria Servicios personales Operarios Oficiales y operarios de la construcción Agricultores Mecánicos y reparadores de maquinas Oficiales de seguridad Vendedores Agricultura Jardinería Hostelería

Fuente: elaboración propia, a partir de datos de las instituciones de formación y los Ministerios de Trabajo, 2021.

Consideraciones finales y recomendaciones

Dado que el resultado Producto 4.3., incluido en el Eje 2 del Plan de Recuperación, Reconstrucción Social y Resiliencia de los países de Centroamérica y República Dominicana propone el impulso de un Marco Regional de Cualificaciones y sistemas de homologación de competencias, a continuación, se resumen algunas consideraciones finales sobre esos temas, a partir de la información analizada en este informe.

En cuanto al establecimiento de un Marco Regional de Cualificaciones:

- ▶ Es importante recordar que un Marco Regional de Cualificaciones es un medio para permitir que un Marco Nacional de Cualificaciones se relacione con otro y, posteriormente, permita comparar una cualificación de un país con la de otro. El proceso para lograrlo es lento, ya que se requiere del ordenamiento de las cualificaciones nacionales para que luego se les pueda comparar con esa regional y se debe establecer un adecuado sistema para su funcionamiento.
 - ▶ Por ejemplo, en Europa el proceso para implementar el Marco Regional inició en el 2006, estableciendo dos fases: la primera consistía en desarrollar los niveles de cualificación nacionales para referenciarlos al marco regional con fecha al 2010 y, la segunda, proponía la introducción de una referencia al marco regional en todas las certificaciones para el 2012. Para la primera fecha solo 4 países lo lograron y para la segunda solo 1 o 2 países lo consiguieron.
 - ▶ Un aspecto clave para avanzar es el establecimiento de un marco de gobernanza adecuado, con puntos focales nacionales y grupos técnicos regionales, donde además se incluya el diálogo social y se definan mecanismos de trabajo continuo (para el avance regional y para asesorar a los países miembros). Además, para cumplir con objetivos claves como lo son la transparencia y la calidad, se deben desarrollar espacios accesibles de comunicación y disposición de la información. De manera que estos son temas que se deben discutir en el marco del Sistema de Integración Centroamericano: si se quiere un Marco Regional hay que iniciar pronto, pero estableciendo las condiciones necesarias.
- ▶ Si bien todos los países han iniciado discusiones sobre MNC, solamente 2 han avanzado en el inicio de la implementación. Costa Rica y República Dominicana empezaron a trabajar en su marco en el año 2016 y a la fecha han definidos niveles de cualificación y están dando contenido al catálogo de cualificaciones (solo el de Costa Rica es de acceso público en este momento). Por otro lado, están avanzando en temas normativos, institucionales y de financiamiento, que les permitan continuar y brindar sostenimiento al establecimiento de un sistema nacional de cualificaciones (solo República Dominicana impulsa un proyecto de Ley para regular el MNC).
 - ▶ Relacionado justamente al tema de sostenibilidad, es importante dar seguimiento a los MNC en aquellos países en que los procesos se han realizado con un fuerte componente de cooperación internacional, ya que, si no se ha trabajado en dejar a las contrapartes fortalecidas, el proceso podría estancarse. Es muy importante tener presente que los MNC no van a solucionar problemas institucionales y de cooperación entre entidades nacionales. Los marcos deben ser un complemento para la mejora institucional, en lugar de sustituirlas o ser la base para su reforma
 - ▶ También es importante destacar que algunos países de la región están apostando por marcos para la EFTP, mientras otros avanzan en iniciativas integrales o para la totalidad del sistema educativo. También se debe recordar que a nivel regional se está trabajando en el Marco de Cualificaciones para la Educación

Superior (SICA). De manera que cualquier otro esfuerzo tiene que dialogar con estas iniciativas. Un estudio reciente realizado por la European Training Foundation señala que, a partir del estudio de 15 iniciativas regionales, “hay una clara tendencia hacia los marcos integrales o unificados.” (2021, p. 8) Esto tiene mucha lógica si se piensa contribuir al derecho de aprendizaje a lo largo de la vida, que pasa por el establecimiento de condiciones para el desarrollo de rutas de aprendizaje y laborales.

- ▶ En el caso de los Ministerios o Secretarías de Trabajo, quizá el tema puede ser visto como ajeno a su quehacer inmediato. Sin embargo, ya que el marco regional europeo se suele tomar como ejemplo, es importante destacar que este se complementa con la Clasificación europea multilingüe de capacidades, competencias, cualificaciones y ocupaciones (ESCO, por sus siglas en inglés), que permite conectar el empleo y la educación. Se trata de una terminología del mercado de trabajo que puede ayudar a comprender qué ocupaciones y capacidades están relacionadas con una cualificación concreta. Los proveedores de educación pueden usarlo para describir los resultados de aprendizaje esperados de sus planes de estudios y comprender mejor las tendencias del mercado laboral y las necesidades futuras de habilidades; y conectar los mercados de trabajo, actuando como habilitador digital de la movilidad en el mercado de trabajo. Tiene un gran uso para procesos de orientación e intermediación laboral y utiliza como parámetro común las competencias.
- ▶ Como ventaja para avanzar hacia un MRC, se debe destacar que todos los países han avanzado en la implementación del enfoque por competencias, lo que les permite planificar servicios de acuerdo con resultados de aprendizaje, y cuentan con experiencia en la certificación de competencias. En los documentos diagnósticos para la generación de los MNC, se señala el antecedente de la experiencia de trabajo con la REDIFP, al que se reconocen algunas características propias de los marcos regionales de cualificaciones o para sentar sus bases, pues participan en ella varios países para definir normas de competencia comunes, clasificadas en niveles

de cualificación y expresadas como resultados de aprendizaje.

Es por todo lo señalado anteriormente que la homologación de estándares de competencias laborales en el nivel de formación técnica y profesional podría ser una opción que en el corto y mediano plazo podría dar resultados para el reconocimiento de las competencias de la población migrante y su inserción laboral (mientras se avanza en los MNC y un MRC). Algunos aspectos para considerar en esta línea de trabajo:

- ▶ Todas las IFP han avanzado en la implementación del enfoque por competencias y cuentan con experiencia en la certificación de competencias (excepción de Panamá).
- ▶ Se cuenta con prácticas regionales concretas para homologar metodologías y diseñar estándares, diseños curriculares y pruebas de evaluación por competencias. Pero es importante revisar avances, actualizar el marco metodológico (que garantice calidad la calidad, permita acelerar los procesos de homologación y sea base de la confianza en los resultados) y definir áreas de trabajo. Se sugiere la revisión de los estándares de competencias que se han construido en los distintos sistemas, poniendo foco en aquellos que tengan un mayor impacto en la empleabilidad de las personas y mayor significancia en términos de movilidad.
- ▶ En este último sentido, el análisis realizado muestra coincidencia en el trabajo con la población migrante en las áreas de turismo, construcción y servicios (ver tabla 17).
- ▶ Este ejercicio además puede alimentar las metodologías y los procesos para implementar un eventual Marco Regional de Cualificaciones. Sobre todo, si se trabaja incorporando el diálogo social, que es intrínseco a las IFP que son de composición tripartita.
- ▶ Las 5 IFP consultadas en el proceso muestran anuencia en trabajar en esta línea. De hacerlo, sería importante pensar, a diferencia de como se hizo en el pasado, en el establecimiento de un convenio o acuerdo formal para esa homologación o reconocimiento de competencias. Debería incluir, entre otras cosas, las condiciones para la implementación de los acuerdos de homologación y/o





reconocimiento de competencias de cara a las personas usuarias.

- ▶ Otro aspecto que se debería trabajar es el acceso a la información, la difusión y promoción de los servicios. En este momento no existe información accesible sobre los servicios de certificación de competencias en la mayoría de los institutos e incluso sobre otros servicios. En este contexto donde la digitalización ocupa un lugar central, sería importante trabajar en un estándar regional o requerimientos mínimos para lograr sitios web accesibles y transparentes.
- ▶ En este momento tampoco existen estadísticas suficientes sobre la participación de población migrante en distintos servicios. Muchos

datos se limitan a experiencias puntuales. La información de calidad es clave para la planificación y la medición de impacto.

- ▶ Es importante evaluar y fortalecer las políticas de atención y certificación de competencias de la población migrante, coordinando con los organismos públicos de los países de origen y agencias internacionales vinculadas a la temática.

Finalmente, durante el proceso se consultó a los Ministerios de Trabajo e Institutos de Formación sobre acciones estratégicas para avanzar en el reconocimiento competencias laborales de población migrante y retornada en la región, cuyas sugerencias se recogen en la tabla siguiente.

▶ **Tabla 19. Propuesta de acciones estratégicas para avanzar en el reconocimiento competencias laborales de población migrante y retornada en la región**

Categoría	Actividad estratégica
Reconocimiento de calificaciones	Trabajar en un Marco Regional de Cualificaciones.
Homologación de competencias	Desarrollar una estrategia regional para la homologación de certificados entre los países miembros. Establecer alianzas con organizaciones vinculadas con el tema. Identificar y compartir experiencias exitosas entre los países de la región y otros de fuera. Firma de un Acuerdo Regional de los países ya sea en el marco de la Conferencia Regional sobre Migración (CRM), o del Sistema de Integración Centroamericana (SICA), con relación al reconocimiento de competencias laborales para personas migrantes y retornadas.
Regularización de población migrante	Agilizar los trámites de documentación para la población migrante (requisito para acceder a los servicios de EFTP).
Reconocimiento y valoración de la EFTP	Declaración de la Formación Técnica Profesional como un derecho humano.

Fuente: elaboración propia, a partir de los formularios contestados por los IFP y los MT, 2021.

► Fuentes de información

- Arbizu, F. (2015) **Marco Nacional de Cualificaciones para República Dominicana**. Bases. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/marco_nac_reptom_0.pdf
- CAPAC (2021) Sistema Nacional de Competencias Laborales. Cámara Panameña de la Construcción. Disponible en: https://www.capac.org/index.php?option=com_content&view=article&id=122&Itemid=342
- Castel-Branco, E. (2021). National and regional qualifications frameworks. Overview for CINTERFOR Training. European Training Foundation. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/NQF-RQF_Overview%20CINTERFORTraining ETF.pdf
- CE - Comisión Europea (2009) **El Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (EQF-MEC)**. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/marcoeuropeo_brochure.pdf
- Deloitte (2020) **Estrategias de la fuerza laboral para la recuperación post-COVID**. Disponible en: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cl/Documents/povs-covid19/Estrategias%20de%20la%20Fuerza%20Laboral%20para%20la%20Recuperaci%C3%B3n%20Post-COVID.pdf>
- Euro social (2015) **Sistemas y marcos nacionales de cualificaciones: en qué se diferencian y cómo se relacionan**. Artículo. Disponible en: <http://www.sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1432800978-SISTEMAS%20MARCOS%20%28articulo%29.pdf>
- European Training Foundation (2021) **Iniciativas de marcos regionales de cualificaciones de todo el mundo 2020. Estudio comparativo**. Disponible en: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-04/rqf_initiatives_around_the_globe_2020_es_2.pdf
- FOMILENIO II (2020) Marco Nacional de Cualificaciones de El Salvador: Hoja de Ruta. SP.
- Gobierno de la República de Honduras (2018) **Marco Nacional de Cualificaciones para la Educación y Formación Técnica Profesional de Honduras (MNC - EFTPH)**. Disponible en: <https://des.unah.edu.hn/noticias/marco-nacional-de-cualificaciones>
- INATEC (2018) **Modelo Nacional de educación técnica y formación profesional basado en competencias. Nicaragua**. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/TECNACIONAL_Modelo_NETFP_Nicaragua.pdf
- INSAFORP (2018) **Prestación de servicios de certificación de competencias para personas retornadas de El Salvador**. Realizada en el marco del seminario migración e inclusión: desafíos y oportunidades para las políticas de protección social y trabajo decente, SISCA. Disponible en: <https://www.sisca.int/centro-de-documentacion/5-ocades/encuentros-virtuales/seminario-internacional-de-migracion-e-inclusion-social-cepal-giz-sisca-alianza-cammina/ mesa-2-empleabilidad-trabajo-decente-y-cumplimiento-de-derechos-laborales/927-exposicion-9-prestacion-de-servicios-de-certificacion-de-competencias-para-personas-retornadas-de-el-salvador-insaforp/file>
- Jiménez, J. (2017) **Marco Nacional de Cualificaciones de la República Dominicana MNC RD: Avances y experiencia en su elaboración**. Presentación realizada por el Viceministro de la Presidencia, Juan Ariel Jiménez, Junio 22, 2017. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/PresentacionMNCrep_dominicana.pdf
- Mejía, R. (2020) **Opinión. Desafíos de la Formación Profesional en los procesos de reconocimiento de la experiencia laboral ante el Marco Nacional de Cualificaciones**. Revista Integración

Edición 1 – 2020. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/art_MNCRepdom.pdf

MNC-EFTP-CR (2019) **Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y la formación técnico Profesional en Costa Rica**. Disponible en: <https://www.oitcinterfor.org/node/7939>

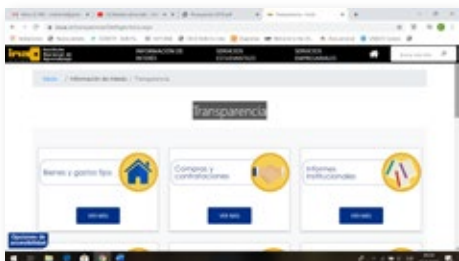
PROETP (2021) **A1.1.2.03-Elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones de las familias profesionales, Salud y Bienestar (SABI), Hostelería y Turismo (HOYT), Informática y Comunicaciones (INCO), Construcción y Minería (COMI) y Agropecuaria (AGPE)**. Disponible en: <https://proetp2.edu.do/proetp2-acciones/a1-1-2-03-elaboracion-del-catalogo-nacional-de-cualificaciones-de-las-familias-profesionales-salud-y-bienestarsabi-hosteleria-y-turismo-hoyt-informatica-y-comunicaciones-inco-construccion-y/>

OIT (2004) **Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos**, 2004 (núm. 195). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195

____ (2010) **The implementation and impact of National Qualifications Frameworks: Report of a study in 16 countries**. International Labour Office, Skills and Employability Department, Geneva. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_126589.pdf

OIT/CINTERFOR & CAF (2019) **Análisis de entorno de Panamá. Antecedentes para la construcción del Marco Nacional de Cualificaciones**. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Analisis%20del%20entorno_seg.pdf

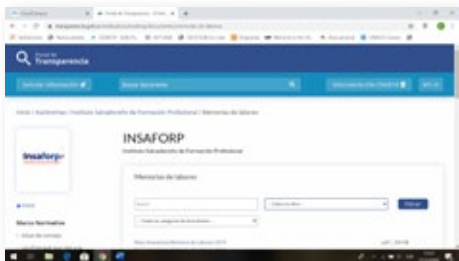
Información de las instituciones de formación profesional



INA – Costa Rica

Sección de transparencia en la página web del instituto
<https://www.ina.ac.cr/transparencia/SitePages/Inicio.aspx>

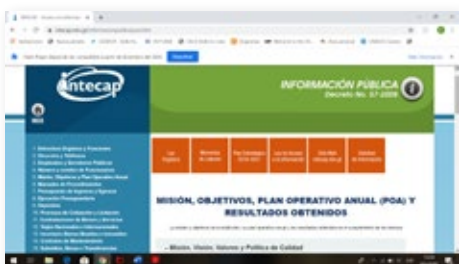
Planificación (POI-PEA)
Presupuesto
INA en cifras



INSAFORP – El Salvador

Portal de transparencia
<https://www.transparencia.gob.sv/institutions/insaforp/documents/memorias-de-labores>

Presupuesto
Planificación
Memorias anuales



INTECAP – Guatemala

Portal de información pública del instituto
Disponible en: <https://www.intecap.edu.gt/informacionpublica/poa.htm>

Presupuesto
Planificación
Memorias anuales





INATEC – Nicaragua
<https://www.tecnacional.edu.ni/>



INADEH – Panamá
<https://www.inadeh.edu.pa/>

Memoria



INFOTEP - República Dominicana
Portal de transparencia del instituto
<http://www.infotep.gob.do/transparencia/>

Presupuesto
Planificación
Memorias anuales

