

Voces de los Institutos de **Formación y Capacitación Laboral del Paraguay**

*OBSERVATORIO OCUPACIONAL
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN*

Edición 2025



FICHA TÉCNICA

Elaboración

Diego Laterra

Observatorio Ocupacional

Natalia Torres

Margarita Fernández

Viviana Baez

Diego Laterra

Mirtha Soledad Mallorquín

Julio Velotto

Diseño de portada

Katherine Moreno

Febrero 2026

observatorio@sinafocal.gov.py

Asunción – Paraguay

www.sinafocal.gov.py



Título: Voces de los Institutos de Formación y Capacitación Laboral del Paraguay. Edición 2025

Serie: Formación para el Trabajo

Observatorio Ocupacional

Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral



[+595961 555 275](tel:+595961555275) - Departamento de Investigación



observatorio@sinafocal.gov.py



observatorio.sinafocal.gov.py



[Iturbe 175 esquina Eligio Ayala](#)

El contenido de este material puede ser reproducido siempre y cuando se mencione la fuente.

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre varones y mujeres es una de las preocupaciones del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre el cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español «o/a» para marcar la existencia de ambos géneros, se ha optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres

Índice

Glosario	3
Presentación.....	3
Introducción	3
1. Caracterización de la oferta formativa y estrategias institucionales.....	5
Alcance territorial y estructura de la oferta formativa	5
Elaboración de mallas curriculares	6
Detección de la demanda formativa	7
Revisión de la oferta formativa	7
2. Articulación con empresas y sectores productivos	8
Avances y desafíos en la vinculación con el sector empresarial.....	8
Participación del sector productivo en los procesos de formación.....	8
Obstáculos con el sector empresarial	9
3. Necesidades de fortalecimiento institucional, infraestructura y formación docente	10
Infraestructura, sostenibilidad y condiciones de funcionamiento institucional	10
Estructura y disponibilidad del plantel docente	10
Estrategias institucionales para el fortalecimiento pedagógico.....	10
4. Incorporación de innovación tecnológica	11
Incorporación de tecnologías en los procesos formativos	11
Brechas para la incorporación tecnológica	12
Condiciones necesarias para el fortalecimiento tecnológico.....	12
5. Seguimiento de egresados e impacto en la empleabilidad.....	13
Seguimiento de egresados y trazabilidad de la inserción laboral	13
Inserción y movilidad laboral de egresados	13
6. Percepción de los IFCL dentro del sistema de formación laboral	13
Conclusiones	17
Recomendaciones.....	19
Fortalecimiento de la articulación del sistema con el sector productivo	19
Inversión en infraestructura, equipamiento y sostenibilidad institucional...	19
Fortalecimiento del plantel docente y de la formación continua	19
Incorporación progresiva y pertinente de innovación tecnológica	20
Sistematización del seguimiento de egresados y retroalimentación de la oferta formativa	20
Ajustes en los procesos de gestión y fortalecimiento del relacionamiento interinstitucional.....	20
Reconocimiento institucional de los IFCL dentro del sistema de formación laboral.....	21

Glosario

Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales (CNPP): Es un documento ordenado por familias profesionales y niveles de cualificación, que recoge y estandariza las competencias que el trabajador debe tener para responder a las necesidades del mercado laboral. Se utiliza como instrumento vertebrador para ordenar y articular las ofertas de Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP) de un país¹.

Empleabilidad: Se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente².

Familia profesional (FmP): es el conjunto amplio de ocupaciones asociadas al proceso de producción de un bien o servicio que: Mantienen una singular afinidad formativa. Tienen significado en términos de empleo. Comparten un mismo contexto de trabajo. Cuentan con similares exigencias sociotécnicas o de mercado. Permiten la construcción de una profesionalidad³.

Instituto de Formación y Capacitación Laboral (IFCL): En el marco normativo paraguayo, se entiende como una organización pública o privada que forma parte del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), cuyo objeto es ofrecer procesos formativos, programas y actividades orientados al desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas vinculadas con el empleo y el trabajo productivo, conforme a los requerimientos del mercado laboral. Estas instituciones, sean privadas, públicas, de denominación religiosa o del sistema educativo formal, pueden participar del Sistema y acceder a sus beneficios, ofreciendo cursos de capacitación de oficios de manera gratuita o a título oneroso, en función de su misión empresarial, institucional o social⁴.

¹ CNPP: <https://sinafocal.gov.py/catalogo-nacional-de-perfiles-profesionales/que-es-el-catalogo-nacional-de-perfiles-profesionales/>

² Empleabilidad: <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3406>

³ FmP: <https://sinafocal.gov.py/catalogo-nacional-de-perfiles-profesionales/que-son-las-familias-profesionales/>

⁴ IFCL: basado en la [Ley N° 1652/2000 que crea el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral \(SINAFOCAL\)](#) y en el [decreto N° 5442/2026, por el cual se reglamenta la ley N° 1652/2000, «que crea el sistema nacional de formación y Capacitación laboral \(SINAFOCAL\)»](#), se crea el [Registro de Instituciones de Formación y Capacitación Laboral \(REIFOCL\)](#), y se abroga el [decreto n° 15904/2001](#).

Presentación

El presente informe forma parte de las acciones impulsadas por el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral (SINAFOCAL), a través del Observatorio Ocupacional, orientadas a generar información estratégica que contribuya al fortalecimiento de la formación profesional y a la mejora de la articulación entre educación y trabajo en Paraguay. En este marco, el estudio «Voces de los Institutos de Formación y Capacitación Laboral del Paraguay», recoge las experiencias de los actores del sistema, con el propósito de comprender sus dinámicas, desafíos y estrategias desde una perspectiva territorial y contextualizada.

Más allá de ofrecer una definición normativa, este documento busca abrir un espacio de reflexión sobre el papel que las instituciones de formación y capacitación laboral (IFCL) podrían desempeñar en la construcción de un sistema de formación más inclusivo, pertinente y articulado con las demandas del mercado laboral. Se plantea la necesidad de comprenderlas no solo como entidades que imparten cursos, sino como actores estratégicos capaces de contribuir a la movilidad social, la empleabilidad y la competitividad nacional.

La lectura de este informe permitirá al lector:

- ◆ Identificar las modalidades de participación de instituciones públicas, privadas, y de la sociedad civil en el sistema de formación y capacitación laboral.
- ◆ Reconocer los desafíos actuales en cuanto a cobertura, pertinencia y articulación con el sector productivo.
- ◆ Reflexionar sobre el potencial de las IFCL como espacios de inclusión laboral y desarrollo de capacidades en poblaciones vulnerables.
- ◆ Explorar recomendaciones orientadas a fortalecer su rol social y estratégico dentro del sistema.

Este documento está diseñado para ser una herramienta de consulta y análisis, tanto para responsables institucionales como para actores del sector productivo y educativo. La intención es que cada sección despierte nuevas preguntas y abra caminos de acción, invitando a una lectura completa que permita comprender la integralidad del tema y sus implicancias para el futuro de la formación laboral en Paraguay.

Introducción

El presente informe se desarrolla en el marco de las transformaciones aceleradas del mercado laboral, impulsadas por los avances tecnológicos, la digitalización y la reconfiguración de los procesos productivos, que redefinen las demandas de competencias y perfiles profesionales. En este escenario, la formación y capacitación laboral adquieren un rol estratégico para mejorar la empleabilidad, reducir brechas de habilidades y fortalecer la articulación entre el sistema formativo y el sector productivo. Comprender cómo responden los IFCL a estos desafíos resulta fundamental para orientar políticas públicas y estrategias institucionales basadas en evidencia.

En respuesta a estos desafíos, el estudio «Voces de los Institutos de Formación y Capacitación Laboral del Paraguay» analiza la situación actual de los IFCL del país, a partir de las prácticas, estrategias y percepciones de sus propios actores. El enfoque del estudio parte del supuesto de que las dinámicas reales del sistema de formación profesional no pueden ser comprendidas únicamente desde marcos normativos o programáticos, sino que requieren recuperar la experiencia de quienes gestionan, implementan y sostienen cotidianamente los procesos formativos en distintos territorios y contextos institucionales.

El análisis aborda las necesidades de fortalecimiento institucional identificadas por los propios actores, particularmente en materia de infraestructura, equipamiento y formación docente, y examina el grado de incorporación de innovación tecnológica tanto en los procesos formativos como en la gestión institucional. Finalmente, el informe explora el impacto percibido de la formación en la empleabilidad de los egresados, a partir de las prácticas de seguimiento implementadas por los IFCL, con el propósito de identificar oportunidades de mejora en la articulación entre formación profesional y mercado laboral.

Este estudio adopta una metodología cualitativa de carácter exploratorio, basada en entrevistas semiestructuradas a referentes de IFCL de todo el territorio nacional, y no persigue representatividad estadística, sino la comprensión profunda de prácticas, dinámicas y desafíos institucionales.

1. Caracterización de la oferta formativa y estrategias institucionales

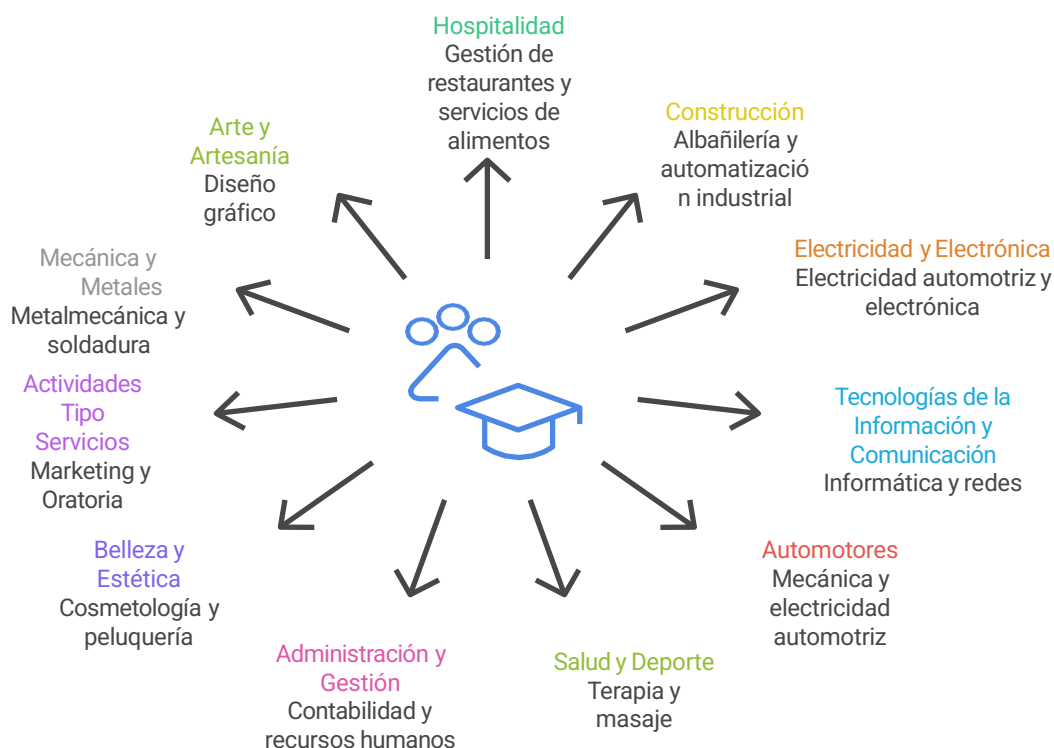
Alcance territorial y estructura de la oferta formativa

La información recabada provino de referentes de varios institutos, principalmente de los departamentos Central, Caaguazú, Alto Paraná y Asunción⁵. En menor medida participaron también referentes de Concepción, y Misiones, lo que permitió recoger percepciones tanto del área metropolitana como de otros contextos del territorio nacional.

La oferta formativa relevada a partir de las entrevistas evidenció una diversidad de cursos orientados a la formación profesional de corta y mediana duración, los cuales respondieron tanto a relaciones laborales dependientes como a dinámicas de autoempleo. (Entrevistas 1, 2, 4, 5 y 7).

En términos generales, los cursos identificados se agruparon de manera consistente con las familias profesionales definidas en el marco del Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales, lo que facilitó su clasificación y análisis. En este sentido, la oferta se organizó principalmente en las familias profesionales que se muestran en el Gráfico 1 (Entrevistas 2, 4, 6, 7 y 9).

Gráfico 1 - Familias profesionales abordadas por los IFCL entrevistados



⁵ Para los fines de este estudio se considera a la capital del país, Asunción, como un departamento

La presencia de cursos emergentes, como edición de video, automatización industrial o reparación de dispositivos electrónicos, reflejó una capacidad de adaptación de las instituciones formativas frente a los cambios tecnológicos y la aparición de nuevas oportunidades laborales (Entrevistas 4, 6 y 9).

En conjunto, la oferta formativa analizada se caracterizó por su heterogeneidad, su marcada orientación práctica y su organización en torno a familias profesionales reconocidas, configurando un escenario formativo amplio, aunque concentrado en determinados sectores productivos y de servicios con mayor dinamismo en el mercado laboral actual (Entrevistas 1, 4, 5 y 9).

Tabla 1 - Cursos ofrecidos en 2025 por los IFCL participantes

01. Acompañante terapéutico	16. Electricidad del automóvil	31. Marketing
02. Albañilería	17. Electricidad domiciliaria	32. Masaje
03. Automatización de máquinas industriales	18. Electrónica	33. Mecánica automotriz
04. Barbería	19. Emprendedorismo	34. Metalmecánica
05. Cocina	20. Excel	35. Oratoria
06. Computación	21. Fresado	36. Panadería
07. Confeitería	22. Gastronomía	37. Peluquería
08. Contabilidad	23. Guitarra	38. Recursos humanos
09. Corte y confección	24. Informática	39. Refrigeración
10. Cosmetología	25. Inglés	40. Reparación de celulares
11. Cursos administrativos y financieros	26. Instalación de aire acondicionado	41. Secretariado ejecutivo
12. Decoración (organización arreglos para eventos)	27. Instalación de cámaras refrigerantes	42. Soldadura
13. Depilación y micropigmentación	28. Instalación de redes con fibra óptica	43. Técnico en administración de restaurantes
14. Diseño gráfico	29. Manicura y pedicura	44. Tornería
15. Edición de video con CapCut	30. Maquillaje	45. Uñas esculpidas

Elaboración de mallas curriculares

La elaboración de las mallas curriculares se realiza mediante distintos mecanismos institucionales. En varios casos, los IFCL cuentan con programas propios, elaborados por equipos de profesionales del área, sustentados en una base teórica definida y en modelos pedagógicos estructurados que combinan teoría y práctica *“Entonces para enseñar (...) empecé a preparar todas las teorías de corte, tengo todo escrito, les hago estudiar paso a paso”* (Entrevista 1).

Asimismo, se identificó una actualización continua de contenidos, especialmente en áreas sujetas a cambios frecuentes de tendencias o modas, donde se incorporaron nuevas técnicas, y materiales en función de la demanda del mercado y del interés de los estudiantes *“Generalmente en peluquería tenemos cada año nuevas modas, nuevas técnicas”* (Entrevista 2).

También se observó que la oferta formativa, en algunos casos, se definió según la infraestructura y el equipamiento disponible, particularmente en áreas industriales, donde la malla curricular se alineó con la especialización institucional y la demanda productiva local (Entrevistas 6 y 9).

Detección de la demanda formativa

La detección de la demanda responde a un enfoque orientado a la empleabilidad, la pertinencia territorial y la adaptación a las dinámicas productivas locales. Este conocimiento se obtiene mediante mecanismos predominantemente empíricos, que combinan la observación directa, los sondeos comunitarios y el diálogo con actores clave *“Yo hice algunos sondeos acá, familia por familia, visitando casa por casa”* (Entrevista 3).

Los referentes señalan que aplican la escucha activa a docentes, egresados y estudiantes, y en algunos casos, a representantes del sector empresarial, como fuentes de información para identificar necesidades de capacitación y generar la oferta formativa acorde a las necesidades laborales (Entrevistas 1, 5 y 9).

La demanda de cursos vinculados a una salida laboral rápida tiene un fuerte impacto en la oferta formativa, destacándose cursos con alta recurrencia, especialmente aquellos relacionados con la belleza, el cuidado y la higiene, *“Cada año nuestro curso que conlleva más alumnas es el curso de peluquería”* (Entrevista 2), así también cursos como electricidad y repostería son especialmente demandadas en zonas rurales (Entrevistas 1 y 3). Por otro lado, se identifican demandas estacionales, como la formación en refrigeración durante los períodos de clima cálido.

En los IFCL con una oferta formativa de perfil técnico, la demanda se identifica mediante el análisis del mercado local y regional, las visitas a empresas, las solicitudes directas recibidas del sector productivo y la retroalimentación generada durante las pasantías, *“Las empresas son las que van marcando más o menos las necesidades”* (Entrevista 9). En algunos casos, este proceso se apoya en articulaciones con gremios empresariales, como la Unión Industrial Paraguaya (UIP), y en estudios de mercado y viabilidad desarrollados en el marco de proyectos con cooperación internacional (Entrevistas 6 y 9).

Revisión de la oferta formativa

La revisión de la oferta formativa se lleva a cabo de manera implícita y anual, asociada a la aparición de nuevas tendencias, variaciones en la matrícula o al retorno de profesionales que buscan actualizar sus competencias *“Siempre es importante estar a la vanguardia”* (Entrevista 1). En otros casos, la revisión no presenta una periodicidad formal, aunque se incorporan nuevos cursos cuando existen señales claras de demanda sostenida (Entrevistas 4 y 8).

Los IFCL con estructuras más consolidadas aplican esquemas de revisión periódica de por lo menos 3 veces al año, como explica una referente que *“Se revisa al inicio del año, a mitad del año y nuevamente antes de que termine el año”* (Entrevista 5). En estos casos, las tecnicaturas con malla curricular fija y reguladas mantienen una estructura anual estable, mientras que las capacitaciones auxiliares de corta duración se ajustan semestralmente (Entrevistas 5 y 9).

2. Articulación con empresas y sectores productivos

Avances y desafíos en la vinculación con el sector empresarial

Existen diversos vínculos entre los IFCL y actores del sector empresarial. Por ejemplo, en el ámbito de belleza y estética, se identifican articulaciones con clínicas estéticas y centros de fisioterapia, facilitando el acceso para espacios de práctica, así como a oportunidades iniciales de inserción laboral. Asimismo, se mencionan vínculos con organizaciones de la sociedad civil, como las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) que operan en asentamientos urbanos de población generalmente vulnerable, ampliando el alcance social de la formación (Entrevistas 1 y 3).

En varios casos, la vinculación se materializa a través de convenios formales con empresas, o pasantías laborales reguladas por Ley N° 4469/2011⁶, también se destaca la participación de algunos IFCL en cámaras empresariales como la Cámara de Empresarios de Alto Paraná, la UIP, entre otras, fortaleciendo el relacionamiento institucional y el acceso a redes empresariales. Los referentes califican estas relaciones como muy buenas o excelentes, especialmente con aquellas empresas con las que existen convenios vigentes (Entrevistas 4, 5 y 6). *“Sí, tenemos convenios con varias empresas (...) el instituto es socio participante de la Cámara [de Empresarios de Alto Paraná]”* (Entrevista 4).

Además de los vínculos activos existentes, todavía se puede mejorar el diálogo entre empresas e institutos con miras a facilitar transiciones más fluidas entre la formación y el primer empleo (Entrevistas 6 y 9). *“Falta de repente que las empresas se involucren más dentro del campo de la educación”* (Entrevista 9).

Participación del sector productivo en los procesos de formación

Los IFCL deben tener un relacionamiento con las empresas para gestionar y administrar las horas de pasantía requeridas en las mallas curriculares, en este proceso las empresas o profesionales reciben a estudiantes de manera regular para las clases prácticas, fortaleciendo circuitos de aprendizaje basados en la experiencia (Entrevistas 1, 3, 5, 6 y 7). *“Para culminar el segundo año, los alumnos deben realizar 200 horas de pasantía por carrera”* (Entrevista 7).

⁶ Ley N° 4469/2011 - Que regula la Pasantía Educativa Laboral en Paraguay.

La pasantía laboral tiene una visión de beneficio para estudiantes, empresarios e IFCL, también es un mecanismo de indagación, a través del cual las empresas aportan información clave sobre perfiles laborales requeridos y competencias valoradas, lo que permite ajustar módulos y contenidos curriculares *“Generalmente sí, en las conversaciones las empresas nos comentan qué aspectos consideran más importantes (...) y en base a eso ajustamos los módulos.”* (Entrevista 5). También se identifican necesidades de capacitaciones específicas para el personal de las empresas, ampliando el rol de los institutos como proveedores de formación continua (Entrevistas 4, 5, 6, 7 y 9).

Gráfico 2 - Ejes estratégicos para la articulación con el sector productivo



Obstáculos con el sector empresarial

Los referentes no identifican grandes obstáculos para la articulación con el sector productivo, destacan que el entendimiento mutuo con las empresas es un factor clave para el sostenimiento de los vínculos. No obstante, se mencionan algunas dificultades puntuales, como el limitado contacto directo con dueños o gerentes, *“En una estación de servicio tendría que hablar con el dueño o con el gerente, y eso es muy difícil”* (Entrevista 8) lo que en ciertos casos ralentiza la toma de decisiones (Entrevistas 1, 3, 4, 5 y 8).

Además, se identifica una brecha entre el conocimiento de los perfiles formativos y las expectativas empresariales, esta situación sugiere la necesidad de fortalecer los espacios de diálogo y comunicación entre los IFCL y el sector productivo (Entrevistas 8 y 9).

3. Necesidades de fortalecimiento institucional, infraestructura y formación docente

Infraestructura, sostenibilidad y condiciones de funcionamiento institucional

Las entrevistas evidencian una situación heterogénea en términos de servicios y capacidades institucionales. Algunos IFCL cuentan con infraestructura y equipamiento propios para el desarrollo de prácticas, implementan mecanismos de apoyo a estudiantes que no pueden adquirir herramientas y ajustan horarios para reducir costos de traslado, lo que refleja esfuerzos por sostener la accesibilidad y continuidad formativa en contextos diversos. No obstante, estos avances conviven con limitaciones económicas persistentes que afectan la sostenibilidad institucional (Entrevistas 1, 2, 3, 4 y 7).

En este marco, varios IFCL señalan que la inversión en infraestructura y equipamiento se realiza mayoritariamente con recursos propios, sin apoyo público, *“nos hacemos cargo de toda la inversión en equipamiento e infraestructura”* (Entrevista 4) lo que restringe la posibilidad de ejecutar cursos que requieren alta inversión inicial y encarece el mantenimiento de equipamientos delicados. La disminución de alumnos matriculados y el abandono constituyen desafíos para los IFCL, que hacen un esfuerzo para evitar que estas situaciones influyan en la calidad de los cursos ofrecidos (Entrevistas 1, 2, 4, 5 y 6).

Estructura y disponibilidad del plantel docente

En general el plantel docente de los IFCL está conformado por equipos propios, estables pero reducidos, principalmente son profesionales especializados y con formación técnica *“son de confianza y ya trabajan conmigo hace más de 10 años”* (Entrevista 3), que constituyen un activo institucional relevante en términos de continuidad pedagógica y conocimiento del contexto (Entrevistas 2, 3 y 5).

Sin embargo, la disponibilidad limitada de docentes técnicos especializados, *“dentro de la educación técnica hay una escasez de docentes técnicos”* (Entrevista 9), constituye una restricción estructural para la diversificación de la oferta y la expansión de cursos, especialmente los cursos técnicos. Esta situación genera una fuerte dependencia de un número acotado de profesionales y afecta la capacidad de respuesta institucional frente a nuevas demandas del mercado laboral (Entrevistas 6, 8 y 9).

Estrategias institucionales para el fortalecimiento pedagógico

La selección de docentes se apoya principalmente en contactos propios o referenciados, convocatorias en redes sociales y la incorporación de exalumnos egresados de la institución, *“si necesito asistente, busco también [entre quienes]*

fueron mis alumnas” (Entrevista 1), quienes, tras completar su formación, acceden a capacitaciones adicionales para ser instructores. Esta estrategia permite sostener la continuidad institucional y responder a la escasez de perfiles disponibles (Entrevistas 1, 2, 4, 7 y 9).

Existe un consenso sobre la importancia de la capacitación constante para sostener la calidad de la oferta formativa. En ciudades donde no existen instancias formales de formación para los docentes, los IFCL elaboran una capacitación interna de actualización pedagógica, alineadas con las exigencias institucionales, considerando que “[el] SINAFOCAL exige también una formación metodológica, y esa exigencia es importante” (Entrevista 6). Las capacitaciones realizadas en articulación con SINAFOCAL son valoradas positivamente y son identificadas como una oportunidad estratégica para consolidar un plantel docente cada vez más calificado, “yo creo que por lo menos tres veces al año debería hacerse actualización” (Entrevista 5), para la ampliación de contenidos formativos (Entrevistas 3, 4, 5, 6, 7 y 9).

4. Incorporación de innovación tecnológica

Incorporación de tecnologías en los procesos formativos

La incorporación de tecnologías en los IFCL es heterogénea y dependiente del área formativa. En términos generales, se identifican tecnologías digitales básicas, como el uso de Zoom para las clases virtuales, incorporadas principalmente a partir de la pandemia y utilizadas sobre todo para contenidos teóricos, “tengo programas todos hechos ya grabados en la época de la pandemia” (Entrevista 1), experiencia que se replica en distintos institutos (Entrevistas 1, 4 y 5).

En la formación práctica, varios institutos señalan contar con equipamiento adecuado para prácticas presenciales, especialmente en áreas como peluquería, estética y gastronomía, donde se dispone de aulas equipadas con equipos actualizados. En estos casos, la innovación se asocia más a la actualización de herramientas de trabajo que a cambios tecnológicos profundos en los procesos formativos, “en peluquería se usan muchas maquinarias, (...) los secadores de pelos, las planchitas” (Entrevista 2), situación también mencionada en gastronomía y estética (Entrevistas 2, 3 y 7).

Por otra parte, los cursos de perfil técnico tecnológico relacionados con la fibra óptica, electrónica, automatización, informática y diseño gráfico; presentan un mayor uso de software especializado, simuladores y equipamiento industrial. No obstante, algunos referentes reconocen que la tecnología que es utilizada en las empresas supera a la disponible en los IFCL “la tecnología que manejan [las empresas] está por encima de lo que nosotros tenemos en los cursos” (Entrevista

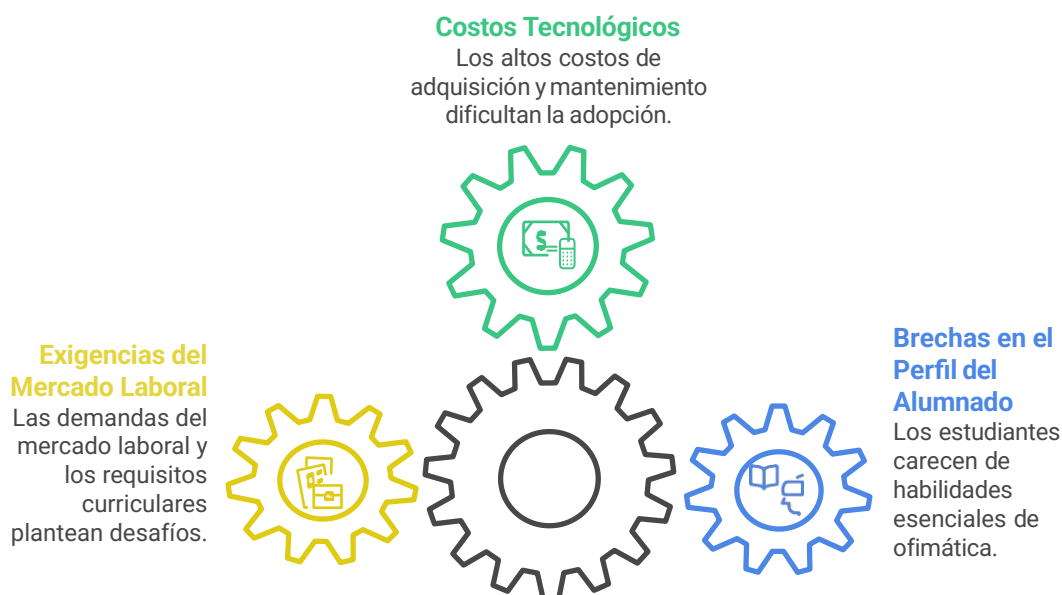
6), aunque se registran experiencias puntuales de fortalecimiento tecnológico vinculadas a cooperación externa o inversiones específicas (Entrevistas 4, 6 y 9).

Brechas para la incorporación tecnológica

Los principales desafíos identificados se vinculan, por un lado, con las brechas en el perfil de ingreso del alumnado, especialmente en conocimientos de geometría y ofimática (Entrevistas 1, 3 y 5).

Por otro lado, las instituciones señalan que el alto costo de adquisición, actualización y mantenimiento del equipamiento tecnológico, junto con las exigencias del mercado laboral y de la malla formativa, dificulta la incorporación de nuevas tecnologías acordes a los requerimientos empresariales (Entrevistas 4, 6, 8 y 9).

Gráfico 3- Diagrama de brechas de la incorporación tecnológica



Condiciones necesarias para el fortalecimiento tecnológico

Asimismo, se destaca la importancia de articular prácticas y pasantías en empresas *“las empresas también tienen que involucrarse y apoyar ese proceso de formación”* (Entrevista 6), como estrategia para complementar las limitaciones tecnológicas institucionales.

De igual manera, se señala la necesidad de contar con apoyo para la adquisición y actualización de equipamiento e insumos, así como de revisar la malla curricular con participación de los instructores, a fin de asegurar su adecuación a las demandas del mercado laboral y fortalecer la pertinencia de la oferta formativa (Entrevistas 4, 6, 8 y 9).

5. Seguimiento de egresados e impacto en la empleabilidad

Seguimiento de egresados y trazabilidad de la inserción laboral

El seguimiento de egresados presenta un carácter predominantemente informal, sustentado en el contacto directo y la comunicación vía plataformas digitales (WhatsApp), lo que permite un conocimiento básico de la inserción laboral y la retroalimentación post egreso. En algunos casos se menciona la inexistencia de un sistema formalizado, *“esa parte no la tenemos formalizada como seguimiento”* (Entrevista 3), aunque se mantiene una comunicación permanente, *“después de la elección de las alumnas tenemos constante comunicación”* (Entrevista 2) o mediante grupos de WhatsApp, *“solemos hacer seguimiento a través de grupos”* (Entrevista 4). La ausencia de sistemas estandarizados e individualizados limita la medición sistemática del impacto de la formación en la empleabilidad (Entrevistas 2, 3 y 4).

Inserción y movilidad laboral de egresados

Se percibe un impacto positivo en la inserción laboral de los egresados, con referencias a altos niveles de ocupación, *“más del 90% están trabajando”* (Entrevista 1), y a inserciones tempranas, *“la mayoría consigue trabajo mientras aún está estudiando con nosotros”* (Entrevista 7). Se identifican trayectorias vinculadas al autoempleo y a la inserción en empresas y servicios, así como evidencias de ascenso laboral, *“hay alumnos que le escriben al profesor, al catedrático, y le dicen: Profe logré entrar en tal empresa, y nos envían a nosotros”* (Entrevista 9).

Asimismo, se observan procesos de movilidad laboral y geográfica, incluyendo migración laboral, *“muchas se fueron a España (...) [y] para Estados Unidos”* (Entrevista 1) donde los egresados reportan mejoras en sus ingresos, *“acá yo gano el doble o el triple”* (Entrevista 2). En zonas rurales, la demanda de servicios incrementa las oportunidades de inserción, mientras que los grupos de egresados operan como redes de apoyo laboral y mecanismos informales de intermediación (Entrevistas 4, 6, 8 y 9).

6. Percepción de los IFCL dentro del sistema de formación laboral

En términos generales, los IFCL se reconocen a sí mismos como instituciones formadoras con identidad orientada a la formación práctica y a la preparación de profesionales para el desempeño laboral, *“Es el saber hacer, que esa es nuestra misión...”* (Entrevista 1). Esta autopercepción se refuerza en otros testimonios que se posicionan explícitamente como formadores de profesionales, *“Nos dedicamos a la formación de profesionales en el área...”* (Entrevista 7).

Asimismo, en varios casos la identidad institucional se articula con una visión social, orientada a jóvenes y adultos trabajadores, muchos de ellos en situación de vulnerabilidad, en este sentido, se destaca que los IFCL buscan mejorar la calidad de vida de las personas a través de la formación con miras a un empleo, *“mucha gente no sabe [que hay un] instituto de formación que se dedica a la gente trabajadora de escasos recursos”* (Entrevista 9), ampliando el rol de los IFCL dentro del sistema, no solo como espacios de transmisión de conocimientos, sino también como plataformas relevantes para la inclusión laboral y la movilidad social.

Los IFCL se perciben formalmente integrados al sistema de formación laboral principalmente a través del marco normativo del MEC, manifestando el cumplimiento de reglamentos, programas oficiales y exigencias, como las pasantías profesionales (Entrevistas 3 y 7). No obstante, en algunos casos esta pertenencia se presenta como parcial o ambigua, especialmente en instituciones privadas, donde se expresan dudas respecto del estatus y del alcance real del instituto dentro del sistema. Estas percepciones se asocian, en parte, a quiebres en la comunicación institucional, *“en una oportunidad (...) [se] trajo acá en mi instituto unos cursos, entonces, después del término se fue, se olvidaron de nosotros”* (Entrevista 2).

La relación con los entes rectores del sistema es un factor clave para ampliar el acceso a la formación, especialmente a través de apoyos específicos ya establecidos por las instituciones y experimentados por algunos institutos, (Entrevistas 3 y 5). En este contexto las instituciones privadas esperan mejorar los mecanismos para acceder a apoyos públicos, infraestructura o financiamiento, vinculados a su condición institucional (Entrevistas 2 y 4).

Uno de los aspectos más mencionados se refiere a las gestiones burocráticas del sistema, particularmente los plazos de los requisitos administrativos y los mecanismos de control, que no siempre se ajustan a la dinámica real de la formación profesional, *“El tiempo que nos permite [entregar] el pliego de bases y condiciones (...) es sumamente corto”* (Entrevista 8). Estas exigencias son percibidas como una sobrecarga de trabajo que afectan a los IFCL (Entrevistas 6 y 8), especialmente a las instituciones del interior.

Frente a este escenario, los referentes proponen incorporar criterios que reconozcan la trayectoria, la función pedagógica y el compromiso formativo de los IFCL en los procesos de adjudicación y licitación, *“cuando compite un centro educativo (...) debería existir un plus para los centros educativos, basado en la trayectoria y en los años de reconocimiento”* (Entrevista 5), contribuyendo así a la consolidación de un ecosistema formativo más equitativo, transparente y orientado a la calidad.

Finalmente, una preocupación transversal refiere a la existencia de institutos informales que operan sin controles. Esta situación es interpretada como una competencia desleal que afecta tanto a las instituciones que cumplen con las exigencias normativas y asumen altos costos económicos, como a los propios estudiantes que no reciben una capacitación adecuada (Entrevistas 1, 4 y 5).

En conjunto, la información relevada muestra que, en líneas generales, los IFCL se sienten parte del sistema de formación laboral como actores claves, comprometidos y con una función social relevante. Al mismo tiempo, se evidencian procesos con potencial fortalecimiento, vinculados a la simplificación de los procedimientos administrativos, y a la necesidad de un mayor acompañamiento por parte de las instituciones gubernamentales para seguir consolidando la formación para el trabajo.

En líneas generales, el análisis permite caracterizar a los IFCL como actores clave del sistema de formación laboral, con una oferta formativa diversa, predominantemente práctica y orientada a la empleabilidad, que se adapta a las dinámicas productivas territoriales y a las trayectorias laborales de jóvenes y adultos. Los institutos despliegan estrategias institucionales acompañando a los estudiantes y a sus equipos docentes, para consolidar una formación para el trabajo de calidad, inclusiva y pertinente a las necesidades del desarrollo productivo del país.

Conclusiones

El estudio visualiza como los IFCL son una parte estratégica del sistema de formación laboral, tanto por la diversidad y pertinencia de su oferta formativa como por su capacidad de respuesta a las necesidades del mercado de trabajo y a las trayectorias laborales de jóvenes y adultos. La evidencia recogida muestra que los IFCL desarrollan una formación predominantemente práctica con fuerte orientación a la empleabilidad, al autoempleo, especialmente en contextos territoriales donde las oportunidades formativas son más limitadas.

Asimismo, los IFCL podrían desempeñar una función social relevante, al atender a poblaciones trabajadoras y en situación de vulnerabilidad, ampliando las oportunidades de acceso a la formación y contribuyendo a procesos de inclusión laboral y movilidad social. Esta función se proyecta en la medida en que se fortalezcan estrategias institucionales basadas en la articulación con empresas, la detección empírica de la demanda formativa, la actualización periódica de contenidos y el acompañamiento cercano a estudiantes y egresado.

No obstante, el estudio también identifica desafíos, entre ellos las limitaciones en infraestructura y equipamiento, la escasez de docentes técnicos especializados, las brechas tecnológicas, la informalidad en el seguimiento de egresados y la carga administrativa asociada al cumplimiento de los requisitos del sistema.

En este marco, el fortalecimiento de los IFCL requiere de apoyo institucional y una mayor coherencia en las políticas de formación para el trabajo clave para consolidar un sistema de formación laboral más inclusivo, articulado y alineado con las necesidades del desarrollo productivo del país.

El estudio identificó diversidad de cursos de corta y mediana duración, concentrada principalmente en áreas de servicios, administración, gastronomía, construcción y tecnologías de la información.

Igualmente, se constató que el ajuste de la oferta se realiza mediante estrategias flexibles basadas en el diálogo con la comunidad y la experiencia de los instructores, componente que permite la actualización de la oferta en instituciones que participan de instancias técnicas de diálogo entre los diferentes actores del sistema

Recomendaciones

Los hallazgos del estudio evidencian oportunidades de mejora en distintos ámbitos del sistema de formación profesional, a partir de las cuales se formulan recomendaciones orientadas a fortalecer la articulación institucional, la sostenibilidad de los IFCL y la calidad de la formación profesional, con énfasis en su la eficacia para el empleo y la inclusión social.

Fortalecimiento de la articulación del sistema con el sector productivo

Establecer calendarios con una periodicidad definida para las mesas de diálogo ya existentes entre los IFCL, los organismos rectores del sistema de formación laboral y el sector productivo.

Estas instancias, que actualmente abordan temas como la demanda de perfiles laborales, el ajuste de contenidos curriculares, la pertinencia de la oferta formativa y la evaluación de competencias, se beneficiarían de una programación regular que asegure continuidad y actualización oportuna de acuerdos y decisiones. En especial ayudaría a los IFCL a evaluar con precisión la actualización de su oferta formativa.

Se sugiere una periodicidad trimestral o semestral, según la familia profesional trabajada.

Inversión en infraestructura, equipamiento y sostenibilidad institucional

La inversión en infraestructura y equipamiento que realizan los IFCL, que limita la ejecución de cursos con altas exigencias técnicas y eleva los costos de mantenimiento.

Se recomienda que el SINAFOCAL, como instancia rectora del sistema de formación laboral refuerce los mecanismos de apoyo institucional y financiero ya previstos, y que promueva acuerdos interinstitucionales entre empresas para el uso compartido de equipamientos, ampliando la capacidad de los IFCL para ofrecer cursos de mayor complejidad y asegurando la sostenibilidad de la oferta formativa.

Fortalecimiento del plantel docente y de la formación continua

Se recomienda priorizar estrategias de fortalecimiento del plantel docente, para atender a la escasez de técnicos especializados en áreas como tornería, soldadura, fresado, mecánica automotriz, rebobinado, electricidad domiciliaria e industrial, automatización y diseño asistido por computadora (AutoCAD).

Se exhorta además que los IFCL incorporen como instructores a los egresados que hayan culminado los cursos de «Docencia en Educación y Formación Técnica Profesional», Formación Metodológica Innovadora para Instructores y

Metodologías Activas impartidos por SINAFOCAL, aprovechando su experiencia laboral y su posterior fortalecimiento pedagógico. Para ello, se sugiere que el propio SINAFOCAL incentive estas contrataciones mediante lineamientos, mecanismos de apoyo o estímulos institucionales, fortaleciendo así el vínculo entre formación y empleo dentro del sistema.

Incorporación progresiva y pertinente de innovación tecnológica

El estudio evidencia que la incorporación de tecnología en los IFCL presenta un carácter heterogéneo y, en muchos casos, se limita al uso de herramientas digitales básicas. Ante esta situación, se recomienda que el sistema de formación laboral impulse una revisión progresiva de los planes y contenidos formativos, con el fin de identificar los módulos en los que resulte pertinente integrar tecnologías específicas, acompañando este proceso con la capacitación docente correspondiente.

Del mismo modo, se subraya la necesidad de compensar las limitaciones tecnológicas de los IFCL mediante la articulación con empresas vinculadas a las familias profesionales de Hospitalidad, Construcción, Electricidad y Electrónica, Tecnologías de la Información y Comunicación, Automotores, Salud y Deporte, Administración y Gestión, Belleza y Estética, Actividades de Servicios, Mecánica y Metales, así como Arte y Artesanía, a través de la implementación del programa de formación dual.

Sistematización del seguimiento de egresados y retroalimentación de la oferta formativa

Se recomienda que los IFCL fortalezcan y sistematicen, los mecanismos de seguimiento de sus egresados, con el fin de contar con una herramienta unificada para medir metodológicamente el impacto de la formación en la empleabilidad y en las trayectorias laborales.

La información generada permitirá mejorar la toma de decisiones institucionales, fortalecer la articulación con el sector productivo y consolidar un enfoque de mejora continua de la oferta formativa.

Ajustes en los procesos de gestión y fortalecimiento del relacionamiento interinstitucional

La información recogida permite identificar oportunidades para fortalecer el relacionamiento entre los IFCL y las distintas instituciones que integran el sistema de formación laboral, mediante procesos administrativos más ágiles, estandarizados y acordes a la dinámica de los cursos de formación profesional. Se recomienda que el Sistema avance hacia la digitalización de trámites, la unificación de formularios y la reducción de requerimientos redundantes, con el objetivo de disminuir la carga burocrática que actualmente recae sobre los

equipos institucionales y docentes, especialmente en los IFCL del interior del país.

Reconocimiento institucional de los IFCL dentro del sistema de formación laboral

Se recomienda fortalecer el reconocimiento institucional de los IFCL como actores estratégicos del sistema de formación laboral, atendiendo a su trayectoria, función pedagógica y aporte social. En particular, resulta pertinente avanzar hacia criterios diferenciados en los procesos de adjudicación, certificación y asignación de concursos.

Complementariamente, se sugiere reforzar los mecanismos de regulación y control sobre ofertas informales, protegiendo la calidad de la formación, la seguridad de los estudiantes y la credibilidad del sistema en su conjunto.

