

Catálogo de indicadores para la toma de decisiones de los Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá y República Dominicana



Catálogo de indicadores para la toma de decisiones de los Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá y República Dominicana



NOTA: Para que la lectura de este material resulte más sencilla, se ha evitado usar simultáneamente el género masculino y el femenino en aquellos términos que admiten ambas posibilidades. En consecuencia, cuando se menciona al responsable, el trabajador, el docente, entre otros, se entiende que nos referimos a las personas de ambos sexos.

Autores: Institutos de Formación Profesional (IFP) de Centroamérica y República Dominicana

- Leda Flores Aguilar, **Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)**, Costa Rica.
- José Mario Martínez y Carlos Enrique Gómez, **Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP)**, El Salvador.
- Pedro Cisneros, Plinio Grazioso, Renato Rafael Toledo y Emmanuel Alexander Gálvez, **Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP)**, Guatemala.
- Liliam Ayala, Jorge Zelaya y Cesar Antonio Pinto, **Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP)**, Honduras.
- María Teresa Solís, Víctor Ignacio Briones y Manuel de Jesús Herradora, **Instituto Nacional Tecnológico (INATEC)**, Nicaragua.
- Mariana Castillo S., Rosanna Cava, Jackeline Aizpurúa y Adolfo Herrera, **Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH)**, Panamá.
- José Soler, Yanira Núñez y Ondina Marte, **Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)**, República Dominicana.

Coordinación: INFOTEP/OIT

- Idionis Pérez, Director General, **Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)**, República Dominicana.
- **Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana**, Costa Rica:
- Mario Hugo Rosal y Álvaro Ramírez, **Especialistas de Formación Profesional OIT**.
- Teresa Esteban, Carla Rojas, Adriana Hidalgo y Karen Quirós, **Proyecto de Formación, Orientación e Inserción laboral (FOIL/OIT)**.

Supervisión técnica:

- Nina Billorou, Consultora experta en formación profesional, Uruguay.

Colaboración de actores sociales (elaboración y validación)

- Tyronne Esna Montero y Maricela Vargas, **Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN)**, Costa Rica.
- Juan Antonio Hernández, **Movimiento de Unidad Sindical y Gremial de El Salvador (MUSYGES)**, El Salvador.
- Dámaso Raúl Rosales, **Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF)**, Guatemala.
- José Manuel Torres, **Confederación Patronal Dominicana (COPARDON)**, República Dominicana.
- Jorge Luis Araya Chaves, **Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP)**, Costa Rica.
- Santiago Israel Herrera, **Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)**, Honduras.
- Juan Planells Fernández, **Consejo Panameño de la Empresa Privada (CONEP)**, Panamá.

Participación en ajustes y validación - 2013

- Cielo Reynoso, Edgar Pimentel, Hilda Pichardo, Juan Enríquez Pérez, Kenia Chalas, Maira Morla, Maura Corporán, Mercedes Pérez, Susana Sierra, Vicente Binet; Gerentes y representantes de diversos Centros Operativos del Sistema de Formación, **Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)**, República Dominicana.
- José Manuel Giménez - Expositor invitado, **Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (España)**.

Primera edición: Julio 2012

Segunda edición revisada: noviembre 2013

Diseño e impresión: SGP Asociados

Impreso en Costa Rica

PRÓLOGO A LA SEGUNDA EDICIÓN	7
I. PRESENTACIÓN	8
II. CONTENIDO DE CADA FICHA	10
III. TABLA DE INDICADORES POR CATEGORIAS	11
CATEGORÍA: EFICACIA	
INDICADOR 1. CUMPLIMIENTO DEL PLAN OPERATIVO ANUAL	12
INDICADOR 2. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DE EGRESOS	13
CATEGORÍA: EFICIENCIA	
INDICADOR 3. RELACIÓN ENTRE GASTOS ADMINISTRATIVOS Y TOTAL DE GASTOS	14
INDICADOR 4. COSTO UNITARIO DE FORMACIÓN	15
INDICADOR 5. COSTO UNITARIO DE DESERCIÓN	16
INDICADOR 6. USO DE LA CAPACIDAD INSTALADA	17
INDICADOR 7. DESERCIÓN DE PARTICIPANTES	18
INDICADOR 8. TIEMPO DE RESPUESTA A DEMANDAS ESPECÍFICAS.....	19
CATEGORÍA: EFECTIVIDAD	
COBERTURA	
INDICADOR 9. COBERTURA EN ATENCIÓN A EMPRESAS	20
INDICADOR 10. ATENCIÓN SECTORIAL	21
INDICADOR 11. COBERTURA EN RELACIÓN A LA PEA REGIONAL	22
EQUIDAD	
INDICADOR 12. ATENCIÓN A DESOCUPADOS	23
INDICADOR 13. ATENCIÓN A POBLACIÓN EN CONDICIONES DE VULNERABILIDAD	24
INDICADOR 14. INVERSIÓN EN POBLACIÓN VULNERABLE	25
INDICADOR 15. EGRESADOS POR SEXO	26
INDICADOR 16. EGRESADOS POR EDAD	27

CALIDAD Y PERTINENCIA

INDICADOR 17. NUEVAS INVERSIONES	28
INDICADOR 18. ACTUALIZACIÓN DEL DISEÑO LA OFERTA FORMATIVA	30
INDICADOR 19. GENERACIÓN DE NUEVA OFERTA FORMATIVA	31
INDICADOR 20. ADECUACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA A LAS NECESIDADES DETECTADAS	32
INDICADOR 21. ACTUALIZACIÓN DE DOCENTES	33

CATEGORÍA: SATISFACCIÓN E IMPACTO

INDICADOR 22. SATISFACCIÓN DE EGRESADOS	34
INDICADOR 23. SATISFACCIÓN DE EMPRESARIOS	35
INDICADOR 24: SATISFACCIÓN DE EMPRESARIOS POR ÁREA GEOGRÁFICA Y SECTOR PRODUCTIVO	36
INDICADOR 25: INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS	37
INDICADOR 26: INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS DESOCUPADOS EN ÁREA DE FORMACIÓN	38
INDICADOR 27. PERCEPCIÓN DE MEJORA DEL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES	39
INDICADOR 28. MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES OCUPADOS	40
INDICADOR 29. EMPRENDEDURISMO	41

Desde el año 2010, la Red de Instituciones de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá y República Dominicana, con el apoyo del Proyecto de Formación, Orientación e Intermediación Laboral de la Organización Internacional del Trabajo (FOIL/OIT), emprendió un proceso de trabajo conjunto a nivel regional, enfocado en definir, describir y aplicar un conjunto de indicadores de gestión para la toma de decisiones y la mejora de la calidad de las entidades que le conforman.

Una vez elaborada y aprobada la primera edición del catálogo, durante el año 2012 las instituciones se abocaron a seleccionar y aplicar los indicadores. En términos generales todos los países han venido avanzando aunque con ritmos disímiles. Algunas instituciones están aplicando un gran número de indicadores (24 de 28), otras presentan un menor grado de avance pero tienen proyectado aumentar sustancialmente el número de indicadores a aplicar en 2013-2014.

Habiendo previamente sistematizado el grado de avance en cada institución, en septiembre de 2013 se realizó un taller con el propósito de recoger los aprendizajes y revisar uno a uno los indicadores aplicados. Esto, para, finalmente, presentar el producto ajustado a los actores sociales provenientes de los diferentes países de la región, así como a gerentes y responsables regionales del INFOTEP para su validación.

En síntesis, esta segunda edición¹ del *Catálogo de Indicadores para la toma de decisiones de los Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá y República Dominicana* es producto de los aprendizajes y conclusiones que resultan de su aplicación en las diferentes realidades institucionales, así como del análisis crítico y las sugerencias realizadas por los técnicos y los actores sociales de la región. Va nuestro agradecimiento a todos ellos por su compromiso y la calidad de sus aportes.

1. En relación a la primera edición, se realizan ajustes en indicadores, se agregan tres nuevos indicadores (Nº 5, 20 y 24) y se eliminan dos de los anteriormente elaborados, uno de ellos por considerarse de muy difícil aplicación (Actualización tecnológica o recursos actualizados) y el otro porque no aporta información significativa a las instituciones (Docentes certificados).

El *Catálogo de indicadores de gestión para la toma de decisiones de los Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá y República Dominicana* es una herramienta que busca contribuir a la mejora permanente de la calidad de la gestión de las instituciones de formación profesional de la región.

Contiene una serie de indicadores de eficacia, eficiencia, efectividad, satisfacción e impacto que las instituciones que conforman la Red de Institutos de Formación Profesional han estimado de utilidad para sus procesos de planificación, gestión y evaluación. Se espera que cada indicador genere información para las personas responsables de la toma de decisiones en Institutos de formación, que propicie el análisis y la mejora de su gestión.

La importancia de contar con indicadores de gestión

Es importante que los responsables y el conjunto de los actores y grupos de interés involucrados en el quehacer de las instituciones de formación profesional cuenten con información que permita conocer en qué medida se está cumpliendo con lo planificado, dónde ha habido asignación de recursos económicos, materiales y humanos, cuál ha sido el resultado final y el impacto de los esfuerzos realizados. Para ello, es esencial contar con indicadores que aseguren la objetividad y la posibilidad de comparación del progreso institucional.

Los indicadores facilitan una medida estandarizada y por tanto posible de ser analizada. Son un instrumento clave para la evaluación ya que permiten valorar diferentes magnitudes tales como el grado de cumplimiento de los objetivos, la capacidad de mejora o el grado de satisfacción de los interesados en la formación. En síntesis, la información proporcionada por estos indicadores es indispensable para una gestión eficiente y efectiva y para efectos de rendición de cuentas.

Una elaboración colaborativa

Este catálogo es el resultado de un proceso de construcción colectiva promovido por la Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá y República Dominicana, la cual se constituyó en el año 2004 con el propósito de:

- a. Trabajar de manera conjunta para establecer programas de cooperación e intercambio técnico.
- b. Crear una red de cooperación técnica y de formación profesional entre las instituciones.

- c. Intensificar el trabajo conjunto con la Organización Internacional del Trabajo y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento de la Formación Profesional (OIT/ CINTERFOR).
- d. Contar con una guía de indicadores uniformes a todos los institutos de formación profesional, que posibilite la utilización de cada uno de éstos, de acuerdo con la naturaleza y realidades propias de cada país.

En el proceso de construcción colectiva del catálogo participaron representantes de los departamentos o unidades de planificación de los institutos de formación profesional de los países de Centroamérica, Panamá y de República Dominicana, bajo la coordinación del Instituto de Formación Técnico Profesional de la República Dominicana (INFOTEP), con el apoyo y orientación técnica del Proyecto Regional de Formación, Orientación e Inserción Laboral (FOIL) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Bajo esta lógica de trabajo en red, el esfuerzo concretizado en el catálogo de indicadores que aquí se presenta es el producto de una suma de voluntades en la cual cada uno de los involucrados participó activamente, en la medida de sus posibilidades e intereses, estableciendo relaciones caracterizadas por la flexibilidad, la horizontalidad y la cooperación.

La utilización del catálogo

Este documento contiene un listado general de los indicadores, clasificados de acuerdo con las categorías que se consideraron significativas para las instituciones. Para facilitar la aplicación y precisar la utilidad de cada uno de los 29 indicadores, se incluye una ficha descriptiva donde se detalla su categoría, objetivo, propósito, método de cálculo, definiciones asociadas al mismo, fuentes de información, criterios de interpretación del resultado y observaciones.

Los Indicadores serán utilizados de acuerdo con las necesidades y posibilidades de cada institución de formación profesional. En tal sentido, serán las propias instituciones quienes darán vida a estos indicadores en la medida que se apropien y analicen la información que de ellos se desprenda, para monitorear y evaluar su gestión y plantear estrategias para fortalecer, mejorar o modificar las intervenciones. Por lo tanto, este catálogo cumplirá su cometido en tanto el interés y el compromiso de los Institutos de Formación Profesional por aplicar los indicadores y hacer uso de la información que generen, se sostenga en el tiempo.

II. CONTENIDO DE CADA FICHA

Objetivo (para qué)	Responde a la pregunta: ¿Para qué se utiliza este indicador? Identifica el objetivo institucional macro al que contribuye el cálculo y el uso del indicador.
Propósito (qué mide)	Es el propósito mismo del indicador y responde a la pregunta: ¿Qué es lo que mide el indicador? En la mayoría de los casos, se refiere a la relación cuantitativa porcentual entre dos magnitudes planificadas o resultantes de las actividades del instituto de formación profesional, cuya medición en períodos sucesivos y por comparación con estándares establecidos, servirían para evaluar periódicamente el cumplimiento de objetivos y metas institucionales.
Método de cálculo (cómo se calcula)	Es la fórmula matemática de cálculo del indicador. Cuando refiere a un porcentaje se expresa en forma de cociente cuyo resultado es multiplicado por 100.
Definiciones	Definiciones de los conceptos ó términos utilizados en el propósito y/o método de cálculo del indicador, cuya conceptualización ayuda a una mejor comprensión del mismo.
Fuentes de información	Se refiere a las fuentes de información internas y externas (privadas o públicas) de donde se extraerán los datos requeridos para el cálculo del indicador. Pueden ser bases de datos manuales o en sistemas informáticos, directorios, censos, reportes estadísticos públicos, encuestas, entre otros.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Cada instituto de formación profesional (IFP) establecerá claramente cuáles serán los criterios utilizados para interpretar el resultado numérico obtenido del indicador. Se definirán “líneas ó niveles base de referencia” para interpretar rangos diferentes de resultados, que permitan evaluar el cumplimiento de objetivos institucionales así como comparar distintos períodos y unidades operativas, con el objetivo de establecer acciones preventivas y correctivas.
Observaciones	En este apartado se incluyen sugerencias y recomendaciones generales relacionadas a la utilización del indicador.

III. TABLA DE INDICADORES POR CATEGORÍAS

CATEGORÍA		Nº	INDICADOR
EFICACIA: Grado en que se alcanzan las metas.		1	Cumplimiento del Plan Operativo Anual (POA)
		2	Ejecución presupuestaria de egresos
EFICIENCIA: Capacidad de utilizar los recursos para alcanzar las metas.		3	Relación entre gastos administrativos y total de gastos
		4	Costo unitario de formación
		5	Costo unitario de deserción
		6	Uso de la capacidad instalada
		7	Deserción de participantes
		8	Tiempo de respuesta a demandas específicas
EFFECTIVIDAD: Combina eficacia y eficiencia en el logro de objetivos, se distribuye en 3 subcategorías.	Cobertura	9	Cobertura en atención a empresas
		10	Atención sectorial
		11	Cobertura en relación a la PEA regional
	Equidad	12	Atención a desocupados
		13	Atención a población en condiciones de vulnerabilidad
		14	Inversión en población vulnerable
		15	Egresados por sexo
		16	Egresados por edad
	Calidad y pertinencia	17	Nuevas inversiones
		18	Actualización del diseño la oferta formativa
		19	Generación de nueva oferta formativa
		20	Adecuación de la oferta formativa a las necesidades detectadas
		21	Actualización de docentes
SATISFACCIÓN E IMPACTO Satisfacción: grado en que los participantes y otros involucrados valoran la formación impartida. Impacto: grado en que la actividad formativa impacta en la empleabilidad y la calidad de vida de los participantes, en la productividad y generación de empresas y en la sociedad en su conjunto.		22	Satisfacción de egresados
		23	Satisfacción de empresarios
		24	Satisfacción de empresarios por área geográfica y sector productivo
		25	Inserción laboral de egresados
		26	Inserción laboral de egresados en área de formación
		27	Percepción de mejora del desempeño de los trabajadores
		28	Mejora de condiciones laborales de trabajadores ocupados
		29	Emprendedurismo

INDICADOR 1: CUMPLIMIENTO DEL PLAN OPERATIVO ANUAL

CATEGORÍA	EFICACIA
Objetivo (para qué)	Monitorear el cumplimiento de las metas institucionales.
Propósito (qué mide)	El grado de avance en el cumplimiento de las metas del Plan Operativo Anual Institucional, en cualquier momento del año.
Método de cálculo (cómo se calcula)	(No. Participantes egresados de programas de formación / No. Participantes planificados) x 100. (No. Participantes atendidos en otros servicios / No. Participantes planificados) x 100. (No. Horas de formación ejecutadas / No. Horas de formación planificadas) x 100. (No. cursos ejecutados / No. cursos planificados) x 100. (No. empresas atendidas / No. empresas planificadas a atender) x 100.
Definiciones	• Participante egresado: persona que ha completado un proceso formativo. • Participante atendido en otros servicios: persona que ha recibido un servicio diferente a la formación (asistencia técnica, certificación laboral y otros). • Participantes planificados: personas cuya formación o atención en otros servicios de la institución en un periodo determinado han sido planificadas y establecidas en el POA. • Empresas atendidas: empresas que han recibido un servicio de la IFP. • Plan Operativo Anual (POA): planificación anual de los servicios de formación profesional de la IFP (cursos, horas, participantes, entre otros.).
Fuentes de Información	• Bases de datos estadísticos que comprendan: número de participantes egresados de la formación y atendidos a través de otros servicios de la IFP, cursos ejecutados, horas invertidas en los diferentes programas y servicios y empresas atendidas. • Plan Operativo Anual aprobado.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada IFP, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
Observaciones	• Se trata de un indicador de aplicación continua, que permite evaluar el grado de cumplimiento de la planeación operativa de la IFP en cualquier momento del año y establecer acciones correctivas. • Dada su utilidad para monitorear durante todo el año, el grado de cumplimiento de los planes operativos, conviene estructurar la medición en cascada a nivel de institución, región geográfica, centro de formación, hasta llegar a niveles de talleres y laboratorios.

INDICADOR 2: EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DE EGRESOS

CATEGORÍA	EFICACIA
Objetivo (para qué)	Asegurar una ejecución de recursos financieros coherente con el plan operativo institucional.
Propósito (qué mide)	El grado de avance en el cumplimiento de la ejecución presupuestaria de egresos de la institución, en cualquier momento del año.
Método de cálculo (cómo se calcula)	$(\text{Presupuesto de egresos ejecutado} / \text{Presupuesto de egresos planificado}) \times 100$.
Definiciones	• Presupuesto de egresos: Cálculo anticipado de los egresos de la institución para un período determinado (generalmente de un año). • Ejecución presupuestaria: Egresos de la institución acumulados en un período determinado.
Fuentes de Información	• Sistema de información financiera de la institución. • Presupuesto aprobado de egresos anuales de la IFP
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada IFP, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
Observaciones	• Este indicador es muy útil para el control financiero de la IFP. Se recomienda desagregar la ejecución presupuestaria por rubro de gasto (renglón presupuestario), y por unidad ejecutora (centros de formación, unidades administrativas de apoyo, por ejemplo), de acuerdo con la estructura del presupuesto institucional de ingresos y egresos aprobado. • Se sugiere relacionar este indicador con la ejecución de los ingresos, para verificar conformidad de la relación gasto versus ingresos y redireccionar los recursos que no serán utilizados.

INDICADOR 3: RELACIÓN ENTRE GASTOS ADMINISTRATIVOS Y TOTAL DE GASTOS

CATEGORÍA	EFICIENCIA
Objetivo (para qué)	Administrar eficientemente los recursos financieros de la institución (controlar el gasto administrativo).
Propósito (qué mide)	La relación entre los costos asociados a las actividades propiamente administrativas y el presupuesto total.
Método de cálculo (cómo se calcula)	$(\text{Gastos administrativos planificados ó ejecutados} / \text{Presupuesto anual planificado ó ejecutado}) \times 100$.
Definiciones	• Gastos administrativos: Gastos atribuibles a funciones administrativas o de apoyo a los procesos de formación que, por lo general, incluyen: sueldos, prestaciones y otras retribuciones de personal administrativo, materiales y suministros de oficina, mantenimiento, vigilancia, servicios básicos, entre otros. Se considera conveniente incluir los gastos administrativos directos e indirectos, asignando el gasto indirecto de la dirección superior y de las unidades de apoyo en relación porcentual a cada región o unidad de formación, a través de métodos de prorrateo en función de las horas y según el peso de las mismas.
Fuentes de Información	• Sistema de información financiera de la institución.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada institución de formación, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y otras condicionantes.
Observaciones	• Este indicador puede ser aplicado en diferentes momentos: – En la etapa de planificación del presupuesto anual de la IFP, se utiliza para asegurar el cumplimiento de políticas institucionales en materia de control del gasto administrativo. – Al final del período anual, permite evaluar el grado de cumplimiento de tales políticas a través del gasto histórico. – Asimismo, puede ser utilizado durante la ejecución del presupuesto, en cualquier momento del año, para monitorear la ejecución de la política y establecer acciones correctivas oportunamente. • Cada IFP determinará los gastos administrativos y costos operativos, de acuerdo con la clasificación del gasto que maneje. • Puede calcularse a nivel institucional o para cada una de las unidades que integran la IFP, entre las que se puede establecer un comparativo. Resulta muy útil monitorearlo en cada centro o unidad de formación, ya que permite identificar y corregir desbalances entre el gasto administrativo y el gasto total de la unidad.

INDICADOR 4: COSTO UNITARIO DE FORMACIÓN

CATEGORÍA	EFICIENCIA
Objetivo (para qué)	Optimizar el uso de los recursos asignados a los programas de formación.
Propósito (qué mide)	El costo unitario por participante y por hora, para las diferentes acciones formativas: costo por programa, por modalidad, por especialidad y por centro de formación, entre otros.
Método de cálculo (cómo se calcula)	• Costo por participante: costo total ejecutado en la acción/ No. Total de participantes egresados de la acción formativa • Costo por hora: costo total ejecutado en la acción / No. Total de horas invertidas en la acción.
Definiciones	• Participante egresado: persona que ha completado un proceso formativo. • Horas invertidas en la acción: horas de formación presencial y a distancia, incluyendo horas de práctica en la empresa, si corresponde.
Fuentes de Información	• Sistema de información financiera de la institución. • Bases de datos estadísticos de participantes egresados de las distintas acciones de la institución (por programa, modalidad, especialidad y por centro de formación). • Base de datos estadísticos de las horas Invertidas en los diferentes programas de formación profesional y otros servicios.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada IFP, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
Observaciones	• Se puede aplicar al finalizar cada una de las acciones para evaluar su eficiencia, o al cierre de un periodo específico. • Este indicador es útil para comparar los costos de los diferentes programas y modalidades de formación, así como la eficiencia de los distintos centros de formación. • Asimismo, el indicador puede ser utilizado para calcular costos de proyectos institucionales, durante su etapa de planificación financiera. En tal caso, se considerará el número de participantes planificados para la acción.

INDICADOR 5: COSTO UNITARIO DE DESERCIÓN

CATEGORÍA	EFICIENCIA
Objetivo (para qué)	Optimizar el uso de los recursos asignados a los programas de formación.
Propósito (qué mide)	Determinar y minimizar el gasto asociado a los participantes que desertan de las acciones formativas.
Método de cálculo (cómo se calcula)	• Costo total de la deserción: (costo total ejecutado en la acción/No. total de participantes matriculados) x nº total de participantes que desertaron
Definiciones	• Participante que deserta: Persona que ha sido matriculada y ha iniciado dentro de una acción formativa y que no finaliza el proceso formativo por cualquier razón. • No. Total de participantes matriculados: Cantidad total de personas que se inscribe oficialmente en un programa de formación profesional.
Fuentes de Información	• Sistema de información financiera de la institución. • Bases de datos estadísticos de deserción en las distintas acciones de la institución (por programa, modalidad, especialidad y por centro de formación).
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada IFP, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
Observaciones	• Se puede aplicar al finalizar cada una de las acciones para evaluar su eficiencia, o al cierre de un periodo específico. • Puede ser aplicado a una acción formativa, programa de formación, a un centro de formación, región o a nivel institucional.

INDICADOR 6: USO DE LA CAPACIDAD INSTALADA

CATEGORÍA	EFICIENCIA
Objetivo (para qué)	Mejorar la productividad de la IFP.
Propósito (qué mide)	El grado de utilización de la capacidad instalada para la formación con que cuenta la IFP en un período determinado.
Método de cálculo (cómo se calcula)	En función del número de participantes: $(\text{capacidad utilizada} / \text{capacidad instalada}) \times 100$. En función del tiempo de uso: $(\text{capacidad utilizada} / \text{capacidad instalada}) \times 100$.
Definiciones	• Instalación para la formación: área física dotada de mobiliario y/o equipamiento, acondicionada para el desarrollo de los servicios formativos de la IFP (aulas, talleres, laboratorios, entre otros). • Capacidad instalada en función del número de participantes: cantidad máxima de participantes que se pueden atender por unidad de tiempo, en una instalación destinada a la formación. • Capacidad utilizada en función del número de participantes: cantidad de participantes atendidos por unidad de tiempo, en una instalación destinada a la formación. • Capacidad instalada en función del tiempo de uso: cantidad máxima de horas que una instalación para la formación puede ser utilizada, en un período determinado. • Capacidad utilizada en función del tiempo: número de horas en que fue utilizada la instalación para la formación, en el mismo periodo.
Fuentes de Información	• Sistema de programación de acciones de formación. • Registro histórico de la utilización de las instalaciones para la formación. • Estudios de capacidad instalada máxima en las instalaciones destinadas para la formación.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada IFP, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias. Es importante considerar las posibles variables relacionadas que pueden afectar la utilización de la capacidad instalada y el cálculo del indicador: • Equipamiento • Presupuesto • Recursos fungibles (materiales, licencias, entre otros) • Demanda • Tipo de formación (Programas de larga, mediana y corta duración) Cuando se calcula para periodos anuales. • Factores externos (Transporte público de acuerdo con jornadas, otros)
Observaciones	• Al no haber un referente claro a nivel de las IFP sobre este tipo de evaluación, cada institución diseñará su estrategia para abordar esta medición. • En una primera etapa, se sugiere evaluar como mínimo la capacidad instalada de los talleres, aulas y laboratorios de los centros de formación de la IFP. • Este indicador será útil para medir y comparar eficiencia en el aprovechamiento de la infraestructura e instalaciones, entre los diferentes centros de formación.

INDICADOR 7: DESERCIÓN DE PARTICIPANTES

CATEGORÍA	EFICIENCIA
Objetivo (para qué)	Optimizar la permanencia y culminación de los procesos formativos por parte de los participantes (retención).
Propósito (qué mide)	El porcentaje de participantes que desertan de los programas de formación profesional, en un período determinado.
Método de cálculo (cómo se calcula)	$(N^{\circ} \text{ de participantes que abandonan un proceso formativo} / \text{No. de participantes matriculados}) \times 100$.
Definiciones	• Participante Matriculado: persona que se inscribe oficialmente en un Programa de Formación Profesional. • Deserción: abandono de un proceso de formación por decisión propia del participante.
Fuentes de Información	• Base de datos estadísticos de participantes matriculados en programas de formación profesional. • Base de datos estadísticos de participantes egresados de los programas de formación profesional, descontando aquellos participantes que pudieran estar excluidos por decisión institucional.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada IFP, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
Observaciones	• Este indicador es útil para identificar programas con una alta deserción, analizar sus causas y generar estrategias de retención de participantes. • Asimismo, permite generar reportes relacionados con eficiencia de los centros de formación como "Promedio de participantes finalizados por curso" en distintos tipos de programas.

INDICADOR 8: TIEMPO DE RESPUESTA A DEMANDAS ESPECÍFICAS

CATEGORÍA	EFICIENCIA
Objetivo (para qué)	Responder en forma ágil y eficiente a la demanda de servicios.
Propósito (qué mide)	Los tiempos promedio de respuesta a las demandas específicas de servicios de la institución (agilidad en la respuesta a requerimientos puntuales).
Método de cálculo (cómo se calcula)	• Número de días promedio para responder solicitudes: sumatoria de días de respuesta a las solicitudes de servicio / No. de solicitudes de servicio recibidas. • Número de días promedio para iniciar la prestación del servicio en casos de respuesta afirmativa: sumatoria de días para iniciar la prestación del servicio / No. de servicios realizados.
Definiciones	• Demanda específica de servicios: es una solicitud puntual de una empresa, organización o conglomerado, para la prestación de servicios de la institución a la medida de sus necesidades. • Inicio de la prestación del servicio: es el día calendario en que comienza la prestación del curso, asistencia técnica o cualquier otro servicio requerido en una solicitud.
Fuentes de Información	• Sistema de recepción y atención de solicitudes de servicios institucionales. • Hojas de ruta de solicitudes de servicios.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada IFP, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
Observaciones	• La interpretación de los indicadores de tiempo de respuesta que se generen en la IFP, deberán tomar en cuenta la naturaleza, complejidad, políticas y procedimientos internos de recepción y tratamiento de las demandas puntuales para los diferentes tipos de clientes, en función de sus diferencias e importancia para la IFP (demandas de gremios y asociaciones empresariales, empresas individuales, organizaciones no gubernamentales, Instituciones de gobierno y otras). • Cada institución cuenta o diseñará mecanismos para registrar y dar seguimiento a las diferentes demandas de servicios que se reciban. • Las solicitudes específicas pueden provenir de diversas fuentes: empresas, actores sociales, ciudadanía u organizaciones de distinta índole. • La medición de este indicador debe realizarse entre las mismas categorías de servicios. • Cuando el inicio de la prestación de un servicio se retrase por causas imputables al solicitante, el cálculo del “número de días promedio para iniciar la prestación del servicio en casos de respuesta afirmativa”, se efectuará tomando en cuenta la fecha fijada por IFP. • La medición de este indicador puede realizarse en forma muestral, siempre y cuando sea estadísticamente representativa. • Es muy útil para la mejora de la eficiencia y calidad de los servicios de la IFP, que el sistema de medición de la atención a demandas específicas y mecanismos de control (hojas de ruta por ejemplo) que se establezca y se implemente en todas las unidades y centros de formación del país.

INDICADOR 9: COBERTURA EN ATENCIÓN A EMPRESAS

CATEGORÍA	EFFECTIVIDAD
Subcategoría	Cobertura.
Objetivo (para qué)	Contribuir a la mejora de la productividad del sector empresarial en las distintas regiones y sectores productivos.
Propósito (qué mide)	El grado de cobertura de la IFP en la atención a empresas, en un período determinado.
Método de cálculo (cómo se calcula)	(No. de empresas atendidas en una área geográfica/ No. total de empresas del área) x 100. (No. de empresas atendidas en un sector productivo/ No. total de empresas del sector) x 100.
Definiciones	• Empresa atendida: empresa formalmente constituida que ha sido beneficiada con algún servicio de la IFP: acciones de formación, certificación laboral, asistencia técnica, entre otros. • Sector productivo: división de las actividades económicas de un país, agrupadas por características comunes en materia de procesos de producción, productos ó servicios (puede ser a nivel de sector, subsector, rama o actividad económica, si se dispone de información confiable).
Fuentes de Información	• Base de datos estadísticos que sistematicen la atención histórica a empresas. • Base de datos y directorios de empresas registradas en el país, provenientes de distintas fuentes nacionales y privadas (Institutos Estadísticos Nacionales, Seguro Social, Ministerio de Trabajo, cámaras y gremios empresariales u otros).
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada IFP, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
Observaciones	• Este indicador se utiliza generalmente para medir el grado de cobertura geográfica (por localidad, municipio, departamento o región, según el ámbito enfocado) y/o sectorial (sector, subsector, rama, gremio, entre otros). Sin embargo, permite evaluar el tipo de cobertura que se requiera (ejemplos: cobertura de atención empresarial por tipo de programa de formación profesional, cobertura de atención empresarial por centro de formación, entre otros). • Es recomendable desagregarlo, por ejemplo, por tamaño de empresa: cobertura de micro y pequeñas empresas, de medianas empresas y de empresas grandes². • Se sugiere considerar el número de trabajadores que han participado de las acciones en las empresas atendidas. • Es importante vincular los resultados de este indicador, con los resultados del indicador de cumplimiento de POA en lo relacionado a empresas atendidas (Indicador 1).

2. El tamaño de la empresa se definirá en función de la clasificación aceptada en cada país, generalmente establecida por los Ministerios de Economía.

INDICADOR 10: ATENCIÓN SECTORIAL

CATEGORÍA	EFFECTIVIDAD
Subcategoría	Cobertura.
Objetivo (para qué)	Formular y verificar el cumplimiento de políticas de atención sectorial.
Propósito (qué mide)	El grado de atención sectorial de la IFP, en función del número de participantes egresados por sector, en un período determinado.
Método de cálculo (cómo se calcula)	$(\text{No. de participantes egresados por sector económico} / \text{Total de participantes egresados}) \times 100$.
Definiciones	Sector económico: división de actividades económicas de un país, agrupadas por características comunes de producción, productos y servicios (puede ser a nivel de sector, subsector, rama o actividad económica).
Fuentes de Información	Base de datos estadísticas de egresados, por sector económico.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada IFP, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
Observaciones	Cuando sea posible, es recomendable desagregar este indicador a nivel de cobertura sectorial de egresados por "tamaño de la empresa": cobertura sectorial de microempresas, de pequeñas empresas, de medianas empresas y de empresas grandes ³ .

3. El tamaño de la empresa se definirá en función de la clasificación aceptada en cada país, generalmente establecida por los Ministerios de Economía.

INDICADOR 11: COBERTURA EN RELACIÓN A LA PEA REGIONAL

CATEGORÍA	EFFECTIVIDAD
Subcategoría	Cobertura
Objetivo (para qué)	Lograr coherencia entre las acciones formativas realizadas por la IFP en las distintas regiones del país y la distribución territorial de la PEA, tomando en cuenta las necesidades de los diferentes sectores.
Propósito (qué mide)	El porcentaje de la PEA atendido por área geográfica, en un período determinado.
Método de cálculo (cómo se calcula)	$\left(\frac{\text{No. de participantes egresados por área geográfica}}{\text{PEA del área geográfica}} \times 100 \right)$
Definiciones	PEA: Población Económicamente Activa. Área geográfica: división geográfica y/o política del territorio del país, delimitada según el objeto de la evaluación.
Fuentes de Información	• Base de datos estadísticos de participantes egresados de la IFP (por región, departamento, municipio, entre otros). • Informes de encuestas públicas, censos poblacionales, encuestas de hogares, entre otros.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada IFP, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
Observaciones	• Este indicador puede establecerse para la cobertura geográfica que la IFP considere adecuada (a nivel país, región, departamento, provincia, municipio u otro), según la utilidad de los resultados. • Puede aplicarse al finalizar el año, para establecer la atención histórica de PEA por región, o durante la ejecución del POA, para monitorear el avance en la atención geográfica de la PEA. • Para verificar la cobertura de las acciones de la IFP y el cumplimiento de políticas públicas referidas a distintos grupos etáreos (jóvenes, adultos jóvenes, entre otros), puede ser útil desagregar este indicador para los diferentes rangos de edad de la PEA o focalizarlo en la atención de grupos más acotados, tales como jóvenes que abandonan el sistema educativo o el total de jóvenes que no estudian ni trabajan en una determinada área geográfica.

INDICADOR 12: ATENCIÓN A DESOCUPADOS

CATEGORÍA	EFFECTIVIDAD
Subcategoría	Equidad
Objetivo (para qué)	Contribuir a la inserción productiva de la población desocupada.
Propósito (qué mide)	El porcentaje de población desocupada que se matricula en los programas de formación profesional, en un período determinado.
Método de cálculo (cómo se calcula)	$(N^{\circ} \text{ de participantes desocupados al inicio de la formación} / \text{No. total de personas matriculadas en programas de formación profesional}) \times 100$.
Definiciones	Participantes desocupados: personas que al momento de ingresar al IFP, no cuentan con un trabajo.
Fuentes de Información	• Base de datos estadística de personas matriculadas en programas de formación profesional. • Sistema de registro de participantes, con información socioeconómica de los participantes. • Fichas de registro ó formularios de inscripción de participantes de programas de formación profesional, que identifica el estatus laboral del participante.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada IFP, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
Observaciones	• Este indicador puede desagregarse por diferentes tipos de programas, sectores y otras variables, de acuerdo con el objetivo de la evaluación que se requiera. • Es muy útil para evaluar políticas públicas o institucionales relacionadas con la atención a adultos desempleados. • Se recomienda articular los programas de formación profesional dirigidos a la población desocupada, con políticas públicas de apoyo a la inserción laboral (empleo y autoempleo).

INDICADOR 13: ATENCIÓN A POBLACIÓN EN CONDICIONES DE VULNERABILIDAD

CATEGORÍA	EFFECTIVIDAD
Subcategoría	Equidad
Objetivo (para qué)	Contribuir a la inserción productiva de las personas en condiciones de vulnerabilidad.
Propósito (qué mide)	El porcentaje de egresados de programas enfocados a personas en condiciones de vulnerabilidad, en un período determinado.
Método de cálculo (cómo se calcula)	$\left(\frac{\text{No. de egresados en condiciones de vulnerabilidad}}{\text{total participantes egresados de la institución}} \right) \times 100.$
Definiciones	Personas en condiciones de vulnerabilidad: se aplica a aquellas personas que por su condición socioeconómica y/o limitaciones físicas, psíquicas o personales, enfrentan dificultades para incorporarse al desarrollo y acceder a mejores condiciones de bienestar. Personas egresadas en condiciones de vulnerabilidad: se aplica a aquellas personas que han recibido capacitación en los programas orientados a este grupo/colectivo.
Fuentes de Información	• Base de datos estadística de participantes egresados de la formación profesional. • Sistema de registro de participantes, con información socioeconómica de los participantes.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada Institución de formación, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
Observaciones	Este indicador puede desagregarse y clasificarse por tipo de vulnerabilidad social (ejemplo: atención a población discapacitada, a población en extrema pobreza, atención a población indígena, a jóvenes en riesgo social, entre otros). Estos indicadores serán útiles para verificar el cumplimiento de políticas públicas o institucionales, y para realizar informes de atención a entes externos a la IFP.

INDICADOR 14: INVERSIÓN EN POBLACIÓN VULNERABLE

CATEGORÍA	EFFECTIVIDAD
Subcategoría	Equidad
Objetivo (para qué)	Contribuir a la inserción productiva de las personas en condiciones de vulnerabilidad.
Propósito (qué mide)	Porcentaje del presupuesto de la IFP que se ha destinado a la atención de personas en condiciones de vulnerabilidad.
Método de cálculo (cómo se calcula)	(Presupuesto planificado ó ejecutado en programas de formación destinado a personas en condiciones de vulnerabilidad/ Presupuesto planificado ó ejecutado en los programas de formación) x 100.
Definiciones	Personas en condiciones de vulnerabilidad: se aplica a aquellas personas que por su condición socioeconómica y/o limitaciones físicas, psíquicas o personales, enfrentan dificultades para incorporarse al desarrollo y acceder a mejores condiciones de bienestar.
Fuentes de Información	• Sistema de información financiera de la institución. • Sistema de registro de participantes, con información socioeconómica de los participantes.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada IFP, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
Observaciones	Este indicador puede ser utilizado en diferentes momentos: • Durante la planificación del presupuesto anual de la IFP, para asignar presupuesto de funcionamiento para la atención a población vulnerable con base en las políticas institucionales; • Al final del período anual, para verificar el cumplimiento de estas políticas en el gasto histórico; • En cualquier momento del año durante la ejecución del presupuesto anual, para verificar la conformidad del gasto proyectado para grupos vulnerables y establecer acciones correctivas si fuese necesario.

INDICADOR 15: EGRESADOS POR SEXO

CATEGORÍA	EFFECTIVIDAD
Subcategoría	Equidad
Objetivo (para qué)	Brindar una atención equitativa en materia de género.
Propósito (qué mide)	El porcentaje de egresados de la IFP por sexo, en un período determinado.
Método de cálculo (cómo se calcula)	$\left(\frac{\text{No. de participantes egresados del sexo femenino}}{\text{No. total de participantes egresados}} \right) \times 100.$ $\left(\frac{\text{No. de participantes egresados del sexo masculino}}{\text{No. total de participantes egresados}} \right) \times 100.$
Definiciones	Participante egresado: persona que ha completado un proceso formativo.
Fuentes de Información	Base de datos estadísticos de participantes egresados, clasificados por sexo.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada Institución de formación, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
Observaciones	• Este indicador también puede utilizarse para conocer y evaluar la atención por sexo de la IFP a nivel de centros de formación, sectores productivos, especialidades, niveles ocupacionales (operativo, medio, y ejecutivo) y otros. • Para evaluarlo se tendrán en cuenta los criterios establecidos en la Institución, en relación con las políticas de género establecidas a nivel país. • Es muy útil utilizar indicadores mixtos de sexo y edad, para conocer la cobertura por sexo en diferentes grupos etarios. • Permite desarrollar acciones afirmativas para promover la equidad de género.

INDICADOR 16: EGRESADOS POR EDAD

CATEGORÍA	EFFECTIVIDAD
Subcategoría	Equidad
Objetivo (para qué)	Responder eficazmente a necesidades y demandas de formación profesional, por grupo de edad de la población, con estrategias y modalidades coherentes con las características de los diferentes grupos.
Propósito (qué mide)	El porcentaje de participantes egresados de la IFP por rango de edad, en un período determinado.
Método de cálculo (cómo se calcula)	$(\text{No. de participantes egresados por rango de edad} / \text{No. total de participantes egresados}) \times 100$.
Definiciones	Participante egresado: persona que ha completado un proceso formativo.
Fuentes de Información	Base de datos estadísticos de participantes egresados, por rango de edad
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada IFP, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
Observaciones	- Este indicador también puede utilizarse para conocer y evaluar la atención por rango de edad de la IFP, a nivel de centros de formación, sectores productivos, especialidades, niveles ocupacionales (operativo, medio, y ejecutivo) y otros. - Los rangos de edad que se establezcan para la medición serán establecidos por cada IFP y dependerán de los tipos de programas de formación profesional que ofrece, de la utilización que se le dará al indicador generado y de otros factores. Sin embargo, es recomendable diseñar rangos de edad que sean coherentes con aquéllos utilizados a nivel de las políticas públicas, especialmente los relativos a jóvenes y adultos jóvenes. - La recomendación general, es crear bases de datos por edad puntual de los egresados y luego establecer indicadores y reportes para los grupos de edad que se desee medir. - Dependiendo del uso que se le quiera dar al indicador éste también puede utilizarse como "Participantes inscritos por edad", tomando la edad del participante en el momento de ingresar a la formación y no del egreso (aconsejable fundamentalmente para el caso de carreras de larga duración).

INDICADOR 17: NUEVAS INVERSIONES

CATEGORÍA	EFFECTIVIDAD
Subcategoría	Calidad y pertinencia
Objetivo (para qué)	Optimizar la calidad y capacidad de cobertura de los servicios de la IFP.
Propósito (qué mide)	El porcentaje del presupuesto institucional anual que se destina para nuevas inversiones.
Método de cálculo (cómo se calcula)	$\left(\frac{\text{Monto del presupuesto anual planificado ó ejecutado para nuevas inversiones}}{\text{Monto total del presupuesto anual planificado ó ejecutado}} \right) \times 100.$
Definiciones	Nuevas Inversiones: cantidad expresada en términos monetarios que la IFP asigna para inversiones en nueva infraestructura, instalaciones y tecnología (equipamiento y software).
Fuentes de Información	• Sistema de información financiera de la institución. • Presupuesto anual de egresos aprobado.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada Institución de formación, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
Observaciones	Este indicador puede ser utilizado en diferentes momentos: • Durante la planificación del presupuesto anual de la IFP, para asegurar el cumplimiento de las políticas institucionales en materia de Inversión; • Al final del período anual, para verificar el cumplimiento de tales políticas; • Durante el año, para monitorear el grado de cumplimiento en la ejecución del presupuesto de inversión.

INDICADOR 18: ACTUALIZACIÓN DEL DISEÑO LA OFERTA FORMATIVA

CATEGORÍA	EFFECTIVIDAD
Subcategoría	Calidad y pertinencia
Objetivo (para qué)	Responder de forma pertinente a las necesidades y demandas en materia de formación.
Propósito (qué mide)	El porcentaje de diseños curriculares actualizados tecnológica o metodológicamente, en un período determinado a nivel de subsector productivo.
Método de cálculo (cómo se calcula)	$(\text{No. de diseños curriculares actualizados} / \text{No. total de diseños curriculares de la oferta formativa}) \times 100$.
Definiciones	• Diseño curricular: conjunto de documentos técnico-pedagógicos que orientan la implementación de los procesos formativos, para el logro de los objetivos de aprendizaje (incluye material didáctico). • Diseño curricular actualizado: diseños curriculares que han sufrido modificaciones para mejorar su pertinencia técnica y/o metodológica.
Fuentes de Información	• Oferta formativa de la IFP (listado de carreras y cursos de la oferta formativa, catálogo institucional, entre otros) • Registro de diseños curriculares actualizados. • Informes de las unidades de la IFP a cargo del diseño y desarrollo de la oferta formativa institucional, sobre actualización de la oferta.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada Institución de formación, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
Observaciones	• Se considera que se ha realizado la actualización de un programa de formación, cuando éste ha sufrido modificaciones producto de: i) avances en la tecnología, ii) nuevos procesos emergentes, iii) recomendaciones que surgen de evaluaciones realizadas, iv) requerimientos del mercado laboral, v) plazos establecidos por la institución. • En el caso que el programa requiera actualización deberán haberse efectuado cambios en algunos o varios de los siguientes componentes del diseño curricular: Objetivos, contenidos, evaluación, metodología, material didáctico, carga horaria; entre otros. • Un programa actualizado, necesariamente tiene que haber sido revisado técnicamente. Si una vez efectuada la revisión al diseño curricular se concluye que el mismo no requiere de variación alguna, se considerará actualizado. • Este indicador puede utilizarse para medir y evaluar el grado de actualización de la oferta formativa a nivel sectorial. • También es útil para evaluar el grado en que la IFP se articula con la demanda y utiliza los resultados de detecciones de necesidades realizadas.

INDICADOR 19: GENERACIÓN DE NUEVA OFERTA FORMATIVA

CATEGORÍA	EFFECTIVIDAD
Subcategoría	Calidad y pertinencia
Objetivo (para qué)	Responder de forma pertinente a nuevas necesidades y áreas no atendidas en materia de formación.
Propósito (qué mide)	El grado de innovación de la oferta formativa de la IFP debido a la generación de nuevos programas formativos, en un período determinado.
Método de cálculo (cómo se calcula)	$(\text{No. de programas formativos nuevos} / \text{Total de programas de la oferta formativa}) \times 100$.
Definiciones	- Oferta formativa: productos y/o servicios de formación y asistencia técnica, que la IFP pone a disposición de los sectores productivos, como opción para satisfacer los requerimientos de formación profesional y desarrollo de su recurso humano y el incremento de su productividad y competitividad. - Innovación de la oferta formativa: generación de nuevos programas de formación profesional, para el desarrollo de competencias laborales en nuevas calificaciones u ocupaciones.
Fuentes de Información	- Oferta formativa de la IFP (listado de carreras y cursos de la oferta formativa, catálogo institucional u otro). - Registro de nuevos programas. - Informes de las unidades de la IFP a cargo del diseño y desarrollo de la oferta formativa institucional, sobre innovación de la misma.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada IFP, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
Observaciones	- Este indicador puede utilizarse para medir el grado de innovación de la oferta formativa a nivel sectorial. - También es útil para evaluar en qué medida la IFP se articula con la demanda y utiliza los resultados de detecciones de necesidades realizadas. - El resultado de este indicador es importante vincularlo con el indicador No. 18.

INDICADOR 20: ADECUACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA A LAS NECESIDADES DETECTADAS

CATEGORÍA	EFFECTIVIDAD
Subcategoría	Calidad y pertinencia
Objetivo (para qué)	Responder de forma pertinente a nuevas necesidades y áreas no atendidas en materia de formación.
Propósito (qué mide)	El índice de respuesta a las necesidades de formación detectadas a través de los estudios realizados por las IFPs, mediante el diseño e implementación de nuevos programas, en un período determinado.
Método de cálculo (cómo se calcula)	$(\text{No. de programas formativos nuevos} / \text{Total de programas identificados a través de estudios de necesidades de formación}) \times 100$.
Definiciones	• Oferta Formativa: Productos y/o servicios de formación y asistencia técnica, que la IFP pone a disposición de: - o Los sectores productivos, como opción para satisfacer los requerimientos de formación profesional y desarrollo de su recurso humano, y el incremento de su productividad y competitividad, y/o. - o La población con necesidades de inserción, reconversión o actualización laboral. • Innovación de la oferta formativa: Generación de nuevos programas de formación profesional para el desarrollo de nuevas competencias laborales.
Fuentes de Información	• Oferta formativa de la IFP (Listado de carreras y cursos de la oferta formativa, catálogo institucional u otro). • Registro de nuevos programas. • Informes de las unidades de la IFP a cargo del diseño y desarrollo de la oferta formativa institucional, sobre innovación de la misma.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	La interpretación de este indicador deberá realizarse con base en los programas nuevos diseñados en función de las necesidades identificadas a través de estudios de detección de necesidades de formación actuales o futuras.
Observaciones	• Este indicador puede utilizarse para medir el grado de innovación de la oferta formativa a nivel sectorial. • También es útil para evaluar en qué medida la IFP se articula con la demanda y utiliza los resultados de los procesos de detección de necesidades formativas realizadas. • Es importante vincular el resultado de este indicador con el indicador No. 19.

INDICADOR 21: ACTUALIZACIÓN DE DOCENTES

CATEGORÍA	EFFECTIVIDAD
Subcategoría	Calidad y pertinencia
Objetivo (para qué)	Asegurar la calidad de los servicios de formación profesional de la IFP, disponiendo de personal docente calificado.
Propósito (qué mide)	El porcentaje de los docentes de la IFP que han sido actualizados técnica y metodológicamente, en un período determinado.
Método de cálculo (cómo se calcula)	$(\text{No. de docentes actualizados} / \text{No. total de docentes activos}) \times 100$.
Definiciones	• Docentes actualizados: docentes que han recibido capacitación de al menos "n" horas en un período determinado, en áreas relevantes para su desempeño. La actualización integra tanto capacitación en tecnología ocupacional como en tecnología educativa.
Fuentes de Información	• Plan anual de capacitación de docentes. • Registros de programas desarrollados para la capacitación de docentes. • Información proporcionada por la Unidad de Recursos Humanos o unidad correspondiente.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada IFP, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
Observaciones	• En este indicador se deben contemplar las dos dimensiones claves del desempeño docente: aquella relativa a los conocimientos técnicos propios de la especialidad, así como la que refiere a las competencias y conocimientos pedagógicos. • Cada institución determinará sus prioridades de actualización de docentes, con base en las necesidades y requerimientos de los sectores productivos, de los avances y cambios de la tecnología y de las estrategias metodológicas en cada área. • Con el propósito de realizar comparaciones útiles para la toma de decisiones, este indicador puede desagregarse ya sea a nivel de especialidad como de centros u otras variables que se consideren de interés.

INDICADOR 22: SATISFACCIÓN DE EGRESADOS

CATEGORÍA	SATISFACCIÓN
Objetivo (para qué)	Mejorar la calidad de los servicios de formación que ofrecen las IFP.
Propósito (qué mide)	El porcentaje de participantes egresados de los programas que están satisfechos del servicio de formación brindado por la IFP, en un período determinado.
Método de cálculo (cómo se calcula)	$(\text{No. de participantes egresados satisfechos} / \text{No. total de participantes egresados encuestados}) \times 100$.
Definiciones	• Participante egresado: persona que ha completado un proceso formativo.
Fuentes de Información	• Base de datos estadística de egresados, por tipo de programa. • Encuestas de medición de la satisfacción, aplicadas a egresados de los distintos programas de formación profesional. • Informes de la(s) unidad(es) institucional(es) a cargo de la medición de satisfacción del cliente, sobre resultados de las evaluaciones.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada IFP, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias. Por lo general se utilizan escalas de valoración, por ejemplo: 5 = Excelente (totalmente satisfecho) 4 = Muy bueno (satisfecho) 3 = Bueno (medianamente satisfecho) 2 = Regular (insatisfecho) 1 = Malo (totalmente insatisfecho). Sin embargo, la definición de la misma quedará a criterio de cada institución
Observaciones	• Normalmente la medición de satisfacción de egresados, no es una simple medición de "satisfacción ó No", sino que es una medición "multicriterio" (satisfacción con el desempeño docente, con el cumplimiento de los objetivos, con la calidad de los contenidos curriculares, de los materiales didácticos, de las instalaciones, entre otros aspectos), por lo que cada IFP deberá establecer sus propios valores numéricos y sistema de ponderación de criterios, así como rangos de satisfacción, para poder construir el Indicador de Satisfacción de Egresados. • Este indicador tiene mucha utilidad para realizar comparaciones de resultados de la satisfacción de los egresados, entre distintos programas de formación y entre los diferentes centros de formación de la IFP. • Sus resultados son valiosos insumos para el análisis y la mejora continua en los servicios.

INDICADOR 23: SATISFACCIÓN DE EMPRESARIOS

CATEGORÍA	SATISFACCIÓN
Objetivo (para qué)	Mejorar los servicios que presta la IFP a las empresas.
Propósito (qué mide)	El porcentaje de empresas atendidas que están satisfechas con el servicio brindado por la IFP, en un período determinado.
Método de cálculo (cómo se calcula)	$(\text{No. de empresarios satisfechos} / \text{No. total de empresas atendidas encuestadas}) \times 100$.
Definiciones	• Empresa atendida: empresa que ha sido beneficiada con acciones de formación, certificación laboral, asistencia técnica u otro servicio de la IFP.
Fuentes de Información	• Registro de empresas atendidas. • Encuestas de medición de satisfacción de empresarios. • Informes de la(s) unidad(es) institucional(es) a cargo de la medición de satisfacción de empresarios, sobre resultados de las evaluaciones.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada IFP, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias. Por lo general se utilizan escalas de valoración, por ejemplo: 5 = Excelente (totalmente satisfecho) 4 = Muy bueno (satisfecho) 3 = Bueno (medianamente satisfecho) 2 = Regular (insatisfecho) 1 = Malo (totalmente insatisfecho). Sin embargo, la definición de la misma quedará a criterio de cada institución.
Observaciones	• Normalmente la medición de satisfacción de empresarios, no es una simple medición de "satisfacción o no", sino que se establece a partir de una medición "multicriterios" (satisfacción con la calidad y pertinencia de los contenidos de la formación, con las competencias adquiridas por los trabajadores, con el impacto de la formación en la productividad de la empresa y en el clima organizacional, entre otros aspectos), por lo que cada IFP deberá establecer sus propios valores numéricos y sistema de ponderación de criterios, así como rangos de satisfacción, para poder construir su propio Indicador de Satisfacción de Empresarios. • Este indicador tiene mucha utilidad para realizar comparaciones de resultados de la satisfacción de empresarios, entre distintos programas de formación y sectores, y entre los diferentes centros de formación de la IFP. • Sus resultados son valiosos insumos para el análisis y la mejora continua en los servicios.

INDICADOR 24: SATISFACCIÓN DE EMPRESARIOS POR ÁREA GEOGRÁFICA Y SECTOR PRODUCTIVO

CATEGORÍA	SATISFACCIÓN POR COBERTURA GEOGRÁFICA Y SECTORIAL
Objetivo (para qué)	Mejorar los servicios que presta la IFP a las empresas en los ámbitos regional y sectorial.
Propósito (qué mide)	El porcentaje de empresas atendidas que están satisfechas con el servicio brindado por la IFP, en un período determinado, tanto por área geográfica como por sector productivo.
Método de cálculo (cómo se calcula)	(No. de empresarios satisfechos por área geográfica/ No. total de empresas atendidas encuestadas por área geográfica) x 100. (No. de empresarios satisfechos por sector productivo/ No. total de empresas atendidas encuestadas del sector productivo) x 100.
Definiciones	• Empresa atendida: empresa que ha sido beneficiada con los servicios que brinda la IFP. • Área geográfica: Cada una de las divisiones geográficas en que se divide un país (departamento, provincia, o a niveles locales como municipio, cantón, entre otros). • Sector productivo: división de las actividades económicas de un país, agrupadas por características comunes en materia de procesos de producción, productos o servicios (puede ser a nivel de sector, subsector, rama o actividad económica).
Fuentes de Información	• Registro de empresas atendidas sectorial y geográficamente. • Encuestas de medición de satisfacción de empresarios a nivel geográfico y sectorial. • Informes de la(s) unidad(es) institucional(es) a cargo de la medición de satisfacción de empresarios, sobre resultados de las evaluaciones a nivel geográfico y sectorial.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada IFP, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias. Por lo general se utilizan escalas de valoración, por ejemplo: 5 = Excelente (totalmente satisfecho) 4 = Muy bueno (satisfecho) 3 = Bueno (medianamente satisfecho) 2 = Regular (insatisfecho) 1 = Malo (totalmente insatisfecho). Sin embargo, la definición de la misma quedará a criterio de cada institución.
Observaciones	Normalmente la medición de satisfacción de empresarios, se establece a partir de una medición "multicriterios" (satisfacción con la calidad y pertinencia de los contenidos, con las competencias adquiridas por los trabajadores, con el impacto de la formación en la productividad de la empresa y en el clima organizacional, entre otros aspectos), por lo que cada IFP deberá establecer sus propios valores numéricos y sistema de ponderación de criterios, así como rangos de satisfacción, para poder construir su propio Indicador de Satisfacción de Empresarios.

INDICADOR 25: INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS

CATEGORÍA	IMPACTO
Objetivo (para qué)	Evaluar el impacto de los programas de formación profesional de la IFP en la empleabilidad de las personas.
Propósito (qué mide)	El porcentaje de de los participantes egresados desocupados de la IFP, que se insertan laboralmente de un período posterior a su egreso.
Método de cálculo (cómo se calcula)	$\left(\frac{\text{No. de egresados desocupados insertados laboralmente}}{\text{No. total de egresados desocupados}} \right) \times 100.$
Definiciones	• Egresados desocupados insertados: personas que al momento de comenzar su formación se encontraban desocupadas y que un período después de egresar de su formación, logran insertarse laboralmente o trabajan por cuenta propia (autogestionarios). • Egresados desocupados: egresados que se encuentran desempleados en el momento de culminar su formación.
Fuentes de Información	• Base de datos estadística de egresados. • Sistema de registro de participantes, con información socioeconómica de los participantes al momento de su inscripción. • Encuestas de evaluación de impacto de la formación profesional.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada IFP, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
Observaciones	• Se sugiere medir la inserción laboral de los egresados, en un plazo no menor a 6 meses o un año después de que el participante ha culminado su formación y cumplido con los requisitos de egreso. • Se recomienda la utilización de este indicador para evaluar la inserción laboral de egresados de las carreras técnicas de la IFP de mediana y larga duración.

INDICADOR 26: INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS DESOCUPADOS EN ÁREA DE FORMACIÓN

CATEGORÍA	IMPACTO
Objetivo (para qué)	Evaluar la efectividad de los programas de formación profesional de la IFP.
Propósito (qué mide)	El porcentaje de participantes egresados desocupados de la IFP, que se insertan laboralmente en el área específica de formación, en un período posterior a su egreso.
Método de cálculo (cómo se calcula)	$\left(\frac{\text{No. de egresados desocupados insertados en el área específica de formación}}{\text{Total de egresados desocupados}} \right) \times 100.$
Definiciones	• Egresados desocupados insertados en el área específica de formación: personas que al momento de comenzar su formación se encontraban desocupadas y que un período después de egresar de su formación, logran insertarse laboralmente o trabajan por cuenta propia (autogestionarios) en un área específica relacionada con su formación técnica. • Egresados desocupados: egresados que se encuentran desempleados en el momento de culminar su formación.
Fuentes de Información	• Base de datos estadística de egresados. • Sistema de registro de participantes, con información socioeconómica de los participantes al momento de su inscripción. • Encuestas de evaluación de impacto de la formación profesional.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada Institución de formación, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
Observaciones	• Se sugiere para realizar la evaluación de impacto que mide la inserción laboral, que se espere al menos entre 6 meses y un año, después que el participante ha culminado su formación y cumplido con los requisitos de egreso. • Se recomienda la utilización de este indicador, para evaluar la inserción laboral de egresados de las carreras técnicas de la IFP de mediana y larga duración (programas de formación ocupacional). • Este indicador es muy útil si se calcula también a nivel de inserción laboral de egresados desocupados por especialidad, por tipo de programa de la IFP, por sector productivo, por área geográfica y otros, para la definición de estrategias de atención, contenidos de los programas y toma de decisiones en general.

INDICADOR 27: PERCEPCIÓN DE MEJORA DEL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES

CATEGORÍA	IMPACTO (TRANSFERENCIA)
Objetivo (para qué)	Contribuir con la mejora de la productividad de las empresas.
Propósito (qué mide)	El porcentaje de trabajadores de empresas capacitados en la IFP, que como producto de la formación, han mejorado el desempeño en su puesto de trabajo.
Método de cálculo (cómo se calcula)	$\left(\frac{\text{No. de trabajadores capacitados cuyos empleadores perciben una mejora en su desempeño laboral}}{\text{No. de trabajadores de empresas capacitados}} \right) \times 100.$
Definiciones	• Trabajadores con mejora en su desempeño laboral: persona que, como producto de la formación, ha evidenciado una mejora en el desarrollo de su trabajo dentro de la empresa u organización en la que presta sus servicios. • Trabajadores de empresas capacitados: personas que prestan sus servicios a una institución, organización o empresa productiva y que han recibido formación.
Fuentes de Información	• Base de datos estadística de trabajadores de empresas capacitados. • Encuestas de evaluación de impacto aplicada a empresarios.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada IFP, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
Observaciones	• Es importante que la encuesta de evaluación de impacto integre factores de mejora de desempeño que sean medibles y observables, evitando al máximo resultados por mera percepción. • Normalmente esta medición de mejora de desempeño laboral, no es una simple medición de percepción "Sí o No, el trabajador mejoró su desempeño", ya que por lógica, siempre habrá cierta mejora aunque sea mínima. La medición debe establecerse mediante una serie de criterios objetivos para determinar la mejora, para los cuales deberán establecerse valores numéricos y un sistema de ponderación de los criterios, estableciendo a nivel institucional el nivel numérico de aceptación de la mejora.

INDICADOR 28: MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES OCUPADOS

CATEGORÍA	IMPACTO
Objetivo (para qué)	Contribuir con la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.
Propósito (qué mide)	El porcentaje de trabajadores de empresas capacitados por la IFP, que como producto de la formación, han mejorado sus condiciones laborales.
Método de cálculo (cómo se calcula)	$\left(\frac{\text{No. de trabajadores de empresas, que como resultado de la formación, han tenido una mejora laboral}}{\text{No. total de trabajadores de empresas capacitados}} \right) \times 100.$
Definiciones	• Trabajadores con mejora laboral: trabajadores que, como producto de la formación, han mejorado sus condiciones laborales (ascensos, incremento salarial, reconocimiento personal, por ejemplo). • Trabajadores de empresas capacitados: personas que prestan sus servicios a una institución, organización o empresa productiva y que han recibido formación.
Fuentes de Información	• Base de datos estadística de trabajadores de empresas capacitados. • Encuestas de evaluación de impacto aplicada a empresarios.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada IFP, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
Observaciones	• Es importante que la encuesta de evaluación de impacto integre factores de mejora de condiciones laborales que sean medibles y observables, evitando al máximo resultados por mera percepción. • Normalmente esta medición de mejora de condiciones laborales, no es una simple medición de "Sí o No, han mejorado las condiciones", ya que por lógica, siempre habrá cierta mejora aunque sea mínima. La medición debe establecerse mediante una serie de criterios para determinar la mejora, para los cuales deberán establecerse valores numéricos y un sistema de ponderación de los criterios, estableciendo a nivel institucional el nivel numérico de aceptación de la mejora.

INDICADOR 29. EMPRENDEDURISMO

CATEGORÍA	IMPACTO
Objetivo (para qué)	Contribuir a la generación de empresas.
Propósito (qué mide)	El porcentaje de población egresada de la formación profesional de la IFP, que emprende un negocio propio, en un período determinado.
Método de cálculo (cómo se calcula)	$(\text{No. de egresados que inicia negocio propio} / \text{Total de egresados desocupados}) \times 100$.
Definiciones	• Egresados que inician un negocio propio: personas que estaban desocupadas al egresar y que como resultado de su formación en la IFP, logra emprender un negocio propio. • Egresados desocupados: egresados que se encuentran desempleados en el momento de culminar su formación.
Fuentes de Información	• Base de datos estadística de egresados. • Encuestas de evaluación de impacto aplicada a egresados.
Criterios de interpretación del resultado del indicador	Los criterios de interpretación del valor resultante de este indicador, serán definidos por cada IFP, de acuerdo con sus políticas, objetivos y metas institucionales, así como con las características de sus operaciones y condiciones propias.
Observaciones	• Se sugiere para realizar la evaluación de impacto, que se espere al menos entre 6 meses y un año después que el participante ha culminado su formación y cumplido con los requisitos de egreso. • Se recomienda la utilización de este indicador para evaluar la inserción laboral de egresados de las carreras técnicas de la IFP de mediana y larga duración (programas de formación ocupacional). • Este indicador es muy útil si se calcula también a nivel de emprendimiento de los egresados desocupados por especialidad, por tipo de programa de la IFP, por sector productivo, por área geográfica y otros, para la definición de estrategias de atención, contenidos de los programas y toma de decisiones en general.

Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para
América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

Con el apoyo del Proyecto de Fortalecimiento de Sistemas Integrados
de Formación, Orientación e Inserción Laboral (FOIL)

Financiado por de la Agencia Española de Cooperación Internacional
para el Desarrollo (AECID)



Organización
Internacional
del Trabajo

