



## CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS TÉCNICAS EN LA INDUSTRIA SALVADOREÑA DE LA CONSTRUCCIÓN Y DEL TURISMO

01

### Contexto

No es inusual escuchar a empleadores centroamericanos señalar lo difícil que es encontrar trabajadores con competencias técnicas o actitudinales necesarias. En una región en donde el desempleo y subempleo alcanzan niveles de hasta el 40% <sup>1</sup>, esto marca una paradoja.

En economías con alta informalidad, a las empresas les cuesta encontrar trabajadores cualificados, en parte, porque las personas en estos sectores no suelen asistir a la educación formal, sobre todo en el sector de construcción, sino que se forman de manera empírica y los empleadores no tienen mecanismos ágiles para corroborar estas habilidades que han adquirido a lo largo de la vida.<sup>2</sup>

Este es el caso de El Salvador, en donde dos de cada tres de las personas económicamente activas trabajan en la informalidad <sup>3</sup>. En otras palabras, al país le cuesta reconocer y aprovechar los conocimientos de dos terceras partes de su capital humano.

### La certificación de competencias

La certificación de competencias en trabajadores que poseen experiencia empírica es una tendencia regional y mundial utilizada para facilitar su inserción en la economía formal y para llenar las demandas de mano de obra cualificada de nuevas industrias en crecimiento.

Es un modelo que potencia la competitividad de las industrias y facilita la reinserción productiva de poblaciones vulnerables, como la de las personas migrantes retornadas. El fenómeno migratorio es de similares condiciones en el triángulo norte, generando una oportunidad de replicar la experiencia aplicada en El Salvador también en Guatemala y Honduras.

### Los beneficios para la industria salvadoreña de la construcción y del turismo

La aplicación de este modelo por parte de Swisscontact en El Salvador les ha facilitado a las empresas encontrar trabajadores técnicos cualificados y aprovechar las buenas prácticas laborales de la industria norteamericana.

Los empleadores del sector construcción que han empleado a personas migrantes retornadas, reconocen tres beneficios de contratarlos:

1. La Economía Informal en Centroamérica y RD: Desarrollo subregional y estudios de caso, OIT/OLACD (2013)

2. OIT (2020). Palmer, Robert. Lifelong Learning in the Informal Economy: A Literature Review

3. La Economía Informal en Centroamérica y RD: Desarrollo subregional y estudios de caso, OIT/OLACD (2013)



- *Han estado expuestos a técnicas de construcción más avanzadas en EE.UU.*
- *Muestran una mayor ética de trabajo y compromiso ante las responsabilidades individuales que se le asignan en la obra*
- *Tienen arraigada una fuerte cultura de seguridad industrial*

En el sector turismo y cocina, los empleadores reconocen también estos tres beneficios:

- *Han trabajado en cocinas de Estados Unidos y conocen diferentes recetas o técnicas*
- *Muestran una mayor ética de trabajo y responsabilidad individual*
- *Muestran un mayor cuidado de las condiciones de inocuidad y calidad de los alimentos*

### **Los beneficios para las personas migrantes retornadas**

El retorno abrupto de los migrantes a su país de origen es una experiencia no libre de trauma. Suelen sufrir maltrato físico, trastornos psicosociales y desarraigo cultural. Para su

incorporación al mercado laboral, carecen de vínculos sociales, redes profesionales y referencias laborales. Tampoco cuentan con algún respaldo formal que acredite la formación o experiencia técnica quehan adquirido en el mercado estadounidense, ya sea en la industria turística o la de la construcción.

El programa de certificación de competencias laborales les ha brindado a las personas migrantes retornadas el respaldo técnico que acredita sus capacidades frente a empleadores, les ha permitido crear redes laborales y ha ayudado a fortalecer la confianza en sí mismos para reincorporarse a la vida laboral y social en El Salvador.

## **01 • Preparación**

### **02 • ¿En qué consiste la certificación de competencias técnicas?**

Durante esta etapa se identifica la oferta y la demanda laboral en el sector construcción y turismo, priorizando los puestos de trabajo de acuerdo a las habilidades de las personas migrantes retornadas. También se identifica a los migrantes retornados que cumplen con el perfil de entrada del proyecto.

La identificación de la oferta y demanda laboral se realiza por medio de diagnósticos realizados en los sectores construcción y turismo. Dichos estudios han sido realizados en coordinación con la Gerencia de Investigación y Estudios del Instituto Salvadoreño para la Formación Profesional (Insaforp). En estos estudios se aplica la investigación documental y de campo.

Para perfilar a los participantes se seleccionan a los candidatos en base a los requisitos del programa, los cuáles son:



- *Persona migrante retornada de Estados Unidos o México*
- *De edades entre 18 y 50 años*
- *Ha laborado en actividades del sector construcción o turismo en Estados Unidos o México al menos durante dos años*
- *Muestra voluntad de querer ser parte de la fuerza productiva de el país*
- *No necesita contar con acreditación de educación formal*

También se realiza el Diseño de Normas Técnicas e Instrumentos de Evaluación con la experiencia de Insaforp en formación profesional, con el conocimiento técnico de la Cámara Salvadoreña de Construcción (Casalco) en el sector construcción y de la Cámara Salvadoreña de Turismo (Casatur) en el sector turismo.

En el sector construcción se han diseñado los estándares técnicos para evaluar las competencias en (1) instalación de tabla yeso e (2) instalación de piso cerámica. También se ha utilizado el perfil de competencia laboral de (3) electricista de cuarta categoría, construido por Insaforp y Siget. En el sector turismo se han diseñado los estándares para evaluar la competencia técnica de (4) cocinero (chef de cocina).

Posteriormente, se valida y acreditan los centros en donde se realizarán las evaluaciones para que reúnan los criterios mínimos para realizar procesos de evaluación de competencias laborales. También se capacita a expertos trabajadores de las respectivas áreas técnicas en la metodología de evaluación de competencias.

Finalmente, para promocionar la inscripción de participantes, se ha innovado utilizando medios digitales y técnicas de segmentación para llegar a las personas migrantes retornadas en las redes sociales. También se establecen convenios con organizaciones públicas y privadas que tienen presencia territorial o vinculaciones con la población migrante retornada.

## 02 ● Implementación

En esta etapa se desarrolla el proceso de evaluación y posterior certificación de competencias laborales de las personas migrantes retornadas. Dichas certificaciones son emitidas por el Insaforp y avaladas por las gremiales mas importantes ambos sectores.



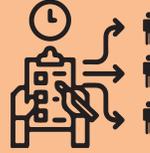
## EL PROCESO SE REALIZA EN CUATRO PASOS:



Evaluación Diagnóstica



Evaluación Práctica



Cierre de Brechas



Certificación



### Evaluación Diagnóstica

Se aplica una prueba diagnóstica para obtener una evidencia del dominio cognitivo en el área a evaluar. Si la persona domina el 100% de los ítems, se le aplica la evaluación de desempeño o también llamada evaluación práctica.



### Evaluación Práctica

Durante esta evaluación de cuatro horas aproximadas de duración, los evaluados instalan un módulo de tabla yeso y/o un metro cuadrado de piso cerámica. Los evaluadores aplican una guía de observación durante la prueba y una lista de cotejo al producto que ha sido entregado por el evaluado.

Para la evaluación de cocinero, los evaluados presentan tres platos completos servidos y dos postres del menú básico en un tiempo aproximado de 3 horas. Los evaluadores también aplican una guía de observación durante la prueba y una lista de cotejo a los productos presentados por el aspirante.

La evaluación arroja dos resultados finales llamados dictámenes. Estos pueden ser de dos tipos: “competente” o “pendiente de cumplimiento”, los cuáles reflejan el dominio técnico, actitud y habilidad motriz mostrados por el aspirante.

En la evaluación de electricista de cuarta categoría, se realizan 8 horas de capacitación teórica y 12 horas de capacitación práctica en un

período de tres días, previo a aplicarle a los aspirantes una evaluación teórica y una práctica de 2 horas cada una.



### Cierre de Brechas

A los evaluados que resultan con dictamen “pendiente de cumplimiento” se les debe brindar formación específica en puntos de mejora identificados y volver a realizar el proceso de evaluación.



### Certificación

Se realizan gestiones administrativas, incluyendo la validación de los instrumentos de evaluación llenados por los evaluadores y la impresión y firma de los certificados, desde su solicitud al ente rector de la formación profesional (INSAFORP), hasta la entrega del mismo al participante.

03

### Seguimiento

Es importante realizar una revisión y/o actualización de los instrumentos utilizados y de las normas técnicas para la certificación de competencias laborales de las personas migrantes retornadas, esto debe realizarse en alianza con Insaforp.

En esta etapa, también se actualiza el proceso de gestión y emisión de los certificados de competencias aplicando herramientas digitales



(digitalización del proceso). Por otra parte, se identifican nuevas áreas técnicas demandadas por los sectores construcción y turismo.

03

### ¿Qué deja construido el proyecto?

- Estudios de oferta y demanda laboral del sector construcción (incluyendo el área de electricidad) y turismo.

- Uno estándar de competencia laboral diseñado para la “instalación de sistemas de placas de yeso (tabla roca)” con 33 criterios de desempeño para evaluar la instalación de (a) muros interiores, (b) elementos exteriores, (c) elementos de detalle y (d) tratar las juntas.

- Uno estándar de competencia laboral diseñado para la “instalación de recubrimiento de cerámica” con 28 criterios de desempeño para evaluar la colocación de la cerámica (a) en muros de acuerdo con las especificaciones técnicas, (b) en los pisos de acuerdo con las especificaciones técnicas y (c) emboquillar la cerámica, dejando limpia el área.

- Uno estándar de competencia laboral de cocinero diseñado con 18 criterios de desempeño para evaluar (a) la preparación y organización del área de trabajo y los insumos a utilizar, (b) la manipulación y conservación de alimentos cumpliendo

normas de inocuidad y estándares de calidad, y (c) la preparación gastronómica del menú básico establecido, de acuerdo con especificaciones técnicas.

- Tres juegos de instrumentos de evaluación para los tres estándares de competencia (guías de observación y listas de cotejo).

- Evaluadores de competencias laborales formados.

- Centro de evaluación de cocina y recepcionista de hotel equipados.

- Software para la certificación de competencias.

04

### ¿Cuáles han sido los aprendizajes del proyecto?

- La persona migrante retornada tiene una expectativa positiva de la certificación de competencias como una alternativa real de inserción laboral. Además, la certificación de las competencias mejora la autoestima de la persona migrante al darle un reconocimiento público y formal de las cualificaciones que posee.

La incorporación de los sectores productivos en este proceso de validación, incorpora

elementos de valor agregado y brinda mayores probabilidades de inserción al mercado laboral.

- El proceso de evaluación es de corta duración, así como el de validación de los resultados de evaluación. El proceso administrativo, incluyendo la recolección de firmas de los diplomas por parte de las instituciones, puede acortarse significativamente para mantener la agilidad del servicio en su conjunto.

- Los procesos de certificación de competencias en los mercados laborales pueden replicarse y escalarse hacia otras poblaciones vulnerables que necesiten un reconocimiento formal de habilidades adquiridas a lo largo de su vida laboral, sin importar el tiempo o lugar en el que las obtuvieron.



[www.swisscontact.org](http://www.swisscontact.org)

 Swisscontact América Latina y el Caribe

 [sv.info@swisscontact.org](mailto:sv.info@swisscontact.org)

Se le otorgó a Swisscontact el reconocimiento del Seal of Approval de ZEWO. Este es dado a las organizaciones sin fines de lucro por el manejo consciente de dinero entregado a ellas, comprobando la colocación apropiada, económica y efectiva de las donaciones para las organizaciones transparentes y confiables, la ética en el gasto de fondos y de la comunicación. Swisscontact es auditada regularmente para adherirse a este criterio.

