

# INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS

---

2016





# INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS

---

2016

# Nuestra Organización

## CONSEJO DIRECTIVO

### SECTOR EMPLEADOR

#### DIRECTORES PROPIETARIOS

Lic. Ricardo F. J. Montenegro P.  
PRESIDENTE

Ing. Ricardo Andrés Martínez Morales  
VICEPRESIDENTE

Licda. Sonia Jule de Rivera

Lic. Carlos Eduardo Oñate Muyshondt

#### DIRECTORES SUPLENTE

Lic. Jorge Isidoro Nieto Menéndez

Ing. Luis Alfredo Cienfuegos Escalante

Lic. Francisco Javier Argueta Gómez

### SECTOR LABORAL

#### DIRECTORES PROPIETARIOS

Licda. Vilma Sarahí Molina de Huevo

Sr. José Santos García Cordón

#### DIRECTORES SUPLENTE

Sr. Juan Antonio Hernández Aguirre

Sra. María Antonia Rivera Clará

Sr. José Alfredo Osorio Morataya



## SECTOR GOBIERNO

### DIRECTORES PROPIETARIOS

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Licda. Nora del Carmen López Laínez

Ministerio de Educación

Dr. William Ernesto Mejía Figueroa

Ministerio de Relaciones Exteriores

Ing. Ryna Elizabeth Garay Araniva

### DIRECTORES SUPLENTE

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Licda. Agustina Beatriz de Paúl Flores

Ministerio de Educación

Licda. Graciela Beatriz Ramírez de Salgado

Ministerio de Relaciones Exteriores

Lic. René Orlando Gutiérrez Flores

## SECRETARIO CONSEJO DIRECTIVO

Ing. Carlos Enrique Gómez Benítez



# Nuestra Organización

## PERSONAL EJECUTIVO

1.	Ing. Carlos Enrique Gómez Benítez	Director Ejecutivo
2.	Ing. Carlos Benjamín Orozco	Subdirector Ejecutivo
3.	Lic. César Augusto Peña Menjívar	Auditor Interno
4.	Licda. Karlina Raquel Calderón de Maceda	Gerente de Recursos Humanos
5.	Licda. Lila Margarita Rosa de Lemus	Gerente Legal
6.	Licda. Liza Onofre	Gerente de Comunicación Institucional
7.	Ingra. Yamileth Suyapa Marroquín	Gerente de Formación Inicial
8.	Licda. Ana Elsy Ocampo	Gerente de Formación Continua
9.	Ing. Juan Carlos Miranda	Gerente Técnico
10.	Lic. Fredy Antonio Mayora Carranza	Gerente de la Unidad Financiera Institucional
11.	Licda. Gloria Marisel Ardón de García	Jefa de la Unidad de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales
12.	Lic. José Roberto Ponce Arriaza	Gerente de Investigación y Estudios de la Formación Profesional
13.	Ing. José Mario Martínez Quintana	Coordinador de la Unidad de Planificación
14.	Arq. José Nicolás Arteaga Hidalgo	Gerente del Centro de Formación Profesional de San Bartolo
15.		Gerente de la Unidad de Tecnologías de la Información
16.	Ing. Guillermo López	Coordinador de la Unidad de Servicios Generales

# Mensaje del Presidente

En nombre del Consejo Directivo del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), tenemos el gusto de presentar la Memoria de Labores 2016. Uno de los valores fundamentales de nuestra institución en la transparencia y con este documento informamos de los resultados del trabajo que se realiza en beneficio de nuestros tres grupos de beneficiarios: los jóvenes, la población en condiciones de vulnerabilidad y los trabajadores.

Durante el año 2016, INSAFORP capacitó un total de 330,666 personas, de las cuales 210,184 fueron trabajadores activos de empresas y 120,482 fueron personas en condiciones de vulnerabilidad, entre ellas, jóvenes y mujeres, población desempleada, subempleada y personas con necesidades de reconversión laboral. En este último grupo también se incluyen trabajadores cesantes o activos buscando formación en ocupaciones diferentes en el afán de mejorar sus ingresos en sus grupos familiares. Del total de beneficiados, 48% fueron mujeres.

Una de las metas del INSAFORP es extender sus servicios a los 14 departamentos del país y durante este año se incrementó la cobertura. A través de una extensa red de alianzas estratégicas se atendió tanto población empleada como población en condiciones de vulnerabilidad a través de programas permanentes, proyectos especiales de capacitación, convenios de cooperación con ONG's y convenios de cooperación interinstitucional con distintas entidades del Gobierno de El Salvador, tales como el Asocio para el Crecimiento (APC) y FOMILENIO, entre otros.

Entre los programas para la población empleada destacan los siguientes: Formación Continua Área Técnica, Competencias Gerenciales, Programa de Eficiencia Energética en la industria, Programa Integral de Logística,

Programa Integral MYPES (Packs empresariales), Programa de Formación por Competencias Laborales y Programa de Apoyo a la MIPYMES, entre otros.

Durante el 2016 se continuaron programas conjuntos con la Secretaría Técnica de la Presidencia de la República en el marco del Asocio para la Crecimiento (APC), y con el apoyo de USAID siendo el más importante de ellos el Programa de Inglés para el Trabajo, una iniciativa a nivel nacional. Además, junto con organizaciones no gubernamentales se iniciaron proyectos de gran impacto en la población beneficiaria, específicamente los jóvenes, con el proyecto “Jóvenes Constructores”, entre otros.

En el marco de convenios de cooperación interinstitucional con el Gobierno de El Salvador, destacan el Programa Presidencial de Apoyo Temporal al Ingreso (PATI), Programa Ciudad Mujer, Programa de Becarios de la Escuela Nacional de Agricultura “Roberto Quiñónez” (ENA), Programa de Becarios de la Escuela Agrícola Panamericana Zamorano, Emprendedurismo Juvenil y Programa de Dotación de Uniformes y Paquetes Escolares.

Agradecemos a los actores claves del Sistema de Formación Profesional, especialmente a nuestros colaboradores y los más de 350 Centros de Formación aliados, así como a los organismos e instituciones de cooperación internacional, a las empresas cotizantes que financian a INSAFORP, al Gobierno de El Salvador y al Consejo Directivo, por hacer posible el trabajo en beneficio del bienestar y mejores condiciones de vida de la población beneficiada.

**Lic. Ricardo F. J. Montenegro P.**  
**Presidente**

# Índice

	Pág.
<b>I. Marco Jurídico, Estratégico y Técnico.....</b>	<b>12</b>
• Marco Jurídico.....	12
• Planeación estratégica INSAFORP 2015 - 2019.....	13
• Elementos claves Planeación Estratégica 2015 - 2019.....	14
• Política Presupuestaria 2016 .....	16
• Otras normativas aplicables.....	16
<b>II. Áreas de Articulación de la Formación Profesional con Estrategias de Desarrollo Socioeconómico - GOES.....</b>	<b>17</b>
• Área económica.....	17
• Área Social.....	17
<b>III. Formación Profesional para la Productividad e Inserción Productiva.....</b>	<b>18</b>
• Formación Profesional.....	18
• Objetivos de la Formación Profesional.....	18
• Población Beneficiaria de la Formación Profesional.....	18
• Elementos clave- Transversales de la Formación Profesional.....	18

<b>IV. Gestión Institucional 2016, Actividades Principales de la Formación Profesional 2016.....</b>	<b>19</b>
1. Metas 2016.....	19
2. Estrategias y programas de capacitación.....	19
3. Ejecución de la formación profesional consolidado.....	20
4. Formación para la productividad y competitividad.....	20
5. Jóvenes para el primer empleo y población en condiciones de vulnerabilidad.....	25
6. Centro de Formación Profesional San Bartolo.....	31
7. Desarrollo y Fortalecimiento de la formación profesional.....	36
<b>V. Gestión Financiera y Presupuestaria.....</b>	<b>49</b>
• Presupuesto aprobado año 2016.....	49
• Ejecución presupuestaria 2016.....	50
• Dictamen de los auditores independientes ejercicio 2016.....	51
<b>VI. Organigrama Institucional.....</b>	<b>55</b>
• Organigrama del INSAFORP 2016.....	55

# I. Marco Jurídico, Estratégico y Técnico

## MARCO JURÍDICO

### Ley de Formación Profesional y su Reglamento

La Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, mediante el Decreto No. 554 del 2 de junio de 1993, decretó la Ley de Formación Profesional, que, entre sus artículos, establece:

#### Art. 1

“Créase el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional como una institución de derecho público, con autonomía económica y administrativa y con personalidad jurídica, bajo cuya responsabilidad estará la dirección y coordinación del Sistema de Formación Profesional, para la capacitación y calificación de los recursos humanos”.

#### Art. 2

“El INSAFORP tiene como objeto satisfacer las necesidades de recursos humanos calificados que requiere el desarrollo económico y social del país y propiciar el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y su grupo familiar.

Para cumplir con los objetivos indicados, el INSAFORP podrá utilizar todos los modos, métodos y mecanismos que sean aplicables a la formación profesional”.

### Política Nacional de Formación Profesional (PNFP)

El artículo 6, literal a de la Ley de Formación Profesional establece como atribución del INSAFORP “Elaborar y revisar periódicamente la política nacional de formación profesional, precisando objetivos y metas de mediano y largo plazo”. La Política Nacional de Formación Profesional, aprobada el 16 de octubre de 2006, en sesión No. 18 del Comité Económico del Gobierno, tiene como objetivo “propiciar y mantener una fuerza laboral en el país altamente capacitada y productiva, a través de la formación y capacitación a lo largo de toda la vida, que proporcione e incremente las calificaciones de los trabajadores y el capital humano del aparato productivo, por ende, les propicie una mejor competitividad y calidad de vida acorde a las necesidades del desarrollo económico y social del país”. Para alcanzar dicho objetivo propone un conjunto de Ejes Estratégicos que logren el fortalecimiento del SNFP. Para cada eje estratégico se incluyen las estrategias y, a su vez, las líneas de acción.



## Ejes de la PNFP:

1. Definición y Operación Sistémica de la Formación Profesional.
2. Formación a lo largo de toda la vida productiva.
3. Apoyo y estímulos a la demanda de formación.
4. Fortalecimiento, Estímulos y Mejora de la Oferta de Servicios de Formación.
5. Normalización y Certificación de Competencias.
6. Intermediación e Inserción Productiva.
7. Transparencia, Eficiencia, Calidad y Mejora Continua.
8. Información y Promoción de la Cultura de Formación Profesional.

## PLANEACIÓN ESTRATÉGICA INSAFORP 2015 - 2019

### Misión

“En el INSAFORP capacitamos el talento humano salvadoreño para el trabajo decente y productivo, transformando su vida para que contribuya al desarrollo socio económico del país, en la construcción de un mejor futuro”.

### Visión

“Para 2019 el INSAFORP será la institución referente de la formación profesional pertinente, innovadora, por competencias y asociada con la mejora de la productividad del país y de la calidad de vida de la población”.

### Valores

- **Solidaridad:** la disposición de compartir las capacidades y recursos propios para apoyar a los demás, especialmente a las personas más necesitadas.
- **Transparencia:** las decisiones y acciones de la organización estarán fundamentadas en la verdad y la honestidad.
- **Honradez:** tanto las personas que integran el Consejo Directivo, como el personal de la organización se comprometen a actuar rectamente, respetando las normas establecidas.

- **Corresponsabilidad:** la disposición de comprometerse a realizar colectivamente las funciones correspondientes con profesionalismo, lealtad y entrega.
- **Apertura:** el compromiso de asumir una actitud comprensiva, tolerante y abierta a la aceptación de nuevas ideas.
- **Equidad:** el compromiso de facilitar el acceso a los servicios de formación profesional a todos los sectores económicos y sociales del país, con igual interés, respeto y atención.

## Vectores, Objetivos Estratégicos y Estrategias PEI 2015 – 2019

### Vectores

<b>V1.</b>	Formación para la Competitividad.	<b>V4.</b>	Excelencia en la Gestión Institucional.
<b>V2.</b>	Formación para la Inserción Productiva.	<b>V5.</b>	Inteligencia de la Formación Profesional.
<b>V3.</b>	Consolidación del Sistema Nacional de Formación Profesional.	<b>V6.</b>	Innovación en la Formación Profesional.

### Objetivos Estratégicos y Estrategias

- **OE.1 Capacitar al capital humano de las empresas, priorizando las de sectores económicos con mayor impacto previsto en nuevo empleo y en la competitividad del país.**

E.1.1 Capacitar personas trabajadoras de las empresas en competencias especializadas para su sector, priorizando los sectores productivos identificados en la Política Nacional de Fomento, Diversificación y Transformación Productiva de El Salvador.

E.1.2 Utilizar nuevas tecnologías para ampliar la cobertura de capacitación de personas trabajadoras mediante e – learning.

E.1.3 Fortalecer los programas de capacitación dirigidos a personas trabajadoras de la MYPE.

- **OE.2 Formar personas en condiciones de vulnerabilidad buscando su inserción productiva, priorizando la mejora en la empleabilidad de las juventudes.**

E.2.1 Priorizar la formación de jóvenes que no estudian ni trabajan, mediante cursos / carreras orientados a su empleabilidad y basados en estándares de competencia laboral, con énfasis en la atención a los sectores identificados en la Política Nacional de Fomento, Diversificación y Transformación Productiva de El Salvador.

E.2.2 Articular la formación profesional a proyectos integrales, del GOES u otras organizaciones,

orientados a mejorar la inserción productiva de las personas y en los que la formación profesional sea uno de sus componentes.

E.2.3 Utilizar nuevas tecnologías para ampliar la cobertura de formación de jóvenes mediante e – learning.

- **OE.3 Fortalecer el Sistema de Formación Profesional para una mayor contribución a la productividad de las personas trabajadoras y a la empleabilidad de las personas en condiciones de vulnerabilidad.**

E.3.1 Ampliar a más sectores la implementación del Modelo de Certificación de Competencias Laborales.

E.3.2 Articular la certificación de competencias laborales del INSAFORP a proyectos del Gobierno de El Salvador (GOES) (FOMILENIO II y otros), o de otras organizaciones que requieran de esta función.

E.3.3 Aprovechar las buenas relaciones con instituciones homólogas de América Latina y OIT / CINTERFOR para mejorar programas formativos e implementar buenas prácticas de formación profesional.

E.3.4 Implementar la formación profesional mediante e – learning, a través de la plataforma del INSAFORP.

- **OE.4 Profesionalizar la gestión institucional para responder de forma anticipada a las necesidades del país mediante el aumento en la eficiencia.**

E.4.1 Fortalecer permanentemente el Capital Humano Institucional mediante la capacitación y especialización, así como incentivar su Desarrollo Profesional Académico.

E.4.2 Sistematizar la mejora continua de los procesos institucionales.

E.4.3 Fortalecer el diseño y la operación de los sistemas de información para facilitar el seguimiento a la operación, la toma de decisiones y la rendición de cuentas, utilizando indicadores y estadísticos.

- **OE.5 Fortalecer la investigación en la formación profesional, priorizando tanto la anticipación a los cambios tecnológicos emergentes de interés para los sectores clave en el desarrollo del país, como los impactos de los programas formativos del INSAFORP.**

E.5.1 Incrementar los estudios de prospectiva de la formación profesional que permita ajustar la oferta a las necesidades futuras.

E.5.2 Sistematizar los estudios de evaluación de impacto de los programas de formación profesional.

E.5.3 Intercambiar, con instituciones homólogas de América Latina, experiencias metodológicas de investigación aplicables a la formación profesional, aprovechando la mediación de OIT / CINTERFOR.

- **OE.6 Implementar herramientas de gestión de la innovación para la generación de nuevos servicios exitosos de formación profesional y de nuevos procesos que permitan la mejora de la gestión institucional.**

E.6.1 Ejecutar directamente acciones de formación en áreas de conocimientos estratégicos para el país y que permitan la experimentación de nuevos modelos pedagógicos como el aprendizaje por

proyectos y el emprendedurismo.

E.6.2 Investigar e iniciar la aplicación sistemática de estrategias de I + D + i que impulsen la pertinencia de la Formación Profesional y la mejora de la gestión operativa.

E.6.3 Sistematizar la transferencia de conocimientos mediante las experiencias de instituciones homólogas de América Latina en el establecimiento de estrategias y herramientas de I + D + i en la formación profesional, evaluar su pertinencia y la posibilidad de adaptación al contexto nacional e institucional.

## POLÍTICA PRESUPUESTARIA 2016

### Desafíos, Objetivos Estratégicos y Prioridades Nacionales, relacionados con la Formación Profesional:

#### Desafíos Nacionales

- Condiciones de estabilidad que permitan la generación de empleo de calidad.
- Garantizar el acceso y la calidad en la prestación de bienes y servicios públicos.

#### Objetivos Estratégicos

- Desarrollar el potencial humano de la población salvadoreña.

#### Prioridades Nacionales

- Desarrollo del potencial humano.

## OTRAS NORMATIVAS APLICABLES

### Financieras

- Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado (Ley AFI) y su Reglamento.
- Políticas y Normas para la elaboración del Presupuesto.

### Control Interno

- Ley de la Corte de Cuentas de la República.
- Reglamento de Normas Técnicas de Control Interno Específicas del INSAFORP (NTCIE).

### Adquisiciones

- Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública (LACAP) y su Reglamento.
- Ley de Competencia.

### Derecho Común

- Código de Comercio.
- Código Civil.
- Ley de Procedimientos Constitucionales.
- Ley de jurisdicción contencioso administrativa.
- Código de Trabajo.

### Ética y Transparencia

- Convención Interamericana contra la corrupción.
- Ley de Ética Gubernamental (LEG) y su Reglamento.
- Ley de Acceso a la Información Pública (LAIP) y su Reglamento.
- Ley sobre el enriquecimiento ilícito de funcionarios y empleados públicos.

# II. Áreas de Articulación de la Formación Profesional con Estrategias de Desarrollo Socio Económico – GOES

## ÁREA ECONÓMICA

- Plan Quinquenal de Desarrollo 2014 – 2019: El Salvador productivo, educado y seguro.
- Política nacional de fomento, diversificación y transformación productiva de El Salvador.
- Política Industrial 2011-2024.
- Estrategia de fomento de la producción. ESProductivo.
- Política nacional de Innovación, Ciencia y Tecnología.
- Política Nacional de Calidad 2010-2014.
- Asocio Para el Crecimiento – APC.
- Estrategia de acompañamiento a la micro y pequeña empresa 2010 - 2014.
- Política Energética Nacional de El Salvador.

## ÁREA SOCIAL

- Plan Quinquenal de Desarrollo 2014 – 2019: El Salvador productivo, educado y seguro.
- Programa Ciudad Mujer.
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres 2011.
- Política Nacional de las Mujeres.
- La Igualdad y la Equidad de Género en El Salvador.
- Ley de Protección Integral de la Niñez LEPINA.
- Plan de acción nacional de empleo juvenil 2012 - 2024.

# III. Formación Profesional para la Productividad e Inserción Productiva

## FORMACIÓN PROFESIONAL

Toda acción o programa público o privado, diseñado para la capacitación en oficios y técnicas, que proporcione o incremente los conocimientos, aptitudes y habilidades prácticas ocupacionales necesarias para el desempeño de labores productivas, en función del desarrollo socio-económico del país y de la dignificación de la persona. (Art. 3, LFP)

## OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Mediante la Formación Profesional, se busca contribuir a:

- Incremento Productividad
- Incremento Exportaciones
- Atracción de Inversiones
- Empleo
- Autoempleo

## POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

### Trabajadores de las Empresas

Trabajadores activos de empresas cotizantes y no cotizantes al Sistema de Formación Profesional.

### Jóvenes, Mujeres y Población en Condiciones de Vulnerabilidad

- Población urbana y rural
- Desempleados y subempleados
- Mujeres jefas de hogar, madres solteras
- Grupos en riesgo social
- Estudiantes activos con necesidades de formación para la inserción laboral o autoempleo
- Trabajadores activos o cesantes con necesidades de reconversión laboral
- Trabajadores activos con necesidades de formación para la generación de ingresos complementarios
- Trabajadores de Microempresas

## ELEMENTOS CLAVE-TRANSVERSALES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

- Transparencia
- Inclusión social
- Igualdad de oportunidades/ Género
- Empleo- autoempleo
- Formación modular
- Cobertura geográfica
- Innovación
- Productividad
- Competitividad

# IV. Gestión Institucional 2016

## 1. METAS 2016

META				
Grupos beneficiarios	Participantes		US\$	
	Participantes	%	US\$	%
Trabajadores de las empresas (MIPYMES, grandes empresas)	211,023	61%	17,978,036	50%
Población en condiciones de vulnerabilidad (Incluye jóvenes y mujeres)	133,190	39%	18,119,514	50%
<b>TOTALES</b>	<b>344,213</b>	<b>100%</b>	<b>36,097,550</b>	<b>100%</b>

## 2. ESTRATEGIAS Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

La ejecución de la formación profesional se realizó a través de las estrategias y programas que se describen a continuación:

### Programas Permanentes

Se llama Programa Permanente a la estrategia institucional de capacitación que permite una ejecución sostenida, regular y amplia durante el ejercicio fiscal, para atender las necesidades permanentes de capacitación de los trabajadores o de la población, según el grupo beneficiario.

### Proyectos Especiales

Los Proyectos Especiales son aquellos programas, cursos o acciones de capacitación que, además de la formación o capacitación, requieren la participación de otros actores o instituciones así como elementos complementarios a la formación profesional, como desarrollo humano, valores, articulación con proyectos productivos, financiamiento de herramientas y equipo básico para autoempleo, etc. Estos permiten contar con características diferenciadoras e innovadoras, para atender a los grupos beneficiarios con soluciones formativas a la medida de sus necesidades.

## Convenios de Cooperación ONG ´S

Los proyectos, programas y cursos de capacitación en el marco de los convenios de cooperación con ONG ´S, buscan vincular y articular los objetivos y propósitos del INSAFORP y de las instituciones firmantes y potenciar positivamente los impactos en los participantes.

## Convenios de Cooperación GOES

Los proyectos, programas y cursos de capacitación en el marco de los convenios de cooperación con el Gobierno, buscan vincular y articular los objetivos y propósitos del INSAFORP y de las instituciones de gobierno firmantes y potenciar positivamente los impactos en los participantes.

### 3. EJECUCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL CONSOLIDADO

La ejecución del período se describe en los siguientes cuadros:

Grupos beneficiarios	TOTAL	%	MUJERES	%	HOMBRES	%
Trabajadores de las empresas	210,184	100%	89,521	43%	120,663	57%
Población en condiciones de vulnerabilidad (Incluye jóvenes y mujeres)	120,482	100%	69,594	58%	50,888	42%
<b>Total participantes/curso</b>	<b>330,666</b>	<b>100%</b>	<b>159,115</b>	<b>48%</b>	<b>171,551</b>	<b>52%</b>
<b>%</b>	<b>100%</b>		<b>48%</b>		<b>52%</b>	

### 4. FORMACIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD

La formación para la productividad y competitividad de las empresas cotizantes se conoce genéricamente como programas de Formación Continua y se refiere a toda acción de capacitación dirigida a trabajadores de las empresas, por medio de la cual se busca complementar, actualizar o especializar las competencias laborales de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

#### Trabajadores de las empresas / capacitados por área de capacitación y género

Las capacitaciones dirigidas a trabajadores de las empresas, comprenden distintos cursos dentro de las siguientes áreas formativas:



N°	Área de Capacitación	TOTAL AÑO 2016	%	MUJERES	HOMBRES
1	ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES	50,560	24%	16,971	33,589
2	GERENCIA Y MANDOS MEDIOS	42,774	20%	19,795	22,979
3	MERCADEO Y VENTAS	36,584	17%	15,730	20,854
4	IDIOMAS	22,090	11%	10,924	11,166
5	INFORMÁTICA	17,193	8%	7,052	10,141
6	CAPITAL HUMANO	11,496	5%	6,098	5,398
7	TECNOLOGÍAS, TÉCNICAS Y SUS APLICACIONES	10,466	5%	3,814	6,652
8	DESARROLLO DE INSTRUCTORES, DOCENTES Y SUPERVISORES	8,632	4%	4,391	4,241
9	FINANZAS, CONTABILIDAD Y AUDITORÍA	8,165	4%	3,761	4,404
10	EXPORTACIONES E IMPORTACIONES	1,924	1%	985	939
11	MECÁNICA	300	0.1%	0	300
<b>TOTAL</b>		<b>210,184</b>	<b>100%</b>	<b>89,521</b>	<b>120,663</b>
<b>%</b>				<b>43</b>	<b>57</b>

En este período se atendió a 210,184 trabajadores de las empresas. Los principales programas de Formación Continua se han ejecutado dentro de las siguientes estrategias:

## Programas y cursos para trabajadores de acuerdo a necesidades de las empresas (proyectos especiales, cursos cerrados y cursos abiertos)

Mediante la ejecución de programas y cursos para trabajadores de acuerdo a las necesidades de

las empresas, se logró atender **101,909** participantes, a través de diferentes temáticas de cursos cerrados y abiertos solicitados por las empresas en el transcurso del año, según el siguiente detalle:

### Cursos de Capacitación Cerrados

Bajo esta modalidad de capacitación, se atienden necesidades específicas de las empresas, que son presentadas a INSAFORP permanentemente, y que surgen de la detección de necesidades de capacitación que las empresas investigan y que son parte de sus propios planes de capacitación. Se denominan cursos de capacitación cerrados a aquellos que son ejecutados a la medida de las necesidades de cada empresa, bajo esta modalidad en el período se atendieron **51,861** trabajadores.

### Cursos de Capacitación Abiertos

Los cursos abiertos son aquellos que se desarrollan en distintas temáticas, que deben ser precalificados por el INSAFORP, y que son organizados por proveedores de servicios, de acuerdo a sus propios diagnósticos del mercado laboral, el cual se realiza con o sin el apoyo de INSAFORP.

El financiamiento es bajo la modalidad de compra de participaciones. En este período se atendió a **50,048** participantes a través de diferentes temáticas.

## Capacitaciones en Innovación, Calidad y Productividad

### Programas y Cursos en Áreas y Temas Especializados

En el año 2016, se fortaleció la búsqueda

de proveedores de capacitación con ofertas especializadas en áreas de electrónica, Control Numérico Computarizado, Seguridad Industrial, Calidad, Automatización, Construcción Avanzada, Auditoría Informática, Infraestructura de Comunicaciones, Ingeniería Clínica, ofertas que fueron del interés de los trabajadores de las empresas, y al final del año se capacitó a **27,500** trabajadores en diferentes temáticas comprendidas en las áreas mencionadas.

## Programas y cursos técnicos para trabajadores de las empresas y en el marco del Asocio para el Crecimiento-APC

A través de diferentes cursos abiertos del Programa Nacional de Formación Continua Área Técnica y del Programa Nacional de Inglés para el Trabajo, se capacitó a **40,777** trabajadores, de la siguiente forma:

### Programa Formación Continua Área Técnica

El programa consiste en poner a disposición de las empresas cursos técnicos modulares y flexibles, diseñados por los centros de formación especializados en capacitación técnica, a partir de sus propios diagnósticos y a la detección permanente de necesidades de capacitación con las empresas. El apoyo del INSAFORP a los participantes se hace bajo la figura de compra de participaciones.

El programa funciona a través de centros de formación en la modalidad de centro fijo.

Durante este período se atendió a un total de **18,687** participantes, en las áreas de Mecánica Industrial, Mecánica Automotriz, Electrónica, Electricidad, Automatización, Mecatrónica, Metrología, Construcción, Tecnologías de la Información y Confección y textil.



### Programa Nacional de Inglés para el Trabajo en el marco del programa de gobierno Asocio para el Crecimiento-APC

El programa surge de la necesidad de contar con un programa estandarizado de inglés, que permita fortalecer a trabajadores de empresas las competencias en el idioma inglés, con el objeto de hacerlos más eficientes en sus puestos de trabajo.

Es un programa que consta de 18 módulos (6 nivel principiante, 6 nivel intermedio y 6 nivel avanzado), se cuenta con academias e instructores formados y validados bajo la metodología del programa.

La atención en el idioma inglés se realiza a

partir de las necesidades de los trabajadores de acuerdo a su nivel de inglés y al exigido por los puestos de trabajo, para completar sus conocimientos y mejorar la productividad en el desempeño de sus funciones.

El INSAFORP apoya a los trabajadores mediante la compra de participaciones en los diferentes módulos y niveles, con el apoyo del 100% sobre el costo participante por módulo.

En el año 2016, se capacitó a **22,090** bajo los diferentes niveles y módulos de la estructura del programa.

## Capacitaciones para las MIPYMES

Para el 2016, se atendió a **51,138** trabajadores a través de dos programas de capacitación:

### Licitación de Abiertos, para la Mejora de la Competitividad de las MYPES

Esta Licitación es una iniciativa institucional, para fortalecer la capacidad de gestión y administración del negocio de empresarios de la micro y pequeña empresa y atender necesidades específicas de las MYPES.

En las áreas de atención: Estrategias de Mercadotecnia y Ventas, Desarrollo y Administración del Recurso Humano, Seguridad y Salud Ocupacional.

En este período se atendió a **27,475** participantes.

### Programa de Capacitación Empresarial de apoyo a las MIPYMES

El programa es desarrollado por el Centro de Formación Empresarial de la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador, y va dirigido a trabajadores de las micros, pequeñas y medianas empresas.

El objetivo es fortalecer las competencias de trabajadores, con temas de capacitación relacionados a algunas áreas de gestión de las empresas, que permiten incrementar la productividad y competitividad de las mismas.

En este período se atendió a **23,663** participantes.

## Capacitaciones en temas gerenciales

### Programa Formación Continua “Desarrollo de Competencias Gerenciales

El programa consiste en poner a disposición de ejecutivos, directores, gerentes, jefes y coordinadores de empresas cotizantes, una oferta de cursos modulares en competencias gerenciales y transversales, con el objetivo de fortalecer las competencias de los participantes con herramientas gerenciales.

El programa se ejecuta de acuerdo a la oferta diseñada por centros de capacitación (modalidad centro fijo), a partir de sus propios diagnósticos y detecciones permanentes de necesidades de capacitación de las empresas. El apoyo del INSAFORP a los participantes se hace bajo la figura de compra de participaciones.

El programa funciona a través de instituciones de formación en la modalidad de centro fijo.

Durante este período se atendió a un total de **10,826** participantes.



## INSAFORP Online, plataforma virtual

El 12 de mayo de 2016, el INSAFORP, en línea con las estrategias de país y plan estratégico institucional, implementó un nuevo modelo de formación profesional en modalidad virtual – INSAFORP Online, utilizando un portal y plataforma propia para la gestión administrativa y formativa en los entornos virtuales de aprendizaje.

INSAFORP Online contó con 10 proveedores de formación virtual (nacionales y extranjeros)

y con una oferta formativa de 188 cursos en diferentes temáticas, accesibles 24/7 durante todo el año.

Así mismo, se contó con el registro de 284 empresas interesadas en la formación a distancia que viene a fortalecer las competencias laborales en los sectores productivos del país.

Al cierre del año 2016, se registraron alrededor de **5,000** participantes.

## 5. JÓVENES PARA EL PRIMER EMPLEO Y POBLACIÓN EN CONDICIONES DE VULNERABILIDAD

La formación para el primer empleo se refiere a los programas de formación inicial, dirigidos a la población en condiciones de vulnerabilidad, con el objetivo de que los participantes logren el dominio de las competencias laborales para un primer empleo y con ello impactar en la inserción laboral o el autoempleo.

La Formación Dual para el Primer Empleo en carreras ocupacionales dirigidas a jóvenes de escasos recursos económicos, en el marco del Programa Empresa – Centro.

En este período se atendió a **120,482** participantes en los distintos programas.

Nº	Área de Capacitación	TOTAL	%	HOMBRES	MUJERES
1	ADMINISTRACIÓN	60,967	51%	30,417	30,550
2	TURISMO Y GASTRONOMÍA	15,575	13%	12,262	3,313
3	INFORMÁTICA APLICADA	11,897	10%	6,006	5,891
4	ESTÉTICA Y BELLEZA	10,877	9%	10,461	416
5	ARTESANÍAS	5,575	5%	5,228	347
6	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	4,028	3%	436	3,592
7	MECÁNICA AUTOMOTRIZ	3,802	3%	261	3,541
8	CORTE Y CONFECCIÓN	3,489	3%	2,912	577
9	MECÁNICA	1,726	1%	120	1,606
10	COMERCIO	936	1%	636	300
11	CONSTRUCCIÓN	576	0.5%	75	501
12	AGROPECUARIA	527	0.4%	448	79
13	CARRERAS DEL PLÁSTICO	265	0.2%	90	175
14	PRODUCTOS DE LIMPIEZA	242	0.2%	242	0
<b>TOTALES</b>		<b>120,482</b>	<b>100%</b>	<b>69,594</b>	<b>50,888</b>

## Jóvenes entre los 16 y 25 años de edad del Programa Empresa Centro / Graduados por área formativa y por género

Formación Dual para el Primer Empleo en carreras ocupacionales dirigidas a jóvenes de escasos recursos económicos, en el marco del Programa Empresa - Centro

El Programa de Formación Inicial Modalidad Empresa Centro está orientado a formar a jóvenes entre los 16 y 25 años, en una Carrera Técnica Ocupacional, obtener su primera experiencia laboral y lograr su certificado técnico ocupacional, sin costo. La duración de las carreras es entre ocho y veinticuatro meses según la especialidad.

La Formación Dual Empresa Centro es una estrategia integral (Desarrollo Humano, Valores, aprender haciendo, entre otros), combinando la teoría, que se imparte en un Centro de Formación, contratado por el INSAFORP, con la práctica que se desarrolla en una Empresa Formadora, que constituye entre un 50% y un 70% de duración de la carrera, en la cual el participante realiza sus prácticas profesionales en tareas reales de la ocupación obteniendo su primera experiencia laboral apoyado con un equipo psicopedagógico en toda la carrera.

En el año 2016, la totalidad de jóvenes formados graduados corresponden a las siguientes carreras ocupacionales: Administrador Técnico de Empresas Industriales, Asesor de sala de ventas, Asesor de ventas, Camarero, Electricista Industrial, Mecánico Automotriz, Mecánico Automotriz de Servicio Rápido, Mecánico Automotriz Motor Gasolina, Mecánico de Mantenimiento Industrial, Mecánico de Mantenimiento y Reparación de Computadoras, Mecánico de Máquina de la Confección Industrial, Mecánico en Aire Acondicionado y Refrigeración, Mecánico Soldador, Mecánico Tornero Fresador, Mesero Bartender, Supervisor de Línea de la Confección Industrial y Supervisor de Producción de Empresa Industrial. La duración de estas carreras oscila entre los 8 y 24 meses, formándose a tiempo completo.

Se ejecutaron diversos programas específicos para jóvenes, sin embargo, por su importancia, integralidad e impacto se describe a continuación sobre la ejecución del Programa Empresa Centro, en el período de enero a diciembre se capacitaron a 3,876 jóvenes y se graduaron 1,340 jóvenes en las distintas carreras ocupacionales.



Los jóvenes graduados según las carreras ocupaciones son los siguientes:

Nº	Área de Capacitación	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1	ADMINISTRADOR TÉCNICO DE EMPRESAS INDUSTRIALES	158	52	106
2	ASESOR DE SALA DE VENTAS	192	79	113
3	ASESOR DE VENTAS	131	39	92
4	CAMARERO	88	41	47
5	ELECTRICISTA INDUSTRIAL	25	25	0
6	MECÁNICO AUTOMOTRIZ	40	40	0
7	MECÁNICO AUTOMOTRIZ DE SERVICIO RÁPIDO	77	72	5
8	MECÁNICO AUTOMOTRIZ MOTOR GASOLINA	156	146	10
9	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO INDUSTRIAL	53	53	0
10	MECÁNICO DE MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE COMPUTADORAS	43	33	10
11	MECÁNICO DE MÁQUINA DE LA CONFECCIÓN INDUSTRIAL	24	20	4
12	MECÁNICO EN AIRE ACONDICIONADO Y REFRIGERACIÓN	25	25	0
13	MECÁNICO SOLDADOR	104	103	1
14	MECÁNICO TORNERO FRESADOR	40	38	2
15	MESERO BARTENDER	149	86	63
16	SUPERVISOR DE LÍNEA DE LA CONFECCIÓN INDUSTRIAL	19	7	12
17	SUPERVISOR DE PRODUCCIÓN DE EMPRESA INDUSTRIAL	16	7	9
<b>TOTALES</b>		<b>1,340</b>	<b>866</b>	<b>474</b>

La inserción laboral de los graduados fue del 76%.



## Cursos de capacitación técnica para jóvenes en el marco del Programa INJUVE

El proyecto tiene su intervención en 9 municipios de 7 departamentos del país, siendo estos: Ahuachapán en Ahuachapán; Berlín y Usulután en Usulután; Ilopango y Mejicanos en San Salvador; San Francisco Gotera en Morazán; San Miguel en San Miguel; Santa Ana en Santa Ana; Sonsonate en Sonsonate.

En 2016 se capacitaron 683 jóvenes, de los cuales el 52% eran mujeres y el 48% hombres.

## Programa de apoyo al MINED en Emprendedurismo para población estudiantil de instituciones de educación pública del país ejecutado por Empresarios Juveniles, socio estratégico del INSAFORP

El objetivo del programa es fomentar la cultura emprendedora y otros valores para la vida desde temprana edad, proporcionando a los beneficiados herramientas de superación personal que les permita hacerse un mejor futuro de oportunidades, mediante programas educativos relacionados a la cultura y valores del mundo empresarial.

Los jóvenes son estudiantes de secundaria y bachillerato de diferentes instituciones públicas y están comprendidos entre las edades de 14 y 19 años.

Los programas educativos empresariales que se desarrollan son:

- Habilidades para el éxito.
- La compañía.
- Economía para el éxito.

El programa imparte conceptos básicos empresariales y proporciona la oportunidad de poner en práctica los conocimientos que en cada sección de capacitación se desarrollen. Asimismo, orienta al joven hacia valores de liderazgo que le permite tener una visión clara

de cómo poder integrarse a la comunidad productiva de un país y cómo crear espacios para tener mejores oportunidades.

En este período se capacitaron 60,000 jóvenes de 228 Centros Educativos de Educación Media y Bachillerato en 14 departamentos del país.

## Segmento de Población en Condición de Vulnerabilidad

Los siguientes son los programas permanentes y proyectos especiales dirigidos a población en condiciones de vulnerabilidad:

### Cursos de capacitación modular para población vulnerable, en el marco del Programa Hábil Técnico Permanente

El programa Hábil Técnico Permanente (HTP) busca contribuir a mejorar las condiciones de vida de los beneficiarios de la capacitación.

Su funcionamiento se basa en la compra de participaciones en cursos técnicos en la modalidad centro fijo, dirigidos a la población desempleada o subempleada del Gran San Salvador y de las principales cabeceras departamentales, en los que el INSAFORP apoya con el 100% del costo de las participaciones de trabajadores activos o cesantes que buscan su reconversión laboral, o estudiantes activos con necesidades de formación para su inserción laboral o autoempleo, así como de trabajadores de la microempresa.

El HTP se ejecuta en 15 áreas/categorías ocupacionales, a través de 57 centros de formación, cubriendo 14 departamentos del país. Los cursos son integrales y modulares, flexibles y la duración oscila entre 27 y 354 horas.

En este período se atendió a **37,190** participantes.



## Cursos de capacitación en atención a demanda de la población solicitados a través de actores locales

Mediante esta estrategia se atiende solicitudes puntuales para atender a la población en general mediante capacitaciones derivadas de diagnósticos y que se acompañan de otros componentes como pueden ser herramientas y equipo para autoempleo, desarrollo humano, asistencia técnica y/o micro financiamiento, a efecto de incrementar las posibilidades de inserción productiva.

En el período se capacitaron a **2,575** participantes.



## Programas de capacitación en apoyo a la formación agrícola

### Apoyo a la formación técnica agrícola de jóvenes becarios en la Escuela Nacional de Agricultura-ENA, en apoyo al GOES

El programa es desarrollado por la Escuela Nacional de Agricultura “Roberto Quiñónez”. Su objetivo es el de contribuir en la formación integral y pertinente del recurso humano en ciencias agropecuarias que fortalezca el desarrollo del país.

En el año 2006, el INSAFORP inició el apoyo con el financiamiento de 50 becas anuales completas por tres años de estudio, para estudiantes que hayan ocupado los primeros lugares dentro de los requisitos de ingreso establecidos por la ENA y que califiquen como beneficiarios, de acuerdo a los estudios económicos y sociales realizados para tal propósito. Sin embargo, a partir del año 2013 el apoyo se incrementó a 75 becas completas de 3 años de estudio, manteniéndose las mismas condiciones antes mencionadas.

Los becarios tienen la oportunidad de optar a obtener, mediante dos años adicionales de estudio en la modalidad semi-presencial, el título de Licenciatura de Administración de Agronegocios que la Universidad Centro Americana José Simeón Cañas (UCA) está ofreciendo a los graduados de la ENA.

En 2016 se formaron 225 estudiantes activos, 75 de primer año, 75 de segundo año y 75 de tercer por año formativo y graduados en el período que se informa.

### Apoyo a la formación técnica agrícola de jóvenes becarios en la Escuela Panamericana Agrícola El Zamorano, en apoyo al GOES

Su objetivo es fortalecer las capacidades profesionales de jóvenes bachilleres menores de 24 años y solteros, a través de estudios orientados a fortalecer sus capacidades para desarrollar profesionales capaces de generar y crear conocimiento y tecnología en beneficio de El Salvador.

El apoyo del INSAFORP consiste en el financiamiento de 20 medias becas y cinco becas completas anuales por tres años de estudios para estudiantes salvadoreños que hayan ocupado los primeros lugares dentro de los requisitos de ingreso establecidos por Zamorano y a su vez califiquen como beneficiarios, de acuerdo a los estudios económicos y sociales realizados para tal propósito.

Los becarios del INSAFORP pueden optar al grado de Ingeniero, cursando un año más, para lo cual deben gestionar de manera personal el financiamiento ante otras instituciones.



## Programas de capacitación en el marco de programas presidenciales

### Programa Apoyo Temporal al Ingreso (PATI) - Secretaría Técnica de la Presidencia de la República (STP)

El Programa de apoyo Temporal al Ingreso (PATI) es un programa presidencial en el marco del programa anticrisis y tiene como objetivo la protección temporal de los ingresos para las personas tanto de los hogares urbanos más vulnerables, así como de los municipios más golpeados por la tormenta tropical Ida, a través de apoyo monetario y capacitación, mediante su participación en proyectos comunitarios.

La participación del INSAFORP en el PATI tiene como objetivo desarrollar el componente de capacitación del mismo y se dirige principalmente a mujeres y jóvenes entre 16 y 24 años, y dentro de éstas, las jefas de hogar residentes en los asentamientos urbanos precarios.

Durante el período se capacitó a 367 personas en 3 municipios, en 28 cursos ocupacionales, con financiamiento del Banco Mundial y en cooperación con el Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL).

Las 367 personas capacitadas no han sido incluidas en las cifras generales de capacitación del INSAFORP.

### Cursos de capacitación a mujeres, en el marco del Programa Ciudad Mujer

La participación del INSAFORP en este programa integral tiene como propósito contribuir a que las beneficiarias adquieran las competencias laborales básicas necesarias, para mejorar su empleabilidad, que les permita mayores probabilidades de insertarse, aprovechando las oportunidades laborales locales o desarrollar su

propio emprendimiento productivo.

En el año 2016, se desarrollaron 533 cursos coordinados con las sedes de Ciudad Mujer de Colón, de Usulután, de Santa Ana, San Martín, Morazán y San Miguel capacitándose a 9,748 mujeres, en temas como: Corte y confección, Elaboración artesanal de calzado, Elaborar arreglos y decoraciones para eventos, Elaboración artesanal de sandalias, Cosmetología, Realizar manicure, pedicure, esculpido y decorado de uñas, Elaborar pan dulce variado, Artesanía en bambú criollo, Elaborar hamacas de hilo nylon, Preparar platos fríos y calientes, Elaboración artesanal de sorbetes y paletas, Bordado en listón de seda y organza, Elaborar productos de cuero (marroquinería artesanal), Operador de windows y microsoft office 2010, Preparar platos a base de mariscos, entre otros.

## Programas y cursos de capacitación en el marco del proyecto gubernamental Asocio para el Crecimiento – APC

**Cursos de capacitación para la “Prevención para el Crimen y la Violencia”, USAID**

La población meta que se atiende son jóvenes

bachilleres entre 18 y 26 años residentes en el área metropolitana de San Salvador.

El objetivo general de este programa es mejorar el desarrollo de los recursos del mercado laboral salvadoreño, asimismo, busca mejorar el acceso al empleo fortaleciendo los vínculos entre empresarios y proveedores de formación.

La participación del INSAFORP consiste en el financiamiento de las capacitaciones de los jóvenes beneficiarios del programa.

En 2016 se capacitaron 1,118 jóvenes, de los cuales el 46% fueron mujeres y el 54% hombres.

### **Cursos de capacitación en el marco del programa “Jóvenes Constructores”, CRS - USAID**

El programa atiende a jóvenes en riesgo social entre 16 a 25 años, que no han terminado el bachillerato, están fuera del sistema escolar y están expuestos a situaciones de violencia.

Estos programas son iniciativas dirigidas a la inserción productiva, ya sea a través de empleo, autoempleo o regreso a sistema educativo, de jóvenes en condiciones de desventaja económica y residentes en comunidades con significativos niveles de incidencia delictiva. La participación del INSAFORP consiste en el financiamiento de las capacitaciones de los jóvenes beneficiarios del programa.

## 6. CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL SAN BARTOLO

El INSAFORP, está desarrollando acciones formativas para dar respuesta a la demanda del recurso humano capacitado del sector productivo de la zona de Ilopango, Soyapango, San Bartolo y otros municipios. En este centro propio, INSAFORP ejecuta de forma directa las capacitaciones.

El desarrollar de las acciones de formación profesional, se orienta a responder a las demandas de formación del recurso humano del sector productivo del país, enmarcadas en la búsqueda de mejorar su productividad y competitividad, tanto a la población vulnerable de la zona y a los trabajadores de las empresas.

## Acciones que se desarrollan en cada Centro

### Acciones formativas de formación inicial:

Las acciones están dirigidas a formar, fortalecer y mejorar las habilidades y destrezas de la población para desarrollar competencias laborales con el propósito de contribuir a su inserción social y productiva, en empleo o autoempleo, a través de cursos de habilitación en formación inicial.

Estas acciones formativas buscan a través de la agrupación módulos de capacitación; formar en áreas específicas, logrando formar integralmente a participantes de los cursos:

### Población beneficiaria:

- Jóvenes con necesidades de formación para la inserción laboral o autoempleo.
- Desempleados y subempleada.
- Mujeres jefas de hogar, madres solteras.
- Grupos en riesgo social.
- Trabajadores desempleados en proceso de reconversión laboral.
- Trabajadores activos con necesidades de formación para la generación de ingresos complementarios.
- Trabajadores de microempresas.

### Acciones formativas de formación continua:

Las acciones están dirigidas a trabajadores de las empresas y trabajadores por cuenta propia, con el propósito de completar, actualizar o especializar sus competencias laborales para contribuir a mejorar su productividad y competitividad en el desempeño de sus funciones de trabajo a través de cursos de complementación de formación continua.

### Población beneficiaria:

- Jefes.
- Mandos medios y Supervisores.
- Personal operativo: Operarios, obreros, personal de mantenimiento, entre otros.
- Trabajadores por cuenta propia.
- Jóvenes del programa Empresa-Centro, en las carreras de mecánico soldador y mecánico de mantenimiento.

## Centro de excelencia en tecnologías de la información

En los últimos años el INSAFORP, ha venido desarrollando acciones formativas para dar respuesta a la demanda del recurso humano capacitado del sector productivo de la zona de Ilopango, Soyapango, San Bartolo y otros municipios, a través de proyectos innovadores que busquen fortalecer la competencias técnicas de los trabajadores, con este propósito se inició en el año 2013 la creación del CENTRO DE EXCELENCIA EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, finalizando con la inauguración de las instalaciones por el Consejo Directivo del INSAFORP el día 30 de enero de 2014.

El Centro Cuenta con:

- Dos aulas de informática con 21 equipos cada uno.
- Una Aula de ofimática con tecnología usuarios virtuales para cursos de Microsoft Office
- Aula de software aplicado con equipos de gran capacidad para cursos de AutoCAD.
- Mobiliario para 43 equipos.

## Objetivos de la formación en el área de informática aplicada:

Las acciones estarán dirigidas a formar, fortalecer y mejorar las habilidades y destrezas

de la población para desarrollar competencias laborales con el propósito de contribuir a su inserción social y productiva, en empleo o autoempleo, a través de cursos de habilitación, complementación y especialización en el área de informática aplicada.

### Población beneficiaria:

- Instructores de formación profesional.
- Trabajadores activos.
- Trabajadores desempleados en proceso de reconversión laboral.
- Trabajadores de microempresas.
- Desempleados y subempleada adultos.

### Cursos:

- Ofimática (Word, Excel, PowerPoint, internet, entre otros).
- Software Microsoft office para Instructores.
- Software Microsoft office para trabajadores activos.
- Software aplicado AutoCAD, 2-D, 3-D.

## Centro de excelencia en la industria del plástico

El programa de formación de Técnicos de la industria del plástico tiene doble impacto: Facilitará la inserción laboral de los graduados del proceso. Elevará la productividad en las empresas al contar con talento humano calificado para gestionar e impulsar los procesos con una cultura de calidad, responsabilidad ambiental y de seguridad, innovación, inocuidad y productividad al interior de sus organizaciones. Contribuir al desarrollo social y económico del País.

El Centro Cuenta con:

- Talleres habilitados para las carreras del área del plástico.
- Inversión por los proveedores adjudicados

en máquina de impresión Flexográfica de \$400,000.00 y máquina de moldeo por soplado \$122,200.00.

- Aula de capacitación.
- Áreas de oficinas de los proveedores que desarrollan las carreras.

## Objetivo de la formación en el área de informática aplicada

Las carreras de Empresa Centro estarán dirigidas a formar, fortalecer y mejorar las habilidades y destrezas. Esta modalidad permite adquirir de manera sistemática, progresiva e integral, los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño de una ocupación determinada.

El objetivo del Programa es formar técnicos calificados, cuyo ejercicio requiere de habilidad manual y de conocimientos técnicos, que solo pueden adquirirse en periodos relativamente largos y en estrecha relación con el trabajo real.

El programa Empresa-Centro (Prueba Piloto) consiste en carreras ocupacionales cuya formación práctica se realiza en el **Centro de Formación Profesional de INSAFORP en San Bartolo** y el complemento en las empresas del sector del Plástico, con una duración:

- OPERADOR TÉCNICO DE MÁQUINA DE EXTRUSIÓN DE PELÍCULA. 1,800 horas 1,420H en el Centro y 380H en la Empresa.
- OPERADOR TÉCNICO DE MÁQUINA DE MOLDEO POR INYECCIÓN 1,900 horas 1,520H en el Centro y 380H en la Empresa.
- OPERADOR TÉCNICO DE MÁQUINA DE MOLDEO POR SOPLADO. 1,900 horas 1,520H en el Centro y 380H en la Empresa.
- OPERADOR TÉCNICO DE MÁQUINA DE IMPRESIÓN FLEXOGRÁFICA 1,900 horas 1,520H en el Centro y 380H en la Empresa.



### Población beneficiaria:

Dirigidas a jóvenes desempleados entre 18 y 29 años, con el propósito de formarles, de acuerdo a los perfiles laborales requeridos por la industria del plástico.



## Resultados de la ejecución de enero a diciembre de 2016

POBLACIÓN VULNERABLE		RENDICIÓN DE CUENTAS		
N°	Área	Enero a Diciembre 2016		
		TOTAL	HOMBRE	MUJER
1	CORTE Y CONFECCIÓN	989	322	667
2	ELECTRICIDAD	176	170	6
3	ESTÉTICA Y BELLEZA	998	111	887
4	INFORMÁTICA APLICADA	1029	639	390
5	MECÁNICA INDUSTRIAL	121	121	0
6	TURISMO Y GASTRONOMÍA	900	148	752
7	MECÁNICA AUTOMOTRIZ	606	572	34
8	ELECTRÓNICA	205	170	35
<b>TOTAL</b>		<b>5,024</b>	<b>2,253</b>	<b>2,771</b>
POBLACIÓN JÓVENES		MEMORIA DE LABORES 2016		
N°	Área	Total Enero a Diciembre 2016		
		TOTAL	HOMBRE	MUJER
1	MECÁNICA INDUSTRIAL	212	204	8
2	CARRERAS DEL PLÁSTICO	265	175	90
<b>TOTAL</b>		<b>477</b>	<b>379</b>	<b>98</b>
POBLACIÓN TRABAJADORES		MEMORIA DE LABORES 2016		
N°	Área	Total Enero a Diciembre 2016		
		TOTAL	HOMBRE	MUJER
1	MECÁNICA INDUSTRIAL	300	300	0
2	INFORMÁTICA APLICADA	3,566	1,627	1,939
<b>TOTAL</b>		<b>3,866</b>	<b>1,927</b>	<b>1,939</b>
		<b>9,367</b>	<b>4,559</b>	<b>4,808</b>

## 7. DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Para consolidar el desarrollo de la formación profesional, se hacen necesarias actividades de apoyo y complementarias, que fortalezcan los procesos formativos, las cuales son ejecutadas por las distintas unidades de la institución.

Las áreas fundamentales en las cuales se enfoca el desarrollo y fortalecimiento de la formación profesional, son las siguientes:

### a) Investigación y Estudios de la Formación Profesional

En el período se ha realizado las siguientes investigaciones y estudios:

#### Estudios e investigaciones en el marco de la formación profesional

La institución atendiendo el Artículo 6, literal c, de la Ley de Formación Profesional: “Realizar investigaciones para determinar necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos calificados para los diferentes sectores económicos, ramas y grupos ocupacionales, y planificar las acciones subsecuentes”; busca obtener información necesaria para orientar la formación profesional hacia el logro de mayores impactos en cumplimiento de su misión.

Para ello se realizan investigaciones que están orientadas a:

- Realizar estudios de Prospectiva de la Formación Profesional en El Salvador.
- Realizar estudios de seguimiento y evaluación de impacto de los programas de formación profesional.
- Identificar las características y tendencias del mercado de trabajo en el cuál se enmarca el funcionamiento del sistema de formación profesional.
- Determinar el comportamiento de los diferentes sectores y ramas de actividad económica y de las necesidades de capacitación de los trabajadores de las empresas.
- Identificar necesidades de capacitación de grupos poblacionales específicos: jóvenes, desempleados, subempleados, grupos en condiciones de vulnerabilidad social, etc.
- Determinar necesidades de capacitación en ámbitos geográficos específicos, a nivel departamental y municipal, a partir de la identificación de oportunidades de negocio y empleo a nivel local.



En este contexto, en el período mencionado, se han efectuado las siguientes investigaciones y estudios:

#### **Diagnósticos y Planes de Capacitación en el marco del Programa PATI:**

- Diagnósticos de Oportunidades de Negocio y Empleo, en el marco del PATI para el Municipio de San Miguel.

- Diagnósticos de la Oferta Potencial de Empleo de las empresas del municipio, en el marco del PATI para el Municipio de San Miguel.

- 3 Diagnósticos de Necesidades de Capacitación de los participantes del programa PATI, para los Municipios de Soyapango, San Miguel y Santa Ana.

- 3 Planes de capacitación municipal, en el marco del PATI, para los Municipios de Soyapango, San Miguel y Santa Ana.

#### **Diagnósticos y Planes de Capacitación para 8 municipios en el marco del Proyecto de Prevención del Crimen y la Violencia (Ahuachapán, Apopa, Ciudad Delgado, Colón, Mejicanos, Olocuilta, Santa Cruz Michapa y Zacatecoluca), con USAID.**

- 8 Diagnóstico de la Demanda de Servicios Vocacionales.

- 8 Diagnóstico de la Oferta Potencial de Empleo de Servicios Vocacionales.

- 8 Planes de Capacitación.

#### **Diagnóstico de Oportunidades de Negocio y Empleo para el Municipio de Chirilagua.**

Diagnósticos de Necesidades de Capacitación del personal de las empresas o instituciones, utilizando la metodología de "Escáner Empresarial":

1. INFRA de El Salvador, S. A. de C.V. (INFRASAL).
2. Academia Lina, S. A de C. V.
3. Asociación de Industriales Químico Farmacéutico de El Salvador, INQUIFAR.
4. Centro de Servicios Integrados, S. A de C. V.
5. Inversiones El Encanto, S. A de C. V.
6. Cruz Roja Salvadoreña.
7. Alcaldía de Santa Tecla.
8. Cámara Salvadoreña de la Industria de la Construcción, CASALCO.
9. Instituto Salvadoreño de Transformación Agraria, ISTA.
10. Pan Árabe Joseph.

**Consulta a jóvenes convocados por la Confederación Sindical de Trabajadores y trabajadoras de El Salvador (CSTS) sobre expectativas de formación, en el marco del Proyecto "Fortalecimiento de las capacidades técnicas de jóvenes para su incorporación al mercado laboral".**

#### **Estudios de seguimiento a:**

1. Programa de Competencias Gerenciales edición 2016.
2. Programa de Formación Continua Cursos Cerrados 2016.
3. Programa Inglés para el Trabajo edición 2016.
4. Programa de Formación Continua Área técnica, edición 2016.
5. Programas patentados de capacitación del Centro de Formación Empresarial de la Cámara de Comercio e Industria de El Salvador año 2016.
6. Participantes de los cursos de formación brindados a través de las seis sedes de ciudad mujer durante los años 2014-2015.

**Seguimiento a participantes capacitados entre abril-julio de 2016 de 10 municipios de intervención del Proyecto de Prevención del Crimen y la Violencia-USAID.**

**Evaluación del servicio de Monitoreo de**

FESIDAL a los Centros de Formación, enero 2015 - junio 2016.

Estudio de evaluación de Impacto de la 4<sup>a</sup> edición de los Programas de Formación por Competencias Laborales para la Demanda y Oferta Formativa.

Estudios sobre la Problemática que enfrentan las Empresas para contratar Personal joven y diseño de Estrategia para contribuir a Mejorar la empleabilidad de los Jóvenes.

Medidas de política de Formación Profesional, desde la perspectiva de género para promover la participación de las mujeres en carreras no tradicionales del Programa Empresa-Centro del INSAFORP.

Informe de la Primera Reunión Técnica de Formación Dual de los Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá y República Dominicana (REDIFP) realizada el 29 de noviembre de 2016 en San Salvador.

## Clasificación de Ocupaciones para el Sistema de Formación Profesional

El proyecto de la Clasificación de Ocupaciones, surge de la necesidad de la Institución de vincular el Sistema de Formación Profesional con el ámbito laboral mediante la sistematización de las ocupaciones existentes en el mercado laboral salvadoreño. La necesidad de contar con esta herramienta se enmarca en el cumplimiento de la Política Nacional de Formación Profesional.

El objetivo que se persigue con éste instrumento es estandarizar el lenguaje ocupacional entre los diferentes usuarios y se proyecta como una herramienta de consolidación hacia un sistema de información del mercado laboral.

En el período mencionado se inició el desarrollo de tabla de correspondencia entre la forma de organización actual de las acciones formativas y el catálogo de familias formativas basada en criterios de la Clasificación de Ocupaciones. Dicho catálogo está estructurado conforme a las áreas de desempeño de la Clasificación de ocupaciones y otras de origen transversal.

## b) Formación para facilitadores e instructores

En el área de fortalecimiento a instructores/facilitadores, durante 2016, se ejecutaron diferentes acciones formativas ejecutadas a través de convenios con otras entidades y auspiciadas por INSAFORP:

### Programa de la OIT.

A través de la modalidad a distancia se ejecutaron 10 módulos de diferentes competencias metodológicas, desde la planificación de acciones formativas presenciales y a distancia hasta el proceso de evaluación de las mismas, teniendo como resultados 1,084 participaciones completas entre ellas 528 hombres y 556 mujeres que fueron beneficiados por medio de estas acciones formativas, invirtiendo \$ 296,776.11.

**Servicios de Capacitación para Desarrollar las Competencias metodológicas y transversales de los facilitadores de formación Inicial y Continua (08/2016).**

- Competencias Digitales (40 horas).
- Competencias Metodológicas de la Evaluación Profesional por Competencias (60 horas).
- Competencias Metodológicas de la Formación Profesional por Competencias (40 horas).
- Transversales (24 horas).

Con una inversión de \$ 898,103.03

<b>FORMACIÓN METODOLÓGICA</b>				
<b>Curso</b>	Cantidad de acciones	HOMBRES	MUJERES	TOTALES
Competencias Digitales	27	163	276	439
Competencias Metodológicas de la Evaluación Profesional por Competencias	39	315	364	679
Competencias Metodológicas de la Formación Profesional por Competencias	60	537	592	1,129
Transversales	141	1,134	1,476	2,610
<b>TOTALES</b>	<b>267</b>	<b>2,149</b>	<b>2,708</b>	<b>4,857</b>

**Ratificación, validación y ampliación de los proveedores de servicios**

En 2016 se validó técnicamente a 1,975 instructores/facilitadores, quienes han demostrado con su currículo actualizado, que tiene el dominio de las competencias técnicas, de los cursos que imparten. En 2016 se validaron 18 nuevas entidades proveedoras de servicios de capacitación.

**c) Estímulos a la Demanda de Formación**

Los estímulos a la demanda de formación gestionados por el INSAFORP, tienen como objetivo fortalecer a los empresarios y otras partes interesadas en su capacidad para acceder a la formación profesional

y administrar sus acciones de capacitación y además, fortalecer e incentivar a empresarios, municipalidades y otras partes interesadas a identificar con claridad sus necesidades de capacitación y establecer prioridades en las áreas de formación, a fin de que la capacitación impacte en la productividad y competitividad de las empresas y en la empleabilidad (población). Los estímulos se clasifican en:

**Estímulos financieros:** co-financiamiento a las empresas, para la formación de sus trabajadores y financiamiento total de la participación en formación inicial, sin costo para el participante (principalmente dirigida a población vulnerable).

**Estímulos técnicos:** Consistentes en la transferencia y/o aplicación de metodologías para la identificación pertinente de sus necesidades de capacitación; capacitación de los responsables de la gestión de recursos humanos de las empresas, a través de programas formativos, como por ejemplo el programa “Gestión de Recursos Humanos por Competencias”, enmarcado dentro del programa de Competencias Laborales de la Demanda Formativa, impartido por el Centro de Formación de la OIT de Turín, Italia; realización de Diagnósticos de Oportunidades de Negocio y Empleo (DONE), Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) y Diagnósticos de Oferta Potencial de Empleo (DOPE), instrumentos diseñados por el INSAFORP y que han sido determinantes en la pertinencia de procesos formativos dentro del Programa PATI y elaboración de planes de capacitación municipal en varios municipios del país.

## d) Desarrollo y fortalecimiento de la Oferta Formativa

El desarrollo y fortalecimiento de la oferta formativa se constituye en una labor clave para el INSAFORP, a partir de la forma en que opera el Sistema de Formación Profesional del país, en el

que la ejecución de la formación profesional está a cargo de proveedores externos a la institución.

Entre las principales estrategias que la institución ha implementado al respecto se encuentran:

### Fortalecimiento a los Centros de Formación

- Se capacita permanentemente a sus instructores/facilitadores.
- Mediante la ejecución de las estrategias y programas de formación el INSAFORP aprovecha la capacidad instalada de los centros de formación, lo cual con una ejecución sostenida, incide en su fortalecimiento financiero, que les permite invertir en las mejoras de sus servicios formativos (infraestructura, instalaciones, equipamiento, mejoras salariales a instructores, etc.)

### Fortalecimiento a instructores/facilitadores

- Participación de los facilitadores de la formación profesional, diseñadores de programas, etc. en programas formativos modulares para el fortalecimiento de sus competencias metodológicas, transversales y digitales, Programa Competencias Laborales - Oferta Formativa, INSAFORP y cursos pedagógicos en el Centro de Formación de San Bartolo.
- Fortalecimiento de las competencias laborales específicas de los profesionales que fungen como instructores/facilitadores de la formación profesional, mediante cursos de actualización o especialización.

## e) Desarrollo de Sistemas de Información para la formación profesional

El desarrollo de sistemas de información en la institución está orientado a dos categorías de operaciones y actividades como son las relacionadas con la ejecución de la formación profesional y las correspondientes al soporte y

apoyo de las mismas.

Los grandes objetivos de los sistemas es proveer información que permita la toma de decisiones dentro del INSAFORP y del Sistema Nacional de Formación Profesional (SNFP).

Los principales logros de Desarrollo de Sistemas de Información durante 2015 son los siguientes:

### **Sistema de Solicitudes de Capacitación GFC Fase I**

En coordinación con la Gerencia de Formación Continua se ha iniciado una evaluación de procesos que actualmente se administran y documentación de los Procedimientos, con la finalidad de mejorar el tiempo de atención y definir los requerimientos para el diseño y desarrollo del sistema informático para atender la demanda de capacitación.

### **Proyectos de Digitalización y automatización de archivo Institucional**

En coordinación con el administrador del archivo institucional hemos inicia el proyecto de digitalización de documento para lo cual se ha avanzado en los siguientes puntos:

- Ampliación de la red de datos para las oficinas ubicadas en San Bartolo, para lo cual se ha colocado 7 puntos de red en enero y febrero
- En mayo se han realizado visitas a proveedores e instituciones que cuentan con un archivo digitalizado.

### **Migración de Sistema de Gestión de procesos Administrativos**

Desde febrero estamos trabajando en la migración del software de Gestión de Proceso Administrativo - GPA. Dicha migración permitirá pasar de un ambiente de Lotus Domino a un ambiente web. La migración ha comprendido reuniones con el proveedor, identificación de

infraestructura, configuración del servidor, instalación y Base de Datos para utilizar la versión web del software GPA. La aplicación se le brindará el soporte a Nivel de INSAFORP y con el proveedor del aplicativo.

### **Pagos Electrónicos a Proveedores por medio de abono a cuenta**

Por decreto ejecutivo No. 1 de fecha 7 de enero del presenta año, el cual contiene la **Política Gubernamental para el Pago de Obligaciones Institucionales del Órgano Ejecutivo**, con base a lo cual nuestro Consejo Directivo aprobó la **Política de Pago de Obligaciones a Proveedores y Personal**.

En el marco de dar cumplimiento a la política de **Pago de Obligaciones a Proveedores y Personal** se ha desarrollado software para ejecutar el pago electrónico a proveedores.

### **Fortalecimiento a Proceso y Procedimientos que realiza la unidad de adquisiciones y contrataciones UACI**

Desde el 2014 estamos trabajando en coordinación con algunas unidades en mejorar sus procesos, en abril de este año hemos iniciado el fortalecimiento del Manual de Procedimientos de la Unidad de Adquisiciones y Contrataciones Institucional, que le permita optimizar y mejorar los procedimientos de los diferentes procesos de contrataciones, en función de los clientes internos y externos que demandan servicios de la unidad.

Algunas actividades que se desarrollaran para optimizar y mejorar los procedimientos de los diferentes procesos de contrataciones se describen a continuación.

- Fortalecer los Procedimientos ejecutados por la Unidad de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales - UACI.
- Implementación procedimientos que contribuyan a optimizar y mejorar el tiempo de respuesta.
- Que los actores involucrados cuenten con

directrices para minimizar los tiempos en la ejecución de sus procedimientos.

- Que los actores involucrados tengan conocimiento de los procedimientos aplicables a toda contratación.

### **Los principales logros en el mantenimiento a los sistemas informáticos:**

Uno de los objetivos de la Gerencia de TI es mantener el buen funcionamiento de los sistemas de información mediante la atención y resolución a problemas y mejoras reportados por los usuarios. A mayo se han atendido 451 requerimientos con los cual se mantienen el buen funcionamiento de los sistemas de información.

### **Registro de pagos de las Órdenes de Inicio**

Ha solicitud de la UACI se creó el proceso de registro de pagos de las ordenes de inicio, este proceso lleva el control y registro de cada pago realizado a los proveedores por cada OI, así como también el saldo de las mismas. Por el momento aún no se ha implementado este proceso.

### **Mejoras implementadas en la ejecución de cursos móviles en el programa Hábil Técnico Permanente**

En el marco de la ejecución de cursos móviles de la licitación 05/2015 del hábil técnico permanente se realizaron mejoras en el control de la cuota de capacitación, codificación de cursos y emisión de informes de ejecución.

### **Validación del documento de procesos y Casos de Uso del Sistema de formación Continua**

Durante este mes se inició un proceso de validación con personal de Formación Continua con el objetivo de comprender y revisar el concepto del funcionamiento del nuevo sistema para la gerencia el cual comprende la mejora y fortalecimiento en la parte operativa y la gestión

de información de participantes beneficiados de los programas que la gerencia administra.

### **Incorporación de Participantes de Acciones formativas de la Gerencia de Formación Continua**

En coordinación con la GFC se dio inicio al proceso de incorporación de los participantes de Acciones formativas que ellos administran. A la vez, se modificó el módulo de solicitudes para que a partir de este mes se puedan capturar los participantes al momento de crear una solicitud de capacitación.

### **Modificaciones al Módulo de Solicitudes de capacitación**

Durante el mes de diciembre y a solicitud de la GFC se trabajó en una serie de modificaciones en el Modulo de Solicitudes de Capacitación. Estas modificaciones han venido a mejorar el tiempo invertido en la elaboración de solicitudes de capacitación, ingreso de calendarizaciones, ingreso de grupos de capacitación y de participantes. Otro punto en destacar es que se incorporó el mantenimiento para que puedan ingresar el detalle de los participantes por cada solicitud de capacitación, campos como: nombres, apellidos, dui, están contemplados en este mantenimiento, así como también el departamento y municipio en donde se ejecuta la capacitación.

Otra de las modificaciones incorporadas durante este proceso ha sido el llevar un control del monto de la aportación mensual de las empresas al INSAFORP, también se lleva un registro y control para que cada 6 meses el sistema solicite actualizar el monto de la aportación de las empresas.

### **SopORTE informático a procesos de licitación**

Se brindó apoyo informático a las comisiones evaluadoras de los programas área técnica, hábil técnico permanente, ciudad mujer, empresa centro, cursos abiertos, desarrollo de

habilidades directivas y gerenciales, lo que permitió agilizar los procesos de evaluación y adjudicación con el objetivo de cumplir con el plazo establecido en la LACAP.

- **LP 03/2015** – “servicios de capacitación para el programa de formación continua desarrollo de competencias gerenciales mediante la modalidad de compra de participaciones”. enero/2015.
- **LP 04/2015** – “servicios de capacitación para el programa nacional formación continua área técnica mediante la modalidad de compra de participaciones”. enero/2015.
- **LP 05/2015** – “servicios de capacitación en el programa nacional hábil técnico permanente en centro fijo y móvil, mediante la modalidad de compra de participaciones”. enero/2015.
- **LP 08/2015** – “servicios de capacitación para el programa ciudad mujer mediante la adquisición de acciones formativas en la modalidad de acciones móviles”. marzo/2015.
- **LP 09/2015** – “servicios de formación para el programa empresa centro, mediante la modalidad de proyectos de formación profesional para la ejecución de carreras ocupacionales”. marzo/2015.
- **LP-11/2015** – “servicios de capacitación en el marco de la formación continua para la ejecución de cursos abiertos, mediante la modalidad de compra de participaciones mayo/2015”.
- **LP 12/2015** – “servicios de capacitación para el programa de formación continua desarrollo de habilidades directivas y gerenciales mediante la modalidad de compra de participaciones”.
- **LP 14/2015** – “servicios de capacitación para el programa nacional de inglés para el trabajo bajo la modalidad de compra de participaciones”.
- **LP 01/2016** – “servicios de formación para el programa empresa centro, mediante la modalidad de proyectos de formación profesional para la ejecución de carreras ocupacionales”.
- **LP 02/2016** – “servicios de capacitación para el programa hábil técnico permanente mediante la modalidad de compra de participaciones”.
- **LP 03/2016** – “servicios de capacitación para el programa de formación continua desarrollo de competencias gerenciales mediante la modalidad de compra de participaciones”.
- **LP 04/2016** – “servicios de capacitación para atender demandas de capacitación de las empresas, en el marco de la formación continua, mediante la modalidad de compra de horas de capacitación para la ejecución de cursos cerrados”.
- **LP 06/2016** – “servicios de capacitación para el programa ciudad mujer mediante la adquisición de acciones formativas en la modalidad de acciones móviles”.



### **Soporte a Sistemas de ejecución Hábil Técnico Permanente, PATI, PROYECTOS ESPECIALES (Ciudad Mujer, Proyectos en Centro de Formación San Bartolo, OIT)**

En el marco del soporte brindado a los centros de formación en los programas anteriores se realizaron las siguientes actividades:

- Soporte técnico por correo electrónico.
- Soporte técnico telefónico.
- Se realizaron tareas de depuración y corrección de información.
- Operaciones de altas y bajas de usuarios.

### **Módulos del Sistema de Información de la Formación Profesional - SIFP**

Se realizaron acciones de mantenimiento rutinario a los distintos módulos que componen el SIFP (Administrativo, Solicitudes de Capacitación y Tesorería).

Estas acciones fueron encaminadas a mejorar continuamente el funcionamiento de las aplicaciones y su adaptación ante los distintos programas administrados por el INSAFORP.

### **Uno de los principales logros de Administración y mantenimiento a la infraestructura Tecnológica Ampliación de red de datos en San Bartolo**

Se instalaron y certificaron siete puntos de

red para el proyecto del “Archivo Digital” a implementarse durante el año en curso. Se fortaleció con un nuevo equipo de comunicación de red de 48 puertos sustituyendo el de 24, previendo crecimiento en nuevos proyectos.

### **Fortalecimiento a los servidores**

Compra de Servidor para continuar con el proceso de virtualización. Dicha compra sustituye Servidores que por su antigüedad.

### **Actualización de Software de respaldo**

Se compró licencia del Data Protector 9, software de respaldo, para actualizar a una versión más reciente y presenta características de realizar con mayor rapidez el respaldo y poder complementar las políticas de respaldo.

### **Dispositivo de respaldo SAN**

En noviembre se aprobó la compra de la SAN que será comprada en el 2016, por motivos de que no se logró completar el proceso en el 2015

### **Renovación de Software**

Se realizó la renovación de licencias para los buzones de correos, Antivirus, el software GPA que adquirió la unidad de Auditoría Interna, lo cual se realizan las gestiones necesarias con la finalidad de brindar un soporte de manera inmediata y oportuna a todos los usuarios.

## **g) Desarrollo de Recursos Humanos**

El éxito de una organización actualmente está dado por la formación de equipos de trabajo y la capacidad de la organización de adaptarse a los cambios. El INSAFORP para fortalecer el desarrollo del recurso humano mediante un proceso consciente, libre y responsable realiza las siguientes acciones:

### **Capacitación para la Excelencia Profesional del Talento Humano**

El Vector 4 del Plan Estratégico Institucional, denominado Excelencia en la Gestión Institucional, plantea como objetivo principal, el de Profesionalizar la gestión institucional para responder de forma anticipada a las necesidades del país mediante el aumento en la eficiencia.

Mejorar la eficiencia en la gestión institucional ha sido el fin, al que han contribuido las acciones de capacitación ejecutadas durante el año 2016, que en total fueron 97 eventos, con casi 10,000 horas formativas, en las cuales se contó con la participación de todo el Personal Gerencial, Técnico,



Administrativo y Operativo. La mayoría de acciones fueron establecidas con el procedimiento de identificación de necesidades de capacitación y algunas emergentes de importancia para la gestión interna y externa.

Se contó con la participación en diversos temas fortaleciendo áreas como competencias organizacionales, finanzas y administración, competencias de comunicación, tecnologías de la información, género, leyes, normativas y reglamentos así como, en aspectos propios relacionados con metodologías de la formación profesional.

Son relevantes en este período las acciones de capacitación integradas en programas para fortalecer la comunicación y relaciones, como el proceso realizado con el Plan de Educación Sistemática de Riesgos Psicosociales, que abordó temas como “Conociendo los riesgos psicosociales”, “Estar bien para trabajar bien: El autocuidado para el manejo del estrés laboral” y “Cómo gestionar de forma saludable”, acciones que aportaron para formular estrategias de prevención de riesgos psicosociales.

Igualmente, en el área de tecnologías la capacitación sobre el tema: Índice de productividad lectora e índice de comprensión lectora, para fortalecer las competencias de lectura y aprendizaje a distancia, dirigida a todo el Personal.

### **Clínica Empresarial INSAFORP**

El INSAFORP promueve la mejora de la calidad de vida de sus trabajadores a través de la Clínica Empresarial en donde ofrece a sus colaboradores consulta médica personalizada, servicios de enfermería, curaciones e inyecciones, pequeñas cirugías, toma de Citología, presión arterial y exámenes de laboratorios; Así como desarrollo de programas médicos preventivos.

Durante el 2016, los principales logros que se destacan para Clínica Empresarial son las diferentes campañas de salud en donde se realizaron tomas de citologías, mamografías y vacunación contra la influenza; así mismo se impartieron charlas en el marco de la prevención contra el Dengue y el Chikungunya, por ser de importancia epidemiológica en nuestro país, las cuales fueron reforzadas con la fumigación en las instalaciones del INSAFORP en colaboración con la Alcaldía de Antigua Cuscatlán y finalmente el desarrollo de Ferias de la Salud en donde el objetivo es proporcionar beneficios adicionales a los que se prestan en Clínica como servicios ergonómicos, oftalmológicos, alimentación saludable y visita de farmacias.

### **Premio Excelencia Previsional**

Durante el año 2016 el INSAFORP fue galardonado con el premio “Excelencia Previsional 2016”, en la Categoría: Gobierno Mediana Empresa.

## **h) Nivel de Cumplimiento Ley de Acceso a la Información (LAIP)**

### **INSAFORP recibe reconocimiento por su trabajo en transparencia institucional**

El INSAFORP recibió en fecha 2 de diciembre de 2016, un reconocimiento del Instituto de Acceso a la Información Pública, por haber obtenido el segundo lugar en el marco del Segundo Informe sobre transparencia institucional realizado por dicho Instituto.

Este reconocimiento que recibió el INSAFORP se dio en la presentación de los resultados del 2º Informe de Transparencia Institucional, relacionado con la publicación de información ofensiva, y por primera ocasión, avances sobre la gestión documental y archivos, en el que se fiscalizaron a 75 instituciones reguladas por la Ley de Acceso a la Información Pública.

### **INSAFORP inaugura el Archivo Central e Histórico**

El jueves 25 de febrero de 2016, INSAFORP inauguró su Archivo Central e Histórico, el cual constituye parte esencial de los recursos de información de la institución, ya que expresan en forma original el desarrollo histórico de la misión, funciones y actividades institucionales.

El Archivo Histórico tiene como finalidad atesorar, custodiar y poner a disposición para la consulta interna y externa aquellos documentos que se encuentren en cualquier soporte como documentos históricos de la institución.

Para la creación del Archivo Central de INSAFORP, inicialmente se elaboró la Normativa Técnica Metodológica la cual inició el 11 de junio y concluyó el 29 de agosto de 2014, posteriormente se realizó el Ordenamiento de la documentación del Archivo Central y Equipamiento del mismo, el cual inició el 16 de febrero y finalizó el 19 de agosto de 2015, y en octubre de 2015 se inició con el “Sistema de Gestión Documental” INSAFORP cero papel.

La creación del Sistema Institucional de Archivos se basa en la disposición establecida en la Ley de Acceso a la Información Pública, en el Título IV, Administración de Archivos, Funcionamiento de los Archivos, Art. 42. “Los entes obligados, de conformidad con las disposiciones aplicables, deberán asegurar el adecuado funcionamiento de los archivos, con tal fin: Crearán un sistema de archivo, Establecerán programas de automatización, Se guiarán por los lineamientos y observaciones.

### **Gestión de solicitudes de Acceso a la Información Pública**

Cabe destacar que la Oficina de Acceso a la Información Pública del INSAFORP dio trámite y respuesta a 148 requerimientos de información a través del procedimiento de gestión de solicitudes de información establecido en la LAIP.

Así mismo ha atendido un total de 368 solicitudes de información de usuarios tanto en forma presencial, electrónica, telefónica y por consulta directa.

## **k) Procesos de Auditoría y el Control Interno**

En cumplimiento al artículo 23 y 26 de la Ley de la Corte de Cuentas, el INSAFORP ha establecido su propio Sistema de Control Interno Financiero y Administrativo, previo, concurrente y posterior, para tener y proveer seguridad razonable de:

1. El cumplimiento de sus objetivos con eficiencia, efectividad y economía.
2. La transparencia de la gestión.
3. La confiabilidad de la información.
4. La observancia de las normas aplicables.

Este Sistema de Control Interno Financiero y Administrativo cumple además lo establecido en el Literal “k” del Art. 19 y a los Art. del 35 al 38 de la Ley de Formación Profesional, y a las Estrategias y Líneas de Acción del Eje Estratégico 7 “Transparencia, Eficiencia, calidad y Mejora Continua” de la Política Nacional de Formación, por lo que se desarrollan las siguientes acciones de control interno:

- El Consejo Directivo nombra una Comisión para dar seguimiento a los diferentes procesos de Auditoría.
  - El Consejo Directivo nombra al Auditor Interno, como responsable de la inspección y vigilancia de las operaciones y de la contabilidad del Instituto.
  - El Consejo Directivo contrata anualmente Auditoría Externa.
  - El INSAFORP elabora normas, procesos y manuales para facilitar las labores de la institución y el control interno sobre las mismas.
  - Para el control interno, la Institución cuenta con sus propias Normas Técnicas de Control Interno, que han sido aprobadas por la Corte de Cuentas de la República; así mismo cuenta con Manuales que establecen los procedimientos para el desarrollo de las actividades institucionales.
  - La Administración Superior, con el objeto de fortalecer el control interno, cuenta con un Comité a nivel gerencial para el análisis, recopilación de información, seguimiento y respuestas a informes de Auditoría Interna, Auditoría Externa y Corte de Cuentas.
- Se adjunta el dictamen de los auditores independientes correspondiente a la auditoría externa del ejercicio comprendido enero a diciembre 2014, sobre el cual emitieron opinión limpia.

### **INFORME DE LA UNIDAD DE MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL AÑO 2016**

La Unidad de Monitoreo y Evaluación a través de las visitas constantes y continuas busca el fortalecimiento y la verificación de la calidad de las acciones formativas; así mismo respecto, en un esfuerzo conjunto con otras dependencias del Instituto, realiza la evaluación, el reconocimiento y la certificación de las competencias metodológicas a los formadores, motivando las buenas prácticas y promoviendo la actualización constante de los referidos formadores. De esta manera y en la ejecución de dos grandes líneas de trabajo se contribuye a mejorar la calidad de la formación y la consolidación del modelo de competencias laborales en la Formación Profesional.

La Unidad de Monitoreo y Evaluación de la Formación Profesional realiza su trabajo centrado en el compromiso del aseguramiento de la calidad que se ofrece a la población beneficiaria que recibe la capacitación por medio de los prestadores de los servicios de capacitación que el INSAFORP promueve. El accionar de esta Unidad se caracteriza por el uso de diversas herramientas tecnológicas para la recolección de datos y el procesamiento de la información en tiempo real, lo que permite acceder a registros sobre la cobertura geográfica y también de programas de una manera ágil y oportuna en cada una de las áreas de trabajo:

- Monitoreo de las Acciones Formativas de los programas de Formación Profesional.
- Evaluación del desempeño de formadores y de la gestión de Entidades de Formación.

Complementado estas actividades con las respectivas asesorías a los actores que intervienen en las Acciones de la Formación Profesional, así como la presentación de Informes y la comunicación de los resultados de los procesos de Monitoreo y Evaluación de las Acciones Formativas a las instancias correspondientes en INSAFORP.

### **PRINCIPALES LOGROS EN MONITOREO Y EVALUACIÓN DURANTE EL AÑO 2016.**

El impacto de los procesos desarrollados por la Unidad se corrobora en diferentes ámbitos no sólo concernientes a las prácticas metodológicas de los docentes, sino también en las prácticas de los propios Centros de Formación, quienes en algunos casos ya implementan un seguimiento interno de monitoreo de la ejecución de su oferta formativa vigente:

- Mayor compromiso de las Entidades de formación para elevar la calidad en los servicios de formación que se ofrecen, lo que se evidencia en el tiempo de respuesta para realizar los cambios sugeridos a través de la retroalimentación sobre la gestión de recursos y relacionadas a la adecuación de los entornos de aprendizaje.

- A través de sondeo de percepción aplicado a Coordinadores de los Centros de Formación, el 95% coincide en que se ha contribuido a las mejoras en el desempeño metodológico de los formadores como resultado del seguimiento y fortalecimiento que la UMEFP realiza, lo cual se refleja en la adición de nuevas prácticas como la implementación de la evaluación, planificación

y ambientación de los entornos de aprendizaje, incidiendo de esta manera en la calidad de los servicios de la formación.

- A partir del seguimiento continuo a Entidades formadoras, se han identificado oportunidades de implementación de nuevas estrategias relacionadas a criterios de gestión, que abonen en la calidad de los servicios de formación.

- Directores de algunos Centros de Formación han retomado el modelo del monitoreo de INSAFORP para efectos de control interno a su propia ejecución.

- Evaluación a formadores en la competencia de "Planificar y facilitar cursos de capacitación presencial", lo cual refleja el compromiso de los formadores y la motivación de acceder al proceso previa preparación seguimiento personalizado.

A través del monitoreo la cobertura de acciones formativas en el año 2016 asciende a 3,276 y respecto a la evaluación a 1,122 procesos, abarcando los 14 departamentos del país y los diferentes programas ejecutados en horarios diversos, con una inversión de \$422,386.21.

# V. Gestión Financiera y Ejecución Presupuestaria


Presupuesto aprobado año 2016

CONCEPTOS	PERÍODO	
	Ene - Dic 2016	%
<b>INGRESOS CORRIENTES</b>		
Cotizaciones Empresas Privada	28,891	59%
Cotizaciones Inst. Autónomas y Municipales	2,609	5%
Ingresos Financieros	1,483	4%
<b>TOTAL INGRESOS CORRIENTES</b>	<b>32,983</b>	<b>68%</b>
<b>FINANCIAMIENTO RESERVA INSAFORP</b>	15,771	32%
<b>INGRESOS TOTALES</b>	<b>48,754</b>	<b>100%</b>
<b>EGRESOS</b>		
Formación Profesional	34,488	79%
Estudios y Normativas Técnicas	3,617	6%
Proyectos Fortalecimiento Formación Profesional	4,398	
Operación/Funcionamiento	6,251	15%
<b>TOTAL EGRESOS</b>	<b>48,754</b>	<b>100%</b>


## Ejecución Presupuestaria 2016

	Ene - Dic 2016	%
<b>INGRESOS CORRIENTES</b>		
Cotizaciones Empresas Privada	30,345	71%
Cotizaciones Inst. Autónomas y Municipales	2,887	7%
Ingresos Financieros y otros	1,895	5%
<b>FINANCIAMIENTO RESERVA INSAFORP</b>	7,387	17%
<b>TOTAL INGRESOS</b>	<b>42,514</b>	<b>100%</b>
<b>EGRESOS</b>		
Formación Profesional	33,564	79%
Estudios y Normativas Técnicas	2,568	6%
Proyectos Fortalecimiento Formación Profesional	2,794	8%
Operación/Funcionamiento	3,588	7%
<b>TOTAL EGRESOS</b>	<b>42,514</b>	<b>100%</b>

# Dictamen de los Auditores Independientes Ejercicio 2016



**Eliás & Asociados**  
Auditores Externos y Consultores Gerenciales



MEMBER FIRM  
**JHI INTERNATIONAL**

**INFORME DE LOS AUDITORES INDEPENDIENTES  
SOBRE LA SITUACIÓN FINANCIERA**

**Honorables**  
**Miembros del Consejo Directivo del**  
**Instituto Salvadoreño de Formación Profesional**  
**(INSAFORP)**  
**Presente.**

*Introducción.*

Hemos efectuado la auditoría de los estados de situación Financiera que se acompañan del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), por los años terminados al 31 de diciembre de 2015 y 2014, los estados de rendimiento económico, de ejecución presupuestaria y de flujo de fondos que le son relativos por los años terminados en esas fechas, inclusive un resumen de las principales políticas contables y notas explicativas.

*Responsabilidad de la Administración en relación con los Estados Financieros.*

La administración del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) es responsable de la preparación y presentación razonable de los estados financieros de conformidad con Principios de Contabilidad Gubernamental y Normas Contables promulgadas por la Dirección General de Contabilidad Gubernamental, dependencia del Ministerio de Hacienda. Esta responsabilidad incluye: diseñar, implementar y mantener el control interno relacionado con la preparación y presentación razonable de estados financieros libres de representaciones erróneas importantes, ya sea por fraude o error; así como seleccionar y aplicar políticas contables apropiadas; y realizar estimaciones contables que sean razonables en las circunstancias.

*Responsabilidad del Auditor.*

Nuestra responsabilidad es expresar una opinión sobre estos estados financieros con base a nuestra auditoría. Efectuamos nuestra auditoría de acuerdo con Normas Internacionales de Auditoría (NIA's) y Normas de Auditoría Gubernamental, emitidas por la Corte de Cuentas de la República (NAG). Estas normas requieren que cumplamos con requerimientos éticos y que planifiquemos y ejecutemos la auditoría para obtener una seguridad razonable que los estados financieros están libres de representaciones erróneas importantes.

AUDITORIA, ASESORIA GERENCIAL, INFORMATICA E IMPUESTOS

10

San Salvador,  
El Salvador, Centro América.

Teléfonos (503) 2260-5267, 2260-5268  
2261-1531 Fax: (503) 2261-1530

gerencia@elias.com.sv  
www.elias.com.sv , www.jhi.com



Una auditoría implica desempeñar procedimientos para obtener evidencia de auditoría sobre los montos y revelaciones en los estados financieros. Los procedimientos desarrollados dependen del juicio del auditor, incluyendo la evaluación de los riesgos de representación errónea de importancia relativa de los estados financieros, ya sea debido a fraude o error.

Al hacer esas evaluaciones del riesgo, el auditor considera el control interno relevante a la preparación y presentación razonable de los estados financieros del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), para diseñar los procedimientos de auditoría que sean apropiados en las circunstancias, pero no con el fin de expresar una opinión sobre la efectividad del control interno. Una auditoría también incluye evaluar lo apropiado de las políticas contables usadas y lo razonable de las estimaciones contables hechas por la administración, así como evaluar la presentación general de los Estados Financieros.

Consideramos que la evidencia de auditoría que hemos obtenido es suficiente y apropiada para proporcionar una base para nuestra opinión.

*Opinión.*

**Opinión.**

En nuestra opinión, los Estados Financieros antes mencionados, presentan razonablemente, en todos sus aspectos importantes, la situación financiera del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) al 31 de diciembre de 2015 y 2014, el resultado de sus operaciones, la ejecución presupuestaria y el flujo de fondos por los años terminados en esas fechas, sobre la base de contabilidad descrita en la Nota 1 de los estados financieros.

restricción no pretende limitar la distribución del mismo, que con la autorización respectiva puede ser del conocimiento público.

San Salvador, 22 de Febrero de 2016.

  
Aníbal A. Elías  
Representante Legal  
Elías & Asociados  
Inscripción No. 859





## Estado de Rendimiento Económico

### Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (Institución Autónoma del Gobierno de El Salvador)

**Estado de Rendimiento Económico**  
**Año que termina el 31 de diciembre de 2016**  
*(Expresados en dólares de los Estados Unidos de América)*

<b>Ingresos de gestión</b>	
Ingresos de Seguridad Social	US\$33,231,795
Ingresos Financieros y Otros	1,862,954
Ingresos por Actualizaciones y Ajustes	1,561,998
	US\$36,656,747
<b>Gastos de gestión</b>	
Gastos en personal	US\$2,920,310
Gastos en bienes de consumo y servicios	35,663,426
Gastos Financieros y otros	760,239
Costos de venta y cargos calculados	613,896
Gastos en Bienes capitalizables	56,423
Gastos en Transferencias Otorgadas	5,000
Gastos de actualización y ajustes	1,245
	40,020,539
<b>Resultado del Ejercicio</b>	<b>-US\$3,363,792</b>

 Lic. Ricardo F.J. Montenegro P. Presidente	 Tredy Antonio Mayora Gerente Financiero	 Daniel Ernesto Díaz Contador
 Elinas & Asociados Auditores Externos		

## Estado de Situación Financiera

<b>Instituto Salvadoreño de Formación Profesional</b> (Institución Autónoma del Gobierno de El Salvador)	
<b>Estado de Situación Financiera</b> <b>31 de diciembre de 2016</b> <i>(Expresados en dólares de los estados Unidos de América)</i>	
<b>Activos</b>	
<b>Fondos:</b>	
Disponibilidades	US\$943,877
Anticipos de fondos	5,710
	949,587
<b>Inversiones</b>	
Inversiones Temporales	28,557,834
Deudores Financieros	2,899,986
Inversiones Intangibles, neto	352,888
	31,810,708
<b>Inversiones en existencias</b>	
Inversiones existencias en almacenes	34,481
<b>Inversiones en bienes de uso</b>	
Bienes depreciables de administración, neto	7,719,299
Bienes no depreciables	3,855,864
	11,575,163
<b>Total Recursos</b>	US\$44,369,939
<b>Pasivos</b>	
<b>Deuda corriente</b>	
Depósitos de terceros	US\$181,313
Financiamiento de terceros	
Acreedores Financieros	6,729,222
<b>Patrimonio:</b>	
Patrimonio	37,459,404
<b>Total Obligaciones y Patrimonio</b>	US\$44,369,939

 Lic. Ricardo F.J. Montenegro Presidente	 Fredy Antonio Mayora Gerente Financiero	 Daniel Ernesto Díaz Contador
---	---	---

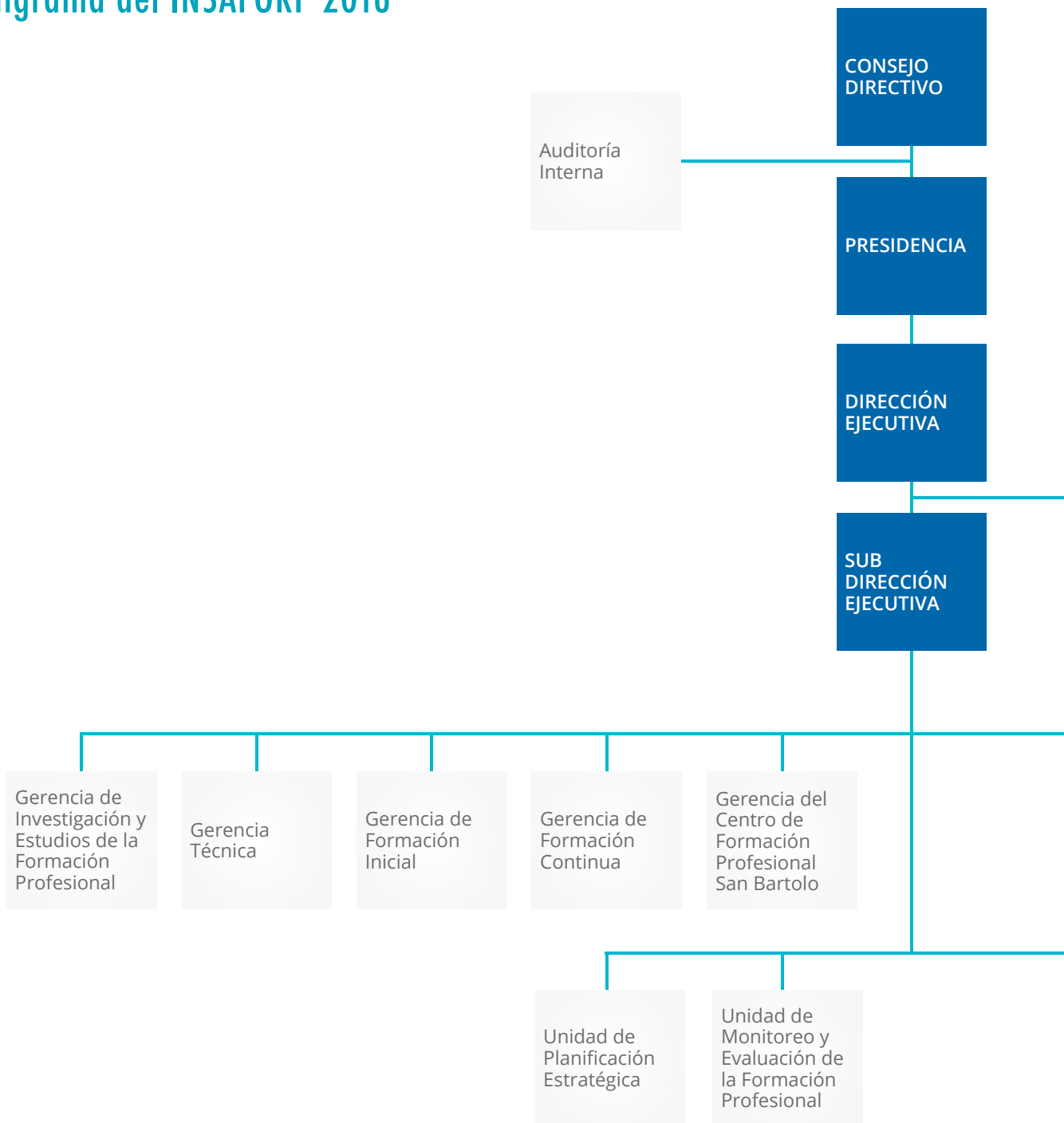
		
---	---	---

 Elías & Asociados Auditores Externos		
--	---	--

# VI. Organigrama Institucional

## Organigrama del INSAFORP 2016



Oficina de  
acceso a la  
información  
pública

Gerencia  
Legal

Gerencia  
Comunicación  
Institucional

Gerencia de  
Recursos  
Humanos

Gerencia de  
Tecnologías de  
la Información

Gerencia de  
Financiera  
Institucional

Unidad de  
Adquisiciones y  
Contrataciones  
Institucional

Unidad de  
Servicios  
Generales





Transformando Vidas para el Trabajo