



Cómo el INTECAP mide el impacto de su formación

Evaluación de impacto en los egresados — la experiencia del INTECAP (Guatemala)

RESEÑA DE SESIÓN · Sesión 1 del ciclo de webinars

Resumen ejecutivo

Primera sesión del ciclo de webinars “Buenas prácticas en el seguimiento a egresados y pertinencia de la formación profesional”, organizado por OIT/Cinterfor en colaboración con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de Colombia. La sesión presentó la metodología de evaluación de impacto que aplica el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) de Guatemala sobre sus egresados de formación certificable: qué dimensiones mide —inserción laboral, condición económica y emprendimiento—, cómo construye la muestra y aplica la encuesta telefónica, y qué resultados arrojó el estudio más reciente. Expuso Carlos de León Herrera (INTECAP); la moderación estuvo a cargo de Rodrigo Filgueira (OIT/Cinterfor).

+19 pp

inserción laboral tras la formación (41%→60%)

67%

inserción en la especialidad (vs. 41% antes)

4.175

encuestas efectivas (estudio 2025)

73

preguntas por boleta (17 min promedio)

Por qué medir el impacto de la formación

La sesión inauguró un ciclo de tres webinars dedicado al seguimiento de egresados y la pertinencia de la formación profesional. En la apertura, Rodrigo Filgueira, especialista en formación profesional y transición digital de OIT/Cinterfor, situó el seguimiento de egresados como parte de la medición de impacto de la formación.

A su juicio, desde las transformaciones productivas de las últimas décadas —cambio demográfico, digitalización y nuevas ocupaciones vinculadas a la sostenibilidad— las instituciones de formación profesional enfrentan una incertidumbre alta y creciente, que obliga a medir de manera continua no solo lo que demanda el mercado de trabajo, sino también el efecto de la propia acción formativa. Sin medir esa salida, señaló, resulta difícil repriorizar y tomar decisiones basadas en datos y no en intuiciones.

Desde la perspectiva del INTECAP, Carlos de León Herrera, Jefe del Departamento de Investigación e Innovación Tecnológica de la institución, ubicó la evaluación de impacto en el marco de la gestión por resultados que rige a la entidad por su condición de organismo del Estado. Esa metodología, explicó, exige medir el impacto de las acciones formativas, que puede

observarse en distintos planos.

Tres planos donde puede observarse el impacto

Según expuso el expositor, la formación puede generar impactos medibles en tres planos. La evaluación que presentó se concentra en el primero.

En las personas

Empleabilidad e inserción laboral, mejora de ingresos, emprendimiento y movilidad social, además de dimensiones como la autoconfianza y la dignidad. Es el foco de la evaluación presentada.

En las empresas

Desempeño y productividad, rotación de personal, crecimiento de la producción y aumento de la competitividad. El INTECAP lo aborda en una evaluación distinta, sobre el impacto de la formación en la productividad de las empresas.

En el país

Aporte al crecimiento económico y la sostenibilidad, y mejora de indicadores sociales como el Índice de Desarrollo Humano.

Qué evalúa el INTECAP en sus egresados

Dentro del plano de las personas, la evaluación se concentra en tres dimensiones: la inserción laboral —el acceso al empleo y su calidad tras la formación—, la condición económica —la mejora de ingresos y el bienestar, con un componente de capacidad de ahorro— y el emprendimiento —los negocios iniciados después de la formación y su porcentaje de sobrevivencia—. Todas se miden en dos momentos: antes y después de la formación. El expositor recordó que OIT/Cinterfor recomienda realizar la medición entre 6 y 18 meses de finalizada la formación.

El estudio aprovecha además el contacto con los egresados para relevar su percepción sobre la calidad de los servicios recibidos. El INTECAP organiza su operación en cinco regiones geográficas, y la evaluación busca llegar al detalle de cada unidad operativa, especialidad y grupo.

La metodología de medición

Diseño del estudio. Se trata de un estudio cuantitativo basado en encuestas, con una medición transversal: se aplica una sola vez y, de manera retrospectiva, se consulta a cada egresado por su situación antes de formarse y por su situación actual. El universo son los egresados de las distintas especialidades de las cinco regiones.

Criterio de certificación. Históricamente la evaluación se aplicaba solo a quienes ya tenían el certificado entregado. Por indicación de la junta directiva, el INTECAP pasó a incluir también a quienes aprobaron las evaluaciones que dan derecho al certificado: según el expositor, es frecuente que las empresas contraten a los egresados antes de que retiren el certificado y que muchos, ya trabajando, no regresen a tramitarlo.

Del marco muestral a la muestra. El INTECAP atiende del orden de 30.000 personas al año en formación certificable, de las cuales unas 15.000 concluyen la formación. Sobre ese conjunto se aplica un filtrado: se eliminan los eventos no finalizados en el año, los registros con teléfonos inválidos y los duplicados, y se incluyen únicamente eventos certificables de al menos 200 horas, sin valores atípicos en la cantidad de participantes y con información de un mínimo de 10 personas por grupo, para asegurar representatividad en cada nivel de desagregación. La muestra resultante, distribuida por género, ronda el 45% del marco muestral.

Aplicación y contactabilidad. La encuesta se aplica por vía telefónica mediante una boleta estructurada de unas 73 preguntas, con un tiempo promedio de respuesta de 17 minutos. Antes

de cada relevamiento se realiza una prueba de contactabilidad para estimar cuántas llamadas se necesitan para alcanzar las entrevistas efectivas. El expositor señaló como dificultades la frecuente desactualización de los números telefónicos y, en el contexto guatemalteco, la desconfianza asociada al delito de extorsión telefónica; para mitigarla, el INTECAP anuncia los estudios en sus redes y alerta a sus unidades operativas.

30.000

atendidos al año

15.000

concluyen la formación

9.305

marco muestral 2024

4.175

encuestas efectivas

Resultados: inserción laboral y pertinencia

En el estudio más reciente, la inserción laboral de los egresados pasó del 41% antes de la formación al 60% después, una diferencia de 19 puntos porcentuales que el expositor atribuye a la formación. Advirtió, no obstante, que la inserción laboral es multifactorial —puede incidir el desempeño de la economía, fenómenos políticos o catástrofes— y que el indicador resulta confiable como señal de pertinencia y calidad solo en condiciones normales.

Un segundo indicador, la inserción laboral en la especialidad —egresados que trabajan en una ocupación relacionada con la formación recibida—, pasó del 41% al 67%. A juicio del expositor, este dato refuerza la idea de que los egresados se colocan en empleos vinculados a aquello en lo que se formaron, lo que constituye una señal directa de pertinencia.

Resultados: ingresos, formalidad y movilidad social

Ingresos. El INTECAP releva los ingresos por rangos. Tras la formación, la proporción de egresados ubicados en los tramos más bajos disminuyó y la de los tramos más altos aumentó: los rangos superiores pasaron de alrededor del 15-16% a cerca del 25%. El tramo más bajo, de menos de 2.000 quetzales, se redujo prácticamente a la mitad, mientras crecían los tramos de 3.000 a 4.000 y de 4.000 a 5.000 quetzales.

Formalidad. Como aproximación a la calidad del empleo, el estudio mide la tenencia de contrato de trabajo, el acceso a la seguridad social (Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, IGSS) y las prestaciones de ley. La proporción de egresados con contrato pasó del 39% al 54,75%; el acceso a la seguridad social aumentó 17,56 puntos porcentuales hasta el 54,63%; y la cobertura de prestaciones —aguinaldo y bono 14— pasó de alrededor del 40% al 57%. En un contexto donde, según el expositor, la economía informal representa entre el 70% y el 80%, estos avances señalan una mejora en las condiciones laborales.

Movilidad social. Como indicador de movilidad social, el estudio incorpora la capacidad de ahorro, que pasó del 59% al 76,7% de los egresados tras la formación.

Resultados: emprendimiento

La proporción de egresados con un emprendimiento pasó del 12,41% antes de la formación a cerca del 26% después, una diferencia de 13,6 puntos porcentuales. Entre quienes emprendieron, el 90% de los negocios seguían operando al momento del estudio y el 96% declaró que su emprendimiento estaba relacionado con la formación recibida. El tablero institucional registró, además, un aumento de los egresados que trabajan por cuenta propia o como propietarios, de 518 a 861 casos.

Movilidad geográfica

El estudio incorporó la movilidad geográfica —el cambio de departamento de residencia entre la formación y la evaluación— para decidir si la oferta formativa de cada centro debe orientarse a la

actividad económica local o definirse a escala nacional. Solo el 1,29% de los entrevistados cambió de departamento, lo que indica que la mayoría permanece donde se formó. Entre los movimientos registrados, el departamento de Guatemala perdió 30 egresados y Quetzaltenango ganó 12.

Alcances y límites del instrumento

Una sola muestra, medición retrospectiva. En el intercambio, el expositor precisó que las situaciones previa y posterior se relevan sobre el mismo grupo de egresados de un año determinado; lo que varía es la cantidad de respuestas obtenidas en cada pregunta. Según los datos históricos, alrededor del 70% de los egresados se inserta laboralmente, cerca del 20% emprende y un 10% continúa estudiando.

Calidad del empleo. Ante una consulta sobre la dimensión de derechos laborales, el expositor explicó que la tenencia de contrato, el acceso al IGSS y las prestaciones funcionan como aproximación a la calidad y la formalidad del empleo. Recordó que el salario mínimo en Guatemala se ubica en torno a los 4.300 quetzales, por debajo del cual trabaja una parte de la población.

Apoyo al emprendimiento. La formación incluye un módulo de desarrollo personal con contenidos de finanzas, administración y marketing, y el INTECAP ha gestionado alianzas con entidades financieras para facilitar financiamiento a los egresados que emprenden, especialmente en especialidades como mecánica automotriz o estética, donde el emprendimiento es más frecuente.

Lo que esta evaluación no mide. El expositor señaló que la opinión de los empleadores sobre los egresados se releva en una evaluación distinta —sobre el impacto de la formación en la productividad de las empresas— y que la mejora cualitativa en el uso de las competencias excede el alcance de esta encuesta: recomendó abordarla en estudios específicos por actividad económica o familia ocupacional, dado que ampliar aún más una boleta ya extensa dificultaría la captura de información.

Conclusiones y aprendizajes

El expositor cerró con varias ideas. La evaluación de impacto es, a su juicio, una herramienta central para establecer la pertinencia y la calidad de la formación: si esta no respondiera a las necesidades del sector productivo, las empresas no contratarían a los egresados ni se observarían las mejoras laborales descritas. Subrayó la importancia de una fijación adecuada de la muestra —equilibrando representatividad y costos— para obtener resultados a nivel de especialidad y grupo, un detalle que, observó, interesa especialmente a los propios instructores. Respecto de la periodicidad, sostuvo que debe ajustarse al dinamismo del mercado laboral. Sobre la inteligencia artificial, consideró que su uso dependerá del desarrollo de las estadísticas laborales del país, todavía incipiente en Guatemala.

“Lo que no se mide no se puede mejorar.” — Carlos de León Herrera, INTECAP

GLOSARIO

INTECAP — Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (Guatemala)

SENA — Servicio Nacional de Aprendizaje (Colombia)

IGSS — Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Marco muestral — universo de egresados sobre el que se calcula la muestra

Medición transversal — se aplica una sola vez; releva el antes y el después de forma retrospectiva

Referencias y recursos mencionados

- INTECAP (Guatemala) — Departamento de Investigación e Innovación Tecnológica; estudio de evaluación de impacto 2025, sobre egresados 2024.
- Serie histórica de evaluaciones de impacto del INTECAP (global desde 2018; antes se realizaban por especialidad).
- Tablero de indicadores en Power BI (uso interno del INTECAP; el expositor ofreció compartirlo a pedido).
- Recomendación de OIT/Cinterfor: medición entre 6 y 18 meses de finalizada la formación.
- IGSS — Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (referido en la transcripción como “ICCS”; sigla verificada).
- Próximas sesiones del ciclo: SENAC (Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial, Brasil) e INFOTEP (Rep. Dominicana).
- Colaboración OIT/Cinterfor – SENA (Colombia), marco del ciclo de webinars.

Anexo. Metadatos

Título del evento	Buenas prácticas en el seguimiento a egresados y pertinencia de la formación profesional — Sesión 1: evaluación de impacto de la formación (INTECAP, Guatemala)
Fecha	26 de mayo de 2026
Tipo de evento	Webinar (sesión inaugural de un ciclo de tres)
Organizador / anfitrión	OIT/Cinterfor, en colaboración con el SENA (Colombia)
Participantes	140 participantes. Facilitación: Rodrigo Filgueira (OIT/Cinterfor). Expositor: Carlos de León Herrera (INTECAP, Guatemala). Cierre: Margarita Vallejo (Cooperación Internacional, SENA).
Temas principales	Evaluación de impacto; seguimiento de egresados; pertinencia; inserción laboral; calidad y formalidad del empleo; emprendimiento; metodología de encuesta y muestreo; movilidad social y geográfica; IA y estadísticas laborales
Etiquetas	seguimiento de egresados; evaluación de impacto; pertinencia; FP; INTECAP; Guatemala; inserción laboral
Enlace a grabación	https://youtu.be/lh85tX1ePj4



CONTACTO

OIT/Cinterfor · Avda. Uruguay 1238
 Montevideo, Uruguay · C.P. 11.100
 oitcinterfor.org · +598 2902 0557 · oitcinterfor@ilo.org