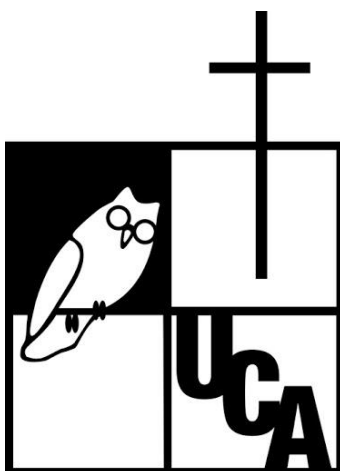


**UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA  
JOSÉ SIMEÓN CAÑAS**



**ALCANCES DE LA EDUCACIÓN NO FORMAL EN EL DESARROLLO JUVENIL  
COMUNITARIO A TRAVÉS DEL PROGRAMA EMPRESA CENTRO.  
CASO: CAPUCOM (SANTA TECLA)**

**TESIS PREPARADA PARA LA FACULTAD DE POST GRADOS**

**PARA OPTAR AL GRADO DE  
MAESTRO EN POLÍTICA Y EVALUACIÓN EDUCATIVA**

**POR:**

**LUIS FELIPE SERRANO ARIAS  
JUAN CARLOS VILLATORO HERNÁNDEZ**

**OCTUBRE 2020  
ANTIGUO CUSCATLÁN, EL SALVADOR, C. A.**

**Rector**

**Andreu Oliva de la Esperanza, S.J.**

**Secretaria General**

**Silvia Elinor Azucena de Fernández**

**Decana de la Facultad de Postgrados**

**Nelly Arely Chévez Reynosa**

**Directora de Maestría en Política y Evaluación Educativa**

**Pauline Martin**

**Directora de Tesis**

**Ángela Victoria Alfaro Ramos.**

# INDICE

<b>INTRODUCCION .....</b>	<b>I</b>
<b>CAPÍTULO I - MARCO REFERENCIAL .....</b>	<b>3</b>
1.1 Marco Teórico.....	3
1.2. Marco Contextual .....	18
<b>CAPÍTULO II. PERSPECTIVA METODOLÓGICA.....</b>	<b>36</b>
2.1. Campo De Investigación .....	36
2.2 Problema de Investigación .....	38
2.2.1 Antecedentes.....	38
2.2.2. Descripción del problema de investigación (Análisis Situacional) .....	46
2.2.3 Problematicando el fenómeno de investigación.....	52
2.3 Objetivos de la Investigación.....	55
2.4 Justificación .....	56
2.5 Alcances y Límites.....	57
2.6 Decisiones Muestrales .....	58
2.7 Selección de participantes. ....	59
2.8 Técnicas para la obtención de datos.....	62
2.9 Organización de la información .....	63
<b>CAPITULO 3. PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS.....</b>	<b>67</b>
3.1 Presentación de Resultados - Entrevistas Individuales. ....	67
3.3 Presentación de Resultados – Entrevistas Grupales.....	77
3.4 Análisis de Resultados .....	93
<b>CAPITULO 4. REFLEXIONES FINALES.....</b>	<b>106</b>
4.1 Conclusiones .....	106
4.2. Recomendaciones.....	112
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>114</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>120</b>

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Características de la Educación no Formal.....	8
Tabla 2: Participantes en la FP como porcentaje de la población joven en una muestra de países. ....	20
Tabla 3: Actores Involucrados Empresa Centro .....	25
Tabla 4: Jóvenes para el primer empleo y población en condiciones de vulnerabilidad.....	28
Tabla 5: Matriz de Congruencia, Categorización y Codificación. ....	64
Tabla 6: Codificación en Entrevistas Individuales .....	66
Tabla 7: Políticas Educativas.....	69
Tabla 8: Leyes y Decretos .....	69
Tabla 9: Paradigma de Formulación.....	69
Tabla 10: Actores Involucrados .....	71
Tabla 11: Coordinación entre actores.....	72
Tabla 12: Supervisión del Programa.....	74
Tabla 13: Proyectos Personales y Comunitarios .....	75
Tabla 14: Toma de decisiones.....	79
Tabla 15: Participación Democrática .....	82
Tabla 16: Autonomía .....	83
Tabla 17: Capacidad Innovadora.....	84
Tabla 18: Proyectos Personales y Comunitarios. ....	88

## INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Oferta Formativa de INSAFORP. ....	23
Ilustración 2: Empresa Centro. ....	24
Ilustración 3: Departamento de La Libertad .....	61
Ilustración 4: Relación entre categorías del Desarrollo Juvenil Comunitario. ....	105

## INTRODUCCION

La presente investigación tiene como objeto de estudio el diseño el programa de empleabilidad juvenil “Empresa Centro”, promovido por el Instituto Nacional de Formación Profesional (INSAFORP) con una modalidad de investigación cualitativa, fenomenológica e intensiva y teniendo por finalidad determinar los alcances que puede tener el programa en los indicadores propuestos por una de las concepciones contemporáneas de análisis de la juventud, como es el “Desarrollo Juvenil Comunitario”.

Es motivante explorar el ámbito de la Educación no Formal, ya que se mantiene dentro de los niveles de opinión y discusión del quehacer educativo en la región, aunque en el país, esta se muestra con un abordaje bastante liviano y esporádico. La idea es propiciar otras investigaciones con mayor alcance y profundidad en esta modalidad educativa. La educación no formal se ha comprendido, entre otros aspectos, como una propuesta formativa que facilita a las personas la posibilidad de incorporación al mercado del trabajo.

Por otra parte, se dice que, la educación como tal, es a la vez la respuesta social al, “inacabamiento e inconclusión del hombre” (Freire, 1976, pág. 8). En este sentido se busca que la educación incida en la transformación de la realidad individual y colectiva de las personas, propiciando su desarrollo integral e incluso, que trascienda a lo comunitario. En este orden de ideas, la juventud es un sector considerado por algunos autores como una etapa de transición a la vida adulta, considerados muy pequeños para unas cosas y muy grandes para otra (Bourdieu, 2002, pág. 165), por lo que es necesario formarlos intensamente para que sean personas de bien en el futuro olvidando su presente; es a lo que comúnmente se llama enfoque “*adultocéntrico*”, término utilizado

por investigadores relacionados con el tema de políticas públicas que tienen que ver con este grupo etario.

Antiguamente la Educación no Formal, surge como complemento a los vacíos dejados por las universidades; posteriormente se define, citando textualmente a Coombs y Ahmed, como: "... toda actividad organizada, sistemática, educativa, realizada fuera del marco del marco del sistema oficial para facilitar determinadas clases de aprendizajes a subgrupos particulares de la población, tanto adultos como niños." (Luque, 1997, pág. 315) . Por lo que resulta interesante hacer investigación en esta temática no muy estudiada y sin mucho antecedente de los resultados y efectos en la juventud, desde un punto de vista particular, como son las consecuencias en ellos.

Esta investigación ha sido realizada con un enfoque cualitativo, como ya se expresó, con la intención de conocer las experiencias directas de los participantes beneficiarios de un programa de la Educación No Formal, así como conocer la mirada institucional de algunos de los actores clave para la ejecución de programas de esta índole.

Este documento contiene un marco referencial en donde se desarrolla los conceptos a partir de los cuales se analizará el fenómeno de investigación, además el diseño la misma y su marco contextual, Posteriormente se presentan los resultados de las entrevistas individuales a los actores interesados y de entrevistas grupales con los participantes del programa; el procesamiento de la información de manera manual y con apoyo de un Software de Análisis Cualitativo de Datos Asistido por Computadoras. Para que finalmente se desarrollen las conclusiones y recomendaciones referentes al tema investigado.

## **CAPÍTULO I - MARCO REFERENCIAL**

### **1.1 Marco Teórico**

El marco teórico se ha estructurado tomando en cuenta algunos conceptos que serán claves para cimentar la investigación. Se proponen inicialmente dos categorías y una serie de definiciones relacionadas con ellas desde la perspectiva utilizada para abordar el tema; la primera es “Educación no Formal” y la segunda se ha denominado “Desarrollo Juvenil Comunitario”.

#### ***Educación no Formal***

Antes de entrar a definir esta categoría conceptual es necesario conocer su origen, es decir su ubicación espacio-temporal; esto permitirá una mejor comprensión de su finalidad, características, tipología y la argumentación entorno a la misma.

El Art. 44 de la Ley General de Educación estipula que, “La Educación No Formal está constituida por todas aquellas actividades educativas tendiente a habilitar a corto plazo, en aquellos campos de inmediato interés y necesidades de las personas y de la sociedad.”, preliminarmente el enunciado de la ley deja ver la finalidad de esta modalidad educativa, sin embargo hay varios aspectos que es necesario conocer para comprender la implicación del concepto como tal, como por ejemplo la identificación de esos “campos de inmediato interés” y de las “necesidades de las personas” atendidas; esto genera imprecisión en la definición ya que deja a libre interpretación esos aspectos, por lo que luego de hacer un breve recorrido histórico en la evolución del término, se conceptualizará en función de los objetivos de esta tesis.

## Origen y Evolución

Al hablar de educación no formal, entendida preliminarmente como el conjunto de actividades sistemáticas con una finalidad pedagógica y que se realizan fuera del currículo educativo oficial e incluso fuera de la escuela; es posible afirmar que aparece en la época del renacimiento con las llamadas “Académicas” como respuesta al estancamiento que las universidades tenían en esa época, al enseñar conocimientos propios de la edad media sin actualizarlos (Pozo, 2004). Esta autora narra que la educación no formal, en la década de 1880, adquiere distintas facetas tales como el excursionismo, las extensiones universitarias, las visitas a museos, estudios que tienen que ver con el turismo, el esculismo, entre otras. Todas orientadas a dar respuesta a diferentes contextos y coyunturas de los países en donde se promovían.

El término, “Educación no Formal”, como tal nació durante la “Conferencia Internacional Sobre la Crisis Mundial de la Educación”, cuya memoria elaboró el “Instituto Internacional de Planeación de la Educación “dirigido por Philip H. Coombs. Dicha conferencia se celebró en 1967 Williamsburg, Virginia en Estados Unidos (Pacheco, 1997, pág. 3). Coombs afirma que la educación no formal surge ante la incapacidad de la educación formal de responder plenamente a las necesidades de la sociedad y puede llegar a propiciar la industrialización; estas ideas las expone a profundidad en su obra “La Crisis Mundial de la Educación”. A partir de esto se puede observar que la conceptualización hecha en esa época responde a un hecho económico como es el proceso de industrialización mundial de la época, con las connotaciones e interpretaciones que el mismo tiene. En la actualidad la educación no formal se entiende de manera más amplia y se orienta a distintos grupos etarios, a manera de educación



extraescolar y es importante en la medida que complementa la educación básica oficial, al promover la formación de competencias en ámbitos específicos de acuerdo a las necesidades e intereses sociales, entre estos la formación profesional, formación para el trabajo y habilitación laboral, adquiriendo la categoría de formación permanente de jóvenes y adultos. De esa forma surgen una variedad de instituciones que ofertan este tipo de formación y que son financiadas por medio de ONG o de cooperantes internacionales, buscando el desarrollo sostenible de los países y sus ciudadanos (Pozo, 2004).

Para conceptualizar esta modalidad educativa es necesario adoptar una postura funcional como afirma Coombs, en cuanto al término educación en general, como un proceso que abarca toda la vida de las personas y que se auxilia de una variedad de métodos y fuentes (Coombs & Ahmed, 1975, pág. 27). Por lo que se distinguen tres modos de educación:

*'Educación Formal'*, es aquella cuya característica principal es la escolarización, es decir la oficial de los sistemas educativos nacionales, que esta jerarquizadas y cuyos fines son los del currículo nacional.

*'Educación No Formal'*, son todas aquellas actividades sistemáticas que pretenden aprendizajes específicos y que no está contempladas en el currículo oficial, pero que tienen finalidad educativa específica de acuerdo a los intereses sociales y que puede desarrollarse fuera del aula. Coombs la define como " ...toda actividad organizada, sistemática, educativa realizada fuera del marco del sistema oficial, para facilitar determinados aprendizajes..." (Coombs & Ahmed, 1975, pág. 27).

*'Educación Informal'*, es la que se produce en la vida diaria a partir de las interacciones que el individuo tiene con el medio en sus diferentes escenarios, tales como

la familia, el trabajo, los medios de comunicación, las relaciones sociales, entre otros. Es la menos sistemática y dirigida, pero la que abarca toda la vida de la persona en tiempo y cantidad.

En este punto es necesario hacer notar que, la acepción no formal, hace referencia a que no forma parte del sistema oficial educativo y que busca sus propios fines y la utilización de metodologías no convencionales (Homs, 2001).

Luego de esta revisión, puede afirmarse que se ha mantenido vigente considerar la educación no formal como cualquier actividad educativa fuera de las aulas, sin embargo, este concepto puede actualizarse gracias a la formulación de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) impulsada por la UNESCO en el año 2011, la define de la presente manera:

“Educación institucionalizada, intencionada y organizada por un proveedor de educación. La característica que define la educación no formal es que representa una alternativa o un complemento a la educación formal de las personas dentro del proceso de aprendizaje a lo largo de la vida. Con frecuencia, se plantea como una forma de garantizar el derecho a la educación para todos. Atiende a todos los grupos de edad, aunque no está necesariamente estructurada como una trayectoria continua. La educación no formal puede ser corta en términos de duración y/o intensidad y habitualmente se imparte bajo la forma de cursos cortos, seminarios o talleres. En general, no conduce a certificaciones reconocidas por las autoridades nacionales o subnacionales competentes como equivalentes a las otorgadas por la educación formal. En ocasiones no otorga certificación alguna. La educación no formal incluye programas que pueden contribuir a la alfabetización de jóvenes y adultos, a la educación de los niños no escolarizados, así como programas

destinados a impartir habilidades básicas para la vida, destrezas ocupacionales o programas orientados al desarrollo social o cultural.” (UNESCO, 2011, pág. 84)

Este concepto es pertinente en la medida que se ajusta a la que se implementa en el país como educación no formal. Sin embargo, al igual que los anteriores, presentan algunas situaciones un poco confusas al no detallar quien o quienes definen los ámbitos de formación, limitando a señalar los sectores a hacia los que va dirigida

### **Concepto de Educación no Formal para este estudio**

En este caso y en coherencia con el tema de investigación, se entiende como ***Educación no formal** a todas aquellas actividades educativas sistemáticas fuera del sistema educativo formal, ofrecida a los jóvenes por distinta instituciones especializadas o centros de formación, a manera de programas, que con diversas metodologías construyen competencias a corto plazo que les permitan desarrollarse individual y comunitariamente.*

El financiamiento de estos programas proviene de distintas fuentes nacionales e internacionales de naturaleza pública o privada e involucra a distintos actores en su formulación e implementación, respondiendo a intereses económicos, sociales, políticos, entre otros.

En esta investigación se hace énfasis en un programa de destrezas ocupacionales orientado a población joven denominado “Empresa Centro”, que es parte de la oferta formativa de INSAFORP, y que en efecto es un programa de corto-mediano plazo que conduce a una certificación, que no es emitida por el sistema formal de educación sino validada por el Sistema de Formación Profesional del país.

## Características de la Educación no Formal

Son múltiples las instituciones que brindan educación no formal sin embargo encuentran puntos de convergencia, a los que se les denomina como características.

Luque (1997), las clasifica y define de la siguiente manera:

**Tabla 1: Características de la Educación no Formal**

<b>OBJETIVOS</b>	Proceso intencionalmente educativo, distante de los convencionalismos escolares.  Intenta responder a necesidades básicas de aprendizajes  Busca la adquisición y habilidades y conocimientos orientados a la acción inmediata
<b>DESTINATARIOS</b>	Gran diversidad en los destinatarios a partir de demandas y necesidades educativas específicas  En ámbitos locales, destinados a individuos o subgrupos particulares de población
<b>TEMPORALIZACIÓN DE ACTIVIDADES</b>	Normalmente de corta duración, en función de necesidades puntuales  Busca efectos a corto plazo  Más flexibilidad en los horarios
<b>ESPACIOS DE ACCIÓN</b>	Básicamente extraescolar y de ámbito local  Más versátil y adaptable que el espacio formal  Diferenciados según patrocinadores, estructuras, fuentes de apoyo...

	Mayor diversidad de los roles educativos: profesores, técnicos, monitores, educadores etc.
<b>TIPOS DE APRENDIZAJES</b>	<p>Contenidos básicos: Habilidades, destrezas, técnicos.</p> <p>Menos estructurados que los programas formales.</p> <p>Vinculados a ámbitos naturales de aplicación</p> <p>Facilita tipos selectivos de aprendizajes, a partir de necesidades específicas.</p> <p>Frecuentemente integrado en programas con objetivos sociales más amplios</p>
<b>GRADOS DE INSTITUCIONALIZACIÓN</b>	<p>Aunque organizada, no tiene una forma institucional completa y formal.</p> <p>Más descentralizada que la educación formal.</p> <p>Promovida por una gran cantidad de instituciones económicas, políticas y sociales.</p> <p>Producción de credenciales.</p>

Fuente: (Luque, 1997, pág. 316)

Se retoman estas características, ya que se acoplan a las versiones de los programas de educación permanente para adultos que usualmente se implementan en El Salvador, a partir de una oferta diversificada. Lo que deriva en los ámbitos de formación en los que se pueden encontrar esos programas, para ser elegidos según los intereses y preferencias de los beneficiarios.

## **Tipos de Educación no formal**

Fernando Pacheco en su ensayo titulado “Educación no formal. Concepto básico en educación ambiental”, afirma que ante la variedad de oferta formativa de educación no formal y de los agentes e instituciones que la prestan, esta se puede clasificar en ámbitos que tienen que ver con la educación para adultos, tales como la alfabetización, habilitación laboral, el ocio, la formación cultural, la vida cotidiana y social. Estos ámbitos o enfoques como los llama el autor se pueden agrupar como:

1. Educación de Adultos, alfabetización, habilitación laboral, entre otros.
2. Desarrollo Comunitario, salud, cambio social, etc.
3. Centro Cultural, museos, unidades deportivas.
4. Asociacionismo, sindicatos, partidos políticos, clubes, asociaciones religiosas

En términos generales, esta clasificación ayuda a conocer los diferentes campos de incidencia que tiene la educación no formal, que por definición se lleva a cabo fuera de las aulas del sistema educativo formal.

## **Delimitando la Educación no Formal**

Dada la amplitud del campo de acción de la Educación no Formal es necesario incorporar aspectos como las áreas prioritarias y de incidencia para los beneficiarios de la misma, con la finalidad de delimitar esta investigación y no caer en ambigüedades

Respecto a las áreas prioritarias, el Ministerio de Educación y Cultura de la Republica Oriental de Uruguay (2006) cuenta con el aporte de Mercedes Denis en el documento “Educación no formal, Fundamentos para una política educativa” en el cual menciona que dentro de las áreas prioritarias en las que la educación no formal puede tomar raíz podrían ser:

- Educación para el trabajo a través del aprendizaje y adquisición de actitudes sociales y laborales adecuadas y eventualmente la formación en oficios concretos que posibiliten y/o amplíen las chances de conseguir un empleo digno.
- Educación para la participación ciudadana, a través del tema "Derechos Humanos" y su alcance, y del aprendizaje y ejercicio de los derechos y deberes cívicos que supone la vida en sociedad.
- Educación para la salud y la calidad de vida, a partir de la prevención y la interiorización de pautas y estilos de vida saludables, así como de la toma de conciencia de los problemas medioambientales.

Al hablar de incidencia de la Educación no Formal y contextualizando este desarrollo teórico para El Salvador, se puede destacar la organización y clasificación de la oferta formativa de INSAFORP, que se traduce en programas y proyectos que tienen que ver con la formación en para el trabajo.

Se destaca la oferta formativa de INSAFORP, que se divide en tres niveles:

- 1- Formación para trabajadores de empresas
- 2- Formación para jóvenes
- 3- Formación para población vulnerable

Concentrándose en dos modalidades:

- Formación Continua.
- Formación Inicial.

*Formación continua* comprende los programas orientados para la población que trabaja en el sector económico formal, es decir, personas que cumplan con ciertos requisitos como la afiliación al Instituto Salvadoreño de Seguro social y demás garantías de ley; mientras que *Formación Inicial* está orientado a la capacitación profesional de la población vulnerable y la juventud, que le permita adquirir los conocimientos elementales para insertarse al mundo laboral, es justo en esta sección es que se ubica el programa “Empresa Centro”. En este aspecto se muestra la relevancia que la educación no formal ha tomado en la educación para el trabajo ya que por medio de los diversos programas ofertados se busca que los participantes puedan tener un acceso a las oportunidades de conseguir un empleo digno o profesionalizarse en el que ya tienen. Como complemento indispensable a la definición de los tipos de la educación no formal es necesario definir lo que se comprende como formación profesional.

## **La Formación Profesional y la Teoría del Capital Humano**

La ley de Formación Profesional de El Salvador en el Art. 3, describe que se entiende por *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.” Sin embargo, es necesario incluir en este desarrollo



conceptual, la ya conocida Teoría del Capital Humano que relaciona la formación y el ingreso personal de los trabajadores, esto es evidente cuando se habla que la educación no Formal se potencializa durante el proceso de industrialización de los años 70. Hay que recordar que, entre los teóricos previos al surgimiento de la teoría del Capital Humano se encuentra Stuart Mills, que afirmaba que la productividad de un trabajador viene dada por su habilidad y formación, al aumentar esta última su destreza y capacidad de innovación se optimizan beneficiando el rendimiento de la empresa y la capacidad de los individuos de negociar los intercambios económicos por sus habilidades. (Falgueras, 2008, págs. 22 y 23). Se puede percibir que uno de los paradigmas que están a la base de los programas de empleabilidad es la teoría del Capital Humano.

Por tanto y como ya se dijo anteriormente, la educación no formal es el medio utilizado por excelencia para la formación para el trabajo y ésta es la que interesa en esta investigación, específicamente la que tiene que ver con los jóvenes en cuanto a desarrollar capacidades que potencien el “Desarrollo Juvenil Comunitario”.

### **Desarrollo Juvenil Comunitario**

Un aspecto necesario a destacar, es que esta investigación forma parte de un esfuerzo de profundizar el estudio de un sector poblacional específico que en nuestros días está tomando cada vez mayor relevancia: las juventudes.

El análisis de esta población implica un enorme reto, ya que se comprende como un grupo dinámico, cambiante y diverso por naturaleza, a tal punto que sería un equívoco tratar a la juventud como un grupo totalmente o en su mayoría homogéneo (Aldeas Infantiles SOS- LAAM, 2017, pág. 15)

Esta heterogeneidad propia de los jóvenes, implica desafíos al momento de intentar obtener resultados específicos respecto a los diversos actores involucrados en su desarrollo; Krauskopf menciona que: “Cuando se ha reconocido la falta de indicadores de progreso en juventud, se considera metodológicamente que es el mismo vacío que se presenta con comunidades culturales específicas como las etnias o sectores con situación diferenciada en la realidad social, como son los migrantes”. (Krauskopf, 2011, pág. 54) es decir, es indispensable para medir de manera certera y clara la calidad de vida de la población juvenil el diseño de indicadores que validen dichas mediciones. Antes de seguir adelante con este desarrollo es necesario hacer una breve revisión sobre estos parámetros conocidos como indicadores, que permita comprender el significado de la cita de Krauskopf.

Alejandro Tiana en “Indicadores, Metas y Políticas Educativas”, los define como “señales que permiten captar aspectos de una realidad que a los que no es posible acceder directamente por un observador y sirven para proporcionar información relevante una porción de la realidad “(Tiana, 2009).

Se procede a identificar la segunda categoría teórica, al asociar esta dimensión juvenil con el concepto de “Desarrollo Comunitario “, entendido como un método de intervención que incorpora a todos los agentes comunitarios y genera dinámicas participativas entre actores e instituciones (Camacho, 2012, pág. 209), se obtiene la segunda categoría del estudio “Desarrollo Juvenil Comunitario”.

## **Desarrollo Juvenil Comunitario en este estudio**

*Se entenderá “**Desarrollo Juvenil Comunitario**”, como aquel proceso en donde los jóvenes participan de manera directa y democrática en la mejora de su calidad de vida que permita la transformación, junto con otros actores, de las condiciones sociales, políticas y económicas, de su entorno, combatiendo la desigualdad y la exclusión de toda índole (Krauskopf, 2011, pág. 53)*

### **Breve análisis de la situación actual de la juventud.**

Alpizar y Bernal aseveran que la construcción social de las juventudes puede ser estigmatizaste, invisibilizadora, desvalorizante, negadora o no explicitadora de la subjetividad de quien investiga, además de adultocéntrica<sup>1</sup>. (Alpizar y Bernal, 2013) lo cual podría indicar que, como antecedente, las juventudes no han sido investigadas de manera objetiva, sin embargo, no es intención de esta investigación explayarse en los efectos anteriores, sino tomar como base que las juventudes pueden analizarse considerando su multiplicidad de facetas y actores.

Ante este antecedente, Krauskopf deja evidencias que esto hasta cierto punto no ha sido aleatorio, sino intencionado, en lo que se refiere a las brechas de exclusión de los jóvenes cuando afirma que: “Las grandes dificultades que se observan para una real inclusión de los jóvenes en canales de participación y voz pública, en buena medida, tienen como trasfondo la dificultad para aceptar una redistribución generacional del poder

---

<sup>1</sup> Enfoque Adultocentrico reconoce a los jóvenes como carentes de madurez social e inexpertos, incluyéndolos predominantemente como pre-proyecto del adulto de mañana. (Krauskopf, 2011, pág. 56)

político y económico pues incide en el replanteamiento de las bases de la autoridad para incluir la colaboración intergeneracional en nuestras sociedades.” (Krauskopf, 2011, pág.56), Esta visión es contradictoria en pro del desarrollo económico local, ya que otras posturas en torno a la inclusión social de las juventudes promueven su participación en el desarrollo económico como actores protagonistas.

En este sentido Krauskopf menciona que: “En muchos países de América Latina, la pirámide demográfica todavía no se ha revertido, constituyéndose la población adolescente y juvenil en la ventana de oportunidad para un bono demográfico. Así, el incremento de las inversiones en el rescate del capital humano juvenil es una estrategia para resolver problemas del desarrollo en países que luego afrontarán una capa creciente de población mayor de edad, la que demandará más servicios y dependerá del aporte de los jóvenes de hoy a sus sociedades. De su participación socioeconómica dependerá cada vez más la creciente población envejecida, como también, la posibilidad de aportar para su propio desarrollo. (Krauskopf, 2011, pág. 63). Esto es algo que es de gran vigencia en sociedades como la salvadoreña en donde se cuenta con una gran población de jóvenes y como lo afirma la autora, el asumir como estrategia la potenciación de este grupo etario es una inversión pensando en el futuro de la sociedad. De ahí la importancia de promover no solo la empleabilidad juvenil, sino que conocer su necesidad para que alcancen un desarrollo integral que tenga impacto comunitario, es por eso que los programas de Educación no Formal deben de ir más allá de la generación de competencias técnicas para un trabajo determinado.

En el 2016 se presentó el Quinto Informe de Estado de la Región en Desarrollo Humano Sostenible el que muestra que esta condición en El Salvador será vigente hasta el 2030, esto puede implicar que es necesario tomar un cambio de postura conforme a lo

que ha precedido en el tratamiento de las juventudes promoviendo espacios y elementos que les ayuden a generar a partir de su participación democrática nuevas oportunidades de desarrollo, apoyándose la educación no formal como instrumento. El Desarrollo Juvenil implica el diseño de políticas e indicadores de progreso desde nuevas perspectivas.

La evolución de la concepción de juventud y desarrollo ha venido cambiando entre contradicciones y paradojas, por un lado se le consideró como agentes de cambio, motores de las transformaciones sociales y, por otro, como obstáculos para el desarrollo por las experiencias de vida, vicios, rebeldías, entre otros que los adolescentes y jóvenes viven en esa etapa de la vida (Alpizar & Bernal, 2009, pág. 111 y 112) Por lo que se hace necesario abrir canales de comunicación para escuchar y considerar las opiniones de los jóvenes , a fin de que, con la participación de ellos mismos desde una perspectiva de mejora en su calidad de vida, inclusión y vivencia de ciudadanía, se tenga claro una versión de lo que para ellos significa “Desarrollo Juvenil Comunitario”; con la intención de formular e implementar políticas públicas coherentes. Es decir que posibiliten a los jóvenes “construir trayectorias de trabajo digno y productivo” (Rodríguez, 2012, pág. 27) en un clima democrático de auténtica participación de ambos géneros, dejando de lado la idea encajonada que son el futuro sin considerar su presente; en pocas palabras de jóvenes para jóvenes.

En este punto se comparte la propuesta de Dina Krauskopf, de diseñar aquellos indicadores que muestren las realidades detrás de los números, evidenciando alcances y disparidades (Krauskopf, 2011, pág. 64), para la cual presenta las siguientes categorías:

1. Indicadores de Situación, expresión fidedigna del contexto juvenil
2. Indicadores de política, participación real de los jóvenes y otros actores
3. Legislación, marco jurídico normativo y su aplicación real
4. Institucionalidad, localización dentro del aparato estatal de las instituciones relacionadas con la juventud.

La idea, como Rodríguez afirma, para que el crecimiento sea real y comunitario los jóvenes deben de construir sus propias “trayectorias de trabajo digno y productivo” basada en cuatro pilares empleo, empleabilidad, emprendimiento y equidad (Rodríguez, 2012, pág. 27)

Es de hacer notar que estas consideraciones serán el espíritu de la investigación que se pretende realizar, con la intención de obtener no solo la opinión de expertos o actores involucrados en estos programas de Educación no Formal, sino que propiciar que los jóvenes que se puedan consultar expresen sus opiniones y necesidades relacionadas con la formación a través de programas como “Empresa Centro”.

## **1.2. Marco Contextual**

Contextualizando el desarrollo conceptual anterior, ¿Cómo podemos analizar los alcances de la Educación No Formal desde un programa de formación profesional? La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define como formación profesional como “las actividades que tienden a proporcionar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para el trabajo en una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de actividad económica” (OIT, 2017, pág. 7).

Existe una relación entre Educación No Formal y Formación Profesional en el aspecto en que desde ambas perspectivas se busca brindar al individuo en formación habilidades y destrezas para desempeñar una tarea específica. En nuestra región, esta relación ha sido más cercana, dado a que la economía de estos países exige la incorporación de mano de obra en el medio laboral, así también, es también reconocido que los sistemas educativos se enfrentan frecuentemente ante desafíos a resolver como la cobertura y permanencia de los estudiantes en su proceso de formación. En la región “se han realizado esfuerzos para elevar la cobertura y reducir la deserción en todos los niveles, y las iniciativas de capacitación laboral han demostrado ser particularmente favorables para la empleabilidad de los jóvenes” (BID, 2018, pág. 34)

En la región son diversas las instituciones que tienen como objetivo principal la promoción de la formación profesional; la OIT, por medio Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) en el estudio de diagnóstico “El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe”, muestra la relación entre la cantidad de jóvenes que participan en programas de formación profesional con respecto a la población total de ese grupo etario, para 17 países de la región. Así mismo propone las próximas estrategias a tomarse en cuenta en la capacitación de las personas por medio de instituciones especializadas en esta área, poniendo especial atención a la formación de los jóvenes; siempre respondiendo a la necesidad de formar a un sector de la población grande demográficamente y vulnerable a factores de riesgo como la desigualdad económica, la exclusión social, su relación con la violencia y nacimiento de grupos criminales. En la tabla se observan los países pertenecientes al CINTERFOR y las Instituciones de Formación Profesional por cada uno. El Salvador es parte de esta red teniendo como participante a INSAFORP.

**Tabla 2: Participantes en la FP como porcentaje de la población joven en una muestra de países.**

País / Institución	Total de Jóvenes 15-24 años	Participantes en Formación Profesional	Participantes FP como % de la población joven
Argentina – INET - MTEySS	6,894,780	450,368	6.54%
Bolivia – INFOCAL	2,064,981	61,395	2.97%
Brasil – Sistema S	34,133,651	6,482,449	18,99%
Chile – SENCE	2,736,506	880,315	32.17%
Colombia – SENA	8,223,253	4,069,644	49.49%
Costa Rica – INA	802,358	132,850	16.56%
Cuba – MTSS	1,423, 274	119,486	8.40%
Ecuador –SETEC – SECAP	2,940,825	85,414	2.90%
El Salvador – INSAFORP	1,241,42	322,534	25.99%
Guatemala – INTECAP	3,447,554	351,292	10.19%
Honduras – INFOP	1,744,420	205,744	11.79%
México – CONALEP, DGCFT	23,276,590	758,348	3.26%
Panamá – INADEH	665,232	63,074	9.48%
Paraguay – SNPP	1,336,661	117,173	13.25%
Perú – SENATI	5,586,997	510,852	9.14%
R. Dominicana – INFOTEP	1,922,713	694,388	36.12%
Uruguay – UTU - INEFOP	519,628	121,760	23.43%

Fuente: (OIT, 2017, pág. 28).



En efecto, estas instituciones buscan ser una alternativa viable para el crecimiento personal y el desarrollo; es así como en las propuestas orientadas a la juventud, se promueve el acrecentar el nivel educativo y técnico para el desarrollo económico; y es este espíritu, el que hace converger a la educación no formal con la formación profesional, ya que, gracias a las características, anteriormente mencionadas de esta modalidad educativa, permite certificar el aprendizaje de ciertas habilidades a corto plazo y acelerar el proceso de inserción al mercado laboral o generar autoempleo por medio de iniciativas de negocio emprendedoras.

Sin embargo, esta implementación podría tener resultados diversos a los propuestos, ya que por medio de una investigación del Banco Interamericano de Desarrollo se dio a conocer que "... el 70% de los jóvenes que trabajan están empleados en actividades informales. También encontramos entre ellos una alta rotación laboral. En efecto, en sus cuatro años promedio de vida laboral, los jóvenes han tenido una media de 3,5 trabajos" (BID, 2018)

No se puede obviar lo anterior, sin embargo, son muchos los jóvenes que están siendo beneficiados por medio de los proyectos que estas instituciones realizan, ya sea con nexos directos al estado o de manera autónoma, trabajan con fondos públicos para poder poner en marcha estas propuestas. Por esa razón en esta investigación se hace referencia al Instituto Salvadoreño de Formación Profesional.

### **El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP)**

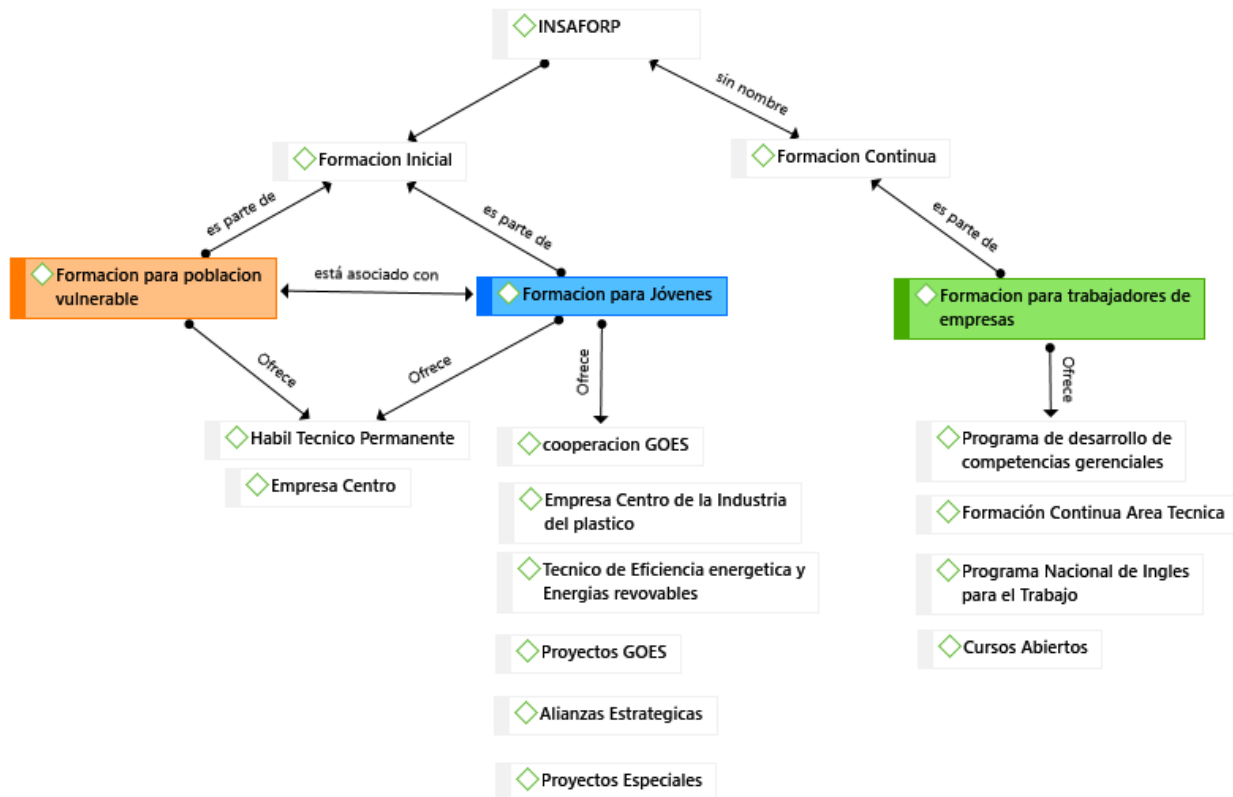
El INSAFORP se ampara en la ley que le da origen, la ley de Formación Profesional, que en el Artículo 1 expone que bajo su responsabilidad estará la dirección

y coordinación del Sistema de Formación Profesional, para la capacitación y calificación de los recursos humanos. Y concibe al INSAFORP como una entidad con autonomía económica y administrativa y con personalidad jurídica. Este Instituto fue creado bajo la filosofía de la Organización Internacional del Trabajo que, entre aspectos, promueve el ser un país competitivo en un entorno globalizado. Basado en tres acuerdos: la acreditación de las habilidades para el trabajo, la formación del capital humano para hacer competitivas a las empresas y el aporte del sector empresarial para el sostenimiento del instituto (INSAFORP, 2014, pág. 2 y 3).

Se trata de vincular las necesidades de capacitación en ciertas áreas especializadas de las empresas, con la necesidad de formación y superación de los trabajadores, es decir, la demanda con la oferta, que es la clave del éxito de esta organización. Entre los programas que ofrece se encuentra el programa “Empresa Centro” que hasta el año 2013 había formado a 256,081 jóvenes en habilidades laborales (INSAFORP, 2014, pág. 4), también cuenta con programas para diferentes segmentos poblacionales tales como mujeres emprendedoras, población reclusa, migrante, entre otros.

El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional se postula como una de las principales instituciones formadoras por medio de sus programas orientados a la capacitación de personas en el país. INSAFORP es “El mayor proveedor público de formación es INSAFORP, se financia con un porcentaje (1%) de la nómina y ofrece formación gratuita para nuevos trabajadores y los ya vinculados. Hace parte del Sistema Nacional de Empleo que enmarca la política nacional de empleo del Ministerio del Trabajo” (OIT, 2017, pág. 137)

**Ilustración 1: Oferta Formativa de INSAFORP.**



Fuente: Elaboración propia con Atlas.ti 8 basado en datos en sitio web.

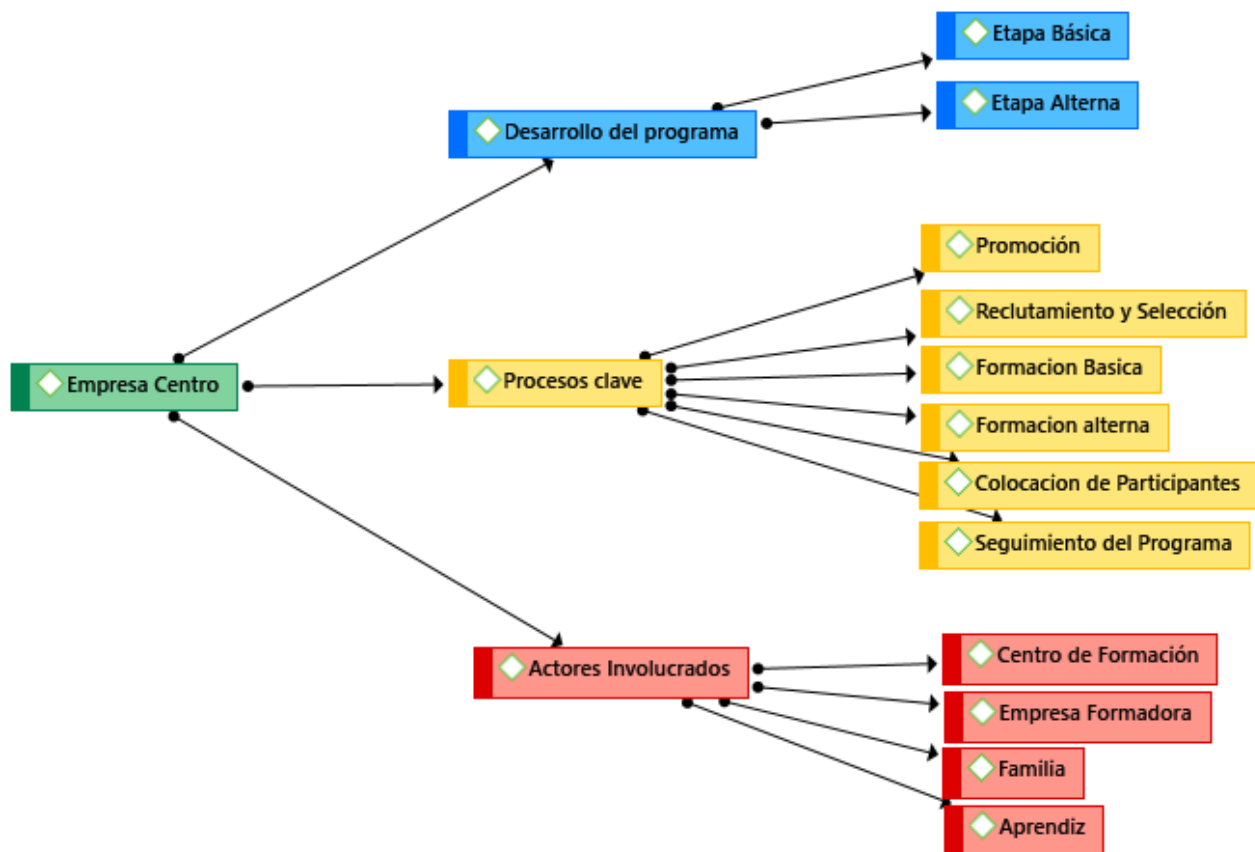
## Programa Empresa Centro

### Características del programa

Este programa se implementa mediante un modelo de Educación no Formal Dual, es decir los beneficiarios aprenden haciendo mediante la realización de prácticas laborales en distintas empresas, esto representa de un 50% a un 70% de su tiempo de formación y la efectividad de inserción laboral del programa es del 86% (INSAFORP, 2018, pág. 18) El programa garantiza las inserciones por medio del Contrato de Aprendizaje, por medio del cual, el Ministerio de Trabajo autoriza a empleadores a retribuir al joven una cantidad menor al salario mínimo mientras aprende una habilidad

técnica. En promedio, se contrata a 1.969 jóvenes al año en esta modalidad (BID, 2018, pág. 211). En figura se muestran los componentes relevantes del programa:

**Ilustración 2: Empresa Centro.**



Fuente: Elaboración propia con Atlas.ti 8 basado en (INSAFORP, 2017)

### **Desarrollo del Programa**

Formación Básica: Su duración varía dependiendo de cada carrera y se desarrolla a tiempo completo en el Centro de Formación Adjudicado, 5 días a la semana (40 horas semanales como máximo), en un horario convenido previamente entre el INSAFORP y

el Centro de Formación Adjudicado, con una metodología alterna.<sup>2</sup>

## Actores Involucrados

Se reconocen diversos actores relacionados a la implementación del programa Empresa Centro, INSAFORP lo reconoce en base a la siguiente tabla.

**Tabla 3: Actores Involucrados Empresa Centro**

Elementos del Programa		Actores involucrados			
		Empresa	Aprendiz	Familia	Centro Formación
1	Determinación de necesidades de RRHH calificado	X			
2	Diseño de carrera	X			
3	Formación en Empresa	X	X	X	
4	Formación complementaria		X	X	X
5	Desarrollo Humano	X	X	X	X
6	Subsidio Económico	X			
7	Inserción laboral/Contratación	X	X		
8	Gestión Administración Programa				X

Fuente: (INSAFORP, 2017, Pág. 3)

<sup>2</sup> *Formación Alterna Empresa – Centro*: Cuando el Centro de Formación finaliza la Formación Básica, se inicia la segunda etapa llamada Formación Alterna Empresa – Centro, por medio de la cual se continúa en el Centro la Formación con el desarrollo del Plan de Formación Teórica, durante, ocho, doce o dieciséis horas semanales y el resto de la semana, el participante asiste a la empresa a tiempo completo, de acuerdo al horario de trabajo normal de la empresa, para realizar la Formación Práctica, bajo la orientación de un Monitor y de acuerdo a un Plan de Formación Práctica y un Plan de Rotación establecido. (INSAFORP, 2017, pág. 25)

De estos actores pueden derivarse los responsables del programa, que pueden ser de carácter interno o externo al Centro de Formación. Los de carácter interno son los que dependen directamente del Centro de Formación, como el equipo psicopedagógico conformado por el Coordinador, el Gestor de empleo, el Psicólogo y el Trabajador Social (INSAFORP 2017, Manual Operativo)

En base a estas actividades se delimita el nivel de participación de cada uno de los actores, es interesante observar que desde el plano estratégico se reconoce la participación de la familia dentro del proceso formativo, no obstante también es de interés reconocer que el Centro de Formación tiene la responsabilidad de la gestión administrativa total del programa en lo que a la ejecución se refiere, quedara a discreción de cada Centro el nivel de participación que otorgue al estudiante y a su familia.

## **Procesos Clave**

Estos procesos se definen, según el manual de operaciones (INSAFORP 2017, Manual Operativo), de la siguiente manera:

*Promoción:* Es el proceso en que los Centros de Formación diseñan estrategias para hacer de conocimiento público la formación que tendrán disponibles en sus instalaciones, esto variará por cada Centro de Formación en base a los recursos que disponga para realizarlo.

*Reclutamiento y Selección:* Los jóvenes interesados en las carreras acuden al Centro de Formación a seguir el proceso de inscripción, el cual consiste en la realización de pruebas psicométricas realizadas por el psicólogo del equipo psicopedagógico contratado por el centro de Formación; el objetivo es garantizar en primera instancia la

elegibilidad del participante y la pertinencia vocacional a la carrera a la cual está interesado, así como aumentar la probabilidad de que el participante seleccionado inicie y culmine el proceso formativo en la carrera técnica.

*Formación:* Los participantes inician la formación en etapa básica descrita anteriormente, así como la transición a la etapa alterna. Cabe mencionar que todo el proceso es financiado por INSAFORP, a excepción de viáticos en concepto de transporte o alimentación, cuyos fondos deberían ser cubiertos con la remuneración económica hecha por la Empresa Formadora en la Etapa Alterna.

*Colocación de participantes:* Es el proceso realizado por el Gestor de Empleo del Centro de Formación el cual consiste en vincular a los jóvenes con las oportunidades laborales y plazas vacantes en las empresas en la que realice la respectiva gestión. Este proceso se considerará válido con la figura del contrato de aprendizaje emitido por el Ministerio de Trabajo y firmado por el empleador.

*Seguimiento del programa:* Es el proceso realizado por INSAFORP para garantizar la calidad de la ejecución de las carreras por parte de los Centros de Formación. Las principales unidades involucradas son la Gerencia de Formación Inicial, Unidad de Monitoreo y Evaluación de la Formación Profesional de INSAFORP.

### **Énfasis en la población joven**

En 1996 nace uno de los programas más emblemáticos llamado “Empresa Centro” que para el 2018 habría capacitado a 522,000 jóvenes para su primer empleo (INSAFORP, 2018, pág. 4).

En el 2017, INSAFORP presenta en su memoria de labores, la más reciente disponible, en su sitio en línea datos relacionados a la cobertura que tiene con los

diversos programas de formación profesional. estos se tienen los siguientes:

**Tabla 4: Jóvenes para el primer empleo y población en condiciones de vulnerabilidad**

Programas y Cursos	Participaciones			
	Total	%	H	M
Programa en emprendedurismo, en apoyo al MINED, para población estudiantil de instituciones de educación pública	60,000.0	60	29,312.0	30,688.0
Programa "Camino de la Juventud", CRS	679.0	1	339.0	340.0
Programa "Estamos con vos"	1,701.0	2	783.0	918.0
Empresa Centro	4,378.0	4	2,633.0	1,745.0
Puentes para el empleo en apoyo con USAID	489.0	0	216.0	273.0
Programa de cooperación con INJUVE	775.0	1	226.0	549.0
Programas en apoyo con CESAL	264.0	0	85.0	179.0
Programa de Formación Técnica en Escuela Nacional de Agricultura	222.0	0	168.0	54.0
Programa de Formación Técnica	60.0	0	29.0	31.0



<b>en Escuela Panamericana Agrícola "El Zamorano"</b>				
<b>Cursos técnicos de habilitación por demanda</b>	2,636.0	3	1,109.0	1,527.0
<b>Programa Hábil Técnico Permanente</b>	29,809.0	29	10,880.0	18,929.0
<b>TOTAL</b>	101,013.0	100	45,780.0	55,233.0

Fuente: (INSAFORP, 2017, pág. 38)

En esta tabla, podría parecer que “Empresa Centro” no es un programa representativo al solo captar el 4% de la oferta formativa, versus el 60% del programa en emprendedurismo en apoyo al MINED o el 29% de Hábil Técnico permanente; pero antes de llegar a esas conclusiones es necesario mencionar que el programa desarrollado en conjunto con el MINED es parte de las intervenciones dirigidas a Educación Formal, son 60,000 versus 1.087.107 personas entre la edad de 15 a 24 años que la Política de Educación Permanente para personas Jóvenes y Adultas identifica como que nunca han estado en el sistema formal de educación (MINED, 2013, pág. 19), los cuales son candidatos con mayor probabilidad de optar por un programa de Educación no formal; además de esto, el programa de Hábil Técnico Permanente inicia su formación para personas desde los 16 años de edad y no tiene un límite de mayoría de edad. Esto significa que basados en el Informe de Desarrollo Humano 2018 del PNUD la esperanza de vida promedio de un salvadoreño es de 73.2 años (PNUD, 2018, pág. 323) y en esta investigación se tomaran en cuenta a los jóvenes quienes según rango etario rondan entre los 18 y los 25 años, es decir un rango de 7 años mientras que Hábil Técnico

Permanente atiende a una población desde los 15 hasta en promedio 73.2 años es decir rango de 58.2 años. En adición a esto podemos agregar que la población en el rango etario entre los 18 y 25 años es sector priorizado tanto en intervención como en gasto público como anteriormente se ha mencionado en el documento. Por tanto, estos criterios se suman para seleccionar a Empresa Centro como modelo de programa de Educación no Formal a investigar.

En base a las características anteriores, las cuales se consideran relevantes para los objetivos de esta investigación, además del impacto que ha tenido el programa en la vida personal y comunitaria de los beneficiarios, ya que los efectos cuantitativos y cualitativos redundan en las condiciones de vida de los participantes (Realidad y Reflexión, 2017, pág. 42). Abonando a esto, en el 2014. INSAFORP realizó una Evaluación de Impacto del programa “Empresa Centro”, utilizando datos del 2010 al 2011 en la cual se mostraron datos categóricos como el presente: “El resultado de la diferencia entre el grupo de tratamiento y el grupo de comparación en relación al empleo indica que la velocidad de incremento del empleo en el grupo de tratamiento es superior en 437 puntos versus el grupo de comparación. Los participantes del Programa Empresa Centro (PEC) incrementaron su inserción productiva en 195.4%; mientras que el grupo de comparación lo hizo con un 14.5%.” (INSAFORP, 2014, pág. 8) siendo uno de los más altos resultados en cuanto a la efectividad del programa reportado, además de ello la misma evaluación presenta que: “La metodología utilizada para comparar los resultados entre el grupo de tratamiento y el de comparación posee un rigor analítico que genera confianza en la evaluación del Programa. La evaluación de impacto del programa comparando los resultados alcanzados por los egresados, respecto al grupo de comparación, muestra un impacto positivo en todas las variables evaluadas.”

(INSAFORP, 2014, pág. 9).

Ante estos resultados, será interesante conocer de primera mano la participación real que los jóvenes han tenido en él y si además de insertarlos laboralmente, han aprendido y practican ciudadanía, democracia y otros aspectos relacionados la mejora de su calidad de vida y de su comunidad.

Sin embargo, a pesar de la existencia de estos programas y de los datos arriba expuestos, la situación para los jóvenes aún no parece tan favorable. Las últimas cifras arrojadas por el informe para el desarrollo humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), brindan datos interesantes para el análisis desde la perspectiva de la medición de escala de resiliencia juvenil, empleo, acceso a la educación básica, media y superior. Parte de estos datos son que en primer lugar “la ocupación o tasa de inserción de la población económicamente activa (PEA) es sustantivamente diferente entre dos segmentos: mientras la población no joven (mayor de 30 años de edad) logra insertarse en el mercado laboral en poco más del 95 % de las veces, las personas jóvenes tienen una tasa de éxito de 88 %, es decir, 7 puntos porcentuales menos. Esa inserción se traduce en una tasa de desempleo juvenil que es 2.6 veces superior a la de las personas adultas, mayores de 30 años de edad, y que tiene un valor de 12 %. Esta información lleva a concluir que el desempleo tiene una mayor incidencia en la población joven que en la población de personas adultas” (PNUD, 2018, pág. 177); confirmando que, en la población desempleada, “por cada 10 personas, aproximadamente 6 eran jóvenes y 4 adultas (PNUD, 2018, pág. 178). Como dato a destacar, del total de personas jóvenes fuera del mercado de trabajo “hay un mayor porcentaje de mujeres jóvenes (71.4 %) que de hombres jóvenes (28.6 %). Es decir, las mujeres jóvenes conforman en su mayoría la Población no Económicamente Activa”

(PNUD, 2018, pág. 178). Todo esto refuerza la inquietud de los investigadores de ahondar en la causa que origina esta realidad tan desalentadora contrastando con lo atractivo de las ofertas de Educación no Formal en este ámbito de la realidad.

### **Otros programas enfocados a juventud**

Como parte análisis del contexto y la revisión documental para esta investigación, se presentan a continuación una muestra de la oferta formativa dirigida a los jóvenes en educación no formal, por distintas organizaciones.

#### *Ticongle*

Es un programa integral para que los jóvenes en situación de vulnerabilidad educativa-laboral cuenten con oportunidades para mejorar sus condiciones socioeconómicas a través de la formación, el empleo y emprendimiento.

#### *Jovenes Con Todo*

Desde 2016 el gobierno de El Salvador, a través del Instituto Nacional de la juventud (INJUVE) y en coordinación con la Secretaría Técnica y de Planificación /SETEPLAN), está implementando el programa “Jóvenes con todo”, se trata de un programa para jóvenes entre 15 y 29 años que busca fortalecer las competencias profesionales de sus beneficiarios y mejorar sus oportunidades de acceso a empleos, con todo se diseñó con asistencia técnica del programa de la Unión Europea (Eurosocial) y actualmente el programa europeo sigue apoyando en la elaboración de una nueva estrategia focalizada hacia la juventud rural de El Salvador, elaborada con el acompañamiento del experto colombiano Jaime Velilla tiene un enfoque por procesos; el

primer proceso consiste en la identificación de “ventanas de oportunidades”, un mapeo territorial en búsqueda de empresas, cadenas de valor, programas de cooperación, instituciones públicas o privadas que tienen presencia en un territorio específico y que pueden transformarse en aliados del programa ofreciendo oportunidades de trabajo, pasantías, programas de aprendizaje, cursos de formación profesional y líneas de crédito para ideas emprendedoras. A partir de estas oportunidades territoriales, el programa construye su oferta de servicios específicos para los jóvenes habitantes de áreas rurales.

### *Jóvenes Constructores*

El programa Jóvenes Constructores (en inglés, YouthBuild) apoya a los jóvenes de 16 a 25 años que no estudian ni trabajan para que vuelvan a la escuela, obtengan un empleo o comiencen su propio negocio. Catholic Relief Service (CRS) apunta a 20,000 jóvenes en Centroamérica con un enfoque integral que incluye el desarrollo de habilidades interpersonales basado en un sistema de valores que les permite cambiar la percepción hacia su entorno y hacia ellos mismos; capacitación vocacional, emprendimiento, educación financiera a través de grupos de ahorro, y servicio comunitario, en el tipo de ambiente positivo que los jóvenes necesitan para florecer.

Miembro de YouthBuild Alliance, el programa Jóvenes Constructores se basa en el modelo desarrollado por YouthBuild International en los Estados Unidos y más tarde adaptado por CRS en América Central. Jóvenes Constructores busca fomentar la resiliencia social y económica en jóvenes de Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Ecuador y República Dominicana que se encuentran en zonas de riesgo, dotándoles de habilidades y herramientas que les permitan un desarrollo personal y mejorar sus medios de vida.

## *Puentes Para El Empleo*

El Proyecto de United States Agency for International Development (USAID) “Puentes para el Empleo” trabaja con instituciones de capacitación laboral para mejorar la empleabilidad de jóvenes entre las edades de 16 y 29 años. Al mejorar la calidad y relevancia de los servicios de capacitación, los jóvenes están mejor preparados para el mercado laboral. USAID facilita el desarrollo de competencias laborales y para la vida que contribuirán al crecimiento profesional, las iniciativas de emprendimiento o la continuación de la educación formal de los jóvenes participantes. A partir de un análisis de la demanda existente en el mercado laboral, el proyecto trabaja con instituciones de formación técnica profesional para preparar a la juventud de acuerdo a las necesidades que plantean empresas de los sectores de alto crecimiento.

Además, el proyecto ayuda a abordar las barreras institucionales y las percepciones que limitan las oportunidades laborales de los jóvenes en riesgo, además de mejorar las prácticas laborales y de contratación. USAID crea alianzas con asociaciones industriales y empresas para garantizar que la capacitación técnica ofrecida a los jóvenes se adapte a las necesidades del mercado laboral y facilite pasantías y oportunidades de empleo para los jóvenes. El proyecto colabora con varias empresas para modificar las políticas y prácticas corporativas, a fin de que apoyen a los jóvenes y otros grupos vulnerables. Por ejemplo, a través de una alianza con USAID, las empresas miembros del Club Rotario en El Salvador brindarán oportunidades de trabajo para los jóvenes que participan en el Proyecto de USAID. “Puentes para el Empleo”. Las empresas socias también pueden solicitar capacitación específica para jóvenes y contratarlos después de completar sus estudios. Otra iniciativa ofrece oportunidades de empleo digno para jóvenes en la industria de tecnología y el desarrollo de software.

## *NEO El Salvador*

Nuevas Oportunidades de Empleo para Jóvenes (NEO) es una iniciativa liderada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) a través de su Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) y de su división de Mercados Laborales (LMK), la International Youth Fundación (IYF) y los socios: Arcos Dorados, Caterpillar Foundation, CEMEX, Fondation Forge, Microsoft, SESI y Walmart. Es un proyecto pionero en el que empresas, gobiernos y sociedad civil en América Latina y el Caribe trabajan juntos para mejorar las oportunidades de empleo de un millón de jóvenes, la mitad de ellos mujeres, antes del 2022. En El Salvador, se conformó la Alianza NEO El Salvador, una alianza de empresas, gobierno y sociedad civil bajo la coordinación de la Fundación para la Educación Integral Salvadoreña (FEDISAL) que articula a los actores locales y extranjeros que trabajan para mejorar el empleo juvenil, aumentando su efectividad y transformando la cultura laboral de los empleadores, las instituciones públicas y los jóvenes.

Los miembros de la Alianza NEO El Salvador son: Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE), Cámara de Comercio e Industria de El Salvador (CAMARASAL), Asociación AGAPE de El Salvador, Fundación Salvador del Mundo (FUSALMO), Asociación Institución Salesiana (AIS), Plan Internacional, Federación Internacional de Fe y Alegría, CESAL y la Fundación para la Educación Integral Salvadoreña (FEDISAL).

Estos datos relacionados a programas de empleabilidad juvenil, han sido recopilados de sus diferentes sitios web y también incluye información disponible en sus respectivas redes sociales.

## **CAPÍTULO II. PERSPECTIVA METODOLÓGICA.**

El enfoque de la investigación será de índole cualitativo, de acuerdo a la naturaleza del fenómeno a investigar, teniendo en cuenta que: “Las metodologías cualitativas se orientan hacia la comprensión de las situaciones únicas y particulares, se centran en la búsqueda de significado y de sentido que les conceden a los hechos los propios agentes, y en cómo viven y experimentan ciertos fenómenos o experiencias los individuos o los grupos sociales a los que investigamos. Tales planteamientos epistemológicos provienen del campo de la fenomenología y de la hermenéutica.” (Rodríguez & Valdeoriola, 2014, pág. 47) y por lo tanto se decide optar por una perspectiva desde una inspiración fenomenológica, es decir “entender los fenómenos sociales desde la propia perspectiva del actor” (Taylor & Bodgan, 1987). La intención es recabar datos tanto cualitativos como cuantitativos a partir de la aplicación del estudio de casos de tipo instrumental, metodología que permite entre otras cosas analizar una situación específica para sacar inferencias generalizables mediante el análisis y descripción de un fenómeno, sin tener control en las variables que intervienen. (Rodríguez & Valdeoriola, 2014, pág. 59). En coherencia con lo anterior, se complementa el diseño de la investigación al afirmar que será una investigación de índole Intensiva, que es “...cuando se concentra en casos particulares, sin la posibilidad de generalizar los resultados.” (Arias, 2012, pág. 31), es por eso que se utiliza un muestreo decisional, aspecto que se desarrollará más adelante.

### **2.1. Campo De Investigación**

Para la presente investigación se ha considerado como *objeto de trabajo el programa “Empresa Centro”, en cuanto a su diseño y algunos aspectos relacionados son*



*su ejecución*, con la intención de identificar y analizar los alcances que tiene en cuanto a la educación no formal, en el “Desarrollo Juvenil Comunitario”. Este tema está relacionado con la calidad educativa en el país, en tanto tiene que ver con la capacidad del sistema de garantizar aprendizajes significativos para todas las personas.

Con respecto al diseño de este tipo de programas, han sido muchas las instituciones que han centrado sus actividades en el apoyo a la juventud, desde la cooperación internacional hasta la inversión social de las instituciones gubernamentales. Sin duda para éstas, ha sido prioritaria la intervención con jóvenes, muestra de ello es que, el Ministerio de Educación en 2013, hizo entrar en vigencia la “Política de Educación Permanente para Personas Jóvenes y Adultas”, la cual plantea, la necesidad de mantener una interacción con otros actores Nacionales, como Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP). Éste, es un organismo clave para llevar a cabo el “Programa para el desarrollo de la vida productiva”, que se encuentra en dicha política y que además busca el “diseño de un sistema de estímulos para el desarrollo de iniciativas productivas dirigidas a personas jóvenes y adultas beneficiarias de esta política” (MINED, 2013, pág. 45). Este programa puede considerarse de formación profesional y como ya se mencionó, uno de los actores que ha tomado en cuenta el MINED es el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (MINED, 2013, pág. 63); institución creada a partir la Ley de Formación Profesional, en 1993 y actualmente uno de los más grandes referentes en esta modalidad educativa, dirigida a tres segmentos poblacionales: trabajadores de empresas, población vulnerable y jóvenes. Esta última ha sido seleccionada para la investigación, debido a que el INSAFORP a través de la contratación de los llamados “Centros de Formación” ejecuta una de sus propuestas más grandes orientada a jóvenes como es el programa “Empresa Centro”; un programa de formación

profesional con modalidad de Formación Dual, que hasta el 2018 había capacitado a 522,000 jóvenes para su primer empleo (INSAFORP, 2014, pág. 4) La premisa principal del programa es que al insertarse al medio laboral se pueda promover el desarrollo de los jóvenes.

## **2.2 Problema de Investigación**

### *2.2.1 Antecedentes*

En el proceso de verificación de fuentes que darían cuerpo a la investigación, se procedió a buscar e identificar investigaciones y escritos previos relacionados con el ámbito de la educación no formal y sus efectos en las personas, poniendo especial atención en aquellos que tienen que ver con el concepto de desarrollo comunitario. Es decir, se consideraron como antecedentes si cumplían con los siguientes criterios, en primer lugar, que versaran sobre una de las modalidades de Educación no Formal. En segundo lugar, que examinaran cambios cualitativos en las personas y el medio al que pertenecían o en su defecto lo promovieran, en el caso de los planes y políticas. Y en tercer lugar que se orientaran a los jóvenes, preferentemente.

### **Algunas fuentes secundarias encontradas**

Inicialmente se encuentran algunos trabajos de graduación como “Educación para Adultos y Desarrollo Socio-Económico Nacional”, tesis elaborada en 1975 por Augusto Abdalah y Manuel Galdámez, que plantea la importancia que tiene la educación para adultos en el marco del apogeo de la sociedad industrial, como un medio para alcanzar un desarrollo económico y social en la población reduciendo los índices de analfabetismo

de la época. Por otra se encontró una tesis interesante desde el punto de vista comunicacional, “El video como instrumento didáctico, para la educación no formal en el ámbito de los derechos humanos dentro del proceso de democratización del país” elaborado en 1996 por Cañas, Méndez, Moreno y Valdez, estudiantes de comunicaciones, en el cual buscan hacer una propuesta metodológica para la producción de videos que sirvan como instrumentos de promoción de los derechos humanos en el ámbito de la educación no formal, todo esto para dar respuesta a la necesidad de crear conciencia social en este ámbito. La relación con el tema viene de la modalidad educativa utilizada que busca la transformación de la conciencia para la acción y finalmente es una propuesta formativa desde los jóvenes estudiantes de comunicaciones.

Además, se tiene “La Educación no Formal del Programa CIPI, en la zona urbano marginal de la colonia Zacamil”, tesis elaborada en 2001, por Orlando López, que busca describir el vínculo que existe entre la implementación del programa de “Círculos Infante Juveniles de Promoción Integral (CIPI)” y el cambio social generado en la población atendida en una zona urbano marginal de San Salvador. También encontramos, “El impacto del programa la Fundación Amigos para la Educación-FUNDAEDUCA- en la educación salvadoreña” trabajo de graduación elaborado en 2002 por Karla Reneé López, en el que se hace una descripción del programa implementado por el sector privado empresarial, que persigue el apadrinamiento de centros educativos públicos para alcanzar la mejora en la calidad educativa y su integralidad, incorporando programas de becas, salud, artes, entretenimiento, entre otros. Todo esto bajo el concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), generando beneficios personales y comunitarios a través de la educación tanto formal como no formal.

Finalmente, “La educación popular en El Salvador (Chalatenango): Diseño,

Desarrollo y Evaluación de una innovación educativa”, tesis doctoral elaborada en 2003 por María del Carmen Cruz, que examina a profundidad el sistema de educación popular que se desarrolló en el departamento de Chalatenango, en El Salvador, durante la guerra civil como respuesta a la ruptura del sistema educativo oficial, en cuanto a su cobertura. La peculiaridad de esta modalidad fue entre otros aspectos el surgimiento de maestros populares provenientes de las mismas comunidades y su adaptación a las necesidades comunitarias. Atendiendo a niños, jóvenes y adultos, con un currículo flexible y contextualizado.

Al hacer una revisión de otros escritos relacionados con el tema, se encuentran algunos planes e informes que se acercan al enfoque del presente estudio, que se han considerado como importantes para la investigación, entre estos tenemos el “Plan Nacional de Educación 2021. Metas y políticas para construir el país que queremos” que define los objetivos , metas y líneas estratégicas que el país debía seguir a largo plazo en el ámbito educativo , al ubicar el objetivo 3 y en el desarrollo de la línea estratégica a la que corresponde la meta 3.3, que se refieren a la promoción formación técnica de los estudiantes del sistema de educación, afirma que esta debe de incidir de manera directa en la mejora económica del grupo familiar del beneficiario y debe de considerarse como “salidas laterales”, del sistema para la inserción en el mercado laboral (MINED, 2005, pág. 15 y 27).

La lectura de estos documentos, evidencia que la educación no formal ha estado presente en el mundo académico nacional. No obstante, el abordaje de la educación no formal, a través de específicamente programas de formación profesional orientado a jóvenes es una temática de la que no se encontraron precedentes a los que hacer referencia. Pese a esto, se reconoce que, si algo tienen en común las investigaciones de

la educación no formal anteriormente mencionadas y esta investigación, es que emergen desde una necesidad específica en busca del desarrollo de un sector en específico, llámese adultos, jóvenes, comunidades entre otros.

Finalmente, entre los documentos encontrados y de relevancia por la información que provee y su vigencia se encuentra “Medición del Gasto Público Social en Adolescencia y Juventud de El Salvador. Período 2014 al 2016”, presentado en 2018 en un esfuerzo conjunto de la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia (STPP), el Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE), el Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) y la Organización Iberoamericana de Juventudes (OIJ), que evidencia la porción del gasto público que se hace en el grupo etario que comprende a los adolescentes desde los 15 a los 29 años, definido como prioritario por el Estado, y que entre otras cosas deja ver la inversión que se hace en la formación para el trabajo de los mismos.

Y se puede citar “la Política Nacional de Educación Permanente para Personas Jóvenes y Adultas”, la cual en sus consideraciones iniciales plantea una serie de retos a los procesos educativos dirigidos a esta población, que evidencia una desconexión entre la “realidad compleja” que viven y los esfuerzos formativos en la implementación de distintos programas, centrándose nada más en alcanzar altos niveles de cobertura sin considerar los impactos de los aprendizajes perdiendo la oportunidad de que se conviertan en “motor para que las personas puedan construir una existencia digna democrática a lo largo de sus vidas...” (Ministerio de Educación, 2013, pág. 8); más adelante como parte de su Marco Conceptual y en uno de sus fundamentos , específicamente el literal h) titulado la “educación y el desarrollo local”, expone que debe de cambiarse el paradigma del sistema educativo formal como monopolio de la

enseñanza-aprendizaje, a otro en donde se busque el apoyo de otras organizaciones sociales que permitan proveer de herramientas y conocimientos a las personas para romper “los grandes problemas de desarrollo local” dejando de lado la exclusión, las inequidades educativas entre otros para concebir una educación de calidad que propicien mediante procesos democráticos y contextualizado, el crecimiento integral de las personas en sus comunidades de origen (Ministerio de Educación, 2013, pág. 28 y 29). Estos son solo algunos hallazgos relacionados con el tema de investigación, que evidencian que existe una relación directa entre los procesos de educación no formal orientados a la formación profesional y el desarrollo juvenil comunitario, que constituye la esencia en torno a la cual se planteará el problema de investigación.

### **Evolución histórica del problema de investigación**

La investigación es relevante en la medida que permitirá determinar cuáles son los alcances de un programa de educación no formal como formación profesional y el desarrollo juvenil comunitario; y a la vez dejará en evidencia algunos vacíos que de manera empírica se perciben en relación al papel del Ministerio de Educación como ente rector del sistema educativo nacional. Además de identificar la intencionalidad y el enfoque con la que se elaboran políticas educativas dirigidas a la educación permanente de adultos y jóvenes.

En cuanto al primer aspecto el Ministerio de Educación, ha lanzado propuestas orientadas a la formación profesional desde el área de educación formal, desde el año 2004, se implementó “El Plan Nacional de Educación 2021”, que entre otros aspectos pretende la formación técnica y tecnológica del más alto nivel en beneficio de la sociedad.

Esto a partir de la formación de “Competencias”, o las capacidades que tiene los estudiantes de realizar tareas específicas, un medio para contextualizar el currículo (Ministerio de Educación, 2007). Por lo que es responsabilidad del Ministerio de Educación, la formación cualificada de los estudiantes en todos los ámbitos del conocimiento, incluyendo la habilitación laboral. Esto debería ser así por mandato de ley incluso para los programas de formación para el trabajo orientados a la juventud de educación no formal. Como ya se explicó en los apartados anteriores, tal ha sido la relevancia de la juventud para las instituciones gubernamentales que el Gasto Público Social en la Adolescencia y la Juventud (GPSJ), según el informe presentado por el Fondo de Población de las Naciones Unidas en el 2018 pasó de 690.36 millones de dólares en 2011 a 884.58 millones de dólares en 2016, lo que supone un incremento del 28% en el período analizado. Esto ha sido invertido en Instituciones Descentralizadas, Empresas Públicas, Gobiernos Locales, Fondos de Seguridad entre otros.

Por otra parte, al hablar de intencionalidad y el enfoque con que se diseñan las políticas y sus programas, es necesario poner atención al proceso de formulación de los mismos en donde entran en juego los intereses de los actores involucrados. Para iniciar con esta parte de la reflexión puede decirse que en la actualidad se vive una de las épocas menos favorables para los jóvenes debido al contexto de violencia, exclusión, estigmatización y marginación tanto estructural como social (Aldeas Infantiles SOS LAAM, 2017, pág. 15). El Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) y el Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE) de El Salvador, en el año 2016, se hacen un análisis de la distribución del Gasto Público Social en Adolescencia y la Juventud (GPSAJ) el que evidencia que la inversión en este segmento poblacional comprendido entre los 15 y los 29 años, el cual ha permanecido prácticamente constante en el orden de los

cuatrocientos millones de dólares, durante los años del 2011 al 2013, aunque concentrado más que todo en el subsegmento de 18 a 24 años de edad (STPP/INJUVE/UNFPA, El Salvador, 2016, págs. 32,45) En el caso del INSAFORP, como institución descentralizada y especializada en formación profesional, mantiene prácticamente constante su porcentaje de asignación del GPSAJ. Y pese a mantener un ingreso similar, los datos indican que se presentó un aumento en la población atendida, para los años examinados (STPP/INJUVE/UNFPA, El Salvador, 2016, págs. 53,76). De acá la relevancia de investigar este tipo de programas desde el punto de responsabilidad financiera que tienen los actores involucrados en la implementación de los mismos y en sus resultados.

Al tener claro la importancia económica de estos programas, y porqué son tan “valiosos” puede cuestionarse su intencionalidad. Si se revisa la tesis titulada “Educación para Adultos y Desarrollo Socio-Económico Nacional” elaborada en 1975 por Abdalah y Galdámez, en una época en donde el auge de la industrialización todavía era latente en El Salvador; en su introducción hace un análisis crítico del rol de la educación a lo largo de la historia de la humanidad el cual es definido por la estructuras socio-económicas de turno como medio de transmisión de valores fundamentales para mantener vigentes los poderes dominantes. Desde la época industrial, e incluso previo a esta, se planteaba la relación entre analfabetismo e ingreso personal, sin embargo, como lo exponen los autores, no existe una relación causal entre ellos; es decir no hay incidencia entre ambas variables y concluyen que el sistema económico es el responsable que ambos indicadores no prosperen, generando niveles de deserción y analfabetismo elevados, producto de la decisión de las personas de aprender oficios que les permitan trabajar y dejar la escuela. En términos generales, tiene vigencia y en el caso de los jóvenes se les



hacen ofertas laborales que les resultan más atractivas que continuar estudiando en el sistema educativo formal. Todo esto en un ambiente individualista y “deshumanizante” (Abdalah & Galdámez, 1975, pág. XV). Como ha podido verse la crítica de estos autores, es que el sistema socioeconómico ha servido de medio para perpetuar relaciones desigualdad social, al centrarse en formar a las personas para únicamente producir más y no en función de los demás o de las comunidades a las que pertenecen. Este tema es de mucha actualidad y es uno de los aspectos que se pretende indagar con el presente estudio, en el caso de la Educación no Formal.

Es por ello, que es importante investigar sobre los programas dirigidos a jóvenes, que actualmente están teniendo un auge por la necesidad de formar jóvenes cualificados para el trabajo; el convenio recientemente anunciado entre INSAFORP, la Fundación Kriete y Carlos Slim para lanzar “Capacítate para el empleo<sup>3</sup>”, invita a toda aquella persona que busque adquirir las competencias necesarias para insertarse en el mercado del trabajo a formarse virtualmente en diferentes alternativas.

Sin embargo, hay que mencionar, el convenio firmado recientemente entre el Ministerio de Educación e INSAFORP que permitirá la instalación del “Consejo de Coordinación de Educación Técnica y Formación Profesional<sup>4</sup>”, que tiene por finalidad asesorar, coordinar dar seguimiento, establecer planes de estudio y acreditar la educación para el trabajo. Puede interpretarse como una iniciativa de involucramiento directo del Estado en el ámbito de la Educación no Formal tal y como lo demanda el marco jurídico vigente. entonces, convendría continuar investigando cómo se le da

---

<sup>3</sup> Ver más en <https://www.elsalvador.com/eldiariodehoy/insaforp-y-fundaciones-kriete-y-slim-lanzan-mas-de-250-cursos-en-linea-gratis/616210/2019/#cookies>

<sup>4</sup> Ver más en <https://www.fomilenioii.gob.sv/se-instala-consejo-de-coordinacion-de-educacion-tecnica-y-formacion-profesional>

continuidad a esta iniciativa, cosa que escapa a nuestra investigación por el momento, pero es un tema interesante para darle seguimiento.

Finalmente se examinará si las políticas dirigidas a la formación de los jóvenes responden realmente a sus necesidades, desde una visión de personas con derechos y deberes dentro del contexto social. Ya que, según los resultados de estudios de organismos internacionales, la exclusión de este sector poblacional no ha disminuido a pesar de la existencia de programas para jóvenes. Por ejemplo, el Informe para el Desarrollo Humano “*Soy Joven y ¿ahora qué?*”, afirma, por un lado, que las personas jóvenes son, aproximadamente, 1 de cada 4 habitantes de El Salvador (PNUD, 2018) sin embargo en términos de proporción de empleo por cada 10 personas ocupadas, 7 eran adultas y 3 eran jóvenes. Lo que hace pensar en que la decisión de contratación de los empleadores no toma en cuenta como ventaja la juventud de los aspirantes.

Y, por otro lado, considerando el mismo informe, al hacer el análisis por género considera que, “... a nivel nacional, las condiciones de ocupación y no ocupación son dominadas, de manera preponderante, por hombres; mientras la condición no económicamente activa, por mujeres.” (PNUD, 2018, pág. 178), afectando directamente a las mujeres jóvenes, cuya realidad particular pocas veces se consideran a la hora de hablar de programas de formación laboral para jóvenes.

### *2.2.2. Descripción del problema de investigación (Análisis Situacional)*

Para evidenciar la existencia de un fenómeno y por ende un problema de investigación se presentan dos situaciones que derivaran en la problematización del fenómeno de investigación. El orden en que se detallan corresponde al título del presente

estudio, por un lado, el rol la Educación no Formal dentro del sistema educativo nacional y por otro lado el alcance de esta modalidad educativa en los Jóvenes en cuanto su desarrollo comunitario.

Según el Artículo 8 de la Ley General de Educación de El Salvador “El Sistema Educativo Nacional se divide en dos modalidades: la educación formal y la educación no formal.” La ley en el artículo 44 define la Educación no Formal como: “... todas aquellas actividades educativas tendientes a habilitar a corto plazo, en aquellos campos de inmediato interés y necesidades de las personas y de la sociedad”.

Esto desde el inicio brinda un panorama difuso ya que no se detallan cuáles son esos campos de necesarios y de interés para las personas. Sin embargo, la misma ley plantea que dentro de la educación para adultos, la alfabetización es una prioridad; además en su artículo 30, indica que este tipo de educación puede asumir la modalidad didáctica más conveniente para alcanzar sus fines con las características de acuerdo con los intereses de las personas (Ministerio de Educación, 2013, pág. 15) . En base a esto, la Política Nacional para Jóvenes y Adultos, comprende dos programas uno de alfabetización y otro de educación para personas adultas, fundamentándolos en varios principios, entre los cuales se menciona, la educación para la vida y el trabajo, una respuesta a la realidad económica global como medio de acceso al mercado laboral (Ministerio de Educación, 2013, págs. 27-28).

Es evidente que, dentro de las atribuciones del Estado, a través del Ministerio de Educación, está la promoción de la educación para adultos ya sea como alfabetización o como un medio de formación permanente, que propicie habilitación para el trabajo. En El Salvador, al hablar de habilitación laboral es necesario hacer referencia al Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, responsable de la ejecución y supervisión de una

gran variedad de programas de educación permanente y formación profesional para adultos. Entre estos hay dos programas que ganan relevancia por su antigüedad. “El primero de ellos es el programa “Hábil Técnico Permanente”, que ofrece cursos cortos de 400 horas como máximo para el empleo o autoempleo y atiende a un promedio anual de 31.200 personas. El segundo es el programa “Empresa Centro”, que brinda formación en carreras ocupacionales, combinando formación con prácticas en empresas bajo contratos de aprendizaje. Ambos cuentan con evaluaciones de impacto cuasi experimentales: los participantes del primero muestran una probabilidad un 20% más alta de insertarse productivamente (UCA, 2017) y, en el segundo, los participantes presentaron un mayor crecimiento de su inserción productiva e ingresos” (Olmos, 2014) Para esta investigación se tomará como referente de Educación no Formal, el programa “Empresa Centro”; este tiene como objetivo facilitar el vínculo de las personas jóvenes entre 18 y 24 años que buscan un empleo y las empresas, promoviendo la rápida inserción de los participantes del programa al mundo laboral. Para realizar esto, los participantes se presentan a un Centro de Formación a inscribirse y capacitarse formarse en diversas áreas según corresponda a la carrera técnica elegida (en áreas comerciales, industriales y de servicios), con el propósito de ser contratados bajo la figura de aprendiz la cual está avalada por el Ministerio de Trabajo del país.

Si se tiene en cuenta lo expresado en cuanto a la responsabilidad legal del Ministerio de Educación y los datos de cobertura de los programas, que lo hacen relevantes, es posible plantearse algunas inquietudes como, ¿por qué la administración de estas modalidades recae sobre INSAFORP? ¿Debería ser responsabilidad del Ministerio de Educación asumir como ente rector del sistema educativo nacional en todas sus modalidades, como lo estipula la ley? ¿Podría existir una coordinación entre ambas

instituciones que permitan un dialogo expedito y colaborativo entre ambas modalidades educativas, en beneficio de los educandos? Desde acá se empiezan a observar algunos vacíos en relación al rol del MINED, como ente rector de la Educación no Formal en el país.

En cuanto a la segunda situación a considerar en este apartado, es necesario reflexionar sobre este sector etario en particular, la juventud, y como muchos de estos programas de educación formal no dan respuestas reales que permitan un desarrollo integral para ellos en sus comunidades. Según el Artículo 2 de la Ley General de Juventud, se considera joven a la persona comprendida en el rango de edad de los 15 a los 29 años, sin distinción de nacionalidad, etnia, género, religión, discapacidad, situaciones de vulnerabilidad o cualquier otra condición particular. Sin embargo existen diversas formas de comprender a la juventud como categoría; dentro de estas formas se encuentran la concepción de Bourdieu que mencionaba que la juventud es solo una palabra, esto debido a la ambigüedad de la situación de los jóvenes ya que socialmente “se encuentran en una especie de tierra de nadie social, pues son adultos para ciertas cosas y niños para otras” (Bourdieu, 2002, pág. 165), es decir, una categoría sin una identidad mayor que la de ser un proceso biológico y etario en el cual sus responsabilidades y/o condiciones están determinadas por el contexto histórico en el que se vive. Parte de esto no queda fuera de la vida cotidiana, ya que actualmente debido a los múltiples actores que inciden en los jóvenes se considera válido hablar no sólo de juventud, sino de juventudes. María Eugenia Villa (2011) citando a Margulis menciona que este término se define como:

“... condiciones históricamente construidas y determinadas por diferentes variables que las atraviesan y que se podrían identificar con: el sexo, que está

determinado de manera biológica; el género en el que se desarrolle la interacción psíquica en los procesos de socialización humana; la condición social de hombre o de mujer que se haya asumido para interactuar socialmente; la generación o el ámbito temporal de construcción de la experiencia individual y colectiva; la etnia y, en general, las culturas contenidas en los lenguajes con los que las sociedades aspiran a la comprensión interindividual; las oportunidades socioeconómicas de las que logren disponer las individualidades y las colectividades humanas, y las territorialidades, que se constituyen en el espacio geográfico para ser habitadas con los referentes culturales propios de la especie humana.”(p.149)

Lo que indica la relevancia que tiene la concepción de la juventud desde el punto de vista sociológico y que en ocasiones no se denota en las políticas, programas y proyectos , ya que al revisar detenidamente el diseño de los documentos que las contiene, específicamente los orientados a la formación profesional con vistas a la colocación a un primer empleo, se tiende a considerar a los jóvenes, como personas en una etapa de transición hacia la adultez, que viven realidades homogéneas y alienantes, que les acompañaran hasta ser considerados como personas adultas. A esta relación asimétrica se le conoce en nuestros días como *adultocentrismo* “... destaca la superioridad de los adultos por sobre las generaciones jóvenes y señala el acceso a ciertos privilegios por el solo hecho de ser adultos. Ser adulto es el modelo ideal de persona por el cual el sujeto puede integrarse, ser productivo y alcanzar el respeto en la sociedad” (UNICEF, 2013, pág. 18). Esta postura *adultocéntrica* provoca que se elaboren políticas en donde los mismos jóvenes están lejos de ser protagonistas de su desarrollo (Aldeas Infantiles SOS LAAM, 2017, pág. 15), y se enfocan en lo que llegarán a ser en el futuro, adultos que trabajan en la reproducción de un sistema económico.

Por otro lado, se desconoce el alcance real que estos programas o proyectos, como medios de desarrollo juvenil en las comunidades de residencia de los beneficiarios, teniendo en cuenta que el concepto de desarrollo tiene diferentes enfoques y que actualmente los jóvenes ocupan un lugar “ambiguo entre receptores y protagonistas del cambio” (Rodríguez, 2012, pág. 7), es decir este sector poblacional se ha convertido en el predilecto, desde el punto político, para ofrecerles beneficios y al considerarlos como precursores de transformaciones sociales orientados a intereses específicos. La apuesta de estos programas es sobre todo el lograr la mayor cobertura posible y no en los efectos de estos en el mediano o largo plazo. De hecho se evidencian resultados no muy alentadores a nivel latinoamericano en cuanto programas de Educación no Formal que tienen que ver con formación profesional, empleabilidad, emprendimiento y reformas curriculares de contenidos formativos, debido a su sostenibilidad y sustentabilidad de parte de los empleadores y de los beneficiarios; y por otro lado se sigue apostando a la enseñanza de oficios y no de competencias que permitan una mayor asertividad para enfrentar los retos de la realidad (Rodríguez, 2012, pág. 25).

Con todo lo anterior se completa el horizonte de investigación, al propiciar la inquietud por conocer hasta donde llegan los efectos de los programas en la transformación de la vida individual y social de los jóvenes, tomando en cuenta que según el Art. 2 de la Ley de Formación Profesional menciona que “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”

Sin embargo, estudios como el Informe del Desarrollo Humano 2018 “Soy Joven y ahora que” arrojan resultados como que en “primera aproximación al trabajo decente se

calcula que, de cada 10 jóvenes que forman parte de la PEA, poco menos de dos (16.6 %) poseen un trabajo decente, tasa que en términos porcentuales es menor que el promedio nacional y que el reportado por las personas adultas.” (PNUD, 2018, pág. 181) por tanto es válido preguntarse si programas como “Empresa Centro” propician el desarrollo de los jóvenes a nivel comunitario.

### *2.2.3 Problematizando el fenómeno de investigación*

El proceso de problematización se realiza en tres fases, en primer lugar, dos realidades, en segundo datos que evidencian las realidades, en tercer lugar, algunas premisas teóricas y legales, todo para formular el problema de investigación de esta tesis, redactado en forma de pregunta.

#### **Fenómeno de Investigación**

❖ La desafiliación temprana de los sistemas educativos constituye un obstáculo para el desarrollo de medios de vida y empleabilidad de las personas jóvenes en El Salvador, pues afecta las perspectivas futuras de generar ingresos suficientes para sostener un nivel de vida digno (GOES, 2017, en PNUD,2018).

❖ La educación no formal con frecuencia, se plantea como una forma de garantizar el derecho a la educación para todos y ha sido hasta la fecha una propuesta formativa que facilita a las personas la posibilidad de incorporación al ámbito laboral. (UNESCO, 2012)

#### **Reconocimiento del fenómeno de investigación**



- En 2017 se calcula habían 1.98 millones de personas jóvenes, 30% de la población total. (IFDH “Soy Joven y ¿ahora qué?” PNUD,2018)

- El 41.8% de las personas 15 y 29 años viven en hogares pobres multidimensionales. (IFDH “Soy Joven y ¿ahora qué?” PNUD,2018)

- El 27% de los jóvenes han pensado en migrar debido a la inseguridad y violencia para buscar oportunidades de estudio (5.6%) y laborales (44.4%) (IFDH “Soy Joven y ¿ahora qué?” PNUD,2018)

- Para 2017, 42% de jóvenes no habían terminado Educación Media del 39.7% del total de Jóvenes que estudian. (IFDH “Soy Joven y ¿ahora qué?” PNUD,2018)

- De cada 10 jóvenes que forman parte de la PEA, poco menos de 2 (16.6%) poseen un trabajo decente (IFDH “Soy Joven y ¿ahora qué?” PNUD,2018)

- Por otro lado la inversión en este segmento poblacional es del orden \$400 millones. (STPP/INJUVE/UNFPA, El Salvador, 2016)

- Solo el 25% de la población joven participa en programas de Formación Profesional (OIT,2017)

- Desde 1996 hasta 2018 el programa Empresa Centro habría capacitado 522,000 jóvenes. “Lo que ha generado inserción productiva de los participantes y por supuesto, mayor incidencia en su bienestar personal y de la familia.” (INSAFORP, 2014 y 2018)

## **Presuposiciones**

- ❖ El Art. 44 de la Ley General de Educación define como “La Educación No Formal está constituida por todas aquellas actividades educativas tendiente a habilitar a corto plazo, en aquellos campos de inmediato interés y necesidades de las personas y de la

sociedad.”

❖ Con una integración juvenil plena al mundo laboral se dispondrá de recursos humanos altamente calificados para impulsar el desarrollo del país, por lo que en definitiva resulta evidente que la fluida inserción laboral y social de las y los jóvenes es una herramienta fundamental para la productividad del país. (Secretaría de Inclusión Social, 2011)

❖ La Política Nacional de Educación de Personas Jóvenes y Adultas, cuya meta general es: “Contar con un sistema de educación permanente de personas jóvenes y adultas que ofrezca oportunidades de aprendizaje efectivo acorde a las características y contextos de la población” (Ministerio de Educación, 2013)

❖ Formular e implementar políticas públicas coherentes. Es decir que posibiliten a los jóvenes “construir trayectorias de trabajo digno y productivo” (Rodríguez,2012).

❖ “Desarrollo Juvenil Comunitario”, como aquel proceso en donde los jóvenes participan de manera directa y democrática en la mejora de su “calidad de vida” que permita la transformación, junto con otros actores, de las condiciones sociales, políticas y económicas, de su entorno, combatiendo la desigualdad y la exclusión de toda índole (Krauskopf,2011)

❖ Indicadores que miden el “Desarrollo Juvenil Comunitario: Toma de Decisiones, Participación Democrática, Autonomía, Capacidad Innovadora, Proyectos Personales y Comunitarios (Krauskopf, 2011)

❖ El Programa Empresa Centro 2010-2011 tiene un fuerte impacto en la empleabilidad en los ingresos de los participantes (INSAFORP, 2014)

## **Problema Propuesto**

El problema de investigación puede enunciarse de la siguiente manera:

*“¿Qué repercusiones tiene la formulación y ejecución del programa Empresa Centro de Educación no Formal en las dimensiones que comprende Desarrollo Juvenil Comunitario? “*

De esta pregunta principal surgen otras, que completarán el diseño de esta investigación, tales como:

- ¿Cuál es la fundamentación teórica - legal del programa “Empresa Centro”?
- ¿Cómo se involucran los actores relacionados con la ejecución y supervisión del programa “Empresa Centro”?
- ¿Qué rol juega el Ministerio de Educación en el programa, como ente rector del sistema educativo nacional en todas sus modalidades y formulador de Políticas Educativas?
- ¿Es pertinente el programa para las jóvenes a la luz de las dimensiones del Desarrollo Juvenil Comunitario?

## **2.3 Objetivos de la Investigación**

### *Objetivo General*

- Determinar los alcances del programa “Empresa Centro”, como referente de Educación no Formal y Formación Profesional, en el Desarrollo Juvenil Comunitario.

### *Objetivos Específicos*

- Analizar el programa de Empleabilidad Juvenil “Empresa Centro” ofertado desde la Educación no Formal, en cuanto a su fundamentación teórica - legal, los actores que involucra y su ejecución.
- Determinar la pertinencia del programa “Empresa Centro” a través de sus repercusiones en las dimensiones del “Desarrollo Juvenil Comunitario” desde la experiencia de los participantes del programa.

## **2.4 Justificación**

La importancia de la investigación se explica a través de tres aspectos claves, coherentes con el desarrollo del problema de investigación, su relevancia, su vigencia y su utilidad.

### **Relevancia**

Viene dada en base a hechos y datos tales como la deserción escolar de los jóvenes y las altas tasas desempleo formal juvenil; así como una buena cantidad de jóvenes que acceden a programas de formación profesional que oferta la Educación no formal; la investigación se considera significativa.

### **Vigencia**

Por la existencia de estudios que muestran la realidad de los jóvenes en la actualidad, de políticas públicas e inversiones orientadas el crecimiento y desarrollo de este grupo etario; además del surgimiento de nuevas tendencias y concepciones que tienen que ver con el desarrollo holístico de la juventud a partir de sus contextos,

estigmatizaciones, exclusiones, aspiraciones y desafíos. Hacen que este tema de investigación se mucha actualidad.

### **Utilidad**

Dentro del estudio de los procesos de formulación de Políticas Educativas, en todas sus fases, es necesario sustentadas en bases teóricas sólidas y acordes con las necesidades de los actores involucrados en ellas. Por lo que esta investigación, además de otros aspectos permitirá identificar los paradigmas de formulación y ejecución de este programa. Y por otra parte algunos vacíos, que pueda haber, en su desarrollo y supervisión: Así como también, conocer de participación de actores involucrados e identificar el rol del MINED como ente rector de la educación.

Por otra parte, se espera emitir algunas recomendaciones de políticas educativas actualizadas orientadas a la promoción del desarrollo de los jóvenes desde una perspectiva innovadora. Finalmente, propiciar nuevas investigaciones en este ámbito educativo, que es de importancia tanto para jóvenes como para adultos.

Todos estos aspectos denotan la utilidad de esta investigación asociados al desarrollo de la misma.

### **2.5 Alcances y Límites**

Esta tesis busca un primer acercamiento al análisis de estos programas de educación no formal en relación del desarrollo juvenil comunitario, tomando uno solo de ellos, como referente para determinar si da respuesta a las necesidades juveniles, a través de los indicadores propuestos en la teoría de Dina Krauskopf, en cuanto a su desarrollo sale de alcance de los investigadores el examen exhaustivo de impactos de este y otros aspectos del programa por lo que no se plantea como evaluación de impacto,

ni tampoco institucional de centros de formación y/o empresas formadoras.

La intención es analizar el marco doctrinal e intencionalidad en la formulación del programa, es decir su diseño y sus repercusiones en los participantes. Para tal efecto se utilizará distintos medios para contrastar con las experiencias de los actores, que podría dar luces si la Educación no Formal, a través del programa “Empresa Centro” no solo se limita a formación de competencias técnicas para un trabajo si no que, si esta incide de alguna manera en el desarrollo juvenil comunitario. Por lo que se ha escogido una metodología cualitativa, con un enfoque fenomenológico.

Finalmente es necesario decir que la investigación se realizará en el centro de formación “Capacitación Profesional en Computación “ (CAPUCOM) del municipio de Santa Tecla en el departamento de La Libertad, acoplándose a los criterios de ser una investigación de índole intensiva, es decir enfocada en un caso particular (Arias, 2012, pág. 31), como el que se detalla.

## **2.6 Decisiones Muestrales**

En este apartado se encuentra el tipo de muestreo utilizado, en coherencia con la modalidad “Intensiva” del estudio, definida anteriormente.

### **Muestreo no probabilístico basado en expertos y decisional**

Se elige utilizar ambos tipos de muestreos no probabilísticos debido a la metodología y el enfoque de la investigación.

- Muestreo no Probabilístico basado en Expertos, se da cuando el criterio de

selección de la muestra es la opinión de personas con autoridad y suficientemente informadas de la población a estudiar. (Rengel & Giler, 2018)

- Muestreo no Probabilístico Decisional, se elige la muestra en base al criterio de los investigadores involucrados (Rengel & Giler, 2018)

Es decir, los individuos empleados en la investigación se seleccionan porque están directamente involucrados y porque sabemos que pertenecen a la población de interés, no porque hayan sido seleccionados mediante un criterio estadístico, al ser una investigación intensiva.

## **2.7 Selección de participantes.**

En este apartado se muestra la selección de participantes realizada para la aplicación de los instrumentos de investigación. Como se ha mencionado, se seleccionó el programa “Empresa Centro” como objeto de trabajo para el estudio de los alcances de la Educación No Formal en el Desarrollo Juvenil Comunitario basados en los características y efectos del programa anteriormente descritos, en los cuales se considera como un programa con experiencia debido al tiempo que lleva en ejecución, la forma de implementación, y el énfasis que el programa tiene hacia la población joven.

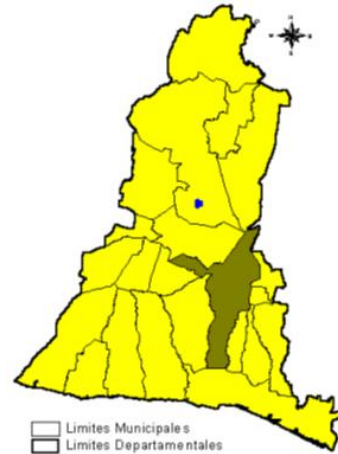
Empresa Centro, según datos reportados por INSAFORP cuenta con 17 Centros de Formación para impartir las carreras del programa, teniendo cobertura en 13 de los 14 departamentos del país (INSAFORP, 2017). Por tanto, fue necesario seleccionar un Centro de Formación que atienda a jóvenes de diversidad de lugares de proveniencia y de diversas carreras en las que se encuentren en formación.

De los Centros de Formación se seleccionó a “Capacitación Profesional en Computación S.A de C.V. (CAPUCOM)” que actualmente brinda formación a 355 jóvenes en modalidad Empresa Centro, organizados en 18 grupos lectivos en cinco carreras diferentes (Administrador Técnico de Empresas Industriales, Mecánico en reparación de Aire Acondicionado, Mecánico en Reparación de Computadoras, Camareros y Asesor de Ventas). Este centro cuenta con 25 años de experiencia en Formación Profesional en distintas áreas y programas, y desde 2014 ha formado 18,010 personas; de esas 870 bajo el programa “Empresa Centro”. CAPUCOM está ubicado en el departamento de La Libertad en la dirección física Av. Manuel Gallardo N.º 2-6 del municipio de Santa Tecla.

El departamento de La Libertad forma parte de la zona central de la República. Limita al Norte con el departamento de Chalatenango, al Este con los departamentos de San Salvador y La Paz, al Sur con el Océano Pacífico y al Oeste con los departamentos de Santa Ana y Sonsonate. La división política administrativa del departamento son 22 municipios. La cabecera departamental del municipio es la Ciudad de Santa Tecla. Limita al Norte con los municipios de Colón, San Juan Opico, Quezaltepeque y Nejapa; al Este por San Salvador, Antigua Cuscatlán, Nuevo Cuscatlán, San José Villanueva y Zaragoza; al Sur por La Libertad y al Oeste, por Talnique y Comasagua. Este Centro de Formación cuenta con una ubicación estratégica, con la cual permite dar cobertura a población provenientes de colonias concurridas y lugares con altos índices demográficos, como Lourdes, Zaragoza, Antigua Cuscatlán, así como, ser accesible a poblaciones de departamentos de la zona occidental del país como Sonsonate y Santa Ana. Además de esto, CAPUCOM tiene un buen nivel de ejecución de la oferta formativa de INSAFORP, compartiendo territorio únicamente con Escuela Especializada en Ingeniería ITCA-FEPADE, cuyo énfasis está en la Educación Superior.



Para conocer de una manera amplia los detalles respecto a la implementación del programa Empresa Centro, Se consideró que es necesario conocer la perspectiva de actores involucrados clave dentro de este proceso. En primer lugar, se seleccionó a personas conforme a nivel de acción y de toma de decisiones en la ejecución del programa; por lo que se seleccionó a la Gerente de Formación Inicial en INSAFORP Inga. Suyapa Marroquín, para conocer líneas estratégicas del



**Ilustración 3: Departamento de La Libertad**

programa, por su posición estratégica y operativa en la ejecución de “Empresa Centro”; en segundo lugar, se seleccionó a Lic. Rafael Vásquez Coordinador de Evaluación y Monitoreo de INSAFORP por su experiencia en el acompañamiento de la ejecución del programa, y realizar un análisis respecto al seguimiento de la intervención.

Por otra parte, las entrevistas grupales se realizarán con jóvenes participantes del programa Empresa Centro seleccionados aleatoriamente. Una vez seleccionados, se desarrollarán conformando grupos de cinco participantes, de tal forma de lograr seis entrevistas grupales, con la participación de treinta jóvenes. Respecto al alcance de la investigación, como ya se expresó será un estudio intensivo, que va permitir explorar el proceso de formulación y ejecución del programa “Empresa Centro”, como modelo de programas de empleabilidad, permitiendo caracterizar y analizar los resultados y efectos en las personas y su entorno.

## 2.8 Técnicas para la obtención de datos

Siendo coherentes con a la perspectiva metodológica de inspiración fenomenológica, se planificó realizar entrevistas individuales y grupales para conocer la experiencia directa de los involucrados, por medio de la formulación de preguntas basadas en una guía semi-estructurada que delimita los puntos necesarios a indagar, Los instrumentos responden a una matriz de congruencia que permite la categorización y codificación de los elementos obtenidos en base a las categorías en la que esta investigación se han desarrollado (los formatos de estos instrumentos pueden ser consultados en los anexos de este documento)

Las entrevistas individuales se realizaron con la participación de un entrevistador y el actor involucrado seleccionado, las cuales buscaran indagar los puntos descritos en los guiones diseñados (ver Anexo 1 y 2).

### Validación de los instrumentos

La validación de los instrumentos a aplicar en la investigación se realizó por medio de la *validación por juicio de experto*<sup>5</sup>, en el cual fungió como especialista Dra. Angela Alfaro a partir de los criterios siguientes:

- *Suficiencia*: los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.

---

<sup>5</sup> La evaluación mediante el juicio de expertos, método de validación cada vez más utilizado en la investigación, “consiste, básicamente, en solicitar a una serie de personas la demanda de un juicio hacia un objeto, un instrumento, un material de enseñanza, o su opinión respecto a un aspecto concreto” (Cabero y Llorente, 2013:14)

[https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo\\_55002aca89c37.pdf](https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf)

- *Claridad*: el ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
- *Coherencia*: el ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
- *Relevancia*: el ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

## **2.9 Organización de la información**

Para organizar la información y garantizar el cumplimiento de estos criterios de la investigación cualitativa, se elaboró previamente una matriz de congruencia, para garantizar la definición y el abordaje integral de las variables y categorías de la investigación, manteniendo la coherencia y linealidad con los objetivos y preguntas de investigación.

**Tabla 5: Matriz de Congruencia, Categorización y Codificación.**

CATEGORÍAS DE ANALISIS	OBJETIVO	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	SUBCATEGORÍA	PREGUNTAS
<b>PROGRAMA DE EMPLEABILIDAD DE EDUCACIÓN NO FORMAL EMPRESA CENTRO (PENFEC)</b>	Analizar el programa de empleabilidad juvenil Empresa Centro ofertado desde la Educación no formal y el papel a desempeñar por los actores involucrados en ellos	¿Cuáles son los alcances de la Educación no Formal desde el programa de empleabilidad Empresa Centro y quienes son los involucrados en su proceso (Financiadores, Ejecutores, Diseñadores entre otros)?	<p>Políticas Educativas (PE)</p> <p>Leyes y Decretos (LYD)</p> <p>Paradigma de Formulación (PF)</p> <p>Actores Involucrados (STK)</p> <p>Coordinación entre Actores involucrados, INSAFORP y s y otros (CAIM)</p>	<p><b>¿Existen leyes, decretos y/o políticas públicas que se amparen como marco jurídico-doctrinal de este programa?</b></p> <p><b>¿Cuál es el paradigma que sirve de base para la formulación este programa?</b></p> <p><b>¿Quiénes son los actores involucrados en la planificación, formulación y ejecución de este programa?</b></p> <p><b>¿Cómo ha sido la coordinación entre los actores involucrados, MINEDUCYT, como ente rector de la educación e INSAFORP como principal institución respecto a Formación Profesional</b></p>

			<b>Participación del MINEDUCYT e INSAFORP en supervisión de los programas (SMEDI)</b>	<b>¿Cuál ha sido el nivel de participación del MINEDUCYT e INSAFORP en el seguimiento y supervisión de este programa?</b>
<b>DESARROLLO JUVENIL COMUNITARIO (DJC)</b>	Determinar la incidencia que tiene el programa Empresa Centro en las dimensiones que comprende el desarrollo juvenil comunitario	¿Cuál es el nivel de incidencia que tiene el programa Empresa Centro en las dimensiones que comprende el desarrollo juvenil comunitario?	Toma de Decisiones (TDE)	<b>¿se han involucrado los jóvenes en las decisiones del diseño de este programa y su finalidad?</b>
			Participación Democrática (PAD)	<b>¿Se han abierto espacios de participación juvenil antes, durante y después de la ejecución de este programa?</b>
			Autonomía (AUT)	<b>¿Se motiva a los jóvenes alcanzar y asumir una autonomía integral?</b>
			Capacidad Innovadora (CIN)	<b>Este tipo de programa ¿Promueven la creatividad y la innovación en el desempeño de los jóvenes?</b>
			<b>Proyectos Personales y Comunitarios (PPC)</b>	<b>¿Les permite a los jóvenes emprender procesos de desarrollo personal y comunitario?</b>

Fuente: Elaboración Propia

Para las entrevistas individuales, se realizó un proceso de codificación de manera manual por color, (Ver Anexo 4 y Anexo 5) con esta codificación se pudo diferenciar de manera visible los aportes que los entrevistados realizaron respecto a cada categoría identificada en la matriz de congruencia, esto, para facilitar la organización de la información para la presentación y análisis de resultados.

**Tabla 6: Codificación en Entrevistas Individuales**

CATEGORIA	COLOR	CODIGO EN RESPUESTA	LECTURA
<b>Políticas Educativas (PE)</b>		SY	<b>Inga. Suyapa Marroquín</b>
<b>Leyes y Decretos (LYD)</b>		RV	<b>Lic. Rafael Vásquez</b>
<b>Paradigma de Formulación (PF)</b>			
<b>Actores Involucrados (STK)</b>			
<b>Coordinación entre Actores involucrados, INSAFORP y MINEDUCYT y otros (CAIM)</b>			

Fuente: Elaboración Propia.

Para las entrevistas grupales se realizó una transcripción de las entrevistas conforme al énfasis de las respuestas de los jóvenes participantes respecto a las preguntas del instrumento elaborado para la investigación, al obtener las transcripciones, por medio de un Software de Análisis Cualitativo de Datos Asistido por Computadoras se elaboró una tabla de frecuencia de las respuestas de los jóvenes, que tienen relación con las categorías identificadas en la matriz de congruencia; en este caso se utilizó Atlas.ti en su versión 8, mismo que se ha utilizado para la creación de diagramas y mapas de relaciones en el desarrollo de esta investigación.

## CAPITULO 3. PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

### 3.1 Presentación de Resultados - Entrevistas Individuales.

<p>¿Existen leyes, decretos y/o políticas públicas que se amparen como marco jurídico-doctrinal de estos programas?</p>	
<p>Respuesta SM</p> <p>“...objetivo principal es la formación del sujeto humano.”</p> <p>“...pero también en el marco de nuestra máxima autoridad, que es nuestro concejo directivo, desde ahí se comienza a identificar cuáles son aquellas políticas o aquellos reglamentos a los cual nosotros damos pie.”</p> <p>“...entonces al ser la institución rectora si capacitamos al talento humano del país transformando su vida y dentro de los valores para el cual hacemos eso hay varios bien marcados que son los que se destacan dentro de nuestro político que son la solidaridad, la transparencia, la honradez, co-responsabilidad, apertura y la equidad.”</p> <p>“...a los programas que están orientados, específicamente a tocar componentes de capacitación, formamos parte dentro del gabinete social en algunas tipologías hay otra tipología en la que participamos, que es dentro de la parte del gabinete económico, porque quiérase o no siempre hay una relación con lo que es la formación y de ahí nos articulamos con los diferentes programas sociales que tenga o ha tenido el gobierno en función de formar al talento humano del país.”</p> <p>“Ahí nosotros manejamos dos figuras, tenemos programas permanentes de</p>	<p>Respuesta RV</p> <p>“... se dedica directamente a la formación y calificación del recurso humano, de los trabajadores activos de las empresas”</p> <p>“Mira brevemente la Formación Continua es a las empresas, a personal empleado o a personal que son trabajadores activos en las empresas; eso es formación continua. En cambio, la Formación Inicial tiene mucho que ver con la habilitación para el trabajo, personas que no han tenido la oportunidad de tener un empleo y a través de una capacitación y una formación el INSAFORP les da la oportunidad de poner su negocio o conseguir un trabajo. Esa es la diferencia.”</p> <p>“Es correcto, el programa de Formación Inicial comprende varios programas y uno de los programas más exitosos es el que tiene que ver con el programa "Empresa Centro" y tiene carreras que van desde ocho meses hasta dos años. Y hay unos requisitos para poder ingresar a eso, esos requisitos como van cambiando continuamente no los tengo así a la mano. Pero yo me atrevería a decir van de dieciocho años a veinticinco años, en este momento. Es posible que se hay ampliado más hasta los veintinueve nueve , creo.”</p>

atención y así mismo también tenemos programas especiales. Dentro de los programas permanentes de atención se posiciona "Empresa Centro" como tal que son carreras técnicas entre nueve meses y dos años, que viene a partir de la articulación que se ha hecho sobre el sector productivo y la definición de cuáles son las competencias que los jóvenes van a adquirir.

Surge otro programa especial que es "Camino para la Juventud" este programa lo que busca en un marco de formación de tres meses un alto empoderamiento del joven en las competencias blandas para que el joven a través del descubrimiento del liderazgo individual, familiar y comunitario puedan generar una mejor posibilidad de empleabilidad entonces el programa tiene un componente de formación técnica , también formación de habilidades para la vida , para el trabajo, un emprendedurismo , un servicio comunitario y una salida que puede tener dicho programa está que pueda generar un emprendimiento, que pueda tener un empleo o que regrese al sistema educativo, el joven como tal. En el marco de los programas permanentes, tenemos apoyo a las ventas que brindamos a jóvenes dentro de la Escuela Nacional de Agricultura en la "ENA", tenemos jóvenes que están en el Zamorano y surgen programas y proyectos especiales que se van identificando a partir de referentes que miran esa posibilidad de un joven para su primer empleo. Entonces ahí se determina cuál es la formación que hay



que brindarle al jovencito y a partir de eso , cuál es la área de colaboración con el referente para que el joven después de la capacitación pueda tener esa posibilidad del primer empleado.”	
--	--

**Tabla 7: Políticas Educativas**

**Tabla 8: Leyes y Decretos**

¿Existen leyes, decretos y/o políticas públicas que se amparen como marco jurídico-doctrinal de estos programas?	
<p>Respuesta SY</p> <p>“...una institución autónoma que se crea mediante decreto en 1993 y a partir de eso se constituye la ley de formación...”</p> <p>“Lo que pasa es que la ley como tal que nos afecta, es la que determina cuál es nuestra razón de ser, entonces dentro de esa se establece nuestras diferentes atribuciones en cuanto al accionar, el deber ser en ese caso de cada uno de las diferentes actividades que realiza la institución;</p>	<p>Respuesta RV</p> <p>“El INSAFORP, fue creado a través de una ley de la República en el año de 1993, por decreto legislativo es una institución autónoma”</p>

**Tabla 9: Paradigma de Formulación**

¿Cuál es el paradigma que sirve de base para la formulación de estos programas?	
<p>Respuesta SM</p> <p>“Lo que pasa es que ahí, todo surge por una identificación de un puesto de aprendizaje que un empresario nos va dar par un joven, ese puesto de aprendizaje es el espacio donde el joven como tal va a poder tener la oportunidad de ir a realizar su formación dentro de una empresa. Entonces cuando se han identificado estos puestos de aprendizaje se realizan procesos de contratación en base a que también ya se ha</p>	<p>Respuesta RV</p> <p>“Sí. así es correcto. Acordate que lo importante aquí es, este, atender a la población joven, la que no ha tenido la oportunidad en el sistema formal de poder educarse. Entonces el INSAFORP abre estas carreras con el fin de poder potenciar a estos jóvenes y que puedan tener una oportunidad de empleo. Porque esa la ventaja que tiene "Empresa Centro" o sea</p>

identificado por medio de investigaciones de la "Gerencia de Investigación y Estudio", cuál es la necesidad que existe de cierta tipología de especialidades, como demandas a partir de eso, se hace un proceso de contratación, donde los centros de formación, en este caso presentan, las cartas de intención de las empresas de esos puestos de aprendizaje y al final , aquí existe , el sistema de formación como tal a partir de que el centro de formación es un ente acreditado por que cumple técnicamente en ese caso con los espacios físicos, la carrera que se ejecuta en un programa ya validado o acreditado por el INSAFORP, de ahí todo el personal que está dispuesto o que se va ver inmerso dentro de la formación entendido , instructores , psicólogos, trabajadores sociales, gestores de colocación, coordinadores, también han pasado por un proceso de validación y a partir de eso las empresas"

"En ambas vías, lo que pasa es que investigación hace un barrido, si lo vemos así nosotros como institución tenemos diagnósticos territoriales que se levantan así, donde se consulta los actores claves del municipio, las empresas del municipio y población y a partir de ahí surgen ciertos insumos de capacitación. De ahí hay estudios de prospectivo que se realizan en un período de cuatro a cinco años de cómo los cambios tecnológicos afectan al pueblo y se van a requerir nuevas ocupaciones, de ahí existen investigaciones que se han hecho por el lado de los jóvenes para determinar cuáles son aquellos problemas que ellos tienen para incorporarse al mercado laboral y por el lado de las empresas cuáles son los

la alternancia tiene que ver con una empresa que patrocina el aprendizaje de este muchacho."

"Normalmente, acordate, como la empresa ve las competencias, las debilidades y el desarrollo del muchacho, normalmente, se quedan empleados en esa empresa que lo ha patrocinado, la mayoría queda insertado en esa empresa."

"Sí, sí, acordate que como eso es, definitivamente esa alianza, para eso se tiene una coordinación bien estrecha con las empresas, las empresas conocen bien el programa y cada empresa tienen monitores internos que son los que acompañan a los jóvenes, en su aprendizaje."

"...por eso es el nombre de "Empresa Centro" o sea la empresa es la empresa que los patrocina, pero el centro es en donde ellos reciben toda la teoría, la actualización técnica. O sea , Acordate que los centros de formación son centros de formación especializados en las diferentes áreas , entonces los muchachos un tiempo están en el centro de formación recibiendo la teoría , la tecnología, etc. , en un centro de formación llamado CAPUCOM, ITCA, FE Y ALEGRÍA, etc., pero durante la semana tienen algunos días que van a la empresa a poner en práctica, digamos, esos conocimiento sin embargo la empresa, como ya están directamente en la línea, me entiendes, la empresa se encarga de hacer un plan de recorrido con ellos, de aprendizaje. El muchacho pasa por los diferentes departamentos que tiene la empresa, contabilidad, bodega, dependiendo de la carrera; imagínate un

<p>problemas que ellos tienen para que un jovencito o lo que necesitan que un jovencito estuviera formado para que se pueda incorporar. Entonces en esa constitución de varias investigaciones o lo que ya se levantó también con los “comités sectoriales” ya tenemos un insumo de por dónde se orienta la formación para disminuir esa brecha de la posibilidad de inserción.”</p>	<p>supervisor de empresas industriales por decirte algo, o en la parte textil o en la mecánica automotriz o mecánica en general, ellos tienen que estar en un taller, en una empresa que se dedica a eso, ellos hacen sus prácticas en la empresa.”</p>
--	---

**Tabla 10: Actores Involucrados**

<p>¿Quiénes son los actores involucrados en la planificación, formulación y ejecución de estos programas?</p>	
<p><b>Respuesta SM</b></p> <p>“...aquí en el INSAFORP, en donde se ejecutan las capacitaciones la población y para jóvenes específicamente en el marco del programa "Empresa Centro".</p> <p>“. tenemos diferentes sedes que ejecutan programas de nosotros, que en este caso son "centros de Formación " que contratamos para ejecutar capacitaciones, el único centro de formación con el que el INSAFORP, cuenta es el que se encuentra ubicado en San Bartolo es el "Centro de Formación Profesional San Bartolo"</p> <p>“Sí “Centro Ejecutores” que se convierten en aliados, que son los que se han estado impartiendo las capacitaciones.”</p> <p>“Sí es que nosotros al ser una institución autónoma dependemos primariamente en este caso del ministerio de trabajo y en función de esa unidad primaria que nosotros tenemos es que nos articulamos y, se busca esa articulación entre las diferentes entidades precisamente de cara</p>	<p><b>Respuesta RV</b></p> <p>“...estoy coordinando la unidad de Monitoreo y Evaluación del INSAFORP.”</p> <p>“Vaya mira, eso es un proceso Acordate que la normativa de reconocimiento y acreditación de programas y de centros de formación tanto para el área de formación inicial, como para el área de formación continua, es todo un proceso que hay que iniciar, si vos son una persona natural igual que una persona jurídica tienen que someterse a un proceso. Además de un proceso podemos decir administrativo, técnico con las competencias con las cuales vos contas para poder iniciar el proceso de acreditación con el INSAFORP”</p> <p>“Si, mira lo que sucede es que dependiendo del programa los centros de formación que son los que ejecutan el programa ellos son los que se encargan de buscar a las empresas, de seleccionarlas y poder hacer el contacto, luego esa empresa acepta el poder iniciar el</p>

<p>nuestra máxima autoridad en este caso que es nuestro concejo directivo al ser conformado por un tripartito , que este caso es la parte correspondiente a gobierno, la parte del sector empresarial y laboral, en este caso sindicatos a establecer, cuales son los programas de formación que se apoyan.”</p> <p>“...de la carrera en que los jóvenes quieran participar”</p> <p>“...caminando con el fortalecimiento a los actores que participan en el programa se miran lo beneficios, o sea no es lo mismo ir formando en nuevas metodologías a los instructores técnicos por decir algo de eso se replica posteriormente en los participantes, entonces si ha habido una labor también de ir haciendo esa gestión de fortalecimiento al interior de todos los actores del programa pero también se han hecho labores de comunicación o divulgación del mismo.”</p>	<p>aprendizaje con este muchacho y hay un contrato de aprendizaje firmado por la empresa y el muchacho y el INSAFORP. que es el que garantiza la estadía de este muchacho en esa empresa durante dura la carrera.”</p> <p>“No empresa son empresas, que tienen su rubro, tienen sus servicios, su producto que elaboran y todo en la empresa, imagínate, por decirte algo, "SARTI", que se encarga de lo metal, ellos son los que digamos en otras palabras emplean al muchacho o le dan el soporte del aprendizaje en coordinación con nosotros”</p> <p>“... Acordate que el INSAFORP no recibe del gobierno ningún presupuesto, sino que la empresa privada es la que cotiza al INSAFORP toda la planilla del Seguro Social ahí va un uno por ciento para poder emplearlo, para que el INSAFORP administre eso, de esa plata es la que se dedica para el programa de "Empresa Centro”</p>
--	---

**Tabla 11: Coordinación entre actores**

<p>¿Cómo ha sido la coordinación entre los actores involucrados, MINEDUCYT, como ente rector de la educación e INSAFORP como principal institución respecto a Formación Profesional?</p>	
<p>Respuesta SM</p> <p>“Es un concejo de articulación, ahí lo que se buscó en el marco del fomilenio es la articulación o vinculación para el marco de cualificaciones, que en este caso es como desde una educación formal o desde una educación profesional se puede dar un tipo de equivalencia entre ambas formaciones. Entonces el fomilenio lo que hizo fue justo esa articulación, firmar en este caso entre ambas instituciones de la</p>	<p>Respuesta RV</p> <p>“: Fíjate que por ahorita ese es uno de los de las prioridades que hay a nivel de la institución, como podés vincular lo que es la Formación Profesional, con la Educación Formal, se están haciendo algunos convenios con el Ministerio de Educación, pero no hay nada como te dijera operativo, no hay nada todavía establecido para poder echar andar en conjunto algún proyecto.”</p>

cual participan los "comités sectoriales", que es la figura donde aglutina en este caso a los gremios empresariales y donde se obtienen insumos para que mediante la formación que ellos están identificando se dé un fortalecimiento en los programas que maneja tanto el ministerio de educación como maneja el INSAFORP."

"No el concejo de articulación en este caso se constituyó, se conformó; los comités sectoriales han ido caminando y cada uno de los comités en este caso van identificando cual es la prioridad de formación que van ellos trabajando."

"El joven entra no en la figura de una pasantía, sino que entra en la figura de un contrato de aprendizaje, eso existe en este caso que al firmar el contrato de aprendizaje se determina cuánto es la cantidad de horas que el joven va hacer en la empresa, cuál es el itinerario de o plan de formación práctico que el joven va a seguir y a partir de eso, también al joven en este caso, en esta figura se le paga la mitad del salario mínimo, más sus prestaciones sociales. Cuando ya ha pasado el periodo de la formación la empresa que toma bien que el joven se coloque o ya pasarlo como un contrato fijo , digámoslo así, o contratarlo de forma permanente precisamente porque ya ha existido una etapa formativa con el joven o como ya ha ido recorriendo toda la labor dentro de la empresa tienen mejor conocimiento, entonces la curva de aprendizaje es mucho más corta, si lo vemos así por eso es que la posibilidad de inserción es mucho mayor dentro de la empresa en donde el joven ha hecho su

, por eso es el nombre de "Empresa Centro" o sea la empresa es la empresa que los patrocina, pero el centro es en donde ellos reciben toda la teoría, la actualización técnica. O sea , Acordate que los centros de formación son centros de formación especializados en las diferentes áreas , entonces los muchachos un tiempo están en el centro de formación recibiendo la teoría , la tecnología, etc. , en un centro de formación llamado CAPUCOM, ITCA, FE Y ALEGRÍA, etc., pero durante la semana tienen algunos días que van a la empresa a poner en práctica, digamos, esos conocimientos sin embargo la empresa, como ya están directamente en la línea, me entiendes, la empresa se encarga de hacer un plan de recorrido con ellos, de aprendizaje. El muchacho pasa por los diferentes departamentos que tiene la empresa, contabilidad, bodega, dependiendo de la carrera; imagínate un supervisor de empresas industriales por decirte algo, o en la parte textil o en la mecánica automotriz o mecánica en general, ellos tienen que estar en un taller, en una empresa que se dedica a eso, ellos hacen sus prácticas en la empresa."

"Es que los centros de formación ellos nos venden servicios, nosotros les compramos servicios de capacitación a ellos."

práctica”

**Tabla 12: Supervisión del Programa**

¿Cuál ha sido el nivel de participación del MINEDUCYT e INSAFORP en el seguimiento y supervisión de estos programas?

Respuesta SY

“ ... las empresas disponen sus espacios, ponen a disposición también un monitor que es el que les va a dar seguimiento al joven durante la formación dentro de la empresa, entonces vamos a ir encontrando de que hay , las empresas donde tenemos los puestos con sus encargados, que este caso son los monitores un seguimiento que vamos a tener por el lado de nuestros instructores psicólogo o trabajadores sociales, monitores de colocación y a partir de esa vinculación es que el jovencito va realizando su formación a lo largo del proceso.”

“...también existe un acompañamiento que el joven tenga a lo largo de toda la formación, entonces es un programa que si asegure que el joven cuando llega a una inscripción no solamente llena una ficha, sino que el joven pasa por un periodo de orientación de prueba psicométricas para que se valore si él tiene la orientación o no para la carrera, sobre eso a lo largo de toda la carrera al joven se va acompañando por medio de psicólogos, trabajador social , por si el joven como tal muchas veces ya no puede llegar a la institución o al momento que va enfrentar a la empresa tiene algún tipo de inconveniente y sobre eso se le brinda todo el apoyo que el joven necesita para que logre mantenerse dentro de ese puesto de trabajo.”

“...: Si existe una modalidad que en este caso la trabaja la “Gerencia Técnica” del INSAFORP, donde , a partir del tipo de

Respuesta RV

“Fíjate que nosotros siempre tomamos como una referencia en el año de cada uno de los programas que el INSAFORP tiene, entonces para "Empresa Centro" como son carreras, es un número de carreras, digamos menor que los demás programas le damos un seguimiento más que todo a la parte inicial, intermedia y final de la carrera. Siempre le damos seguimiento en los aspectos tanto contractuales como también en los aspectos metodológicos y didácticos de la formación.”

“Correcto, un equipo de personas, un equipo de monitores que son los que nos encargamos de darle seguimiento al programa.”

“Mira, fíjate que el proceso si lo vemos a nivel general el programa es exitoso. La persona que se forma en esa carrera se forman de manera integral, tienen una cantidad de ventajas comparados con los otros programas que son abiertos y son de corta duración...”

” Ah claro, Acordate que el centro de formación para poder estar en ese nivel tiene que estar acreditado por el INSAFORP. Ya la acreditación es un filtro, ya es una evaluación, posteriormente nosotros como en el área mía y el área de Formación Inicial, le damos seguimiento a ese centro de formación para que cumpla a nivel

<p>programa en el cual el centro de formación esté accediendo así son los requisitos que tiene que cubrir en cuanto a infraestructura y también aquellos componentes necesarios en cuanto a garantía de la calidad que el centro vaya a tener, entonces sí, previamente antes que un centro vaya a llegar a ejecutar tiene que ser acreditado por la “Gerencia Técnica” y el personal que va estar a disposición del programa también tiene que sufrir esa validación.</p> <p>“Fíjese que dentro de las evaluaciones de impacto que ha hecho la “Gerencia de Investigaciones y Estudio” lo que buscan es determinar si a partir de la formación, cómo le ha cambiado la vida al joven”</p>	<p>contractual y a nivel metodológico esa exigencia de las carreras.”</p>
--	---

**Tabla 13: Proyectos Personales y Comunitarios**

<p>¿Les permite a los jóvenes emprender procesos de desarrollo personal y comunitario?</p>	
<p>Respuesta SY</p> <p>“...lo que buscan es determinar si a partir de la formación, cómo le ha cambiado la vida al joven; entonces si se ha encontrado que los jovencitos tienen beneficios de seguridad social que antes no tenían o acceder mejores aspectos de vivienda que era algo que no podían contar antes, o el mismo hecho de que el joven haya decidido posteriormente seguir su carrera ya universitaria y a partir de que tuvo ese primer insumo de ingreso con el programa "Empresa Centro".</p>	<p>Respuesta RV</p> <p>“El programa de "Empresa Centro" le permite al joven integrarse e integrar valores.”</p> <p>“Digamos exitoso en términos comerciales, pero también a nivel de la formación de los muchachos, les permite a ellos integrar casi todo el conocimiento, la habilidad y los valores que se adquieren a través de las carreras.”</p> <p>“Mira este al menos los casos que tenemos testimonios de esos sí, hay muchos jóvenes que han llegado a niveles ya empresariales, ya como empresarios a través de ese programa, definitivamente que no es el cien por ciento, como se esperaría, pero hay muchos ejemplos y muchos testimonios de jóvenes que a través del programa han alcanzado</p>

	<p>digamos éxito en su carrera, han puesto su negocio o están empleados, así como en el caso que tú me mencionas”</p> <p>“...te digo que los casos que yo conozco son casos de éxito , en donde los jóvenes verdaderamente han logrado , además de superarse tener su empleo o tener su negocio.”</p>
--	---



### 3.3 Presentación de Resultados – Entrevistas Grupales

N° de grupo	Carrera	Duración de carrera	Tiempo en formación
1	Asesor de Sala De Ventas	9 meses	5 meses
2	Administrador Técnico de Empresas Industriales	24 meses	20 meses
3	Administrador Técnico de Empresas Industriales	2 años	20 meses
4	Camarero	9 meses	8 meses
5	Mantenimiento y reparación de computadoras	11 meses	7 meses
6	Administrador Técnico de Empresas Industriales	2 años	13 meses

N° de grupo	Cantidad de Participantes	Sexo	Edades
1	Cinco (5)	3 Mujeres, 2 Hombres	21, 23, 19, 24, 21
2	Cinco (5)	3 Hombres, 2 Mujeres	21, 26, 21, 20, 22
3	Cinco (5)	4 Mujeres, 1 Hombre	21, 21, 20, 21, 21
4	Cinco (5)	3 Hombres, 2 Mujeres	24, 21, 23, 19, 18
5	Cinco (5)	4 Hombres, 1 Mujer	20, 20, 21, 23, 23
6	Cinco (5)	3 Mujeres, 2 Hombres	20, 22, 22, 19, 22

### **Generalidades de los grupos:**

Los grupos están conformados por jóvenes estudiantes del programa Empresa Centro, los cuales manifiestan estar colocados en un puesto de aprendizaje. Estos jóvenes se destacan en áreas de servicios electrónicos, contabilidad, ventas, atención al cliente, área de servicios en los cuales algunos de los integrantes del grupo han sido recolocados en otras empresas por motivos personales que no expresaron durante la conversación.

Desarrollan sus contratos de aprendizaje en empresas de diversos giros, como empresas importadoras de ropa americana, ventas de cerámica, venta de computadoras, instituciones educativas sector comercial y distribuciones diversas. Mientras que otros mencionan que están en el rubro de servicios. Han sido formados en materias transversales a las ventas como el inglés técnico aplicado a la carrera, matemáticas, sistemas informáticos, redacción entre otros. La mayoría de los jóvenes expresaron que no habían tenido experiencia de empleo formal antes de ingresar al programa.

Los resultados se presentan en una tabla desglosada por cada pregunta realizada en el instrumento de guía semi-estructurada de entrevistas basado en las categorías a estudiar provenientes de la matriz de congruencia los cuales corresponden a los indicadores de Desarrollo Juvenil Comunitario que se presentan a continuación:

- Toma de Decisiones (TDE)
- Participación Democrática (PAD)
- Autonomía (AUT)
- Capacidad Innovadora (CIN)
- Proyectos Personales y Comunitarios (PPC)

**Tabla 14: Toma de decisiones.**

¿Por qué participe en este programa?					
Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 06
<p>“Para generar una fuente de empleo, para tener experiencia y para aprender más sobre la carrera” – <i>Participante-</i></p> <p>“Las ventas son un tema bastante extenso y bastante bonito que, en nuestra vida cotidiana al salir de esto, en cualquier momento nos puede ayudar a crecer, a desempeñarnos bien. Me encanto esta carrera por el hecho de que nos inculque que nosotros tenemos las capacidades, y nos ayudan a desarrollarlas” – <i>Participante</i></p>	<p>“Creo que la mayoría lo estudia por la economía. Hay muchas personas que optan por estudiar acá porque no tienen la posibilidad de ir a la universidad”</p>	<p>Porque es un lugar de formación académica, para la preparación de los jóvenes para conocer el ámbito empresarial y como adaptarse a ello</p>	<p>Principalmente porque la carrera es bastante corta, y el tiempo que pasa entre lo que uno está aprendiendo y la empresa también es bastante corto</p> <p>Me gusta interactuar con las personas por eso elegí esta carrera porque es de hablar, interactuar con las demás personas y me alegra mucho lo que he aprendido y sigo aprendiendo.</p>	<p>“El mantenimiento y la reparación de computadoras toda la vida me ha llamado la atención, y yo no tenía facilidades, u otras opciones más que tomar y ya que prácticamente todo acá es gratuito gracias a INSAFORP decidí inscribirme”</p> <p>“Una parte es por buscar oportunidades, porque vivimos en una sociedad donde a los jóvenes se nos están cerrando puertas por falta de conocimiento, entonces este programa nos ha fomentado esto, a</p>	<p>“Para estar trabajando en el área administrativa, sin embargo, en la empresa en la que estoy comencé en producción, ya llevo siete meses allí y sigo en producción”</p> <p>“Nosotros si quisiéramos estar en otras áreas como contables o administrativas, cuando queremos hablar de eso nos dicen no, eso es lo que hay, es muy complicado”</p>

				buscar oportunidades para que aun siendo jóvenes podamos desempeñarnos de la mejor manera”	
Durante el programa, ¿me han enseñado a tomar decisiones?, ¿Qué decisiones he tomado, en relación a mi formación profesional?					
Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 06
“Precisamente para eso nos están capacitando, para tomar buenas decisiones en nuestro ambiente laboral y así poder hacerlo de la manera más productiva posible... Cuando nos van a ubicar (en puestos de aprendizaje) nos preguntan si estamos de acuerdo con la empresa a la que a nosotros nos van a llevar, ya sea por la ubicación, el salario, los	“En la etapa básica nos mencionan que seremos colocados en un puesto de aprendizaje que a veces no esta tan cerca como uno lo espera, en este caso me preguntan ¿estás seguro de que lo va a tomar? Porque es una gran responsabilidad”  “Cuando uno está estudiando y salen esas llamadas de las que uno ha metido papeles y lo ponen a dudar... y uno dice recibir el salario que tengo	“Cuando nos están buscando empleo, nosotros podemos decidir, hasta cierto punto si nos parece o no una empresa, si nos sentimos bien allí, si tenemos algún problema o si necesitamos ayuda...en mi caso, cuando fui a la entrevista me preguntaron si estaba de acuerdo con ir para contabilidad, yo dije que sí y siento que me han ayudado mucho las clases teóricas, así como la práctica, porque	“Tenemos apoyo del equipo psicopedagógico... es muy personal, depende de nosotros mismos y lo sentimos que nos conviene más”-	“Yo creo que, si hemos podido tomar decisiones, por ejemplo, mientras estaba estudiando acá recibí una oferta de trabajo, yo le dije a la persona que me recomendaba y agradecía todo lo que había hecho, pero yo ya había tomado la decisión de terminar el curso”	“Yo sí, cuando me salí de la empresa en la que estaba, lo decidí por mi bien porque yo solo tenía un día de descanso y era el día que venía aquí, trabajaba de domingo a domingo y cuando sentí que ya estaba bajando en las notas, en la asistencia, sentí que ya no podía entonces decidí mejor voy a renunciar  Yo también trabajaba de domingo a

<p>horarios”</p> <p>“También a ser responsable cuando tomamos las decisiones, por ejemplo, si me quedo en el puesto de trabajo y digo <i>si me voy a quedar</i>, pero al siguiente día no voy es una irresponsabilidad, y tenemos que ser responsables”</p>	<p>acá estudiando, pero yo sé que me voy a preparar o salirme de la carrera para ganar el mínimo, es una decisión que uno debe tomarla de la mejor manera, porque el sueldo le puede ser llamativo pero el beneficio de estar estudiando con lo que la empresa le enseña y lo que uno aprende acá en el centro de formación es de mucha ayuda”</p>	<p>no es lo mismo que le estén enseñando a uno a estarlo haciendo</p> <p>“Respecto a los estudios tenemos que estar sujetos a esto, tenemos que adaptarnos a lo que se tenga por ejemplo nosotros no podemos decidir qué clase vamos a recibir en el día, o que materias queremos recibir más o cuales menos. Es algo que ya está establecido y por ende se tiene que respetar</p>			<p>domingo, pero no me quejaba, porque trabajaba como <i>display</i> en producto seco, pero me pasaron a producto congelado, allí decidí retirarme porque me estaba enfermando demasiado, hable con la coordinación y a los días me colocaron en la empresa en la que yo estoy</p>
---	--	--	--	--	--

**Tabla 15: Participación Democrática**

Lo vivido durante el programa, me ha permitido la toma de decisiones colectiva, ¿Cómo ha sido mi participación en ella, tanto en el centro de formación como en la empresa en donde realizó o realice mis prácticas?					
Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 06
<p>“Varias veces hemos hecho actividades grupales, precisamente por eso nos las dejan, más que todos con Técnicas de Venta, nos ha puesto a trabajar en grupo, así en equipo, de modo que haya un mayor compañerismo entre nosotros y poder lograr una mejor decisión”</p>	<p>“Ha habido actividades pequeñas, pero nada...”-                       “En inglés el examen que tuvimos, al final nos pusimos de acuerdo en cómo venir, el color de la camisa, ... pero de ahí decisiones así importantes no”-</p>	<p>“Hasta el momento no” - Respuesta grupal</p>	<p>“Sobre todo, cuando hay actividades de clase, por ejemplo, cuando nos organizamos para limpiar una habitación, quien va a hacer cada cosa” -</p>	<p>“Hemos tenido varias oportunidades, por ejemplo, el cambio del profesor de inglés, prácticamente lo decidimos nosotros, conversamos con la coordinadora y se realizó el cambio”</p>	<p>“En nuestro “grado” es muy complicado, porque quizá somos bien individualistas... no sé si es envidia, no sé si es egoísmo porque, aunque uno quisiese trabajar en equipo no se puede por la rivalidad que existe entre nosotros”</p> <p>“Lo que pasa en el “grado” es la falta de comprensión a las demás personas, y que tampoco no pueden escuchar un punto tercero de los demás... es casi imposible llegar a un acuerdo”</p>

**Tabla 16: Autonomía**

¿Soy autónomo en lo que hago cotidianamente o temo hacer las cosas sin ayuda?					
Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 06
Sin Respuesta.	<p>“En mi caso todo el tiempo trabajo de manera autónoma, porque ya tengo las cosas que voy a hacer son casos que se presentan que yo deba consultar</p> <p>“En mi caso solo yo tomo mis decisiones, yo vivo con mi mamá, pero todos mis gastos corren por mi cuenta”</p> <p>“Yo en mi caso si independiente prácticamente, estos dos últimos años si me ha tocado a mí solita, pero hace poco tuve un problema de mudanza y esas cosas, que igual por</p>	<p>“En lo personal, ya no estoy en la edad de decir: mama, me da permiso de ir a trabajar estos días, ya es una decisión propia, igual al ingresar a la carrera fue una decisión propia, entonces creo que ya tomo decisiones</p> <p>“En mi caso, ya en el aspecto laboral si tengo cosas como que las que yo tomo las decisiones, pero algunas si tengo que consultarlas con la persona que está a cargo de mí, y en lo personal si ya tomo mis propias decisiones</p> <p>“Yo soy</p>	<p>“En el lugar de trabajo lo hago yo solo, lo pueden llegar a supervisar, pero no es que estén <i>encima de uno</i>, ahora que estoy en recepción si pido ayuda, porque hay cosas que aún no las manejo bien</p> <p>Yo ya empecé a hacer en el hotel todas las actividades que yo debo hacer, sola; pero al principio si pedía ayuda, porque no sabía los estándares de ellos”</p>	<p>Siento que en el trabajo si vamos a depender de instrucciones, de una u otra forma siempre habrá alguien que nos diga esto se hace así o se hace así,</p> <p>En ese aspecto sabemos que estamos <i>empezando a caminar</i>, nuestra área es muy extensa y día a día se está actualizando, y nos falta mucho por aprender... no podemos decir que somos totalmente independientes porque hay cosas que no las sabemos</p>	<p>“Creo que no somos totalmente independientes, porque creo que la mayoría aun vivimos con nuestros padres y solo recibimos la mitad de un salario mínimo, si no tenemos dinero para los pasajes o para la comida a quien vamos a recurrir es obviamente a nuestros padres”</p> <p>“Económicamente si aún soy <i>mantenido</i>, pero en el punto de transportarnos o tomar decisiones por nosotros mismos, porque no voy a ir donde mi mama a decirle</p>

	ese caso casi desisto de acá, pero no lo hice, pero ahora estoy viviendo con mi madrina, pero si mis gastos corren por mi cuenta. Yo también aporto con los gastos porque allí me estoy quedando”.	prácticamente independiente, porque me costeo todos mis gastos, y son cosas mínimas en las que yo tengo que estar pidiendo permiso para algo”			“esto me pasa, ¿Puedo hacerlo?... talvez en un 70%, o 80% porque a veces queremos hacer algo, pero los del dinero son nuestros familiares, así que si no tenemos dinero no podemos”
--	--	---	--	--	---

**Tabla 17: Capacidad Innovadora**

El programa, ¿ha permitido y propiciado la creatividad en mi desempeño?					
Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 06
“Si, hemos hecho nuestras propias tarjetas de presentación. Informes en inglés y en español, cosas que creo que nos ha motivado a innovarnos y a ponerlas en práctica en nuestro trabajo”	“Depende de la actividad, porque por ejemplo en la contabilidad todo está establecido en cómo se tienen que hacer las cosas, pero en otros ámbitos posiblemente si podríamos hacer algo”	“Hemos tenido diferentes módulos en los que hemos podido poner en practica nuestra capacidad creativa, imaginativa y todo eso, por ejemplo, trabajo en equipo, actividades grupales”	“En mi caso, considero que si podemos usar nuestra creatividad... al hacer las amenidades, en la colocación de las toallas en las practicas nuestra instructora permite que lo hagamos”	“Creo que, si lo hemos podido desarrollar, sobre todo en las clases de desarrollo humano, allí realizamos diversas actividades... Hemos celebrado convivios, muy aparte de la forma académica, creo que lo hicimos más	“No, nunca hemos tenido alguna actividad, que yo recuerde, nada más actividades de alguna materia, pero allí no creo que sea totalmente nuestra creatividad, sino que estamos cumpliendo indicaciones”



	<p>“En algunas cosas, por ejemplo, donde yo estaba (trabajando) había algunas cosas que no estaban del todo bien y uno tiene la iniciativa se pueden hacer complementarias las cosas”-</p> <p>“En las clases que imparte el ingeniero ya están establecidos ciertos esquemas. Está en uno tomar la decisión o informarle al superior en decirle que se puede mejorar esto aplicando cierto método que uno ha adquirido en clase”</p>			<p>como compañeros, que por solamente venir acá y escuchar una clase. Siento que hemos tenido esa empatía de compartir más momentos que los que hubiéramos podido vivir solo llevando la carrera”</p> <p>“Se ha realizado una directiva, se conformaron comités y cada uno desempeño su labor, y realizando todo eso se despertó la creatividad de algunos compañeros”.</p>	
--	--	--	--	---	--

¿Qué es innovar?, ¿me considero una persona innovadora en lo que hago?					
Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 06
<p>“Cambiar algo que está establecido pero que viene alguien, da otro punto de vista para mejorar las cosas y si puede funcionar” Sandra Patricia García Gómez</p>	<p>Innovar es hacer algo nuevo o algo mejor para facilitar el trabajo”</p>	<p>“Se puede decir que alguien tiene una rutina para todos los días, innovar podría ser cambiar esa rutina con una similitud... es decir tratar de hacer algo similar, pero de diferente forma”</p> <p>“Si me considero que he innovado en mi trabajo, porque he hecho procesos mucho más cortos y más entendibles a mi parecer”</p>	<p>“Es algo nuevo, una idea que usted trae”</p> <p>“Si es algo nuevo, pero debe estar relacionado con algo ya hecho”</p> <p>“Yo por ejemplo he podido en otro lugar poner estándares, como ordenes de requisición, pudimos implementarlas porque no sabían cómo se hacían</p>	<p>“Pienso que innovar es algo importante, si sabemos que tenemos una rutina diaria y sabemos que vamos a hacer lo mismo y lo mismo, eso cansa, innovar ayuda a hacer cosas nuevas, aprender cosas nuevas”</p>	<p>“Es algo que ya está, pero que quiero mejorar”</p>
¿Se me ha motivado a ser innovador en el programa?					
Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 06
<p>Si bastante, principalmente a romper el hielo en las conversaciones, lo primordial, a veces lo que más nos cuesta es empezar a hablar con una persona y</p>	<p>“Hace unos meses atrás había que ordenar fichas de clientes registrados en sistema <i>depocard</i> en nuestra empresa, entonces nosotros teníamos cajas</p>	<p>“El programa tiene ayuda psicológica, yo tengo un carácter algo extraño, pero ellos han hablado conmigo y la manera en que lo tratan uno empieza</p>	<p>En las practicas me motivan a serlo, a veces yo puedo arreglar la habitación de una manera y ya me dice (la Instructora) si, así como lo está haciendo está bien</p>		<p>“La verdad no... Si uno trata de dar sus ideas dicen no, eso lo estás haciendo ver mal, por ejemplo, estaba buscando temas para mi tesis, y había pensado en</p>

<p>aquí hemos aprendido a perder el temor” Francisco Roberto Mejía</p> <p>En el área de ventas, a mí me ayudado bastante, por ejemplo, donde yo trabajo allí usamos bastantes palabras técnicas, entonces entra lo de la innovación, porque estamos acostumbrados a decir lo común, a ofrecer un producto, pero con palabras comunes y con palabras técnicas en una forma diferente de poder dirigirse al cliente”</p>	<p>llenas de fichas que ya eran de años bien anteriores y eso ocupaba espacio, y nosotros teniendo bodega donde guardar los documentos, a mí me ayudo bastante porque me toco crearle un código a cada caja, seleccionar cantidades para saber cuántas iban para enviarlas a bodega para así tener un control de lo que tengo yo en bodega solo de fichas <i>depocard</i>. Esto fue una innovación en mi área, porque nos reduce espacio y llevamos control”</p>	<p>a ver las cosas de otra manera y uno empieza e cambiar su personalidad, ya no somos las mismas personas de antes e innovamos eso, además lo que he aprendido acá lo he puesto en práctica donde trabajo, a ordenar mi zona de trabajo y me permite hacer cosas en menos tiempo, lo que me da tiempo de hacer otras cosas durante el día”</p>	<p>o me orienta.</p>		<p>los círculos de control de calidad, cuando lo comente me dijeron ¿Entonces estas poniendo en duda el trabajo del jefe?... ya llevo un montón de temas y a todos les pones excusas”</p>
--	--	---	----------------------	--	---

**Tabla 18: Proyectos Personales y Comunitarios.**

¿Cómo me proyecto a futuro luego de “Empresa Centro?; el programa ¿tiene que ver con estas proyecciones?					
Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 06
<p>“Yo veo este programa como un escalón para cumplir objetivos, como aspirar a la universidad o a un trabajo mejor que en el que estamos, escalar en el trabajo actual, porque lo primordial del programa es eso, capacitarnos para un empleo”</p>	<p>Lo que me han hablado los jefes es que tengo oportunidades de crecer, yo sé que, si las tengo, pero debo de prepararme, mi mentalidad al terminar es estudiar una carrera en línea que me facilitaría, porque solo me conectaría en mi casa y me ahorraría transporte y comida y el trabajo que me va a permitir estármela costeando... la carrera sería administración de empresas o ingeniería industrial</p> <p>En mi caso si sería seguir estudiando y seguir en esa</p>	<p>Yo personalmente me veo colocado en la empresa en la que estoy, y estudiando en la universidad, una ingeniería industrial... Ya estando en la carrera uno se va dando cuenta que uno va adquiriendo conocimientos que van más allá de lo que uno pensaba, y se van aclarando las ideas de lo que uno quiere en la vida</p> <p>Yo espero el otro año primero Dios iniciar a estudiar en la universidad Ingeniería Industrial o Administración de empresas. Idubina del Carmen Ardón</p>	<p>“Especializarme en unos años en la carrera de camarero, también especializarme en el área de mesero bar tender, o en áreas de restaurante, restaurante-bar, sé que tengo que comenzar de cero y vi en esta carrera una oportunidad, y acá estoy”-</p> <p>“Yo pienso en seguir trabajando, buscar un trabajo en otro hotel, y quiero estudiar otra carrera, puede ser bar tender o para aeromoza, tengo esas dos en mente en este momento”.</p> <p>“Me gustaría seguir</p>	<p>“Cuando yo comencé la carrera dejé pausada una carrera de inglés, mi meta es costearme yo los últimos meses y poderme graduar de técnico bilingüe y me gustaría entrar a la universidad llevando de a mano mi trabajo y mi estudio</p> <p>“A mí me gustaría estudiar psicología, pensó que en esta vida hay que aprender de todo un poco... la carrera me ha ayudado a que voy a tener un empleo y con eso tener para estudiar mi carrera</p> <p>“Yo cuando</p>	<p>“Estoy pensando, en la empresa en la que estoy me permiten seguir estudiando, incluso me dan mi ponderación en dinero para que pueda continuar, así que sería seguir estudiando”</p> <p>“Yo seguir trabajando, ganando experiencia, yo quisiera ir a la universidad, pero muchas veces los recursos son... no abastecen, así que seguiría estudiando y algún día primero Dios sacar una carrera”</p> <p>“Yo quiero seguir estudiando, por las</p>

	<p>empresa (en la que trabaje)</p> <p>“si puedo notar un antes y un después, uno seria por los conocimientos que tenemos ahora, otra el aprendizaje que hemos tenido en las empresas, allí hemos aprendido que uno puede pensar que con la teoría ya lo sabe todo, pero ya a la hora de estar en el puesto se ve que es muy diferente entonces uno se adapta a eso y ya tiene más experiencia, aunque no siga en el mismo lado, puede encontrar otro trabajo y ya tiene un año de experiencia que lo respalde.”</p>	<p>Rosales</p> <p>Yo considero que, si quedaría en la empresa, pero yo realmente me veo con un negocio propio</p> <p>Yo quisiera estudiaren la universidad, pero me veo siguiendo en el trabajo, sé que tengo la plaza segura, y le empresa misma le da la oportunidad de crecimiento, sacar algunos diplomados en este año para capacitarme más en el puesto en el que estoy y el próximo año si estudiar una licenciatura.</p>	<p>trabajando donde estoy y estudiar para cocinero, que es en lo que yo estoy y en el trabajo lo he aprendido”</p> <p>“Yo quiero aprovechar esta plaza, esta oportunidad hasta donde pueda, luego estudiar para guía turista o carreras en área de bar”</p> <p>“Si se me da la oportunidad de plaza fija, aprovecharía la oportunidad un año o dos años para ganar la experiencia, y me gustaría estudiar algo relacionado con la hostelería o agencia de viajes.”</p>	<p>termine voy a seguir trabajando, y luego al tener una estabilidad laboral poder pagarme mis estudios en la universidad, yo quiera estudiar Ingeniería en Sistemas Informáticos, y al tener un puesto mejor quisiera estudiar Ingeniería Eléctrica”</p> <p>Lo que más me gustaría al terminar es poder ayudarle a mi mamá a estudiar inglés... por eso quisiera una plaza fija, después de eso me gustaría empezar la universidad, pero primeramente quisiera sacar adelante los estudios de mi mamá”</p>	<p>noches estudio ingles porque necesito la nota TOEIC, la Universidad de Canadá la está pidiendo, necesito tener esa nota para ver si me aprueban y estudiar mi licenciatura allá. Me ofrecieron plaza fija en mi trabajo, pero siempre en una sola área, ya llevo 4 meses de “tener” la plaza fija y aun no gano el salario completo”</p> <p>“He pensado ahorrar un año, y estudiar después, la universidad no es nada barata y necesito ahorrar primero”</p>
--	---	--	--	---	---

Relato mis aprendizajes y dificultades vividas durante mi participación en "Empresa Centro"					
Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 06
Sin Respuesta.	<p>Yo quizás las dos cosas en el mismo, porque cuando comencé en esa empresa en la que estuve en mi área no había nadie solo había estado una persona, solo estuvo una semana y no le agarro a nada, no aprendió entonces la quitaron y quien me iba a enseñar era el contador, pero algunas cosas ni él las sabía, entonces prácticamente lo <i>tiran a la piscina</i> sin saber"</p> <p>"En el área contable, cuando llegue simplemente me dijo el contador, acá está el libro de cuentas, revíselo para que se aprenda todas las</p>	<p>"Podría hablar por otras personas, que a veces eso puede motivarlas a salir de la carrera, pero una de las situaciones a las que uno se enfrenta es el área financiera, en la etapa básica que uno viene todos los días lo único que tiene que hacer es conseguir para pasajes y comida, pero a veces uno no puede estar en las condiciones financieras para completar dicho proceso.</p> <p>A mí en lo personal una barrera de las que tengo ha sido la distancia, son dos horas desde mi casa hasta acá y tengo que levantarme tipo</p>	<p>El transporte, el hotel me queda bastante retirado de mi casa, y al principio para mí era muy difícil levantarme a las tres de la mañana para agarrar el bus y llegar a tiempo... me he acostumbrado o ha habido días que me he quedado a dormir en el hotel. Una satisfacción para mí fue que tomaran en cuenta el que he estudiado inglés, y cuando se dieron cuenta que yo sabía ingles me cambiaron de puesto.</p> <p>Para mí fue muy difícil irme hasta allá (lugar de trabajo) porque tuve que dejar a mi hija, en</p>	<p>"A mi si se me hacía difícil, yo vengo de Usulután. Mis papas no cuentan con lo económico, gracias a Dios tengo dos hermanas que cuando ellas pueden <i>me echan la mano</i>, una de ellas vive acá, platicamos y durante la etapa básica me ayudo con los pasajes"</p> <p>"Creo que nunca me habían tratado como lo hacen acá, es satisfactorio ver que hay personas que se preocupan por el alumno, por aquellos jóvenes que están pasando por alguna situación, y les interesa saber y ayudarle a como</p>	<p>"No se me permitió entrar al área administrativa en <i>Livsmart</i>, uno de los jefes de producción es amigo muy y él era bastante amigo de la encargada de recursos humanos... yo hable acá para ver si podía mandar el curriculum allá porque yo iba a hacer la gestión, lo único que harían es sacar el contrato (de aprendizaje) y me dijeron que no"</p> <p>"Con Cristina conseguimos la oportunidad de estar en <i>Laboratorios Vijosa</i>, hablamos con la jefa de recursos humanos para hablarle del programa y le</p>

	<p>cuentas, revise lo que se ha hecho anteriormente y así va a comenzar en el programa de partidas contables... me toco repasarlo como tres veces, yo ya conocía dos manuales de cuentas, pero este era muy diferente por la actividad de la empresa porque era exportación... el contador era algo distraído porque cuando se ponía en la computadora y le preguntaba ya ni me volvía a ver, me costó un poco porque tenían tres meses retrasado el trabajo, habían bastantes cosas diferentes pero poco a poco me fui adaptando, cuando <i>agarre el hilo</i> en un mes saque los tres</p>	<p>cuatro de la mañana para estar acá a las siete”</p> <p>Yo en lo laboral, cuando comencé tenía un jefe inmediato, que era muy diferente al gerente del departamento, porque prácticamente lo hacía ver todo mal a uno, me costaba mucho utilizar la computadora, muchas veces me sentí mal, muchas veces lloré, porque sentía que me iban a despedir, tuve unos errores y sentí que si me iban a despedir realmente, él se fue y solo nos quedamos con el sub gerente y el sí sabe lo que realmente hacemos, y he aprendido más,</p>	<p>eso que ella iba a comenzar a estudiar, pero igual mi mama se hizo cargo de ella, la lleva y la trae y todo, fue difícil, pero nos adaptamos a estar así, pero veo que vale la pena porque ella está mejor, le estoy dando una vida mejor.</p> <p>“En mi caso lo más difícil fue el proceso de adaptación al trabajo, me toco quedarme tres días y fue muy difícil, fue un fin de semana y para el domingo ya me quería venir”</p> <p>Lo más difícil para mí es que ya había ido a tres entrevistas y no quedaba, me decepcione un poco, pero no paso por mi mente salir</p>	<p>sobresalir en las cosas”</p> <p>“Había unos contenidos que no quedaban muy claros al principio, y de un lapso a otro hubo un <i>bajón</i> académico en todos... Ellas (Equipo psicopedagógico) se sentaron con cada uno para ver qué es lo que podían hacer para mejorar</p>	<p>pareció excelente, el mismo día que tuvimos la entrevista con ella nos pidió que enviáramos nuestro curriculum, y que ella haría lo posible para que comenzáramos lo más rápido. Cuando nosotros vinimos aquí y comentamos esto, nosotros llenamos una hoja con los nombres, números de teléfono, entregamos la papeleta y dijeron “ya lo vamos a enviar”, paso una semana, dos semanas, nosotros preguntábamos y al final salió que nunca hicieron nada y se perdió la oportunidad”</p>
--	--	--	---	---	---

	<p>meses de retraso”</p> <p>“En mi caso, en empresas en las que estuve, solo a mí me dejaban trabajando hasta las 7:00pm o 07:30pm y a esa hora al salir ya no había buses, entonces me tocaba <i>a patín</i> hasta mi casa”</p>	<p>reconoce nuestro trabajo y nos hace saber que somos ayuda para él”</p>	<p>de la carrera, yo sabía que algún día iba a quedar y si gracias a Dios esta semana empecé.</p> <p>Lo más difícil para mí fue dejar a mi mamá sola en la casa, porque toda la semana me iba para el hotel, y también para regresar, no sabía que rutas tomar.</p>		
--	--	---	---	--	--



### **3.4 Análisis de Resultados**

En este apartado se muestran el análisis realizado en base a los resultados obtenidos en las entrevistas individuales y entrevistas grupales.

#### *Entrevistas Individuales*

Las entrevistas con los actores interesados sin duda brindaron aportes que permiten comprender el desarrollo del programa Empresa Centro y como desde la visión institucional se tiene la perspectiva para marcar líneas estratégicas, seguimiento entre otros. Estos hallazgos se presentan conforme las categorías analizadas en esta investigación según las respuestas de los entrevistados al instrumento de investigación diseñado.

#### **Políticas Educativas – Relación cercana con la teoría del capital humano**

Se evidencia claridad en cuanto la finalidad de este tipo de programas, que podría enmarcarse en la teoría del Capital Humano, ya que lo que se busca es satisfacer las necesidades de formación que las empresas demandan en sus empleados, mediante dos modalidades de formación la inicial y la continua, las cuales comprenden a manera de oferta una gran variedad de programas de empleabilidad y formación permanente para el talento humano ya contratado. Sin embargo, no mencionan, ni se identifica ninguna política pública educativa específica. La respuesta de Suyapa Marroquín es muy amplia en cuanto a los detalles de la oferta formativa debido a que labora en el área de Formación Inicial que se orienta a los jóvenes que acceden por primera vez a estos programas formativos. Y las respuestas de Rafael Vásquez son explicativas del

funcionamiento de los programas y diferenciación de los mismos.

Entre los teóricos previos al surgimiento de la teoría del Capital Humano se encuentra Stuart Mills, que afirmaba que la productividad de un trabajador viene dada por su habilidad y formación, al aumentar esta última su destreza y capacidad de innovación se optimizan beneficiando el rendimiento de la empresa y la capacidad de los individuos de negociar los intercambios económicos por sus habilidades. (Falgueras, 2008, págs. 22 y 23). Para este caso las respuestas de los entrevistados tácitamente hacen referencia a la premisa anterior y están en concordancia con el objetivo de la Política Nacional de Formación Profesional (INSAFORP, 2005,pág18); y como se menciona en los antecedentes de este estudio con “La Política Nacional de Educación Permanente para Personas Jóvenes y Adultas”, además con la Política Nacional de Juventud, que entre sus áreas prioritarias de intervención tiene a la Educación como medio de formación del Capital Humano y crecimiento económico y social ; y a Inserción Laboral de los jóvenes (GOES, 2011, págs. 73 y 74)

### **Leyes y Decretos – Marco Legal fuerte**

Ambos entrevistados identifican claramente el origen y la base legal de creación del INSAFORP. Siendo esta la que determina el alcance de las acciones que emprenden y su finalidad. Esto se refiere a la Ley de Formación Profesional o decreto 554. El Sistema de Formación Profesional se encuentra en la Constitución de la República de El Salvador en el título “Trabajo y Seguridad social”, artículo 40, cuya atribución es la capacitación y calificación del recurso humano. Este artículo es uno de los considerandos de la Ley de Formación Profesional que da pie a la creación del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional que entre sus atribuciones tiene la formulación de la Política Nacional de

Desarrollo Profesional y la organización y operación del Sistema Nacional de Formación Profesional que forme recurso humano calificado que permita el desarrollo económico y social de la sociedad.

### **Paradigma de Formulación – De adultos para jóvenes.**

En cuanto a las respuestas de Suyapa Marroquín claramente explica que el punto de partida es la identificación de un puesto de trabajo que las empresas participantes requieren, aunque en la segunda explica que esta identificación se complementa con estudios periódicos que toman en cuenta factores tales como los avances tecnológicos, los problemas de acceso al mercado de trabajo y la rotación laboral.

Las respuestas de Rafael Vásquez hacen énfasis en la empleabilidad de los jóvenes a partir del patrocinio de las empresas en donde estos realizan sus prácticas como aprendizajes de los diferentes puestos de trabajo requeridos, lo que considera como una oportunidad de aprendizaje e inserción en el mercado laboral de una población excluida de lo educación formal

Krauskopf una de las teóricas consultadas para la realización de este estudio, afirma que las políticas y programas orientadas a los jóvenes han venido construyendo en base a paradigmas que los consideran en transición a la adultez y estas intervenciones tiene como intención final la superación de la etiqueta, desde una perspectiva adultocéntrica, que son personas incompletas, inmaduras, sin valores y que hay que preparar para el futuro, sin considerar su presente y sus necesidades (Aldeas Infantiles SOS- LAAM, 2017, pág. 14 y 15). A partir de las respuestas obtenidas, se evidencia que formulación del programa parte de los adultos hacia los jóvenes, en una lógica de necesidades empresariales.

### **Actores Involucrados – Los jóvenes tienen un protagonismo limitado.**

En sus respuestas Suyapa Marroquín identifica a los actores que se involucran directamente e indirectamente en el programa en estudio, desde el mismo INSAFORP, pasando por los centros de formación, los instructores, los jóvenes participantes y las empresas patrocinadoras. Además de otros como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Concejo Directivo compuesto por las partes empresariales, gubernamentales y sindicales.

En cuanto a las respuestas de Rafael Vásquez este se centra en la identificación de los actores principales: INSAFORP, los centros de formación, los jóvenes participantes y las empresas patrocinadoras en donde realizan sus aprendizajes prácticos, las cuáles le proveen la logística necesaria y aparece la figura del monitor, que controla el desempeño de los jóvenes en las empresas.

En el campo del análisis de las políticas públicas es de mucha importancia la revisión del diseño de estas y los programas que se derivan, en este ámbito se podrían cometer errores tales como el diseño “arriba hacia abajo” que producen políticas con buena apariencia, pero con alcances reducidos (May, 2007, págs. 7-8). Podría no ser el caso del programa “Empresa Centro”, sin embargo, a partir de la percepción del paradigma utilizado en la formulación y de los actores involucrados, citados por los entrevistados, se evidencia el papel protagónico de algunos de los actores y con un perfil limitado el de los jóvenes.

### **Coordinación entre actores – Una relación aún en proceso de vinculación práctica.**

Suyapa Marroquín en su respuesta comenta que la vinculación con el MINEDUCYT, luego de conformar el consejo de supervisión de la Educación Profesional, está orientada a la homologación a manera de equivalencias entre los sectores de Educación Formal y el No Formal. Y explica una relación más cercana con las empresas patrocinadoras en donde los jóvenes realizan sus prácticas a través de un contrato de aprendizaje. Por otro lado, Rafael Vásquez afirma que la relación con el MINEDUCYT, es prioritaria, pero se ha quedado a nivel de firmas de convenio. Él explica la relación de tipo comercial con los centros de Formación y con las empresas patrocinadoras que permiten a los jóvenes hacer sus prácticas laborales,

El artículo 58 de la Constitución de la República de El Salvador indica que es el Estado quién organizará el sistema Educativo, el cual comprende dos modalidades la Educación Formal y la No Formal de cuya coordinación y armonización es responsable el Ministerio de Educación, según la Ley General de Educación en sus artículos 8 y 11.

Sin embargo, según la Ley de Formación Profesional en su artículo 1 es el responsable de la Formación Profesional en el Salvador es el INSAFORP. Es por eso que los entrevistados hablan de los esfuerzos que se hacen por coordinar ambas instituciones, aunque estos se han limitado a definir procesos de validación entre ambas modalidades educativas.

### **Supervisión del Programa – Evaluación comprendida como Control.**

Suyapa Marroquín a este respecto se refiere a tres tipos de supervisión el que le da la empresa a los jóvenes a lo largo de sus prácticas, mediante la figura del monitor; la

que se les da a los centros de formación mediante la Gerencia Técnica y se refiere al proceso de acreditación de centros y el seguimiento que se les puede dar a los egresados del programa para determinar los efectos en su formación y desarrollo profesional, esto por medio de estudios que realiza la Gerencia de Investigación y Estudio.

Rafael Vásquez detalla que el seguimiento del programa es continuo al inicio, en el desarrollo y al final del mismo en aspectos contractuales, metodológicos y didácticos. Esto se realiza mediante un equipo de evaluadores que hacen visitas continuas a las empresas patrocinadoras. También afirma que el programa es exitoso por las ventajas que ofrece y la integralidad en la formación. Además, habla de filtros para acreditar a las empresas formadoras, que son sometidas a supervisión tanto por el área de Formación Inicial como por la de Evaluación y Monitoreo

Ambas respuestas presentan una evaluación de carácter sumativa, al hablar de acreditación y de control para los Centros de Formación y los jóvenes participantes, poniendo énfasis en los resultados al calificar el programa de exitoso. No permite determinar si la evaluación del programa trasciende a la pertinencia y oportunidad del mismo o sugerir puntos de mejora (Castro, 2014, pág. 19 y 23)

### **Proyectos Personales y Comunitarios – Logros enfocados a nivel técnico.**

Suyapa Marroquín define los procesos de desarrollo juvenil a partir del acceso a la seguridad social que posibilita los contratos de trabajo como aprendices que firman los jóvenes; y con la motivación para continuar una carrera universitaria a partir de la experiencia vivida. En cuanto a Rafael Vásquez explica que la superación o desarrollo de los jóvenes es a partir de la formación integral que reciben entre habilidades y valores; y se evidencia en los casos de empleabilidad y emprendedurismo que la mayoría de ellos

alcanzan al egresar del programa.

En estudios relacionados con el desarrollo juvenil se pone en evidencia el error recurrente que los formuladores de programas y proyectos orientados a este grupo etario cometen en su diseño a partir de un paradigma adultocéntrico que asume que saben lo que piensan o desean los jóvenes sin realizar consultas, y si lo han hecho se utilizan estas opiniones para reforzar los resultados de los programas (Alpizar & Bernal, 2003, pág. 120); esto es no implicaría tomar en cuenta la cosmovisión juvenil y verlos como relevos del adulto, en preparación y una promesa a futuro (Krauskopf, 2011, págs. 59-60). Las respuestas obtenidas evidencian una tendencia a valorar los logros alcanzados a nivel empresarial y de empleabilidad de los egresados y como aspiración de los participantes actuales.

#### *Análisis de entrevistas grupales*

La presente tabla de frecuencias se muestra en base al procesamiento de las entrevistas grupales con el software Atlas.ti 8, en las cuales se agrupó los resultados referentes a las respuestas de los participantes a las preguntas en torno a las categorías a indagar respecto al alcance de Empresa Centro en el Desarrollo Juvenil Comunitario. Puede hacerse lectura de esta tabla identificando en la primera columna las categorías a investigar, luego, en cada columna se encuentran la cantidades de respuestas relacionadas a cada categoría correspondiente, divididas según entrevista grupal (E.G.) finalizando con una columna y la última fila que recopilan los totales encontrados, ante los cuales se observa que los participantes respondieron con mayor frecuencia haciendo referencia a la toma de decisiones, seguida por la autonomía y los proyectos personales,

mientras que se registró una menor frecuencia a la capacidad innovadora y mucho menor en participación democrática.

**TABLA 13. Tabla de frecuencias de categorías en entrevistas grupales**

CATEGORIAS	E. G. 1	E. G. 2	E. G. 3	E. G. 4	E. G. 5	E. G. 6	Totales
<b>Autonomía</b>	3	9	6	6	5	3	32
<b>Capacidad Innovadora</b>	4	8	4	4	6	2	28
<b>Participación Democrática</b>	2	2	2	2	3	6	17
<b>Proyectos Personales y Comunitarios</b>	4	5	4	6	5	5	29
<b>Toma de Decisiones</b>	7	8	7	7	7	10	46
<b>Totales</b>	20	32	23	25	26	26	152

Fuente: Elaboración propia con programa Atlas.ti 8

Luego de identificar estas frecuencias, se presentan los siguientes hallazgos.

### **Los jóvenes identifican el programa como una oportunidad de desarrollo.**

Los jóvenes que participan en Empresa Centro mencionan que el programa es una gran oportunidad de desarrollo, y una motivación principal es que a la mayoría le ha permitido conseguir su primer empleo. Los jóvenes valoran esto ya que en base a sus vivencias comentan que les podría ser más fácil encontrar un empleo si ya poseen una experiencia laboral previa. Así también han comentado que otra de las motivaciones a estudiar una carrera técnica del programa es el poco acceso que han tenido a los estudios



universitarios, sin embargo, el programa podría permitirles que por medio de un trabajo pueden costear monetariamente sus estudios universitarios en un futuro cercano.

### **Poca participación democrática en la toma de decisiones relevantes durante el proceso de formación**

En las respuestas a la entrevista grupal, los jóvenes manifestaron que tienen un nivel de decisión mientras están en su periodo de formación, sin embargo, estas decisiones suceden en su mayoría en un nivel bastante básico y aislado, es decir decisiones de poco poder, pero importantes en el desarrollo de lo cotidiano esto ya sea a nivel individual o en colectivo. En donde estas decisiones suben de nivel es al momento de colocarse (emplearse) en un puesto de aprendizaje, sin embargo, también es limitado ya que la gestión de la vacante no depende del joven sino del Gestor de Empleo, que, si bien facilita la inserción laboral, los jóvenes podrían no identificarse completamente con el logro de un empleo, ya que han hecho referencia a que el empleo se les ha “conseguido” en el programa, o en un escenario más difícil, que no estén conformes con el empleo en el que se está desempeñando, lo cual puede tener influencia en su rendimiento y salud emocional. Los jóvenes también identifican que al estar en un proceso de formación como Empresa Centro les ha ayudado al momento de tomar decisiones trascendentales en su vida, así como el apoyo que sienten del equipo psicopedagógico del Centro de Formación.

### **La autonomía de los jóvenes está estrictamente ligada con su condición económica.**

Los jóvenes que respondieron a las entrevistas comentan que son en su mayoría

independientes para realizar todas sus actividades cotidianas, así como las decisiones importantes en sus vidas, no obstante, se han definido independientes hasta el punto de que cubren económicamente o no sus gastos. Es decir, la mayoría de jóvenes aún vive con su familia, pero se desenvuelven de manera autónoma, sobre todo si dan un aporte económico, mientras que en un nivel menor pero relevante, hay jóvenes que ya viven de manera independiente y tienen hijos a su cargo.

### **Los jóvenes ejercen sus asignaciones laborales con autonomía.**

La mayoría de los participantes mencionó que en sus trabajos se desenvuelven de manera independiente, que, si bien tienen jefes inmediatos, lo relacionado a sus actividades laborales lo desarrollan sin la necesidad de una supervisión constante. Incluso, se les permite brindar ideas, dar opiniones y poner en marcha propuestas de mejora a la empresa en la que están colocados.

### **Los jóvenes tienen pocas oportunidades para desarrollar su creatividad.**

Los jóvenes han manifestado que el programa les ha brindado la oportunidad de ser creativos en su desempeño, sin embargo, esto se limita a pequeñas oportunidades. Mientras están en el Centro de Formación, su creatividad está limitada a las actividades que un instructor pueda planificar en su clase, pero esto es variable entre los grupos, ya que no dependen de algo establecido sino de la voluntad del instructor. Esta creatividad ve más luz para algunos en sus puestos de aprendizaje.

### **La Innovación es una realidad distante para los jóvenes.**

Las respuestas de los jóvenes indican que la innovación no es algo cercano a su realidad en concreto, no en buena medida para ser reconocida a grandes rasgos, esto se deriva a que los jóvenes podrían asociar la innovación con un cambio, que en efecto toda innovación es un cambio, no cualquier cambio puede implicar innovación. Los jóvenes han mencionado que han sido innovadores mayormente en sus puestos de aprendizaje al realizar propuestas en base a lo que han aprendido en clases, esto significa que se propone la aplicación de métodos ya existentes de la misma manera en que los han aprendido

### **Los jóvenes muestran interés en planificar sus proyectos personales**

Los jóvenes que han participado en las entrevistas grupales han mostrado que tienen proyecciones de lo que quieren y han elegido para sus vidas, la mayoría tiene aspiraciones de realizar estudios universitarios, obtener un puesto de trabajo que le permita una estabilidad económica y confían en que tienen las capacidades para realizarlo, también es importante mencionar que el participar en el programa les ha ayudado a clarificar sus ideas en este aspecto, son pocos los jóvenes los que consideran dejar el país como la única oportunidad de cumplir sus metas, sin embargo la aspiración al estudio es mayor en las carreras que solicitaron como requisito terminar el bachillerato.

### **Los jóvenes demuestran resiliencia en su vida cotidiana.**

Los jóvenes que participaron en las entrevistas grupales han compartido parte de sus historias y al consultarles respecto a los aprendizajes y dificultades vividos durante la formación, han hecho énfasis en las dificultades que les ha tocado y les toca vivir, por

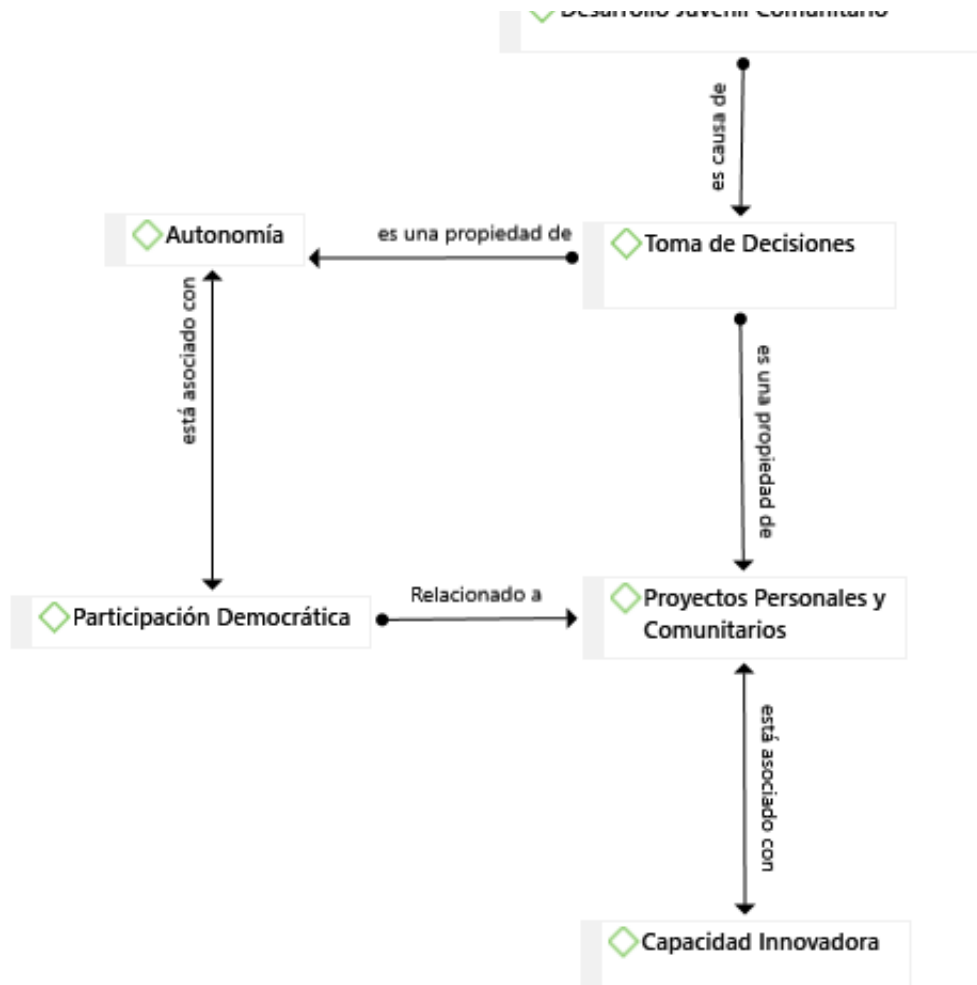
ejemplo, limitaciones económicas, el vivir lejos del centro de formación o de sus puestos de aprendizaje, problemas familiares, problemas académicos entre otros. A pesar de estas, los jóvenes han dejado en claro que retirarse de la carrera no sería una opción viable, sino que, al contrario, confían en que el esfuerzo que están realizando les genera una recompensa en un futuro cercano, que si bien algunos jóvenes han decidido voluntariamente retirarse de sus puestos de aprendizaje por algún problema no han desistido de continuar en formación y muestran su disposición de estar colocados en otra empresa formadora.

### **El programa no concibe en sus alcances los proyectos en colectivo.**

Los jóvenes participantes de las entrevistas grupales han permitido observar que el programa Empresa Centro tiene una visión de beneficio individual, con posibilidad de ser pensada en colectivo desde la perspectiva en que, si cada individuo se supera, se tendrán grupos de jóvenes que se superen, pero sin ninguna conexión con el pensamiento comunitario. Esto significa que los jóvenes desarrollan capacidades técnicas para desempeñarse en un trabajo, y las habilidades sociales que puedan desarrollar están orientadas a la convivencia en un ambiente de trabajo no tomando en cuenta su participación en sociedad o en colectivo en su núcleo de comunidad local.

Basados en estas respuestas, podemos hacer una relación de las categorías relacionadas al desarrollo juvenil comunitario.

#### Ilustración 4: Relación entre categorías del Desarrollo Juvenil Comunitario.



Fuente: Elaboración Propia con programa Atlas.ti 8

El desarrollo juvenil comunitario se logra como consecuencia de la capacidad de los jóvenes en tomar decisiones relevantes en su entorno personal y social, esto derivado de la autonomía que ejerzan en sus actividades, es decir desarrollarlas sin ningún intermediario y por convicción propia. Esto les permitirá tener una Participación Democrática consecuente, relacionada con la consecución de proyectos comunitarios, esta misma autonomía le permitirá también desarrollar proyectos personales que son

propiedad de su capacidad de tomar decisiones. Esos proyectos se asocian a la capacidad innovadora, ya que teniendo una perspectiva clara de progreso ante el cambio les permitirá la consecución a feliz término de sus planes.

## **CAPITULO 4. REFLEXIONES FINALES.**

En este apartado se muestran las reflexiones finales realizadas en base a la teoría consultada, la contextualización del problema de investigación y los resultados obtenidos mediante el proceso de la investigación. Se compone por las Conclusiones de la investigación, agrupadas de acuerdo al objetivo específico al que responden, y las Recomendaciones propuestas a manera de aportes de este estudio.

### **4.1 Conclusiones**

Con respecto al primer Objetivo Específico de la investigación se concluye que:

***El programa “Empresa Centro” es exitoso desde el punto de vista de la teoría del “Capital Humano” para los actores involucrados***

El programa “Empresa Centro” es exitoso de acuerdo a los representantes del INSAFORP, ya que tiene “un fuerte impacto en la empleabilidad y en los ingresos de los participantes” (Olmos Guevara, 2017, pág. 42) y les permite a las empresas aumentar su productividad. Premisa en la que coinciden la Evaluación de Impacto para los años 2010 y 2011 del programa. Esto es algo que no es posible rebatir a luz de variables mencionadas y otras, impactando directamente en el bienestar del individuo participante y su grupo familiar, ya que además de mejorar su calidad de vida tiene acceso a

prestaciones sociales, se convierte en sujeto de crédito y otros beneficios.

Y por el otro lado a las empresas, el beneficio consiste en contar con recurso humano calificado y que les permita una mayor productividad en un ambiente altamente competitivo, por lo que el programa les resulta conveniente en el presente, por la inversión redituable que hacen en los aprendices y en el futuro al reducir costos en la inducción y capacitación de nuevos empleados.

### **El programa “Empresa Centro” cumple con las características de la Educación no Formal.**

A partir del concepto de Educación no Formal y sus características (Luque, pág. 316), el programa “Empresa Centro” es un buen referente por su intencionalidad y contenido; la cobertura de población que atiende, en ocasiones sin acceso a la educación superior; las carreras que ofrecen son de corta duración y contextualizadas a la necesidades de las empresas formadoras; los centros de formación utilizan metodologías prácticas , desarrollan habilidades técnicas y al final certifican los aprendizajes.

### **El programa responde plenamente a los propósitos de la Política Nacional de Formación Profesional.**

A pesar que existe una Política Nacional de Formación Profesional, ésta no es mencionada en los documentos revisados, ni en la información obtenida con los representantes del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, sin embargo, el programa responde plenamente al objetivo de la misma, que es contar con mano de obra calificada entre otros aspectos. Es por eso que plantea retos a los empresarios al invertir en mecanismos por los que vienen apostando, como es cualificar el trabajo que sus

empleados realizan para hacer eficientes sus operaciones y mejorar su rentabilidad.

### **En cuanto a su formulación se percibe un enfoque Adultocéntrico como paradigma**

Ya que asume saber lo que los jóvenes necesitan y lo que deben de hacer para solucionar sus problemas y enfrentar la vida a futuro, entre otros aspectos la formación enfocada en la empleabilidad, sin considerar aspectos relacionados con la exclusión, discriminación por género y la estigmatización que como jóvenes viven en el presente. Deja vacíos de formación de habilidades para la vida (toma de decisiones, la resiliencia, etc.), limitándola al área técnica de la carrera seleccionada. En ocasiones se formula este tipo de programas a partir de “consultas amplias” para cumplir con requisitos de financiación u otros (Rodríguez, 2011, pág. 12). Esto permite que se promuevan programas como “Empresa Centro”, como medios para obtener la sostenibilidad económica, resolver problemas propios de su edad como podrían ser la relación de la juventud con la violencia, embarazos no planificados, desempleo, consumo de drogas, entre otros. Dejando de lado aspectos como la “participación democrática” de los jóvenes en los procesos del diseño de políticas y proyectos dirigidos a ellos que les permitan enfrentar los problemas que en realidad enfrentan.

### **Es positivo, pero insuficiente la conformación del “Consejo de Coordinación de Educación Técnica y Formación Profesional”**

La conformación del Consejo de Coordinación de Educación Técnica y Formación Profesional, representar una oportunidad para el MINEDCYT en la medida que asuma un rol más protagónico en la creación de Políticas Educativas en el ámbito de la Educación no Formal que trasciende la convalidación de competencia adquiridas, a la búsqueda del



desarrollo pleno de los jóvenes.

La formación profesional es uno de los grandes retos con los que el mundo académico se enfrenta, se estudia las dificultades del tránsito desde la escuela al trabajo, sin embargo, a partir de esto se puede formular políticas educativas orientadas a reducir las brechas entre educación formal y educación para el trabajo por medio de la educación no formal. En esta investigación se ha mencionado la relación entre el MINEDUCYT con el INSAFORP, por lo que es impostergable realizar esfuerzos para generar políticas, no solo como iniciativas, sino como un compromiso de constitucional.

**Es necesario aumentar los alcances de estos programas y trascender las evaluaciones de impacto y los controles administrativos en su ejecución.**

Una forma de lograrlo es evaluando políticas públicas orientadas para los jóvenes, a partir del diseño de indicadores como los que propone el “Desarrollo Juvenil Comunitario”, como la capacidad de tomar decisiones, las oportunidades para innovar, el contar con proyectos personales orientados al desarrollo comunitario (Krauskopf, 2011, pág. 55) y no solo limitándose a como la empleabilidad. Así como incorporando en las evaluaciones enfoques con metodología cualitativa o mixtas que permita ir más allá de los resultados cuantitativos. El reto acá es complementar los resultados numéricos y financieros con aspectos cualitativos, a partir de un mayor acercamiento a los participantes. Esto permitiría una mayor identificación con el programa, ya que desde la experiencia de los jóvenes el programa es una gran oportunidad de desarrollo económico, pero con pocas oportunidades para la participación democrática y toma de decisiones respecto a la formación.

En cuanto al segundo Objetivo Específico se concluye que:

**El programa “Empresa Centro” poco tiene que ver con el “Desarrollo Juvenil Comunitario”**

A pesar de las bondades que el programa tiene y los efectos positivos en los jóvenes participantes, quienes los valoran, el programa en sí poco tienen que ver con el concepto del “Desarrollo Juvenil Comunitario” y sus dimensiones. Es acá en donde al hacer una lectura crítica de los resultados del programa ya que el desarrollo se reduce a aspectos tales como la empleabilidad, el ingreso y el bienestar individual, en contraposición con la amplitud del término propuesto en este estudio que incluye otras dimensiones como la participación la inclusión. la equidad, que mejoran la calidad de vida de los jóvenes y sus comunidades. El espíritu del problema de investigación de este estudio continúa vigente y se puede ampliar a otros programas u organizaciones que ofrecen formación para el empleo para jóvenes.

Tomando en cuenta el contexto de su formulación, más de 20 años, en donde la visión, que de los jóvenes, se tenía era distinta a la actual, aunque algunos de sus problemas y dificultades siguen vigentes; esto representa una invitación a la actualización del programa, escuchando lo que los jóvenes tienen que decir respecto a su realidad, sus necesidades y aspiraciones, para luego emparejar las necesidades empresariales. Esto permitirá una mayor identificación con el programa y valoración positiva de sus repercusiones en su desarrollo.

## **El programa “Empresa Centro” no considera la condición de las mujeres jóvenes en su diseño y ejecución.**

Otro de los desafíos en cuanto su actualización tiene que ver con la inclusión de la realidad de las jóvenes que aspiran o participan en el programa, para lo que necesario se revise y visibilice la situación y aspiraciones de las mujeres jóvenes, que es muy distinta a la de los varones de esta edad, de hecho entre los resultados de la evaluación de impacto realizados, puede verificarse que no hay claridad en cuanto al efecto que ha tenido en las jóvenes participantes (Olmos Guevara, 2017, pág. 36), esto tiene que ver con la negación de sus condiciones y que asumen más roles de responsabilidad en la cotidianidad (Alpízar & Bernal, 2003, pág. 111), lo que las puede ponerlas en desventaja frente a sus compañeros. De esto ha quedado evidencia en las entrevistas grupales, que problemas relacionados al cuidado de los hijos, la familia u organización de las finanzas, en los que las mujeres toman un rol importante y crucial, no está reconocido desde el diseño del programa, sino que se mantiene como un factor asociado, que puede ser definitivo para garantizar la permanencia y culminación en una carrera técnica.

En síntesis, Empresa Centro es un gran programa con muchos beneficios para la juventud salvadoreña y que, por supuesto está propiciando el desarrollo individual y económico de los jóvenes, sin embargo, el programa puede dar el paso al siguiente nivel incorporando elementos de ciudadanía y comunidad que podrían realizarse desde la revisión del programa, así como la formulación de política educativa.

## **4.2. Recomendaciones.**

En este apartado se muestran las recomendaciones que surgen de la investigación realizada las cuales se pueden categorizar en dos niveles: Por un lado, retomar los Indicadores de el “Desarrollo Juvenil Comunitario” como parte del diseño de programas de Educación no Formal. Y por otro, repensar la Formación Profesional desde el Consejo de Coordinación Técnica y Formación Profesional.

### **Retomar los Indicadores de el “Desarrollo Juvenil Comunitario” como parte del diseño de programas de Educación no Formal.**

Es importante mencionar que la Educación no Formal ya no tiene solamente el estigma de capacitar a la industria o ser un estudio que por no ser formal no cuente con rigor académico, técnico y/o teórico. Al contrario, desde la Educación no Formal gracias a su estructura, se beneficia a muchos jóvenes de nuestro país y les permite contar con una oportunidad de desarrollo.

Al incorporar en el diseño de programas, indicadores como los estudiados en esta investigación, se puede transformar la vida de ellos, no solo a nivel económico, sino que a través de este escenario pueden formarse en nuevos valores para construir una mejor sociedad. Al robustecer y potenciar el programa “Empresa Centro” por parte de INSAFORP, con nuevos paradigmas que busquen el desarrollo integral de la juventud, se trascenderán los beneficios individuales unos con mayor impacto social.

## **Repensar la Formación Profesional desde el Consejo de Coordinación Técnica y Formación Profesional.**

El escenario que tenemos actualmente es muy pertinente ya que se cuenta con un bono demográfico que garantiza que la mayoría de la población son personas menores a los treinta años; una población en su pico de energía, fuerza laboral y capacidad para el aprendizaje. No obstante, esto solamente durará hasta el año 2030, por lo que, en los próximos años, un buen punto de agenda sería considerar la creación de una estrategia pública desde una o varias políticas educativas que permitan acortar la brecha entre desigualdades, como el no tener acceso al sistema educativo formal o a estudios en educación superior, además reducir los niveles de desocupación u ocupación informal de los jóvenes, facilitar el acceso al primer empleo, continuar con estudios de educación media; entre varios ejes estratégicos que surgen de la relación entre formación para el trabajo y la academia.

Es por lo que se considera pertinente y oportuno que el Consejo de Coordinación de Educación Técnica y Formación sea el ente responsable de la revisión, actualización y formulación de políticas educativas orientadas a alcanzar el desarrollo juvenil integral, bajo el liderazgo del Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología como ente rector del Sistema Educativo en todas sus modalidades.

## BIBLIOGRAFÍA

- Abdalah, A., & Gáldamez, M. (1975). Educación de Adultos y Desarrollo Socio-Económico Nacional (tesis de pregrado). San Salvador: UCA.
- Aldeas Infantiles SOS- LAAM. (Octubre de 2017). Enfoques de Juventudes. Una aproximación de los Derechos Humanos, las diversidades y el desarrollo de personas Jóvenes y Adolescentes. Obtenido de <https://www.aldeasinfantiles.org.uy/wp-content/uploads/2019/04/Fasc%C3%ADculo-I.-Enfoque-de-Juventudes.pdf>
- Alpízar, L., & Bernal, M. (2003). La Construcción Social de las Juventudes. Última Década, CIDPA Viña del Mar, 105-123.
- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación . Introducción a la metodología científica. 6° edición. Obtenido de [https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/fidias\\_g\\_arias\\_-\\_el\\_proyecto\\_de\\_investigacion3a3c2b3n\\_6ta\\_-\\_edic3a3c2b3n1.pdf](https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/fidias_g_arias_-_el_proyecto_de_investigacion3a3c2b3n_6ta_-_edic3a3c2b3n1.pdf)
- Asamblea Constituyente, d. E. (1983). Constitución de la República de El Salvador. Obtenido de <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/EISal/constitucion.pdf>
- Asamblea Legislativa, d. E. (1996). Ley General de Educación. Obtenido de <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/mined/documents/171149/download>
- Asamblea Legislativa, d. E. (1993). Ley de Formación Profesional. Obtenido de <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/mtps/documents/49782/download>
- BID. (2018). Millenials en America Latina ¿trabajar o estudiar? Obtenido de <https://books.google.com.sv/books?id=WwOSDwAAQBAJ&pg=PA34&lpg=PA34&dq=%E2%80%9Cse+han+realizado+esfuerzos+para+elevar+la+cobertura+y+reducir+la+dese+rci%C3%B3n+en+todos+los+niveles,+y+las+iniciativas+de+capacitaci%C3%B3n+laboral+han+demostrado+ser+particul>

Bourdieu, P. (2002). La "juventud" no es más que una palabra. En Conaculta, Sociología y Cultura (págs. 163-173). México: Grijalbo.

Camacho, J. (2012). Desarrollo Comunitario. Revista en Cultura de la legalidad . Universidad Carlos III de Madrid, <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/view/2132/1064>.

Cañas, Mendez, Moreno, & Valdez. (1996). El video como instrumento didáctico , para la educación no formal en el ámbito de los derechos humanos dentro del proceso de democratización del país (tesis de pregrado). San Salvador: UCA.

Castro, V. E. (2014). Evaluación de Políticas Públicas contexto, tendencias y desafíos para la realidad Argentina. REV IISE, San Juan, Vol.6-N°6, 19-34.

Coombs, P., & Ahmed, M. (1975). La lucha contra la pobreza rural: El aporte de la educación no formal. Obtenido de Banco Mundial: <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/964091468333061996/La-lucha-contra-la-pobreza-rural-el-aporte-de-la-educacion-no-formal>

Cruz, M. (2003). La educación popular en El Salvador (Chalatenango): Diseño, Desarrollo y Evaluación de una innovación educativa(tesis de doctorado). Madrid: UNED.

Denis, M. (2006). Educación no formal. Fundamentos para una política Educativa. Obtenido de [https://www.fceia.unr.edu.ar/geii/maestria/TEMPORETTI/EducaNoFormal/Educaci%C3%B3n%20NO%20FORMAL\\_Dossier%20Uruguay.pdf](https://www.fceia.unr.edu.ar/geii/maestria/TEMPORETTI/EducaNoFormal/Educaci%C3%B3n%20NO%20FORMAL_Dossier%20Uruguay.pdf)

Equipo Técnico de Área de Educación no Formal. (noviembre de 2011). El educador en la Educación No Formal: Aportes al debate. Obtenido de Ministerio de Educación y Cultura Uruguay: [https://educacion.mec.gub.uy/innovaportal/file/5004/1/el\\_educador\\_en\\_la\\_enf\\_-\\_aportes\\_al\\_debate.pdf](https://educacion.mec.gub.uy/innovaportal/file/5004/1/el_educador_en_la_enf_-_aportes_al_debate.pdf)

Falgueras, I. (2008). El Capital Humano en la Teoría Económica: Orígenes y Evolución. Temas Actuales de Economía, 17-48.

Freire, P. (1976). Educación y Cambio. Obtenido de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Coaching/\[PD\]%20Libros%20-](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Coaching/[PD]%20Libros%20-)

GOES. (2011). Política Nacional de Juventud. Obtenido de <http://www.injuve.gob.sv/wp-content/uploads/2016/03/politica-nacional-de-juventud.pdf>

Homs, M. I. (Septiembre-Diciembre de 2001). revista de pedagogía. Obtenido de <https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2007/06/220-08.pdf>

INSAFORP. (2005). Política Nacional de Formación Profesional. Obtenido de <https://www.insaforp.org.sv/index.php/86-sistema-nacional-de-formacion-profesional/85-politica-nacional-de-formacion-profesional>

INSAFORP. (2014). Evaluación de Impacto del programa Empresa Centro. Consultor Principal Ricardo Humberto Olmos Guevara. Obtenido de <https://www.lamjol.info/index.php/RyR/article/view/4420/4175>

INSAFORP. (2014). Reseña Histórica Gestación y Nacimiento del Insaforp. Obtenido de <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/insaforp/documents/270830/download>

INSAFORP. (2017). Manual Operativo para ser utilizado en la ejecución carreras ocupacionales del Programa Empresa Centro, Bolsa de productos y servicios de El Salvador. Obtenido de <https://www.insaforp.org.sv/index.php/programas-de-formacion-p/196-programa-empresa-centro>

INSAFORP. (2018). Portafolio de Programas y Servicios ofrecidos por el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional.



Krauskopf, D. (2011). Enfoque y Dimensiones para el Desarrollo de Indicadores de Juventud orientados a su inclusión social. Última Década num.34, 51-70.

López, K. R. (2002). El impacto del programa de la Fundación Amigos para la Educación-FUNDAEDUCA-en la educación salvadoreña (tesis de pregrado). San Salvador: UCA.

López, O. (2001). La Educación no Formal del programa CIPI, en la zona urbano marginal de la colonia Zacamil(tesis de pregrado). San Salvador: UCA.

Luque, P. A. (1997). Educación no formal. Un acercamiento a otras instituciones educativas. Pedagogía Social 15-16, 313-320.

May, P. (2007). Claves para diseñar opciones de políticas. En L. Aguilar, El Estudio de las políticas públicas. Antología de Políticas Públicas n°1 (págs. 119-147). México: Migue Ángel Porrúa.

Ministerio de Educación. (2005). Plan Nacional de Educación 2021. Obtenido de [https://www.oei.es/historico/quipu/salvador/plan2021\\_metasypoliticas.pdf](https://www.oei.es/historico/quipu/salvador/plan2021_metasypoliticas.pdf)

Ministerio de Educación. (2007). Currículo al Servicio del Aprendizaje. San Salvador: MINED.  
Ministerio de Educación. (marzo de 2005). Plan Nacional de Educación 2021. Obtenido de Metas y Políticas para construir el País que queremos: [https://www.oei.es/historico/quipu/salvador/plan2021\\_metasypoliticas.pdf](https://www.oei.es/historico/quipu/salvador/plan2021_metasypoliticas.pdf)

Ministerio de Educación. (2013). Política Nacional de Educación Permanente de personas Jóvenes y Adultos en El Salvador. San Salvador: MINED.

OIT. (2017). “El futuro de la formación profesional en américa latina y el caribe”. Obtenido de [https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/futuro\\_fp](https://www.oitcinterfor.org/publicaciones/futuro_fp)

OIT. (2017). CINETFOR. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/1700>

Olmos Guevara, R. (2017). Evaluación de Impacto del Programa Empresa Centro en El Salvador. *Realidad y Reflexión*, 32-44.

Pacheco, M. F. (1997). Educación no Formal. Concepto Básico de Educación Ambiental. Obtenido de <https://usotiempolibre2.files.wordpress.com/2015/02/pacheco-muc3b1os-miguel-fernando-educac3b3n-no-formal.pdf>

PNUD. (2018). ¿Soy Joven y ahora qué? Obtenido de [https://www.undp.org/content/dam/el\\_salvador/docs/IDHES%202018%20WEB.pdf](https://www.undp.org/content/dam/el_salvador/docs/IDHES%202018%20WEB.pdf)

Pozo, M. (2004). Teoría e Instituciones contemporáneas de Educación (Cap.17). Obtenido de *Movilización Educativa*: <http://www.movilizacioneducativa.net/resumen-libro.asp?idLibro=179>

Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (2016) Quinto Informe Estado de la Región / PEN CONARE. Obtenido de: <http://www.estadonacion.or.cr/erca2016/assets/erca-2016-web.pdf>

*Realidad y Reflexión*. (2017). Evaluación de Impacto del Programa Empresa Centro en El Salvador. Obtenido de <https://www.lamjol.info/index.php/RyR/article/view/4420/4175>

Rengel, W., & Giler, M. (2018). *Publicar Investigación Científica. Metodología y Desarrollo*. Obtenido de [https://issuu.com/marabiertouleam/docs/publicar\\_investigacion\\_cientifica](https://issuu.com/marabiertouleam/docs/publicar_investigacion_cientifica)

Rodríguez, E. (2011). *Política de Juventud y Desarrollo social en América Latina: bases para la construcción de respuestas integradas*. San Salvador: UNESCO.

Rodríguez, D., & Valldeoriola, J. (2014). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de *Universidad Oberta de Catalunya*: [http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/77608/1/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n\\_Portada.pdf](http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/77608/1/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n_Portada.pdf)

Secretaría de Inclusión Social. (2011). Política Nacional de Juventud. San Salvador: Dirección Nacional de la Juventud.

Taylor, & Bodgan. (1987). Introducción a los métodos Cualitativos de Investigación. La búsqueda de significados. Barcelona: Paidós.

Tiana, A. (2009). Los sistemas de indicadores: una radiografía de la educación. En M. Kisilevsky, & E. Roca, Indicadores, meta y políticas educativas (págs. 17-30). OEI.

UNESCO. (2012). Learning Portal. "Educación No Formal: Definición y Ejemplo de Uso" Obtenido de <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/glossary/educacion-no-formal>

UNFPA/STPP/INJUVE, E. S. (2016). Medición del Gasto Público Social en Adolescencia y Juventud. San Salvador, El Salvador. Obtenido de <https://elsalvador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/GASTO%20PUBLICO%20SOCIAL%20EN%20ADOLESCENCIA%20Y%20JUVENTUD%20ELS.pdf>

USAID. (2019). Proyecto de USAID Puentes para el Empleo.

Villas Sepulveda, M. E. (2011). Del concepto de Juventud al de Juventudes al de lo Juvenil. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4157845.pdf>

# ANEXOS



## Guion de Entrevista Semi Estructurada.

### Objetivo.

Determinar los alcances del programa "Empresa Centro" como modelo de oferta educativa no formal desde la formación profesional que propicie las oportunidades de desarrollo juvenil comunitario en jóvenes de San Salvador y Santa Tecla.

### ● Identidad

- Nombre y cargo que desempeña
- Institución a la que representa, origen, localización y estructura

### ● Marco Doctrinal y Legal

- Filosofía, principios y Valores Institucionales
- Marco Jurídico-Normativo Institucional
- Políticas Públicas a las que responden

### ● Proyecto y Programas

- Programas de Empleabilidad Juvenil a nivel nacional
- Doctrina y Formulación de proyectos y programas. Participación
- Actores Involucrados

- **Especificaciones de la oferta de formación. Empresa Centro**

- Requisitos generales necesarios de ingreso a los mismos
- Programa Empresa Centro. Origen, funcionamiento, cobertura, beneficios, alianzas y financiación y/o patrocinios
- Coordinación y Supervisión de la ejecución. Registro y Datos

- **Resultados y Efectos**

- Efectos en los jóvenes
- Impactos comunitarios
- Puntos de mejora

Comentarios y Reflexiones Finales

**DATOS DE CONTROL**

Entrevistado:

Entrevistador:

Lugar:

Fecha y Hora:



## Guion de Entrevista Semi Estructurada.

### Objetivo.

Determinar los alcances del programa "Empresa Centro" como modelo de oferta educativa no formal desde la formación profesional que propicie las oportunidades de desarrollo juvenil comunitario en jóvenes de San Salvador y Santa Tecla.

### • Identidad

- Nombre y cargo que desempeña
- Institución a la que representa, origen, localización y estructura

### • Marco Doctrinal y Legal

- Filosofía, principios y Valores Institucionales
- Marco Jurídico-Normativo Institucional
- Políticas Públicas a las que responden

### • Especificaciones de la oferta de formación. Empresa Centro

- Requisitos generales necesarios de ingreso a los mismos
- Programa Empresa Centro. Origen, funcionamiento, cobertura, beneficios, alianzas y financiación y/o patrocinios
- Coordinación y Supervisión de la ejecución. Registro y Datos

### ➤ Resultados y Efectos

- Monitoreo y Evaluación. Planes e Indicadores
- Frecuencia de evaluación y Datos
- Efectividad del programa
- Efectos en los jóvenes
- Impactos comunitarios
- Puntos de mejora

Comentarios y Reflexiones Finales

**DATOS DE CONTROL**

Entrevistado:

Entrevistador:

Lugar:

Fecha y Hora:





### Guion de Entrevista Semi Estructurada.

#### Generalidades del programa

¿Por qué participe en este programa?

¿Cuánto tiempo fui o llevo formándome?

¿En dónde realice o realizo mi pasantía?

¿Qué aprendí o estoy aprendiendo en el programa y que puedo hacer?

Luego de haber egresado. ¿quedé empleado o encontré una nueva oportunidad laboral de acuerdo a mis expectativas y aprendizajes.

#### Desarrollo Juvenil Comunitario

Durante el programa, ¿me han enseñado a tomar decisiones?, ¿Qué decisiones he tomado, en relación a mi formación profesional?

Lo vivido durante el programa, me ha permitido la toma de decisiones colectiva, ¿cómo ha sido mi participación en ella, tanto en el centro de formación como en la empresa en donde realizó o realice mis prácticas?

¿Soy autónomo en lo que hago cotidianamente o temo hacer las cosas sin ayuda?

¿Me gusta elegir libremente?, y lo hago con buen criterio cotidianamente.

El programa, ¿ha permitido y propiciado la creatividad en mi desempeño?

¿Qué es innovar?, ¿me considero una persona innovadora en lo que hago?

¿Se me ha motivado a ser innovador en el programa?

¿Cómo me proyecto a futuro luego de “Empresa Centro”?; el programa ¿tiene que ver con estas proyecciones?

Para cerrar la entrevista:

Relato mis aprendizajes y dificultades vividas durante mi participación en “Empresa Centro”

*ANEXO 4: Entrevista Transcripta y Codificada 1*

**Entrevista 1: Licenciada Suyapa Marroquín, Gerente de Educación Inicial  
INSAFORP**

**FS: Primero agradecerle, la oportunidad la oportunidad que me está dando de poder conversar con Ud. y por ahí está el objetivo que perseguimos nosotros, que es "determinar el alcance que tiene la educación profesional en los jóvenes"**

**SM: Si**

**FS: Vaya, entonces para iniciar lo que me gustaría, es que me dijera, su nombre y el cargo que desempeña dentro de la institución.**

**SM: Bueno, yo soy Suyapa Marroquín, soy Gerente de Formación Inicial y dentro de la gerencia aquí en el INSAFORP , en donde se ejecutan las capacitaciones la población y para jóvenes específicamente en el marco del programa "Empresa Centro", las carreras técnicas que tienen en función , ahorita en la empresa.**

**FS : Con respecto a la institución, tiene Ud. conocimiento , ¿Cuál es el origen y donde está ubicado, más o menos el INSAFORP? Eso es para términos formales del documento.**

SM: Vaya nosotros somos una institución autónoma que se crea mediante decreto en 1993 y a partir de eso se constituye la ley de formación en la cual nosotros somos el ente rector cuyo objetivo principal es la formación del sujeto humano.

**FS :Ok, la ubicación me decía.**

SM: Nosotros estamos ubicados, nuestras instalaciones principales dentro de Antiguo Cuscatlán en el parque industrial Santa Elena, y tenemos diferentes sedes que ejecutan programas de nosotros , que en este caso son "centros de Formación " que contratamos para ejecutar capacitaciones, el único centro de formación con el que el INSAFORP , cuenta es el que se encuentra ubicado en San Bartolo es el "Centro de Formación Profesional San Bartolo"

**FS: Sí, okay, a esos centros de formación nosotros les hemos llamado como "implementadoras de los programas", más o menos para que hablemos el mismo lenguaje.**

SM: Sí "Centro Ejecutores" que se convierten en aliados, que son los que se han estado impartiendo las capacitaciones.

**FS :Okay "Centro Ejecutores". Como la intención de nosotros es hacer una investigación , específicamente de el programa "Empresa Centro" como ya bien lo decía usted, lo vamos a centrar en San Salvador y Santa Tecla , tenemos contacto con CAPUCOM que está en Santa Tecla que es el primer**

centro que nos ha abierto las puerta, verdad. Entonces, para que de alguna manera vayamos delimitando , más o menos la información. Finalmente en las generalidades ya me habló usted del decreto que los constituyo legalmente,¿ alguna filosofía o principios que usted recuerde de la institución?

SM: Lo que pasa es que la ley como tal que nos afecta, es la que determina cuál es nuestra razón de ser, entonces dentro de esa se establece nuestro diferentes atribuciones en cuanto a el accionar , el deber ser en ese caso de cada uno de las diferentes actividades que realiza la institución ; pero también en el marco de nuestra máxima autoridad , que es nuestro concejo directivo, desde ahí se comienza a identificar cuáles son aquellas políticas o aquellas reglamentos a los cual nosotros damos pie. Entonces dentro de estos si aparece una serie de valores institucionales que INSAFORP ha venido cubriendo en todos sus planes operativos con la finalidad de que tener una tratabilidad , a lo que nosotros hoy por hoy hacemos como institución; entonces al ser la institución rectora si capacitamos al talento humano del país transformando su vida y dentro de los valores para el cual hacemos eso hay varios bien marcados que son los que se destacan dentro de nuestro política que son la solidaridad , la transparencia , la honradez , co - responsabilidad, apertura y la equidad.

FS :Aja , precisamente es acá en donde yo le iba a hacer la pregunta , pero usted más o menos me la ha mencionado, ¿a qué política pública responderían ustedes? , principalmente.

SM: Fíjese que nosotros , nuestra articulación como tal es lo que nos dictamina nuestra ley y reglamento de formación profesional , entonces ahí dentro de algunas articulaciones eh, nos sumamos específicamente a los programas que están orientados, específicamente a tocar componentes de capacitación , formamos parte dentro del gabinete social en algunas tipología hay otra tipología en la que participamos, que es dentro de la parte del gabinete económico, porque quiérase o no siempre hay una relación con lo que es la formación y de ahí nos articulamos con los diferentes programas sociales que tenga o ha tenido el gobierno en función de formar al talentos humano del país.

**FS : Osea que ya tenemos, quizás, una relación una vinculación o siempre la han tenido con el estado, con el gobierno.**

SM: Sí es que nosotros al ser una institución autónoma dependemos primariamente en este caso de el ministerio de trabajo y en función de esa unidad primaria que nosotros tenemos es que nos articulamos y, se busca esa articulación entre las diferentes entidades precisamente de cara nuestra máxima autoridad en este caso que es nuestro concejo directivo al ser conformado por un tripartito , que este caso es la parte correspondiente a gobierno, la parte del sector empresarial y laboral, en este caso sindicatos a establecer, cuales son los programas de formación que se apoyan.

**FS :Y ¿ cómo está la relación que establecieron hace unos meses con el ministerio de educación específicamente , porque por ahí tengo que irme yo ,**

**porque es el interés de la maestría; conformaron el concejo de ,si no me equivoco, supervisor de educación técnica, así se llamaba?**

SM: Es un concejo de articulación, ahí lo que se buscó en el marco del fomilenio es la articulación o vinculación para el marco de cualificaciones, que en este caso es como desde una educación formal o desde una educación profesional se puede dar un tipo de equivalencia entre ambas formaciones. Entonces el fomilenio lo que hizo fue justo esa articulación, firmar en este caso entre ambas instituciones de la cual participan los "comités sectoriales", que es la figura donde aglutina en este caso a los gremios empresariales y donde se obtienen insumos para que mediante la formación que ellos están identificando se dé un fortalecimiento en los programas que maneja tanto el ministerio de educación como maneja el INSAFORP.

**FS :Okay, y ¿a qué nivel están?, ¿Ya están siendo operativos? o simple o sencillamente ¿están como nada más organizados?**

SM: No el concejo de articulación en este caso se constituyó, se conformó; los comités sectoriales han ido caminando y cada uno de los comités en este caso van identificando cual es la prioridad de formación que van ellos trabajando.

**FS :Si le hago esta pregunta, es porque en algún punto tuve la oportunidad de entrevistar a la responsable de la educación para adultos y permanente, es una dirección del MINED, a la directora anterior , antes del cambio de gobierno, y más o menos me estaba comentando que había cierto alejamiento**

**entre ustedes y el MINED como tal, tenían cada uno sus propios nichos de trabajo y hasta que firmaron este convenio como que había visto yo, que han logrado articularse como usted bien dice.**

SM: Si hay partes referidas a la ley de formación de cada una de las instituciones y que ahí determina cuales es las líneas o el accionar de ambas instituciones. Ahí lo que se buscó mediante el concejo fue precisamente comenzar a identificar esos puntos de unión y cómo desde un marco de cualificación poder identificar esas equivalencias en base a la formación que pudiera salir de educación formal en este caso que fuera considerada para formación profesional o viceversa, como nuestros jóvenes o nuestros técnicos o la gente que está tomando cursos de habilitación pueden encontrar este escalón dentro de la educación formal y no tener que volver a cursar toda la formación.

**FS :Ajá hacer una especie de como usted dice equivalencia , como coordinación entre ambos, muy bien. Digamos que no solo “Empresa Centro” ejecutan como programa para jóvenes , ¿qué otros programas puede mencionar de empleabilidad juvenil?**

SM: Ahí nosotros manejamos dos figuras, tenemos programas permanentes de atención y así mismo también tenemos programas especiales . Dentro de los programas permanentes de atención se posiciona "Empresa Centro" como tal que son carreras técnicas entre nueve meses y dos años, que viene a partir de la articulación que se ha hecho sobre el sector productivo y la definición de cuáles son



las competencias que los jóvenes van a adquirir.

Surge otro programa especial que es "Camino para la Juventud" este programa lo que busca en un marco de formación de tres meses un alto empoderamiento del joven en las competencias blandas para que el joven a través del descubrimiento del liderazgo individual, familiar y comunitario puedan generar una mejor posibilidad de empleabilidad entonces el programa tiene un componente de formación técnica, también formación de habilidades para la vida, para el trabajo, un emprendedurismo, un servicio comunitario y una salida que puede tener dicho programa está que pueda generar un emprendimiento, que pueda tener un empleo o que regrese al sistema educativo, el joven como tal. En el marco de los programas permanentes, tenemos apoyo a las ventas que brindamos a jóvenes dentro de la Escuela Nacional de Agricultura en la "ENA", tenemos jóvenes que están en el Zamorano y surgen programas y proyectos especiales que se van identificando a partir de referentes que miran esa posibilidad de un joven para su primer empleo. Entonces ahí se determina cuál es la formación que hay que brindarle al jovencito y a partir de eso, cuál es la área de colaboración con el referente para que el joven después de la capacitación pueda tener esa posibilidad del primer empleo.

**FS :Y hablando de los actores que están involucrados en eso además de las empresas e instituciones ejecutoras, verdad, ¿qué otros patrocinio tienen ustedes o cómo financian este tipo de programas?**

**SM:** Lo que pasa es que ahí, todo surge por una identificación de un puesto de aprendizaje que un empresario nos va dar par un joven, ese puesto de aprendizaje

es el espacio donde el joven como tal va a poder tener la oportunidad de ir a realizar su formación dentro de una empresa. Entonces cuando se han identificado estos puestos de aprendizaje se realizan procesos de contratación en base a que también ya se ha identificado por medio de investigaciones de la “Gerencia de Investigación y Estudio”, cuál es la necesidad que existe de cierta tipología de especialidades, como demandas a partir de eso, se hace un proceso de contratación, donde los centros de formación, en este caso presentan, las cartas de intención de las empresas de esos puestos de aprendizaje y al final , aquí existe , el sistema de formación como tal a partir de que el centro de formación es un ente acreditado por que cumple técnicamente en ese caso con los espacios físicos, la carrera que se ejecuta en un programa ya validado o acreditado por el INSAFORP, de ahí todo el personal que está dispuesto o que se va ver inmerso dentro de la formación entendido , instructores , psicólogos, trabajadores sociales, gestores de colocación, coordinadores, también han pasado por un proceso de validación y a partir de eso las empresas disponen sus espacios, ponen a disposición también un monitor que es el que les va a dar seguimiento al joven durante la formación dentro de la empresa, entonces vamos a ir encontrando de que hay , las empresas donde tenemos los puestos con sus encargados, que este caso son los monitores un seguimiento que vamos a tener por el lado de nuestros instructores psicólogo o trabajadores sociales, monitores de colocación y a partir de esa vinculación es que el jovencito va realizando su formación a lo largo del proceso.

**FS :Me decía y me llamó la atención que tienen una Gerencia de Investigación para determinar demanda, necesidades; pero ¿en ese proceso de**

**investigación que realizan solo es a nivel del gremio empresarial o hay alguna apertura para que los jóvenes puedan expresar, tal vez sus inquietudes, en cuanto a la formación?**

SM: En ambas vías, lo que pasa es que investigación hace un barrido, si lo vemos así nosotros como institución tenemos diagnósticos territoriales que se levantan así, donde se consulta los actores claves del municipio, las empresas del municipio y población y a partir de ahí surgen ciertos insumos de capacitación. De ahí hay estudios de prospectivo que se realizan en un período de cuatro a cinco años de cómo los cambios tecnológicos afectan al pueblo y se van a requerir nuevas ocupaciones, de ahí existen investigaciones que se han hecho por el lado de los jóvenes para determinar cuáles son aquellos problemas que ellos tienen para incorporarse al mercado laboral y por el lado de las empresas cuáles son los problemas que ellos tienen para que un jovencito o lo que necesitan que un jovencito estuviera formado para que se pueda incorporar. Entonces en esa constitución de varias investigaciones o lo que ya se levantó también con los “comités sectoriales” ya tenemos un insumo de por dónde se orienta la formación para disminuir esa brecha de la posibilidad de inserción.

**FS :Comprendo, ahora una vez que el joven accede, se forma y sale del programa ,¿tiene garantizado un puesto de trabajo o simple y sencillamente , solo a nivel de pasantía lo realiza?**

SM: El joven entra no en la figura de una pasantía, sino que entra en la figura de un

contrato de aprendizaje, eso existe en este caso que al firmar el contrato de aprendizaje se determina cuánto es la cantidad de horas que el joven va hacer en la empresa , cuál es el itinerario de o plan de formación práctico que el joven va a seguir y a partir de eso , también al joven en este caso , en esta figura se le paga la mitad del salario mínimo, más sus prestaciones sociales. Cuando ya ha pasado el periodo de la formación la empresa que toma bien que el joven se coloque o ya pasarlo como un contrato fijo , digámoslo así, o contratarlo de forma permanente precisamente porque ya ha existido una etapa formativa con el joven o como ya ha ido recorriendo toda la labor dentro de la empresa tienen mejor conocimiento, entonces la curva de aprendizaje es mucho más corta, si lo vemos así por eso es que la posibilidad de inserción es mucho mayor dentro de la empresa en donde el joven ha hecho su práctica.

**FS :Muy bien y hablando específicamente, ya para ir terminando, del programa "Empresa Centro", Licenciada,¿ qué opinión tiene sobre él? creo que es uno de los más antiguos, ¿verdad?, que manejan ustedes.**

SM: Si como institución el programa ya tiene 26 años y ha sido un programa que en la medida de que se han ido identificando las competencias necesarias del sector productivo , en este caso son los que van a absorber a los jóvenes a partir de eso ha tenido bastante éxito, pero más allá de esa cuestión también existe un acompañamiento que el joven tenga a lo largo de toda la formación, entonces es un programa que si asegure que el joven cuando llega a una inscripción no solamente llena una ficha, sino que el joven pasa por un periodo de orientación de prueba

psicométricas para que se valore si el tiene la orientación o no para la carrera, sobre eso a lo largo de toda la carrera al joven se va acompañando por medio de psicólogos, trabajador social , por si el joven como tal muchas veces ya no puede llegar a la institución o al momento que va enfrentar a la empresa tiene algún tipo de inconveniente y sobre eso se le brinda todo el apoyo que el joven necesita para que logre mantenerse dentro de ese puesto de trabajo.

**FS :okay, mas o menos me ha dicho un requisito, ¿ qué requisitos deben de cumplir los jóvenes para acceder a este programa?**

SM: Va depender de la carrera en que los jóvenes quieran participar , así que en grado de escolaridad tenemos carreras de noveno grado ,hay otras que son necesario un bachillerato y en el caso de la edad el joven si tiene que tener más de dieciocho años, precisamente porque también ya cuando llegue el momento de realizar sus prácticas el tiene que contar con un DUI para poder suscribir el contrato del aprendizaje.

**FS : Si comprendo y en cuanto a los centro de formación ¿hay requisitos también para su acreditación?**

SM: Si existe una modalidad que en este caso la trabaja la “Gerencia Técnica” del INSAFORP, donde , a partir del tipo de programa en el cual el centro de formación esté accediendo así son los requisitos que tiene que cubrir en cuanto a infraestructura y también aquellos componentes necesarios en cuanto a garantía de

la calidad que el centro vaya a tener, entonces si, previamente antes que un centro vaya a llegar a ejecutar tiene **que ser acreditado por la "Gerencia Técnica"** y el personal que va estar a disposición del programa también tiene que sufrir esa validación.

**FS :Y finalmente Licenciada, luego del del seguimiento que ustedes les dan a los jóvenes durante el estudio, el monitoreo supongo, luego de eso me he dado cuenta que tienen algunas publicaciones en donde se ven personas que han logrado puestos de trabajo y han llegado bastante lejos,digamos dentro de la empresa, pero ¿tendrán conocimiento ustedes de algún impacto que estos jóvenes hayan tenido en la comunidad en donde ellos viven?**

SM: **Fíjese que dentro de las evaluaciones de impacto que ha hecho la "Gerencia de Investigaciones y Estudio"** lo que buscan es determinar si a partir de la formación, cómo le ha **cambiado la vida al joven**; entonces si se ha encontrado que los jovencitos tienen beneficios de **seguridad social que antes no tenían o acceder mejor aspectos de vivienda que era algo que no podían contar antes**, o el mismo hecho de que el joven haya decidido posteriormente seguir su carrera ya universitaria y a partir de que tuvo ese primer insumo de ingreso con el programa "Empresa Centro"

**FS :Finalmente, ¿Cuál sería digamos , a nivel profesional , desde su punto de vista un punto de mejora del programa, que usted diría hay que mejorar esto?**

SM: El programa constantemente se está viendo fortalecido si lo vemos así, porque ha medida vamos caminando con el fortalecimiento a los actores que participan en el programa se miran lo beneficios, osea no es lo mismo ir formando en nuevas metodologías a los instructores técnicos por decir algo de eso se replica posteriormente en los participantes, entonces si ha habido una labor también de ir haciendo esa gestión de fortalecimiento al interior de todos los actores del programa pero también se han hecho labores de comunicación o divulgación del mismo programa; porque muchas veces las empresas lo conocen en la medida en que otros empresarios les han ido contando las experiencias, entonces se han estado haciendo labores correspondientes, o dentro de la divulgación que la institución realiza para los programas de los trabajadores de las empresas que por el lado de formación continua, también se da el espacio para dar a conocer el programa "Empresa Centro" y estar en esa labor constante de ir buscando identificar los nuevos puestos de aprendizaje para los jovencitos.

**FS :Bueno le agradezco mucho el tiempo y su disposición , es la información que andamos buscando porque de esa forma podemos nosotros hacernos una idea más clara de cómo está la educación no formal y técnica en nuestro país.**

SM: Okay, con gusto cualquier cosa a la orden.

*ANEXO 5: Entrevista Transcripta y Codificada 2*

**Entrevista 2: Licenciado Rafael Vásquez Coordinador de Evaluación y Monitoreo INSAFORP**

**FS: Buenos días, primero agradecerle el tiempo, yo le escucho bastante bien. Como le ponía en los correos, la intención de nosotros al hacer esta investigación, es determinar el alcance que tiene este programa "Empresa Centro" de Educación no Formal en los jóvenes al propiciarles oportunidades de desarrollo comunitario en donde viven, eso quiere decir que, nosotros esperamos encontrar que el efecto de participar en este tipo de programas de empleabilidad redunde en el beneficio de los jóvenes. Entonces para iniciar con algunas generalidades y después voy entrar en materia con el monitoreo y evaluación. En primer lugar me gustaría que Ud. me dijera su nombre completo, cuál es su experiencia en el INSAFORP, ¿ a cargo de qué esta?. Para efectos formales de la entrevista.**

**RV: Ok, mi nombre es Rafael Vásquez Guardado, soy graduado en Educación, estoy coordinando la unidad de Monitoreo y Evaluación del INSAFORP. Tengo a nivel de formación profesional una experiencia de casi 24 años de estar en la institución y tengo quizás dos años de estar en esta unidad dirigiéndola,**

**FS: ¿Dónde está ubicado el INSAFORP y esa oficina en donde Ud. trabaja?**



**¿Allá en la sede central?**

RV: Estamos en urbanización Santa Elena, al final de la calle Siemens, Antiguo Cuscatlán

**FS: Ya que usted , me dice que tiene unos años de estar trabajando en el INSAFORP y dos en esta unidad, ¿ conoce la normativa legal que rige al INSAFORP? Me puede comentar eso , ¿ A partir de dónde surge? y algunos valores que rigen cotidianamente sus labores en la institución.**

RV: **El INSAFORP, fue creado a través de una ley de la República en el año de 1993, por decreto legislativo es una institución autónoma,** con administración independiente, digamos que **se dedica directamente a la formación y calificación del recurso humano, de los trabajadores activos de las empresas.**

**FS: ¿ Algún valor o algún principio que los rija?**

RV: Mira uno de los valores más grandes que tiene el INSAFORP, **somos transparentes, quizás, tenemos el valor también de contratar servicios de capacitación de una manera expedita, rápida y ágil, para que los servicios de capacitación que el INSAFORP contrata puedan llegar a la población de una manera más rápida y darles una respuesta a esas necesidades de capacitación.**

**FS: Y si digamos que yo quiero ser capacitador o consultor para aplicar a programas de INSAFORP , ¿ qué debo de hacer yo, como persona natural, para incorporarme?, fuera de lo que son los centros de formación.**

RV: Vaya mira, eso es un proceso Acordate que la normativa de reconocimiento y acreditación de programas y de centros de formación tanto para el área de formación inicial, como para el área de formación continua, es todo un proceso que hay que iniciar, si vos son una persona natural igual que una persona jurídica tienen que someterse a un proceso. Además de un proceso podemos decir administrativo, técnico con las competencias con las cuales vos contás para poder iniciar el proceso de acreditación con el INSAFORP.

**FS: ¿ Y eso se hace allá en la sede central, en donde usted está, me imagino?**

RV: Fijate que por el momento se está re-diseñando ese proceso, va a ser en línea todo eso, por el momento se hace a través de entrevistas. Y se hace acá en Santa Elena.

**FS: La diferencia entre Educación Continua y Educación Inicial, ¿Cuál sería?**

RV: Mira brevemente la Formación Continua es a las empresas, a personal empleado o a personal que son trabajadores activos en las empresas; eso es formación continua. En cambio la Formación Inicial tiene mucho que ver con la habilitación para el trabajo, personas que no han tenido la oportunidad de tener un

empleo y a través de una capacitación y una formación el INSAFORP les da la oportunidad de poner su negocio o conseguir un trabajo. Esa es la diferencia.

**FS: ¿En ese marco está el programa " Empresa Centro"?, su pongo en Educación Inicial**

RV: Es correcto, el programa de Formación Inicial comprende varios programas y uno de los programas más exitosos es el que tiene que ver con el programa "Empresa Centro" y tiene carreras que van desde ocho meses hasta dos años. Y hay unos requisitos para poder ingresar a eso, esos requisitos como van cambiando continuamente no los tengo así a la mano. Pero yo me atrevería a decir van de dieciocho años a veinticinco años, en este momento. Es posible que se hay ampliado más hasta los veintinueve nueve , creo.

**FS: Supongo que deben de ser personas con mayoría de edad para poder acceder....**

RV: Sí . así es correcto. Acordate que lo importante aquí es , este, atender a la población joven, la que no ha tenido la oportunidad en el sistema formal de poder educarse. Entonces el INSAFORP abre estas carreras con el fin de poder potenciar a estos jóvenes y que puedan tener una oportunidad de empleo. Porque esa la ventaja que tiene "Empresa Centro" o sea la alternancia tiene que ver con una empresa que patrocina el aprendizaje de este muchacho.

**FS: Y ese patrocinio, digamos que es por medio de alianzas con empresas específicas, ¿ellos les proporcionan las necesidades o la demanda que tienen para poder formar jóvenes?**

RV: Si, mira lo que sucede es que dependiendo del programa los centros de formación que son los que ejecutan el programa ellos son los que se encargan de buscar a las empresas, de seleccionarlas y poder hacer el contacto, luego esa empresa acepta el poder iniciar el aprendizaje con este muchacho y hay un contrato de aprendizaje firmado por la empresa y el muchacho y el INSAFORP. que es el que garantiza la estadía de este muchacho en esa empresa durante dura la carrera.

**FS: ¿Más no les garantiza un empleo, posterior?**

RV: Normalmente, Acordate, como la empresa ve las competencias, las debilidades y el desarrollo del muchacho, normalmente, se quedan empleados en esa empresa que lo ha patrocinado, la mayoría queda insertado en esa empresa.

**FS: Aquí comenzamos la etapa del monitoreo y la evaluación, primero quisiera saber si ¿tienen datos de cobertura de este programa?, a nivel nacional, quizás más específicamente a nivel de San Salvador y Santa Tecla.**

RV: Vaya mira, fíjate que ese dato, no lo tengo yo porque no soy yo el gerente, ni el coordinador del programa, eso si ya lo tiene la Ingeniero Suyapa Marroquín., Que tú me dijiste que también iban a hacer el contacto con ella, ella si maneja esas cifras.

**FS: En ese sentido, ¿Qué seguimiento le dan ustedes a este programa?, ¿Cómo lo monitorean?**

**RV: Fíjate que nosotros siempre tomamos como una referencia en el año de cada uno de los programas que el INSAFORP tiene, entonces para "Empresa Centro" como son carreras, es un número de carreras, digamos menor que los demás programas le damos un seguimiento más que todo a la parte inicial, intermedia y final de la carrera. Siempre le damos seguimiento en los aspectos tanto contractuales como también en los aspectos metodológicos y didácticos de la formación.**

**FS: Y esa frecuencia de evaluación o monitoreo que tienen es anualmente tres veces al año, me está diciendo....**

**RV: sí Acordate por el tipo de programa, el programa nos da la posibilidad de poder darle seguimiento a cada uno de los aspectos que nosotros hemos evaluado en la primera visita, segunda visita o tercera visita.**

**FS: O sea que, ¿ustedes tienen una especie de evaluadores que llegan a las empresas en donde están los jóvenes formándose?**

**RV: Correcto, un equipo de personas, un equipo de monitores que son los que nos encargamos de darle seguimiento al programa.**

**FS: ¿Y tienen datos de esas evaluaciones? ¿Qué opinión tiene usted al respecto? ¿Cómo ve el proceso de ese programa?**

**RV: Mira, fíjate que el proceso si lo vemos a nivel general el programa es exitoso. La persona que se forma en esa carrera se forman de manera integral, tienen una cantidad de ventajas comparados con los otros programas que son abiertos y son de corta duración. El programa de "Empresa Centro" le permite al joven integrarse e integrar valores.**

**FS: ¿Digamos que usted diría que es un programa exitoso, efectivo?**

**RV: Digamos exitoso en términos comerciales, pero también a nivel de la formación de los muchachos le permite a ellos integrar casi todo el conocimiento, la habilidad y los valores que se adquieren a través de las carreras.**

**FS: ¿Tendrá usted conocimiento?, yo he visto algunas publicaciones de ustedes mismos que, específicamente de este programa, donde por ejemplo hay una persona que se formó, porque este programa es de los primeros que tuvieron, supongo y veo yo una persona que trabajó en HILASAL, como que alcanzó un nivel gerencial después de haber salido del programa, con los años. Yo quiero saber si ustedes ¿tienen algún conocimiento de esos impactos en los jóvenes, si les dan seguimiento una vez salen?**

RV: Fíjate que como te digo, esos son datos que ya los maneja tanto la Gerencia de formación Inicial, como también la gerencia de comunicaciones aquí en la institución, yo te podría decir algo que yo conozco, pero es de monitoreo, pero no es una garantía porque a lo mejor puede ser que haya datos más frescos que ellos puedan tener ya disponibles. Yo te lo puedo ver desde la óptica del monitoreo y la evaluación del programa.

**FS: Yo quiero saber si. ¿ustedes son los generadores de esa información? y de alguna manera lo conocen, supongo.**

RV: Claro, claro

**FS: Y en términos generales ¿qué impresión, apreciación nos puede dar con respecto a eso? Si el joven sale de ahí y tiene una oportunidad de inserción y luego de eso que pasa con ese joven, será que sigue en el mismo ámbito o simple y sencillamente agarra maletas y se va para Estados Unidos.**

RV: Mira este al menos los casos que tenemos testimonios de esos sí, hay muchos jóvenes que han llegado a niveles ya empresariales, ya como empresarios a través de ese programa, definitivamente que no es el cien por ciento, como se esperaría, pero hay muchos ejemplos y muchos testimonios de jóvenes que a través del programa han alcanzado digamos éxito en su carrera, han puesto su negocio o están empleados, así como en el caso que tú me mencionas.

**FS: O sea que ahí vamos hablando más de impactos comunitarios, si ellos ponen sus empresas y todo lo demás...**

RV. **Sí así es, así es**

**FS: ¿Usted diría que es un impacto bastante positivo para ellos y sus comunidades, el programa?**

RV: Para mí, sí. Como te digo a pesar que no tenemos un dato así certero porque no lo manejo yo, sino que lo manejan otras unidades, **te digo que los casos que yo conozco son casos de éxito, en donde los jóvenes verdaderamente han logrado, además de superarse tener su empleo o tener su negocio.**

**FS: Y en el caso de las alianzas que hacen con las empresas implementadoras del programa ¿Cómo ve la calidad de la formación que imparten? Porque me imagino que también le dan seguimiento a como ellos ejecutan los programas.**

RV: **Sí, sí, Acordate que como eso es, definitivamente esa alianza, para eso se tiene una coordinación bien estrecha con las empresas, las empresas conocen bien el programa y cada empresa tienen monitores internos que son los que acompañan a los jóvenes, en su aprendizaje.**

**FS: Pero en el caso de los formadores, como las empresas que los forman son centros de formación.**



RV: No empresa son empresas, que tienen su rubro, tienen sus servicios, su producto que elaboran y todo en la empresa, imagínate, por decirte algo, "SARTI", que se encarga de lo metal, ellos son los que digamos en otras palabras emplean al muchacho o le dan el soporte del aprendizaje en coordinación con nosotros.

**FS: O sea no es que los jóvenes van a un centro de formación, reciben cierta formación donde reciben un treinta por ciento de formación teórica y luego pasan a las empresas a hacer su aprendizaje o su pasantía...**

RV: No, por eso es el nombre de "Empresa Centro" o sea la empresa es la empresa que los patrocina, pero el centro es en donde ellos reciben toda la teoría, la actualización técnica. O sea , Acordate que los centros de formación son centros de formación especializados en las diferentes áreas , entonces los muchachos un tiempo están en el centro de formación recibiendo la teoría , la tecnología, etc. , en un centro de formación llamado CAPUCOM, ITCA, FE Y ALEGRÍA, etc., pero durante la semana tienen algunos días que van a la empresa a poner en práctica, digamos, esos conocimiento sin embargo la empresa, como ya están directamente en la línea, me entiendes, la empresa se encarga de hacer un plan de recorrido con ellos, de aprendizaje. El muchacho pasa por los diferentes departamentos que tiene la empresa, contabilidad, bodega, dependiendo de la carrera; imagínate un supervisor de empresas industriales por decirte algo, o en la parte textil o en la mecánica automotriz o mecánica en general, ellos tienen que estar en un taller, en una empresa que se dedica a eso, ellos hacen sus prácticas en la empresa.

**FS: Pero entonces, regresando un poquito, esos centros de formación en donde les dan la teoría, mi pregunta era si ¿Ustedes les dan un seguimiento a estos centros de formación?**

**RV: Ah claro, Acordate que el centro de formación para poder estar en ese nivel tiene que estar acreditado por el INSAFORP. Ya la acreditación es un filtro, ya es una evaluación, posteriormente nosotros como en el área mía y el área de Formación Inicial, le damos seguimiento a ese centro de formación para que cumpla a nivel contractual y a nivel metodológico esa exigencia de las carreras.**

**FS: Y a nivel global, ¿cómo ve la calidad de estos centros?**

**RV: oh, esa es una pregunta bien interesante. Fíjate que para poder participar digamos en estas adjudicaciones de "Empresa Centro", los centros tienen que calificar a niveles elevados, tienen que tener unos niveles de capacidad instalada fuertes, equipos, materiales, herramientas y todo para poder cumplir con los objetivos que son bien exigentes del programa.**

**FS: Es decir que esa acreditación es renovada con el tiempo, ¿cada cierto tiempo se está renovando? y han tenido experiencia de gente que ya no le han renovado acreditación**

**RV: Pues fíjate que no, que yo sepa no esa figura no existe, cada centro Acordate**

que, dependiendo de su capacidad financiera y capacidad instalada físicamente, lo que sea ellos mismos se retiran del proceso, pues. Pero no es que el INSAFORP les va a quitar la acreditación, lo que el INSAFORP tiene, Acordate que como por ley también la **misma ley de adquisiciones y contrataciones y otras leyes el INSAFORP**, también puede inhabilitar a centros de formación que no cumpla.

**FS: Ahora el financiamiento del programa en sí, ¿de dónde proviene de las empresas formadoras y de las empresas que abren las puertas para las prácticas, digámoslo así?**

RV: Mira, **Acordate que el INSAFORP no recibe del gobierno ningún presupuesto, sino que la empresa privada es la que cotiza al INSAFORP toda la planilla del Seguro Social ahí va un uno por ciento para poder emplearlo, para que el INSAFORP administre eso, de esa plata es la que se dedica para el programa de "Empresa Centro"**

**FS: Pero ustedes nada más, ¿pasan recursos no financieros, sino que materiales o lo que sea a las empresas formadoras, supongo?**

RV: ¿A las empresas formadoras? o ¿los centros de formación?

**FS: Los centros de formación**

RV: **Es que los centros de formación ellos nos venden servicios, nosotros les**

compramos servicios de capacitación a ellos. Pero con la figura esa de la acreditación que yo te menciono. Si vos no estás acreditado no podés acusar, no podés participar en licitaciones, no podés comprar con nosotros, perdón competir con nosotros.

**FS: Por ejemplo, en el caso de los vínculos con el Ministerio de Educación, ¿tienen ustedes algún vínculo o relación con ellos, para ver los programas o algo así, o son independientes?**

**RV: Fijate que por ahorita ese es uno de los de las prioridades que hay a nivel de la institución, como podés vincular lo que es la Formación Profesional, con la Educación Formal, se están haciendo algunos convenios con el Ministerio de Educación, pero no hay nada como te dijera operativo, no hay nada todavía establecido para poder echar andar en conjunto algún proyecto.**

**FS: A manera de comentario final, ¿habrá algún punto de mejora que usted identifique en este programa y que se pueda proponer?**

**RV: Yo creo, en mi caso o sea en lo que a mí me corresponde creo que una de las cosas de los puntos de mejora que se podrían establecer es darle un mayor seguimiento supervisión y evaluación a la parte del recorrido que hacen los muchachos en la empresa.**

**FS: ¿En qué sentido?**

RV: En este sentido, no sabemos nosotros que tanto la empresa está contribuyendo al programa en un cien por ciento y la atención sobre todo a los muchachos, eso yo lo siento débil en el caso, **Eso se siente a veces como que no le damos el seguimiento oportuno por el tiempo y por otras cosas, que no se le da el seguimiento oportuno para poder asegurarlo que el muchacho verdaderamente está poniendo en práctica el conocimiento que ha recibido en el centro de formación.**

**FS: Y los comentarios de los muchachos, ¿Cómo serían a nivel general?**

RV: uh, ahí si no, porque eso como te digo lo maneja la Formación Inicial, constantemente están monitoreando eso.

**FS: Yo le quiero agradecer infinitamente su cortesía y el tiempo, que nos ha dedicado**

RV: Bueno, cualquier cosa Luis Felipe, estamos para servirte.