

EMPLEO JUVENIL Y SU DERECHO A LA FORMACIÓN EN EL SALVADOR

Carolina MORÁN DE GÓMEZ*

Resumen. La normativa laboral salvadoreña cuenta con los parámetros básicos para la protección de los jóvenes trabajadores, incorporando como leyes de la República los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que vinculan a este grupo de la población. El país cuenta con programas dirigidos a la población juvenil, con el objeto de capacitarlos y formarlos para que su inserción al mercado de trabajo se facilite y de esa forma sean competitivos, ya que a más años de estudio, mejor es el empleo al que pueden incorporarse.

En términos generales, se define a la juventud como la etapa del ciclo vital anterior al comienzo de la vida adulta, en la que influyen factores como la edad promedio a la que los jóvenes completan su educación y su formación inicial y la edad promedio a la que éstos empiezan a desempeñar su papel de adultos en la comunidad. En las Naciones Unidas, la definición habitual de jóvenes se encuentra comprendida en las personas cuyas edades están entre los 15 y los 24 años.¹

En El Salvador el rango de edades para la definición de “juventud” está basado en el parámetro que establecen las Naciones Unidas; aunque el término joven hace algunos años no se utilizaba, pues existían solamente los términos “menor” o “adulto”, siendo la diferencia entre éstos que el adulto era el que cumplía su mayoría de edad (18 años), introduciéndose la palabra o el término joven hace muy poco tiempo, con la creación de la Secretaría Nacional de la Juventud² en 2004, a iniciativa de la Presidencia de la República, quien incorporó su creación en el Plan de Gobierno “País Seguro” y a su vez

* Directora General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social (cgmorang@botmail.com).

¹ Naciones Unidas, *Statistical Charts and Indicators on the Situation of Youth, 1970-1990*, Nueva York, 1992.

² Reformas al Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo (por medio del Decreto Ejecutivo núm. 1 del 1o. de junio de 2004, publicado en el *Diario Oficial* núm. 100, t. 363, de la mis-

le ha dado prioridad al programa presidencial “El Salvador: País Joven”, el que tiene como fin la atención a los jóvenes en temas como proyecto de vida, educación de la sexualidad, prevención de violencia, capacidades laborales, inserción laboral, educación, entre otros.

I. EMPLEO JUVENIL

En los últimos años, el creciente desempleo mundial ha afectado especialmente a los jóvenes. El número de jóvenes desempleados aumentó de forma constante entre 1993 y 2003, hasta alcanzar el máximo actual (aunque el aumento continúa) de 88 millones de jóvenes sin empleo. Esto sitúa la parte de los jóvenes en el total del desempleo en el 47%, cifra especialmente preocupante dado que los jóvenes representan sólo el 25% de la población en edad de trabajar.³

En El Salvador las dos terceras partes de la población poseen menos de 30 años; el 20% comprende entre los 15 y 24 años, lo cual coincide con las tendencias mundiales de los países en desarrollo, según las Naciones Unidas. Este aspecto demográfico se refleja, además, en términos económicos: en 2003, la juventud salvadoreña representó la cuarta parte de la población económicamente activa (PEA), que constituye la oferta laboral más importante, según grupos etarios. La PEA joven, que está conformada por personas ocupadas y desempleadas, enfrenta una serie de desventajas laborales en relación con las personas adultas. Entre las y los jóvenes ocupados, el 40% posee un subempleo invisible y trabaja el mismo tiempo que un adulto por menos dinero. Así, el 13% de la población de entre 15 y 24 años se encuentra desempleada (15 en el caso de los hombres, 10 en el caso de las mujeres), porcentaje que se duplica en comparación con el de los adultos (de 25 a 45 años), y se triplica si se compara con el de los mayores de 45 años.

Una característica distintiva del mercado laboral es su dinámica, dado que siendo el empleo una variable de carácter económico, su comportamiento en cuanto a la oferta y la demanda está sujeto al funcionamiento de otras variables que inciden en él, siendo un factor de mucha influencia el nivel educativo de los trabajadores, no sólo porque vuelve más eficaz y baja los costos de

ma fecha), que estipulan la creación de la Secretaría Nacional de la Juventud, como la entidad responsable de velar por el bienestar de la juventud.

³ OIT, *Tendencias mundiales del empleo juvenil*, Ginebra, 2004.

la capacitación para el trabajo, sino también porque el mercado laboral en El Salvador está exigiendo como mínimo que la fuerza de trabajo tenga por lo menos ocho años de educación básica, aun para puestos de poca calificación. Según el registro del Observatorio del Mercado Laboral del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (Insaforp), el 37% de los puestos ofrecidos a través de los avisos en prensa, desde enero de 2000, requieren al menos que los candidatos tengan grado de bachiller, conozcan otro idioma y tengan conocimientos de computación.

Lo antes relacionado fue señalado en un documento del Departamento de Desarrollo Sostenible del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) de febrero de 2000, en el que se dice que “la creciente interdependencia de los mercados y el cada vez mayor contenido intelectual de la producción, requieren de una fuerza laboral con conocimientos sólidos de matemática, lenguaje y comunicaciones, así como también, mayor flexibilidad y creatividad, además de una habilidad para trabajar en cooperación con los demás. En este nuevo ambiente, la educación secundaria tiene importancia crítica para el éxito de los países”.

En El Salvador, el 56.56% de la población ocupada tiene la educación básica aprobada, pero hay un 3.5% de esta población que no tiene ningún nivel educativo, lo que la coloca en condición de mayor riesgo de exclusión laboral en el sector formal de la economía.

1. *Marco jurídico*

El marco jurídico que regula el empleo juvenil lo encontramos a partir de la Constitución de la República,⁴ la cual fundamenta el trabajo en principios generales que tienden al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y establece un régimen especial de trabajo que regula derechos a favor de los menores, la autorización para su ocupación, su jornada y su protección, garantizando el derecho de éstos a la educación y a la asistencia.⁵

El Código de Trabajo establece el marco regulatorio sobre el trabajo de los jóvenes, estipulando parámetros básicos para la contratación de los menores;⁶ asimismo, establece normas de protección y una serie de restricciones

⁴ *Constitución de la República de El Salvador*, Decreto núm. 38 del 15 de diciembre de 1983, publicado en el *Diario Oficial*, núm. 234, t. 281, del 16 de diciembre de 1983.

⁵ Artículos 34, 35 y 38 de la Constitución de la República de El Salvador.

⁶ Capítulo quinto, “Del trabajo de las mujeres y de los menores”, sección tercera.

para garantizar que no se den abusos hacia este grupo poblacional,⁷ cuidando que éstos no sean utilizados en labores peligrosas o insalubres.

Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que han sido ratificados por El Salvador y que protegen a los jóvenes son:

- 1) C77, Convenio sobre el Examen Médico de los Menores (Industria), 1946.
- 2) C78, Convenio sobre el Examen Médico de los Menores (Trabajos no Industriales), 1946.
- 3) C138, Convenio sobre la Edad Mínima, 1973.
- 4) C142, Convenio sobre Desarrollo de los Recursos Humanos, 1975.
- 5) C182, Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999.

Cabe mencionar que la Constitución, en su artículo 144, establece que los tratados internacionales ratificados por El Salvador constituyen leyes de la república, por lo que son vinculantes para todos sus habitantes.

El Salvador se ha adherido a la Carta Iberoamericana de Derechos de la Juventud, impulsada por la Organización Iberoamericana de Juventud (OIJ), que brinda un conjunto armónico de normas relacionadas con la juventud y las políticas de juventud, en cuyo marco se pueden desarrollar —con más pertinencia y rigurosos fundamentos— los planes nacionales de juventud. Aunque por su propio carácter y en virtud del estado actual de ratificación por parte de los gobiernos miembros de la OIJ, esta Carta no tiene todavía carácter vinculante; no obstante, orienta en buena medida la formulación de este plan.

Por otra parte, el Código de Trabajo regula el trabajo de los aprendices como un régimen especial⁸ y conceptúa el contrato de aprendizaje como “el

⁷ Los menores de catorce años, y los que habiendo cumplido esa edad sigan sometidos a la enseñanza obligatoria en virtud de la ley, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Podrá autorizarse su ocupación cuando se considere indispensable para la subsistencia de los mismos o de su familia, siempre que ello no les impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria. La jornada de los menores de dieciséis años no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Se prohíbe el trabajo a los menores de dieciocho años y a las mujeres en labores insalubres o peligrosas. También se prohíbe el trabajo nocturno a los menores de dieciocho años. La ley determinará las labores peligrosas o insalubres.

⁸ Libro primero, “Del derecho individual del trabajo”, título segundo sobre “El trabajo sujeto a regímenes especiales”, capítulo I, artículos 61 y siguientes del Código de Trabajo.

convenio escrito en virtud del cual una persona, natural o jurídica, se obliga por sí o por tercero, a enseñar a otra persona natural, la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación, y a pagarle una retribución equitativa”.

2. Contrato de aprendizaje

Contemporáneamente se define al aprendiz como la persona que recibe la enseñanza de un oficio especializado, que comprende trabajos prácticos y que cumple una actividad durante cierto periodo, con retribución o sin ella, en beneficio de otro, que a cambio de ese trabajo le da tal enseñanza; en pocas palabras, es la persona que aprende trabajando.

La característica principal de este contrato es la preparación sistemática para el ejercicio de un determinado oficio calificado, que se da total o al menos parcialmente dentro de la empresa o en el lugar en el que el empleador inscriba al aprendiz y cuya duración se ha señalado de antemano.

Para el derecho laboral, el aprendiz es un trabajador sujeto a un régimen especial; esto permite aplicarle algunas normas de carácter laboral que regulen la prestación subordinada de servicios.

El contrato de aprendizaje es un contrato formal porque se exige que conste por escrito y que sea aprobado por el Ministerio de Trabajo, y es solemne porque es obligatorio que sea inscrito en dicha institución. Éste debe contener dos obligaciones principales: la del empleador, que es la obligación de enseñar un oficio, y la del aprendiz, que consiste en obedecer las instrucciones para asimilar la enseñanza.

La retribución a pagarle será un salario mínimo especial, regulada por el Código de Trabajo de la siguiente forma: durante el primer año el aprendiz devengará una retribución que no podrá ser inferior al 50% del salario mínimo legal vigente; durante el segundo año, si lo hubiere, recibirá una retribución que no podrá ser inferior al 75% del salario mínimo, y a partir del tercer año no se le podrá pagar menos del mínimo legal vigente.

La doctrina francesa (Durand Vitu Rouast) establece que el contrato de aprendizaje, ya sea en la concepción tradicional o moderna, se asemeja más a un contrato de educación, cuya finalidad principal es la instrucción, formación o capacitación del aprendiz, siendo accesorio el trabajo o rendimiento del trabajador, ya que el interés del empresario que lo contrata y educa se cifra más bien en el futuro trabajo del actual aprendiz.

El contrato de aprendizaje debe ser escrito. La formalidad de la escrituralidad resguarda la seriedad del contrato y protege un doble interés:

- 1) Los derechos laborales del aprendiz, a fin de que no se desvíe este contrato de incalculable importancia hacia una particular forma de contratar a hipotéticos aprendices mediante el pago de una remuneración inferior al ingreso mínimo.
- 2) El interés de la capacitación, en cuanto interés público, pues este contrato obliga al empleador a impartir los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, al que deben sujetarse las partes y sobre el cual tiene una función fiscalizadora el Ministerio de Trabajo.

El Código de Trabajo, además de la obligatoriedad de otorgar el contrato por escrito, establece en el artículo 61, inciso 2, otros dos requisitos formales para la validez del contrato: *a)* la aprobación del contrato por parte del Departamento Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y *b)* la inscripción en ese mismo Departamento del contrato.

Por razones de equidad y justicia, el legislador se ve obligado a aplicarles a estos trabajadores, por extensión, las normas protectoras de la clase trabajadora, aun cuando a ellos les falta un elemento para que se pueda apreciar con claridad una relación laboral, y cabe aclarar que el Código de Trabajo estipula que la terminación del contrato de aprendizaje, en ningún caso hará incurrir a las partes en responsabilidad.

3. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social⁹ es la que determina el ámbito y composición del sector trabajo y previsión social; la competencia, funciones y estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y su vinculación con las instituciones pertenecientes a dicho sector.

En ese sentido, al Ministerio de Trabajo le corresponde promover el empleo y la formación profesional de los recursos humanos, y asistir y controlar los flujos migratorios laborales, de ahí que le corresponda “formular, ejecutar y supervisar la política sociolaboral del país”, que incluye el diseño de las “políticas de empleo”. Dentro del Ministerio, la instancia que debe cumplir esta función, por ley, es la Dirección General de Previsión Social, entre cuyas fun-

⁹ Decreto Legislativo núm. 682, publicado en el *Diario Oficial*, núm. 81, t. 331, del 3 de mayo de 1996.

ciones están: promover, orientar y evaluar los recursos humanos y el empleo; contribuir al establecimiento de la política nacional de empleo y salarios, e impulsar los programas y proyectos de promoción de empleo dirigidos a la población en general y a los grupos con dificultades especiales de inserción, como discapacitados, personas de edad avanzada, cesantes de tiempo prolongado, jóvenes que buscan su primer empleo, y otros que por su naturaleza le compete. Esta Dirección ofrece el servicio gratuito de colocación a las y los trabajadores, a través del Departamento Nacional de Empleo, sus oficinas de empleo permanentes y actividades como ferias de empleo.

A través del servicio público de empleo se han puesto en marcha estrategias nacionales como la Red Nacional de Oportunidades de Empleo, siendo ésta un esfuerzo desarrollado y coordinado por el Ministerio de Trabajo, en el cual se integran un conjunto de instituciones públicas y privadas que, interconectadas entre sí, ofrecen los servicios de intermediación de empleo e información laboral, siendo el principal objetivo de la Red, el brindar un servicio con vocación descentralizadora a través de medios e instrumentos modernos y ágiles, que posibiliten llegar a todos los rincones de El Salvador y acercar las oportunidades de empleo a todos los ciudadanos y ciudadanas. El servicio que se presta a través de esa Red se caracteriza por ser público, gratuito e igualitario, ya que pretende fomentar y mantener los principios de igualdad de oportunidades para toda la población, sin discriminación de ningún tipo, y está orientado hacia la participación de todos los agentes sociales dispuestos a colaborar con los procesos que se desarrollen, contando con oficinas de gestión de empleo a nivel nacional en cada uno de los departamentos del país, y un software de intermediación laboral, logrando colocar el Ministerio, por medio del Servicio Público de Empleo, en 2006, a un total de 16,102 personas en el mercado de trabajo.

Otra estrategia nacional del servicio público de empleo es el programa de ferias de empleo, el cual ha sido implementado desde 2002, teniendo como objetivo facilitar el acercamiento entre la oferta y la demanda de trabajo para la población en general, proporcionando el acceso a información vital para su incorporación y desarrollo en el mercado de trabajo, con la ventaja de reunir en un mismo lugar a los buscadores y oferentes de empleo. Dentro de esta estrategia nacional se encuentran las ferias de empleo dirigidas a la población en general y a grupos especiales, entre los que tenemos a los jóvenes, siendo éstas: de primera inserción laboral, ferias para jóvenes de temporada y ferias de autoempleo.

Otra estrategia diseñada por el Ministerio de Trabajo es la de intermediación laboral para jóvenes, con la que han formulado una propuesta de política nacional para el fomento del empleo juvenil, la cual orientará las acciones necesarias para que este importante sector de la población pueda integrarse de forma más productiva en el mercado laboral del país. En ese esfuerzo han participado más de 100 instituciones públicas y privadas, destacando la presencia de empresarios, trabajadores y jóvenes, y contando con el apoyo de organismos de cooperación internacional. En esta propuesta se han definido seis áreas estratégicas, respecto a las cuales se establecieron medidas concretas para su implementación, entre ellas: orientación laboral, formación para el empleo, intermediación laboral, análisis de información laboral, formación de emprendedores y servicios de creación de nuevas empresas.

El proyecto de comunidades juveniles emprendedoras es otra estrategia del Ministerio de Trabajo, la cual ha sido diseñada en coordinación con la OEI y el Insaforp, desarrollando esta iniciativa para mejorar la empleabilidad de los jóvenes, apoyando sus capacidades emprendedoras para que constituyan sus propias microempresas.

Con este proyecto se ha beneficiado a más de 300 jóvenes que han presentado alrededor de 35 proyectos productivos.

De igual manera, el Ministerio de Trabajo ha desarrollado el proyecto denominado “Promoción del Empleo Juvenil y la Formación Ocupacional en siete Municipios del Área Metropolitana del Gran San Salvador/AMSS”, el cual será implementado próximamente y contará con el apoyo de la Unión Europea, y el proyecto Projóvenes, cuyo objetivo principal es mejorar los niveles de inserción laboral y promover el autoempleo de la población joven de los siete municipios más poblados de San Salvador, a fin de mejorar la calidad de vida y prevenir la delincuencia. Persigue como resultados el ampliar y fortalecer la cobertura del servicio público de empleo en las áreas de intermediación, para el empleo y orientación ocupacional; potenciar el desarrollo de las competencias sociolaborales de 600 adolescentes y jóvenes para complementar la formación ocupacional y los programas de prevención de la violencia juvenil; articular la capacitación para un aproximado de 300 jóvenes, así como la asistencia técnica y el crédito para el fortalecimiento de 25 iniciativas productivas instaladas en el proyecto Projóvenes; fortalecer la capacidad institucional del Ministerio de Trabajo en el área de empleo juvenil y formación ocupacional, específicamente del Departamento de San Salvador.

El Ministerio de Trabajo, para contribuir al fomento del empleo de los jóvenes, realiza actividades tales como los programas de aprendizaje. Anualmente,

el Ministerio promueve más de mil contratos de aprendizaje; además está impulsando el proyecto de Ley de Aprendizaje, el que está a cargo de la Comisión Nacional para la Modernización Laboral —Conamol—. Con esta ley se facilitará la educación e inserción de los jóvenes en las empresas. También brinda asesoría y referencia a programas de capacitación y reconversión laboral, mediante la cual contribuye a la disminución de los índices de violencia juvenil. El Ministerio de Trabajo ha instalado oficinas juveniles de gestión de empleo, que brindan los servicios de información laboral y de becas de capacitación para jóvenes en conflicto con la ley. Esta iniciativa es ejecutada en coordinación con el PNUD.

De igual forma, en la región oriental del país, el Ministerio está desarrollando el programa de formación ocupacional como parte de los servicios que brinda la red de oficinas locales de empleos, instaladas en la micro región del Golfo de Fonseca. A la fecha han sido beneficiados más de 200 jóvenes con programas de formación profesional en las áreas de industria, comercio y servicios, destacándose en las especialidades de construcción, informática, turismo, reparación de naves acuáticas y alimentación, entre otras.

Cuando los proyectos llevados a cabo por el Ministerio de Trabajo tienen componentes de formación, son ejecutados en coordinación con el Insaforp, el cual es una institución descentralizada del Ministerio.

II. FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SALVADOR

1. *Importancia*

La nueva economía cada día es más competitiva, más exigente, junto a las nuevas formas de trabajo, flexibles, de mayor autonomía para el trabajador, requiriendo en cambio una mayor iniciativa y una mayor responsabilidad, todo ello viabilizado por la revolución tecnológica en curso.

La tecnología está provocando una enorme transformación en la producción y en la organización del trabajo, y la falta de un pacto social hace que el mercado de trabajo sea un gran ruedo donde todo vale. Las reglas tradicionales son cuestionadas y las partes no confían en negociaciones con nuevos términos contractuales.

Posiblemente, el prestigio o la importancia de la formación profesional se deba justamente a la confusión existente en el escenario, donde se presenta

como una unidad mejor organizada que otros componentes del sistema económico, con la ventaja de imprimir su huella en lo social.

Podemos entender que la formación profesional es un instrumento fundamental para ingresar al mercado de trabajo o para facilitar el reingreso de los desempleados, ya que depende de la formación con la que se cuente para ser competitivos y poder optar a un mejor empleo y, por ende, a mejores condiciones de vida.

De allí la importancia de la formación profesional, ya que existe una relación directa proporcional entre mayores años de educación y mejores condiciones de inserción laboral; no cabe la menor duda de que la educación es un factor estratégico para mejorar las condiciones en las que los jóvenes pueden tener mejores empleos y mayores niveles salariales. Asimismo, la importancia de la habilitación para el trabajo y la formación profesional, como la educación formal, resultan en áreas prioritarias de atención, tanto del Estado como de los sectores privados de la economía, cuya productividad depende de la cantidad y de la calidad de los recursos humanos.

2. Marco jurídico

El derecho a la formación profesional está regulado a partir de la Constitución, la cual señala en su artículo 40, incisos primero y segundo, que se establece un sistema de formación profesional para la capacitación y calificación de los recursos humanos, dejando la facultad de regular los alcances, extensión y forma a una ley especial. Con el propósito de dar cumplimiento a este artículo, la Asamblea Legislativa emitió la Ley de Formación Profesional,¹⁰ la cual dio inicio a la creación del Insaforp, teniendo éste la misión de facilitar el acceso a los servicios de orientación, asesoría y capacitación, de acuerdo con las necesidades y tendencias del mercado laboral, mejorando la productividad con el fortalecimiento de las organizaciones y del recurso humano, contribuyendo así a elevar la competitividad de El Salvador.

El Reglamento de la Ley de Formación Profesional¹¹ tiene por objeto facilitar y asegurar el cumplimiento de la Ley de Formación Profesional, del Insaforp y la operatividad del sistema nacional de formación profesional, creados

¹⁰ Decreto Legislativo núm. 554, del 2 de junio de 1993, publicado en el *Diario Oficial*, núm. 143, t. 320, del 29 de julio de 1993.

¹¹ Decreto Legislativo núm. 43, del 19 de abril de 1999, publicado en el *Diario Oficial*, núm. 97, t. 343, del 26 de mayo de 1999.

para incrementar la productividad y competitividad de la fuerza laboral y lograr mejores niveles de bienestar para la población.

De igual manera, el Código de Trabajo estipula que el Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional. En las disposiciones generales del trabajo de los menores señala que éstos pueden ser contratados a partir de la edad de 17 años, en labores peligrosas o insalubres, siempre que esté garantizada su salud, seguridad y moralidad, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de la actividad para la cual serán contratados.

Como ya se ha mencionado anteriormente, al Ministerio de Trabajo le corresponde promover la formación profesional de los recursos humanos, formulando, ejecutando y supervisando la política sociolaboral del país¹²; siendo la instancia competente dentro del Ministerio, la Dirección General de Previsión Social y Empleo.

3. *Sistema educativo*

El sistema educativo está dividido en dos subsistemas: la educación formal y la educación no formal. Este sistema se conforma con los niveles de estudios, sus ciclos y las edades normales de las personas que se incorporen.

Según la Ley de General de Educación,¹² le corresponde al Ministerio de Educación, la administración de la educación formal del país. En el actual sistema educativo, la educación media tiene dos vertientes: el bachillerato general y el bachillerato técnico vocacional (el cual se subdivide en nueve diferentes tipos de bachillerato). Este último tiene una duración de tres años, en la jornada diurna, y cuatro en la nocturna. Su objetivo es capacitar al educando para que pueda continuar estudios superiores o incorporarse al mundo laboral.

La educación formal comprende el sistema de educación superior, el cual tiene tres enfoques: la educación universitaria, los institutos tecnológicos y los institutos especializados.¹³ El sistema está regulado por la Ley de Educa-

¹² Decreto Legislativo núm. 917, del 12 de diciembre de 1996, publicado en el *Diario Oficial*, núm. 242, t. 333, del 21 de diciembre de 1996.

¹³ Actualmente existen veintiséis universidades (una pública y veinticinco privadas), nueve institutos tecnológicos de educación superior (cinco públicos y cuatro privados) y cinco institutos especializados (uno público y cuatro privados).

ción Superior que creó el Consejo de Educación Superior, definido como órgano consultivo y propositivo del Ministerio de Educación.

Las modalidades de educación técnica del nivel medio cubren una amplia gama de familias profesionales. En la modalidad industrial se ofrece mecánica, automotores, electricidad, arquitectura y construcción; comercio y administración, que también se ofrece a distancia, incluye secretariado, contaduría, computación y comercialización; en navegación y pesca se ofrece mecánica y construcción naval, navegación y artes de pesca, procesamiento y control de calidad, y en técnicas vocacionales se imparten cursos de belleza, corte y decoración, alta costura y diseño.

Se debe destacar que en el nivel medio se administran pruebas de suficiencia, con el objeto de facilitar el acceso de oportunidades educativas a personas que por un proceso de autoformación han logrado niveles cualitativos de desarrollo humano y desempeño profesional; mismas que reconocen y acreditan cualidades y capacidades de personas que por su autoformación y experiencia desean incorporarse en el nivel de educación media o acreditarse para continuar estudios superiores. La educación técnica media está regulada por el MINED.

Educación superior tecnológica

Los institutos tecnológicos salvadoreños son aquellos que ofrecen carreras en dos campos: el de la ingeniería de la producción y el de la gestión y administración de servicios. Tienen como marco normativo la Ley General de Educación y la Ley de Educación Superior.

Para ingresar a carreras tecnológicas del nivel superior se requiere haber concluido la educación media o su equivalente. En la actualidad no hay equivalencias entre estudios tecnológicos y estudios universitarios.

Los institutos tecnológicos estatales o públicos se crean por decreto o por acuerdo ejecutivo. No son entidades autónomas y, en consecuencia, dependen administrativa, técnica y financieramente del Estado. Para su funcionamiento se les asigna una partida anual dentro del presupuesto general del Estado. Sin embargo, en la actualidad se impulsa un vigoroso proceso de participación efectiva del sector privado en la administración de los institutos tecnológicos estatales.

Los institutos tecnológicos imparten únicamente carreras técnicas, que conducen a títulos técnicos de pregrado tales como técnico en ingeniería, técnico

en agronomía, etcétera. No están autorizados para ofrecer programas de grado y posgrado. Las carreras técnicas tienen una duración de dos y tres años. La aprobación de los planes y programas de estudio de las instituciones privadas de educación superior corresponde al Ministerio de Educación.

4. *Instituto Salvadoreño de Formación Profesional*

El Insaforp es la institución que tiene la responsabilidad, la dirección y coordinación del sistema de formación para la capacitación y calificación de los recursos humanos del país. Esta institución fue creada el 2 de junio de 1993 como una institución de derecho público, con autonomía económica y administrativa y con personalidad jurídica.

Al igual que las demás instituciones de formación profesional de América Latina, se le responsabiliza de organizar y coordinar el sistema nacional de formación profesional, elaborar la política nacional de formación profesional, realizar investigaciones para determinar las necesidades, dictar normas, diseñar y aprobar programas, brindar apoyo técnico y pedagógico a los centros, entre otros objetivos.

El Insaforp es la más joven de las instituciones de formación profesional de Latinoamérica. Previo a la creación de esta entidad, en 1992, el gobierno salvadoreño había firmado un convenio con la Unión Europea para llevar a cabo un “sistema nacional de formación profesional moderno y adecuado”. Este convenio tenía como propósito principal desarrollar el Programa Nacional de Formación Profesional, conocido como Pronaforp.

La dirección del Insaforp está a cargo de un Consejo Directivo tripartito, conformado por cuatro representantes del sector empleador, tres representantes del sector laboral y tres representantes del sector gobierno, con sus respectivos suplentes.

Para el logro de sus objetivos, el Insaforp puede utilizar todos los medios, métodos y mecanismos que sean aplicables a la formación profesional, función que cumple coordinando el conjunto de elementos humanos, materiales y financieros, tanto públicos como privados, disponibles en el país.

La demanda de formación puede provenir de dos fuentes: de la población desempleada y subempleada, o de las empresas. Estas dos fuentes pueden solicitar la capacitación directamente a la institución, o por medio de organismos intermedios que coordinan con el Insaforp para que se gestione la capacitación solicitada.

Los organismos intermedios que gestionan capacitación para las empresas son: cámaras gremiales, asociaciones, comisiones técnicas asesoras, comités, grupos de trabajo o comités de unidades de capacitación empresarial. Para gestionar capacitación dirigida a la población desempleada o subempleada existen los comités de apoyo a la formación profesional (Caforpros).

Por otra parte, los oferentes de servicios de capacitación son principalmente la red de centros colaboradores, las empresas de capacitación y los capacitadores independientes, quienes ejecutan las capacitaciones solicitadas por la población y las empresas. En cuanto a la oferta, también existe un organismo intermedio llamado Comité de Centros Colaboradores, el cual coordina la red de centros colaboradores con el Insaforp, para la ejecución de las acciones de capacitación.

Le corresponde al Insaforp dar los lineamientos y medidas de políticas de formación profesional, las metodologías y los apoyos didácticos a los centros colaboradores, así como subvenciones económicas que sean pactadas con cada centro colaborador; de igual forma, le corresponde el control, evaluación y certificación de la formación profesional realizada por estos centros.

Otros dos actores importantes del sistema de formación profesional son los organismos de cooperación y el gobierno de El Salvador.

Los organismos de cooperación internacionales brindan cooperación técnica y financiera a las gestiones de capacitación realizadas por este Instituto. Entre las acciones de cooperación de los organismos internacionales en relación con el Insaforp y con el sistema de formación profesional existen proyectos y programas como el Proyecto Insaforp/GTZ, el cual estableció las bases para la creación y desarrollo del sistema de formación profesional.

Además del Insaforp, existen centros de formación profesional con larga tradición en desarrollo de programas, tales como el Centro de Capacitación Industrial de la Asociación Salvadoreña de Industriales (CCI/ASI), el Centro de Formación Profesional Don Bosco, el Instituto Tecnológico Centro Americano (ITCA) y otros.

5. Programas de formación profesional del Insaforp

El Insaforp tiene diferentes programas de formación y capacitación en relación con los jóvenes, siendo los principales los siguientes:

A. *Empresa centro*

La formación inicial bajo la modalidad de empresa centro tiene como objetivo desarrollar acciones formativas sistemáticas e integrales que vinculen la formación teórica con la práctica y que respondan a la demanda del sector productivo, en concordancia con las necesidades de la población, a fin de contribuir a elevar la productividad y competitividad de las empresas.

Esta modalidad, cuya característica principal es vincular la formación práctica en una empresa con la teoría que se desarrolla en un centro de formación, permite a los aprendices adquirir de manera sistemática, progresiva e integral, los conocimientos necesarios para el desarrollo de actividades en cada uno de los departamentos o áreas de la empresa, de acuerdo con el plan de formación práctica del programa, bajo la orientación y supervisión de un monitor, esto es, lo que conocemos como el binomio formación-trabajo.

Teniendo por objeto esta modalidad, formar a jóvenes de uno u otro sexo en una ocupación por medio de un proceso de enseñanza-aprendizaje, que se realiza en una empresa formadora y en un centro de formación profesional; permitiendo al futuro profesional adquirir de manera sistemática, progresiva e integral, los conocimientos necesarios para el desarrollo de actividades en cada uno de los departamentos o áreas de la empresa de acuerdo con el plan de formación práctica del programa.

Este programa está dirigido a jóvenes de entre 16 y 25 años de edad, con escolaridad mínima de noveno grado y con deseos de superarse y de incorporarse como aprendices a una empresa, y de igual manera está dirigido al personal de las empresas que desarrollan muy pocas habilidades en el puesto de trabajo; para ello se requiere de un mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador.

Las áreas consideradas para el desarrollo del programa de formación inicial, modalidad empresa centro, seleccionadas a partir de la demanda formativa son: administración, comercio, automotriz, electricidad, hoteles y restaurantes, metalmecánica, confección industrial e informática.

B. *Habilitación para el trabajo*

Mediante este programa, el Insaforp apoya a la población vulnerable desempleada o subempleada, a través de la formación profesional, a fin de mejorar sus capacidades para la generación de ingresos en el contexto del desarrollo local y regional.

Este programa está orientado primordialmente a atender a la población económicamente activa que busca incorporarse rápidamente al mercado laboral o mejorar el nivel de ingreso familiar, mediante el empleo en empresas existentes o la generación de autoempleo.

Para 2006 se implementó una estrategia de capacitación para el abordaje de la problemática de la juventud, como sector más afectado por la falta de formación profesional y empleo, así como otros sectores tales como: madres solteras, población urbano-marginal, jóvenes en riesgo de exclusión social, población interna de los centros penitenciarios, adultos mayores y discapacitados, entre otros.

III. SECRETARÍA NACIONAL DE LA JUVENTUD

Como se ha manifestado anteriormente, esta Secretaría surge en el marco del plan de gobierno “País Seguro 2004-2009”, en el cual se establecen diez programas presidenciales prioritarios, entre los cuales se ubica, de manera destacada, uno centrado específicamente en las y los jóvenes. “El objetivo de este programa es coordinar los esfuerzos interinstitucionales que desarrollan programas para jóvenes, incluyendo las municipalidades”. En dicho marco se destaca que “las principales áreas de trabajo incluirán: arte y cultura, informática, programa de becas, deporte y recreación, voluntariado, prevención en salud y educación de la sexualidad, prevención de adicciones, prevención de conflictos y de la violencia, programas alternativos en educación, formación profesional, inserción laboral y bases empresariales, educación para la vida y fortalecimiento de la autoestima y los valores”. En términos operativos, el plan de gobierno establece que “este programa será presidido por un comisionado presidencial que tomará el nombre de secretario Nacional de la Juventud”. Y en consonancia con la destacada prioridad asignada al tema, el secretario Nacional de la Juventud asumió funciones en la misma instalación del gobierno, y comenzó de inmediato con la conformación de la Secretaría Nacional de la Juventud. En su conjunto, los elementos reseñados muestran con claridad la relevancia que las y los jóvenes tienen para el nuevo gobierno.

El plan nacional de juventud, presentado en enero de 2005, da una respuesta al plan de gobierno. Para su diseño efectivo, la Secretaría Nacional de la Juventud realizó amplias y plurales consultas con jóvenes y adultos en todo el país, incluyendo las diversas instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, que operan en estos dominios, con la finalidad de recoger to-

das aquellas propuestas que pudieran nutrir de contenidos programáticos y operativos este plan, objetivo que se ha logrado plenamente. En tal sentido, el plan nacional de juventud procura la obtención de tres grandes objetivos:

- 1) Mejorar la calidad de vida de las y los jóvenes.
- 2) Promover el desarrollo juvenil a todos los niveles.
- 3) Atender a los grupos juveniles vulnerables y excluidos.

IV. A MANERA DE CONCLUSIÓN

El desempleo juvenil es un problema que se visualiza a nivel mundial, incluso en los países desarrollados, constituyéndose como un reto prioritario para las sociedades, ya que las tasas de desempleo juvenil duplican o triplican las tasas de desempleo general.

La gran mayoría de los jóvenes están empleados en el sector informal, laborando jornadas largas a cambio de un salario bajo. Un país con juventud es un país productivo, por lo que los gobiernos y los sectores empleadores deben de apostarle a la juventud, colaborando en su formación y a la inserción de éstos al mercado laboral.

En El Salvador los jóvenes gozan de más acceso a la educación y a la información que generaciones anteriores, siendo la educación un pilar importante para la mejoría de las perspectivas laborales de ellos. El gobierno está haciendo grandes esfuerzos implementando programas de atención, y a partir de la creación de la Secretaría Nacional de la Juventud se ha dado prioridad a este grupo de la población.

Hay que recordar que una de las metas de los Objetivos del Milenio es proporcionar trabajo digno y productivo a los y las jóvenes, siendo necesario para el cumplimiento de dicha meta la capacitación y formación de nuestros jóvenes para que sean competitivos en un mercado laboral cada día más exigente.

V. BIBLIOGRAFÍA

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE-ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE JUVENTUD, *La juventud en Iberoamérica: tendencias y urgencias*, XII Conferencia Iberoamericana de Ministros de Juventud, México, OIJ, 2004.

INSAFORP, *Jóvenes y mercado de trabajo urbano en El Salvador*, 2002.

Oferta, demanda e intermediación laboral: aportes para la integración de jóvenes al mercado de trabajo salvadoreño, documento compilado en el marco de las actividades del proyecto “Integración de Jóvenes en el Mercado Laboral (GER/03/099)”, ejecutado por la CEPAL en conjunto con la Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) y financiado por el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania, El Salvador, mayo de 2006.

OIT, *Tendencias mundiales del empleo juvenil*, Ginebra, 2004, disponible en www.ilo.org/trends.

Plan de Gobierno 2004-2009, disponible en www.rree.gob.sv/sitio/sitio.nsf/0/9152999b18c314a706256eb600692813?OpenDocument.

Plan Nacional de Juventud 2005-2015, El Salvador, disponible en www.jovenes.gob.sv. 