

“Vivimos en una sociedad donde a los jóvenes se nos están cerrando puertas”

El Desarrollo Juvenil Comunitario: Una oportunidad para fortalecer los programas de empleabilidad juvenil. “We live in a society that is closing its doors to young people”. Youth Development: an opportunity to strengthen youth employment programs

Luis Felipe Serrano Arias

Juan Carlos Villatoro Hernández

Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”

El Salvador

Serrano (lfelipeserrano@gmail.com)

Villatoro (00412317@uca.edu.sv)

Resumen: Este ensayo expone la necesidad de fortalecer los paradigmas de formulación de los programas de empleabilidad juvenil, en los que predomina un enfoque adultocéntrico, que se evidencia en las soluciones propuestas a los jóvenes. El origen de dichas propuestas reside en satisfacer una necesidad de las empresas por empleados capacitados con fines productivos (Teoría del Capital Humano). Ante esto emergen perspectivas más integradoras como el Desarrollo Juvenil Comunitario, que apuestan a un crecimiento juvenil más allá de lo económico; y que, si se incorporan como fundamento de dichos programas, permitirían resultados más significativos. Estas valoraciones surgen de los hallazgos de una investigación de índole cualitativa, fenomenológica e intensiva, realizada en los años 2019 y 2020, que analiza mediante un estudio de caso, la formulación y alcances de un Programa de Empleabilidad Juvenil Exitoso a la luz de los principios e indicadores del Desarrollo Juvenil Comunitario.

“Vivimos en una sociedad donde a los jóvenes se nos están cerrando puertas.”

El Desarrollo Juvenil Comunitario: Una oportunidad para fortalecer los programas de empleabilidad juvenil.

No. 157, Enero-Junio de 2021, 177-194

DOI: <https://doi.org/10.5377/realidad.v1i157.12331>

Recibido: 14/9/20 - Aceptado: 19/4/21



Palabras clave: Juventudes, programas de empleabilidad, desarrollo juvenil, formación profesional, educación no formal, capital humano, indicadores.

Abstract: This essay exposes the need to strengthen the paradigms for formulating youth employability programs, in which an adult-centered approach predominates. This is evidenced in the solutions proposed to young people, whose origin is to satisfy a need of companies for employees trained for productive purposes (Human Capital Theory). Given this, more integrative perspectives emerge, such as Community Youth Development, which bets on youth growth beyond the economic; and that if they are incorporated as the foundation of said programs, they would allow more significant results. These evaluations arise from the findings of a qualitative, phenomenological and intensive research, carried out in 2019 and 2020, which analyzes through a case study, the formulation and scope of a Successful Youth Employability Program in light of the principles and indicators of Community Youth Development.

Key Words: Youth, employment programs, youth development, vocational training, non-formal education, human capital, indicators.

Introducción

En El Salvador, el abandono prematuro de la educación formal por los jóvenes, les complica la perspectiva de empleabilidad, desarrollo y calidad de vida (PNUD, 2018). Ante esta realidad, una de las modalidades del sistema educativo, la educación no formal, ha permitido reducir las brechas existentes a lo que respecta a garantizar el derecho a la educación a la población, además de favorecer la incorporación al mercado laboral de las juventudes (Serrano y Villatoro, 2020). En los últimos años, se ha considerado a los jóvenes como un sector poblacional de mucha relevancia en el marco de formulación de políticas públicas, en el que se ha invertido una cantidad significativa de recursos en programas y

proyectos que buscan dar respuestas a los desafíos que este grupo poblacional enfrenta en la sociedad actual. Uno de esos desafíos está relacionado con la empleabilidad y la continuidad educativa, por lo que ha surgido como una alternativa para responder a este, el apostar a los programas de educación no formal para la habilitación laboral de las juventudes, dentro de lo que nivel educativo se conoce como formación profesional.

Los programas de empleabilidad juvenil generalmente se formulan a partir de una visión que considera a los jóvenes como sujetos necesitados de apoyo para insertarse por sí mismos al mundo laboral; además es

necesario resolver los problemas de demanda de personal de las empresas con la contratación de jóvenes, los que son considerados como pasantes o aprendices. Con ello se le proporciona al joven la experiencia laboral que el mercado laboral exige para ser contratado en mejores puestos y a la empresa suplir su necesidad de mano de obra calificada. Esto puede asociarse a un paradigma que considera a la juventud en general como personas inacabadas y en transición a la adultez¹: demasiado jóvenes para unas cosas y demasiado viejos para otras (Bourdieu, 2002), con lo cual se propicia la exclusión y la estigmatización como efectos colaterales en la implementación de procesos educativos para la empleabilidad.

No se puede negar que estos programas apoyan al desarrollo económico de los participantes involucrados en el proceso de formación y que también puede medirse la efectividad de estos, utilizando diversos indicadores, en el cumplimiento de sus metas; sin embargo, es necesario reconocer que muchos de estos esfuerzos tienen a la base la búsqueda de un aumento en la productividad a partir de la cualificación de la mano de obra, que es lo que se conoce como Teoría del Capital Humano.²

2. Los jóvenes como presente

Regularmente, para la sociedad el ser adulto es el modelo ideal de persona por el cual el sujeto puede

Dada esta realidad y ante la formulación de políticas públicas enfocadas en las juventudes que promueven su protagonismo en su desarrollo, es evidente la necesidad de actualizar, contextualizar y fortalecer estos programas a partir de paradigmas que permitan potenciar los alcances y repercusiones que logran actualmente, trascendiendo la concepción de crecimiento entendido únicamente como desarrollo económico, es decir solamente enfocado en la empleabilidad juvenil, sin incidir en otros aspectos como formación de ciudadanía, pensamiento crítico y comunitario, entre otros. Dentro de concepciones contemporáneas del desarrollo juvenil, se encuentra el “Desarrollo Juvenil Comunitario” (DJC) propuesto por Dina Krauskopf. En este artículo se exponen algunos resultados obtenidos investigación de índole cualitativa, fenomenológica e intensiva, realizada en los años 2019 y 2020 que analizaba mediante un estudio de caso, la formulación y alcances de un Programa de Empleabilidad Juvenil Exitoso (PEJE) a la luz de los principios e indicadores del DJC. Para este cometido se inicia contextualizando aspectos referidos a las juventudes y a la formación profesional de Educación no Formal dirigido a este segmento poblacional.

integrarse, ser productivo y alcanzar el respeto en la sociedad (UNICEF, 2013, p.18). Este argumento expone el

enfoque adultocéntrico, una postura que deja en desventaja a los jóvenes respecto a los adultos. Esto no es algo reciente. Ha venido impidiendo un relevo generacional participativo, en donde las nuevas generaciones vayan compartiendo posiciones de liderazgo con las generaciones adultas, que normalmente hegemonizan todos los procesos y decisiones de desarrollo.

A pesar de esto se han venido dando pasos en beneficio a la superación de esta postura, en las últimas décadas. Por ejemplo en el derecho y en la legislación para niños y adolescentes, cuando se introdujo una nueva concepción de la infancia, en la Convención sobre los Derechos del Niño en 1994, que proponía trascender de una Doctrina de Situación Irregular en la que los “menores” se consideran “sujetos” totalmente tutelados, impedidos de forma absoluta de actuar por sí mismos en el mundo jurídico o de asumir personalmente cualquier responsabilidad por sus actos (Fundación Juan Vives Suriá, 2010) ; a considerar una doctrina de protección integral en la que debe reconocerse en los niños, niñas y adolescentes capacidad jurídica, de manera progresiva y conforme a su desarrollo, para ejercer personal y directamente sus derechos y garantías, así como para cumplir con sus deberes (Fundación Juan Vives Suriá, 2010).

Paradójicamente, este impulso enfocado a cambiar la percepción de la niñez como personas con derechos,

ha incrementado la exclusión de los jóvenes, al no ser les considerados ni niños, ni adultos. Por lo tanto, los coloca en una situación en la que la juventud es solamente una etapa transitoria en la cual su mayor aspiración es llegar a ser adultos. Esto permite que los programas de empleabilidad puedan formularse desde esta perspectiva adultocéntrica, ya que, en esencia, “se les prepara para ser adulto” con trabajo, responsabilidades y una función en la sociedad a la que pertenece.

No obstante, los jóvenes deberían dejar de ser considerados desde esta perspectiva, que no les permite identidad propia, ni desarrollar plenamente sus habilidades. Esta apreciación surge desde la práctica de tratar a los jóvenes de una manera homogénea, sin comprender la diversidad de sus situaciones; impidiendo un mayor alcance de los programas de empleabilidad juvenil, que en ocasiones se han limitado a la enseñanza de oficios, dejando de lado potenciar otros aspectos que incidan en su desarrollo integral, por no identificar sus problemas y necesidades reales, brindando apoyos temporales y sin seguimiento a los jóvenes.

Los jóvenes se han convertido actualmente en una mayoría poblacional, de mucho interés político, pero sin garantía de mejores oportunidades de desarrollo integral, ya que estas dependen de

las instituciones que planifican y formulan programas de intervención o políticas públicas. Los jóvenes cuentan, en reducidas ocasiones, con mecanismos consultivos que ayuden a validar lo propuesto. Al no tener en cuenta la diversidad como un aspecto característico e intrínseco de la juventud, en cuanto a su localización geográfica, edad, situación socioeconómica, género y realidades complejas como la violencia, la situación de minorías excluidas, desplazamientos entre otros; todo esfuerzo que se pueda emprender, sin considerar este aspecto clave, se quedaría prácticamente a nivel de declaraciones de buenas intenciones dirigidas a ellos.

Los jóvenes más que el futuro, son el presente de sus sociedades, no sólo

por su alto valor demográfico sino por la capacidad de innovación, creatividad y resiliencia que deberían ser potenciadas desde su formación, tanto en el sistema formal como en educación no formal, siendo esta última considerada como una gran oportunidad para generar cambios por su flexibilidad, cobertura y acceso para las personas independientemente su edad.

Pero, en realidad, ¿la formación profesional a través de los programas de empleabilidad juvenil representas una oportunidad de desarrollo multi-dimensional y por ende de transformación de las condiciones de calidad de vida para los jóvenes? ¿Cuál es el contexto y la situación de los programas de estos programas?

2.1. El contexto y el éxito de los programas de empleabilidad juvenil

Es necesario recalcar que los programas de empleabilidad juvenil están ubicados en el ámbito de la Educación no Formal y dentro de este en el sector que se conoce como Formación Profesional, definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 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, p. 7).

En el caso de aquellos programas de esta índole dirigidos a los jóvenes existe una oferta diversa en los distintos países de la región latinoamericana con una gran participación de los jóvenes en ellos, el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) de la OIT, es la institución que recopila y procesa información vinculada con estos programas, para presentar datos estadísticos que son utilizados por distintos actores en este ámbito

educativo. CINTERFOR reportaba para 2017 que en El Salvador 322,534 jóvenes estaban participando en programas de formación profesional para la empleabilidad, representando el 25.99% de la totalidad de jóvenes entre 15 y 24 años (OIT, 2017, p. 28). Se trata de un dato significativo en cuanto al número de participantes, pero con una representatividad un tanto baja con respecto a la totalidad de la población. Con ello, se plantea un desafío para las organizaciones que ofrecen esta formación, tomando en cuenta también que estos datos fueron reportados a partir de la información suministrada por el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP). Dicha institución tiene mucha presencia en programas de formación profesional; aunque en El Salvador, también las diversas agencias de cooperación internacional ejecutan programas orientados a la empleabilidad juvenil.

En efecto, la oferta de programas de empleabilidad juvenil ha sido en los últimos años amplia y diversa, en cuanto sus fundamentos psicopedagógicos, metodológicos y socioemocionales. Entre estos, se encuentra el programa integral jóvenes en situación de vulnerabilidad educativa-laboral conocido como TICONGLE, así como proyectos tales como Jóvenes con Todo, Jóvenes Constructores, Puentes para un Empleo, El Proyecto Educación para la Niñez y Juventud o Neo El Salvador y los programas del

INSAFORP. Dentro de esta variada oferta, se encuentra el programa analizado por la investigación que sirve de referencia para este artículo, del cual se hablará más adelante.

Llegado a este punto en la discusión, es necesario reflexionar sobre el éxito que tienen los programas de empleabilidad juvenil, tema de mucho interés para los actores involucrados en ellos, sobre todo para los que los financian. En marzo de 2016, la Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE), presentó un informe técnico titulado *Mejores prácticas en los programas de empleabilidad con población en alto riesgo*, en donde se exponen los resultados de una investigación exploratoria de siete programas de esta índole, orientados para contrarrestar la condición de pobreza y violencia que viven los jóvenes en el país.

Es importante comentar que estos programas, según el informe, compartían en general sus objetivos en términos generales, diferenciándose en la manera en que buscaban alcanzarlos: Unos, a través de la empleabilidad, otros por medio del autoempleo, otros con una visión más solidaria con las comunidades en donde se ejecutaban, para mencionar algunos aspectos. Todo esto dependía de la visión y el espíritu con el que las organizaciones responsables de su ejecución, les imprimían en la práctica.

Llama la atención en un primer momento que, más allá de indagar las repercusiones sociales que estos programas tenían en sus participantes, lo que se buscaba con la investigación era establecer relaciones de costo y beneficio para cada esfuerzo, como un parámetro que expusiera el éxito de los mismo. Este aspecto coincide con una visión economicista para medir los alcances de los programas de empleabilidad juvenil, coincidiendo plenamente con los principios de la teoría del capital humano, de la cual se ha venido hablando en este artículo. Incluso, más allá de la finalidad del informe, llama la atención que en él se afirma que algunos de esos programas investigados finalizaron al agotarse el financiamiento de los mismos, por la dificultad de conseguir patrocinadores a largo plazo; y los que continuaron operando son aquellos que estaban vinculados con empresas privadas, que obtenían algún beneficio a cambio de su aporte, como lo es la formación de mano de obra calificada.

En todo caso, el informe hace hincapié en que no todos los programas tenían indicadores claramente definidos que midiesen su nivel de éxito y que primaban las percepciones subjetivas de los mismos participantes, por ejemplo, la expresión de sensaciones individuales de orgullo, logro y, sobre todo, si se había alcanzado un empleo permanente para el joven, sin que hubiera compromiso alguno de seguimiento

de parte de los oferentes de estas iniciativas. Esto indica el horizonte al que aspiran los diseñadores y formuladores de los programas para sus participantes, como medida de éxito.

Para terminar este comentario al informe de la FUNDE, este dejó en evidencia que aquellos programas que se enfocaban más en aspectos sociales y de mejora de la calidad de vida, no alcanzaron la meta de un empleo sostenible; en cambio, los que sí lo lograron, son aquellos que se promovieron enfocándose en la productividad y en aspectos financieros. Esto, a pesar de la promoción de los primeros como respuesta a necesidades comunitarias, aparejado con la petición de una mayor participación en la identificación de sus necesidades y formulación de estos programas para darles respuesta.

Luego de estas consideraciones, se retoma el programa que se seleccionó para la investigación que fundamenta este artículo, el cual para efectos prácticos y de divulgación, se le ha denominado como PEJE, uno de los más emblemáticos representantes de esta modalidad educativa, por su antigüedad (más de veinte años en ejecución), la valoración que de él hacen los participantes y por los resultados obtenidos en cuanto a empleabilidad, colocando laboralmente en promedio a 1,696 jóvenes, en el año que han terminado su formación (BID, 2018).

En referencia a sus características, en primer lugar, en cuanto a su metodología dual, es decir una parte de la formación se recibe en los centros que sirven el programa y la otra en las empresas asociadas al mismo, en donde los jóvenes que participan en el programa realizan prácticas laborales en calidad de aprendices, en una variedad de carreras técnicas, de acuerdo a la demanda empresarial. En segundo lugar, al utilizar la figura de aprendiz para realizar las prácticas, automáticamente estas se regulan mediante un contrato de trabajo, bajo la normativa del Código de Trabajo, lo que les da derecho a los jóvenes de ganar un sueldo de acuerdo a una escala salarial vigente expresada en el contrato mismo y les permitiría acceder al goce de prestaciones sociales, tales como seguro social, cotizar en las Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP), ser sujetos de créditos, entre otros. En tercer lugar, se garantiza la calidad del programa mediante el seguimiento de protocolos estandarizados desde la promoción del mismo, por ejemplo, el reclutamiento, la formación alterna y el monitoreo continuo de los participantes. Finalmente, el programa brinda la posibilidad, al final del mismo, de que los aprendices puedan ser contratado en la empresa donde desarrollaron sus prácticas o en su defecto ganar experiencia laboral acreditable en las carreras ofrecidas, cuya duración no sobrepasa los veinticuatro meses.

Todos estos aspectos, entre otros, han hecho que el programa se considere como exitoso, no solo a nivel de las instituciones relacionadas con él, sino que también a la vista de los jóvenes en formación y a punto de egresar, ya que genera en ellos una sensación de bienestar, lealtad y satisfacción al representar una oportunidad de superación y desarrollo personal con efectos directos en sus grupos familiares. Estas valoraciones cuentan con el respaldo de las evaluaciones que se han hecho del programa, que revelan un índice de colocación muy superior a otros con fines similares o al que tuvieron las personas si no hubiesen participado en él. Por tanto, la opinión generalizada respecto de él, es muy positiva y lo hace altamente recomendable para aquellos jóvenes que buscan abrirse paso en el mundo del trabajo de manera práctica y con una carrera técnica como valor agregado, garantizando dos derechos fundamentales: a la educación y al trabajo.

A pesar de todos estos beneficios y buenos resultados expuestos, además de la información recabada durante el proceso investigativo, cuyos hallazgos se comentarán más adelante, puede afirmarse con certidumbre que la inclusión de los principios e indicadores del Desarrollo Juvenil Comunitario en los programas de empleabilidad juvenil de Educación no Formal podría ayudar a potenciar sus resultados y consolidar su labor.

2.2. El Desarrollo Juvenil Comunitario y sus indicadores de medición

Inicialmente, y sin el afán de presentar un compendio estadístico relacionado con las juventudes -lo cual puede considerarse más exhaustivamente en otro artículo o en sus fuentes primarias-, pero con la finalidad de fortalecer la incorporación de nuevos paradigmas de formulación de programas de empleabilidad para jóvenes, se comparten algunos datos que pueden utilizarse como evidencia de la realidad de este grupo poblacional, en relación con los aspectos abordados a lo largo de este artículo. El Informe de Desarrollo Humano (IDH), *¡Soy joven!, ¿y ahora qué?*, del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) detalla que en 2017 habían 1.98 millones de jóvenes, lo cual representaba el 30% de la población mundial; además, el 41.8 % de los que se encontraban entre 15 y 29 años, vivían en hogares pobres multidimensionales. Según cifras del mismo documento, un 27% de los jóvenes pensaba en emigrar para buscar oportunidades académicas y laborales. Otro dato relevante se refiere a que el 42% del 39.7% del total de jóvenes que estudiaban, no había terminado la Educación Media. Y, finalmente, solo dos de cada diez jóvenes que forman parte de la Población Económicamente Activa, poseían un trabajo considerado como “decente”. A pesar de esto, en 2017 sólo el 25% de este grupo etario participó en

programas de Formación Profesional, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

A los datos anteriores, se agregan consideraciones importantes, tales como que la juventud está lejos de ser un grupo homogéneo en cuanto a sus necesidades, intereses y realidades. Al contrario, es un grupo dinámico y heterogéneo (Aldeas Infantiles SOS-LAAM, 2017, p. 15), aspecto de suma importancia al diseñar propuestas de solución de los problemas que enfrentan, es decir, al plantear e implementar programas que responden a una necesidad de manera estándar sin conocer la situación específica de su población meta, en este caso las juventudes, no teniendo en cuenta factores directos y asociados a ellos, podría llevar al fracaso de la ejecución o en la obtención de resultados favorables e incluso limitar los alcances de dichas iniciativas. Lo mismo sucede si no se cuenta con indicadores³ específicos que midan los resultados de estos programas, tal y como lo afirma Krauskopf (2011): “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, p. 54).

Por lo anterior, se puede inferir que es necesario que los paradigmas de formulación de estos programas puedan ser actuales e integradores que permitan diseñar y renovar las perspectivas de éxito en los programas de formación para el trabajo dirigidos a los jóvenes, esto permitiría que estas intervenciones puedan ser más pertinentes a su realidad. También se deben considerar e incluir procesos más adecuados de monitoreo y evaluación a partir de una serie de indicadores que provean información más precisa para la toma de decisiones en el marco de las políticas públicas. Consideramos que uno de estos paradigmas que podría seleccionarse en la formulación de estos programas es el ya mencionado Desarrollo Juvenil Comunitario (DJC); que resulta de combinar el ámbito juvenil con el concepto de desarrollo comunitario, entendido como toda intervención que genera dinámicas participativas de actores e instituciones orientadas al bienestar de una comunidad (Camacho, 2012, p. 209).

Se entiende por Desarrollo Juvenil Comunitario todo 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, p. 53).

Lo que se busca con estos paradigmas emergentes es intentar superar la estigmatización, exclusión, desvalorización y adultocentrismo con el que se han construido algunas políticas para los jóvenes (Alpizar y Bernal, 2013). Esto tiene a la base la falta de apertura a la participación de la juventud en el diseño de soluciones que den respuesta a sus necesidades y la oposición para la distribución generacional del poder (Krauskopf, 2011, p. 56). Es por esto que la fundamentación de planes, proyectos y programas, utilizando estos modelos es un desafío para los formuladores de políticas públicas, ya que se pretende, entre otras cosas, el rompimiento del “status quo” vigente por décadas.

Sin embargo, no es suficiente la adopción de nuevos paradigmas relacionados con los jóvenes, sino que también es necesario el diseño de un sistema de indicadores o señales que permiten captar aspectos de la realidad (Tiana, 2009), un sistema adecuado que permita la medición permanente de los alcances y resultados de los programas, corrigiendo posibles desviaciones de los objetivos formulados. En ese sentido, Krauskopf propone algunas categorías para el diseño de estos indicadores que revelen, en la medida de las posibilidades, la realidad más allá de los números. Entre estas categorías están:

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.
- Participación democrática: Grado de apertura de espacios de participación juvenil antes, durante y después de la ejecución del programa.
 - Autonomía: Nivel de motivación que tienen los jóvenes para asumir su destino.
 - Capacidad innovadora: Grado en que el programa propicia la creatividad e innovación en los participantes.
 - Proyectos personales: Medida en que el programa permite propiciar procesos de desarrollo personal y comunitario.

A manera de ejemplo, y tomando como base las categorías anteriores para medir los alcances de un programa de empleabilidad juvenil, se pueden considerar la inclusión de los siguientes indicadores acompañados de sus significados (Serrano y Villatoro, 2020, p. 65):

- Toma de decisiones: Nivel de involucramiento de los jóvenes en las decisiones del programa y su finalidad

Estos indicadores permiten que puedan considerarse otros aspectos relacionados a la vida cotidiana de los jóvenes, sobre todo en aspectos sociales, económicos e incluso políticos en los que las juventudes normalmente no son consideradas y son los que se buscó indagar con la investigación realizada a la que se hace referencia en este artículo.

3. Hallazgos y conclusiones: Una apuesta para potenciar los programas de empleabilidad juvenil

El diseño del proceso de investigación permitió agrupar los hallazgos en dos grandes categorías. Para efectos de divulgación en este artículo, se les ha identificado, en primer lugar, como aquellos que tienen que ver con los ámbitos doctrinal, legal y administrativo de la formulación y

ejecución del programa, obtenidos a partir de las entrevistas realizadas con los actores que lo gestionan. Y, en segundo lugar, se encuentran los que tienen que ver con la experiencia de los beneficiarios o participantes del PEJE, es decir los jóvenes.

En el caso de los actores se encontró lo siguiente:

-Fue imposible identificar claramente una política educativa que sirva de marco de referencia. Sin embargo, al hacer un análisis de la Teoría del Capital Humano puede evidenciarse un acoplamiento, a partir de la información recabada con uno de sus principios de esta teoría, con uno de aspectos que propician la ejecución del programa, como es satisfacer la necesidad de productividad como formación profesional (Falgueras, 2008).

-A pesar de lo anterior, el PEJE tiene respaldo legal mediante el Sistema de Formación Profesional y su ley orgánica, que se fundamentan en el artículo 40 de la Constitución de la República de El Salvador.

En consonancia con lo anterior, fue posible percibir un enfoque de formulación adultocéntrico, es decir, orientado desde los adultos hacia los jóvenes, bajo una lógica de satisfacción empresarial y empleabilidad. Ello limita la participación de los jóvenes en las distintas dimensiones del mismo, a pesar de la valoración positivas que hacen de él por los beneficios que obtiene, lo que lo convierte en un referente exitoso.

En el caso de los jóvenes, cabe concluir lo siguiente:

En primer lugar, se constató la realidad de falta de oportunidades tanto educativas y laborales para los jóvenes, por lo que consideran al PEJE como una oportunidad de estudio, crecimiento y desarrollo personal. El PEJE representa para ellos la oportunidad y motivación para continuar estudiando a nivel superior, a pesar la situación económica de precariedad que algunos enfrentan y que les impide ser autónomos.

En cuanto a sus aspiraciones, los jóvenes manifiestan un gran interés en alcanzar mayores niveles de participación en la toma de decisiones relacionadas con su formación. Ello, además de mostrar una gran responsabilidad en el desempeño laboral, aunque ven limitado su crecimiento y desarrollo creativo innovador.

A pesar de que el programa les permite de alguna forma diseñar sus proyectos personales de vida, ven una necesidad de reforzar estos con una dimensión comunitaria, es decir la posibilidad de trascender los beneficios individuales a unos más colectivos.

Esto, sin duda, se corresponde con la realidad de los programas de empleabilidad ejecutados en la actualidad, en los cuales se demuestra que, tienen un enorme efecto positivo en las vidas de sus participantes y su núcleo familiar, ya que están estructurados para iniciar a los jóvenes en el medio productivo de manera

efectiva; es decir, cuentan con los mecanismos para identificar los sectores productivos que necesitan empleados, planificar los programas formativos a impartir y vincular a los participantes del programa con los empleos en los que se requiere personal calificado. Sin embargo, esta perspectiva no permite el involucramiento de los jóvenes en la toma de decisiones relevantes del programa, ya que, como se constató, la estructura organizativa del programa responde a las instituciones oficiales, en las que las líneas de trabajo se formulan verticalmente, es decir, diseñadas por los tomadores de decisiones que, en la mayoría de casos, tienen poca relación con quienes forman parte de la ejecución de los programas y los participantes mismos. Se evidenció que la articulación entre los actores es algo que aún se encuentra pendiente, y no hay una relación directa entre el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología con la implementación de Programas de Empleabilidad, ya que no se identificó con claridad una Política Educativa orientada a este tema.

Para los jóvenes, evidentemente, estos programas son como una luz al final del túnel, una alternativa para poder seguir desarrollándose, al no haber tenido acceso a oportunidades de educación superior; el participar en un PEJE, según sus opiniones, les ayudará a costearse una carrera universitaria en el futuro cercano gracias a los ingresos obtenidos de

su trabajo. Lo que represente una aspiración individual, sin considerar sus efectos comunitarios, lo que se evidencia la falta de pensamiento colectivo o de cooperación, o, en su defecto, que su progreso personal incida en la transformación de su entorno.

Para finalizar, se comparten algunas consideraciones que podrían tomarse en cuenta de parte de los formuladores de estos programas u otros actores involucrados en la ejecución de los mismos. Ante la pregunta de si era posible potenciar los programas de empleabilidad juvenil, sin incluir el enfoque de DJC -la cual fue una de las inquietudes que motivó la presente investigación-, se puede responder de forma afirmativa. Ello se debe a que el enfoque de DJC se orienta a la promoción de la participación democrática y directa de mejora de la calidad de vida de los jóvenes y combatir la desigualdad y la exclusión que experimentan. Al combinar los alcances que tiene el programa y la percepción que los jóvenes tienen del mismo, como una gran oportunidad de desarrollo y empleabilidad, se propicia la ocasión para su revisión y fortalecimiento, mediante procesos de mejora continua.

El punto de partida de la argumentación anterior, está en la constatación de dos hechos: El primero es que el PEJE es un programa exitoso desde la óptica de la Teoría

del Capital Humano, por cuanto produce altos niveles de empleabilidad, mejora la condición económica de los participantes, resuelve las necesidades productivas empresariales, entre otros aspectos. Lo anterior le ha permitido permanecer en el ámbito educativo por más de veinte años. El segundo, es que pudo percibirse, durante la investigación, un enfoque adultocéntrico en su formulación, al considerarse como la solución apropiada y económica para los participantes, ante lo que se identifican como sus problemas más acuciantes tales como la violencia, el consumo de drogas, los embarazos no planificados entre otros.

Definitivamente, los programas de empleabilidad responden a una lógica común que privilegia la formación profesional para la obtención de un empleo a corto plazo. Ello es válido, sobre todo, para los jóvenes, que actualmente representan un sector de la población históricamente relegado y estigmatizado que lucha fervientemente por encontrar su camino y su voz en una sociedad donde no tienen un rol participativo o decisivo, y que dependiendo de su situación socio-económica, pueden disponer o no de garantías fundamentales para el desarrollo de una vida plena como el acceso a la educación, el derecho a un empleo digno entre otras.

Sin duda, es el momento de ampliar los horizontes y las metas

propuestas por estos programas, a partir de sus cimientos o paradigmas de formulación, trascendiendo de un paradigma menos inclusivo -en el cual se les proporciona a los jóvenes respuestas a lo que, desde un punto de vista ajeno a ellos, se considera que son sus necesidades-, a otro en el que los jóvenes expresan claramente cuáles son sus desafíos y junto con otros actores diseñan las respuesta a estos; incluyendo, por ejemplo, consideraciones relacionadas con la condición de las mujeres jóvenes, la cual es una realidad que suele invisibilizarse. Esto es un reto para la educación y la formación profesional en este siglo, el DJC permite considerar aspectos referentes a la formación de ciudadanía, la construcción de habilidades blandas indispensables en el ámbito laboral, el fomento la inclusión, la participación democrática y el pensamiento comunitario, elementos que pueden ayudar a la reconstrucción de las relaciones entre sociedad y juventudes que han sido afectadas por la estigmatización y marginación.

La inclusión de paradigmas como el DJC permite que los programas de empleabilidad poco a poco puedan ir acercándose a resolver las exigencias de una nueva sociedad, porque la teoría del capital humano es funcional y brinda resultados, pero estos resultados corresponden al tiempo en los que fueron propuestos. Un programa de empleabilidad con veinte años de mantenerse en

ejecución sin dudas es un ejemplo de un caso exitoso. Sin embargo, si el programa no se revisa ni se reformula a partir de los desafíos actuales, éste podrá resolver situaciones y demandas de contextos anteriores, pero no estará considerando los problemas que enfrentan las nuevas generaciones. Posiblemente, hace dos décadas habría sido innecesario replantearse el papel de los jóvenes en la sociedad. Sin embargo, hoy más que nunca, los jóvenes encuentran, en las tecnologías de comunicación, plataformas y espacios de expresión que antes no tenían y que contribuyen en el proceso de formación de opinión pública respecto a temas específicos, entre estos, los que tienen que ver con sus necesidades de trabajo y educación

Teniendo en cuenta esto, podemos pensar en la reconceptualización del trabajo. Actualmente, ¿qué consideraran los jóvenes como una oportunidad laboral o cuáles son los nichos de especialización en los cuales se sienten llamados a formarse para emplearse posteriormente en ellos? En los últimos años, hemos observado con nuestros propios ojos que el crecimiento de las economías creativas -tales como el desarrollo de los videojuegos y materiales audiovisuales de diferentes tipos- están tomando fuerza en las economías mundiales. Esto ha hecho que muchos jóvenes hayan dejado de relacionar el concepto de trabajo con oficios regulares y, en su mayoría, manuales

como la panadería, la obra de banco, la mecánica automotriz y otros similares. Más bien, relacionan el trabajo con aspectos más relacionados con la producción de contenidos en redes sociales y el auge de los emprendimientos tecnológicos. Ello hace que los jóvenes se interesen en temas como la formación en lenguajes de programación, el uso de programas para animación bidimensional o tridimensional, entre otros aspectos relacionados con estos temas.

Estas observaciones pueden desarrollarse a profundidad en otros artículos. Sin embargo, es necesario mencionar que un programa de formación profesional formulado en otra época, como el analizado en estas páginas, difícilmente puede adaptarse a este tipo de necesidades y requerimientos. No obstante, si los programas de empleabilidad, además de los estudios de mercado laboral que tradicionalmente se realizan (o deberían realizarse), incluyen mecanismos de consulta con la población meta, estos pueden fortalecerse y actuar sobre la retroalimentación que reciba del grupo al que pretende formar. Desde una visión más inclusiva, considerando por ejemplo, la realidad de las mujeres jóvenes, que, por adquirir más responsabilidades, por aspectos de índole cultural (como el cuidado del hogar, entre otros), es muy distinta a la de sus compañeros varones y, sin embargo, participan de manera igualitaria junto con estos, cumpliendo

con las exigencias de los programas de formación y de las empresas en donde realizan sus prácticas.

Es importante que se reflexione respecto a la situación de los jóvenes en la actualidad, ya que, como se mencionó al inicio del presente escrito, la deserción escolar y el desempleo juvenil han permitido que los jóvenes, en especial, aquellos que se encuentran en situación de vulnerabilidad, se formen una imagen de un futuro poco esperanzador, al no contar con las posibilidades de continuar con sus estudios y buscar incorporarse tempranamente al mercado laboral. Ante esta situación, la formación profesional, mediante estos programas de empleabilidad juvenil, les permite solventar necesidades económicas y de realización, impactando en su grupo familiar.

Por tanto, el DJC es una perspectiva que debe tomarse en cuenta en la formulación de programas de empleabilidad, y hasta en políticas públicas, orientadas a las juventudes, que no se contraponen a los beneficios individuales que aportan las intervenciones diseñadas en la actualidad, ya que estas siguen respondiendo a problemas sociales que aún se mantienen como el desempleo, la pobreza, violencia y otros; además a la necesidad de la empresa de traba-

adores calificados. Sin embargo, el DJC aporta a los programas la calidad de hacer una intervención integral e inclusiva al considerar aspectos individuales como la autonomía y la toma de decisiones por parte de los jóvenes; y aspectos colectivos, como la participación democrática, el desarrollo comunitario, el género, atención a la diversidad y las consideraciones relacionadas con la realidad femenina como protagonistas de su desarrollo. Ello permite que los resultados de los programas de empleabilidad sean más significativos, no sólo para los jóvenes participantes, sino también para la sociedad a la que pertenecen, aumentando, así, las valoraciones positivas hacia los mismos por parte de los actores involucrados y, concomitantemente, su vigencia en el tiempo.

Finalmente, es necesario el establecimiento de sistemas de monitoreo y evaluación que trasciendan los controles administrativos y financieros, como se constató en algunas fuentes consultadas. Dichos sistemas se han aplicado, generalmente, a los inversionistas y empresas patrocinadoras. Es importante dar paso a unos procesos que permitan dar un seguimiento real a los jóvenes participantes, a manera de acompañamiento, para medir de manera fidedigna y, en base a indicadores específicos, los impactos que estos tienen en sus comunidades.

Referencias bibliográficas

- Aldeas Infantiles SOS-LAAM. (2017). *Enfoques de juventudes. Una aproximación de los derechos humanos, las diversidades y el desarrollo de personas jóvenes y adolescentes*. S/l: Aldeas Infantiles SOS-LAAM. Disponible en: <https://cutt.ly/bfbBcBV>.
- Alpízar, L. y Bernal, M. (2003). *La construcción social de las juventudes. Última década*. Viña del Mar: CIDPA, pp. 105-123.
- Asamblea Constituyente (1983). *Constitución de la República de El Salvador*. Disponible en: <https://cutt.ly/ifbBbq6>
- Asamblea Legislativa (29 de julio de 1993). Ley de Formación Profesional Disponible en: . <https://cutt.ly/UfbBPfY>
- BID (2018). *Millennials en América Latina: ¿Trabajar o estudiar?* S/l: BID. Disponible en: <https://cutt.ly/VfbBbXD>
- Bourdieu, P. (1990). “La ‘juventud’ no es más que una palabra”. En: Bourdieu, P. *Sociología y cultura*. México: Grijalbo, pp. 163-173.
- Falgueras, I. (2008). El capital humano en la teoría económica: Orígenes y evolución. *Temas Actuales de Economía*. Vol. 2, pp. 17-48
- Fundación Juan Vives Suriá (2010). La doctrina de la protección integral en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas: Fundación Juan Vives Suriá. Disponible en: <https://cutt.ly/xfbBnJG>
- FUNDE (2016). *Mejores prácticas en los programas de empleabilidad en poblaciones de alto riesgo*. San Salvador: FUNDE. Disponible en: <https://bit.ly/3hfUeG3>
- GOES. (2011). *Política Nacional de Juventud*. San Salvador: Gobierno de El Salvador. Disponible en: <https://cutt.ly/efbBlbl>
- INSAFORP (2005). *Política Nacional de Formación Profesional*. San Salvador: INSAFORP. Disponible en: <https://cutt.ly/6fbBzpS>
- Krauskopf, D. (2011). Enfoque y dimensiones para el desarrollo de indicadores de juventud orientados a su inclusión social. *Última Década*, 34, pp. 51-70.
- Ministerio de Educación (2013). *Política Nacional de Educación Permanente de personas jóvenes y adultas en El Salvador*. San Salvador: MINED.
- OIT (2017). “El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe. Montevideo: OIT/CINTERFOR. Disponible en: <https://cutt.ly/8fbBmSh>

- OIT. (2019). *World Employment and Social Outlook: Trends 2019*. Ginebra: OIT. Disponible en: <https://cutt.ly/tfbBW5S>
- PNUD. (2018). ¡Soy joven! ¿Y ahora, qué? San Salvador: PNUD. Disponible en: <https://cutt.ly/rfbBRel>
- Rodríguez, D. y Valldeoriola, J. (2014). *Metodología de la investigación*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya. Disponible en: <https://cutt.ly/dfbBTxM>
- Serrano, L. F. y Villatoro, J. C. (2020). *Alcances de la educación no formal en el Desarrollo Juvenil Comunitario a través del programa “Empresa Centro”. Caso: CAPUCOM (Santa Tecla)*. Tesis de posgrado sin publicar. Antiguo Cuscatlán: Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”. Disponible en: <http://bvirtual.uca.edu.sv/repo/tesis/182109.pdf>
- Tiana, A. (2021). Los sistemas de indicadores: una radiografía de la educación. En Kisilevsky, M. y Roca, E. (Coords.) *Indicadores, metas y políticas educativas*, pp. 17-30. Madrid: OEI. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/283268118_Indicadores_metas_y_politicas_educativas/link/562fa25708ae8e1256876e53/download
- UNICEF (2013). *Superando el adultocentrismo*. Santiago de Chile: UNICEF. Disponible en: <https://www.imageneseducativas.com/wp-content/uploads/2019/02/Superando-el-Adultocentrismo.pdf>

Notas

1. Enfoque adultocéntrico.
2. Teoría del Capital Humano: 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).
3. Los indicadores son señales que permiten captar aspectos de una realidad a la que no es posible acceder directamente por un observador y sirven para proporcionar información relevante una porción de la realidad (Tiana, 2009).