

Informe Final

EL SALVADOR: Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales

Agosto 2012

Entidad Ejecutora



Organización
de Estados
Iberoamericanos
Para la Educación,
la Ciencia
y la Cultura

Consorcio Liderado por



Socios Coordinadores



Agencia
Presidencial
de Cooperación
Internacional
de Colombia



PROGRAMA FINANCIADO
POR LA UNIÓN EUROPEA

Participan más de 80 Socios Operativos y Entidades Colaboradoras de Europa y América Latina

EL SALVADOR: Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales

Autor: Ximena Valle

Organización: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Fecha: Agosto 2012

Sitioweb: www.programaeurosocial.eu

©

Reproducción autorizada siempre que se cite la fuente.

“La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva del autor y en ningún caso se debe considerar que refleje la opinión de la Unión Europea”

Índice	I. BREVE PRESENTACIÓN DEL INFORME	4
	II. METODOLOGÍA	5
	III. CONTEXTO GENERAL	7
	3.1.- Datos Generales	7
	3.2.- Datos generales en cuanto a la población joven:	7
	3.3.- Contexto normativo:	8
	3.4.- Organismos implicados en el SNCP:	9
	3.4.1.- Sistema de Nacional de Certificación de Competencias Laborales (SNCCCL).	10
	3.4.2.- Sistemas Formativos	12
	3.4.3.- Organismos responsables de Educación Técnico Profesional en El Salvador.	15
	IV. SITUACIÓN ACTUAL DEL SNCP EN EL SALVADOR	18
	4.1.- Sistema de Cualificaciones Profesionales: catalogo de ocupaciones y reconocimientos de competencias	19
	4.2.- Sistema de Formación y Educación Técnica profesional (reglado y no reglado)	21
	4.3.- Sistema de Información y Orientación Laboral y Profesional	21
	V. DESAFÍOS ACTUALES DEL PAÍS EN RELACIÓN A SU SNCP	22
	VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE TRABAJO EN EL MARCO DEL PROGRAMA EUROSOCIAL	23
	6.1.- Conclusiones	23
	6.2.- Acciones Eurosocial: programa de trabajo preliminar	24
	VII. BIBLIOGRAFÍA	26

I. BREVE PRESENTACIÓN DEL INFORME

El informe que se presenta a continuación, forma parte de la acción sobre Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales del programa Eurosocial (empleo).

Esta acción, contribuye a fortalecer los Sistemas Nacionales de Cualificaciones Profesionales basados en competencias, con el fin de mejorar la formación profesional de los jóvenes y avanzar en la validación de los aprendizajes obtenidos en espacios no formales.

Con el objetivo de conocer la realidad de los 8 países que forman parte de la acción sobre SNCP y elaborar una programación y puesta en marcha de las acciones acorde a la realidad, se ha realizado un primer informe diagnóstico de cada uno de los países participantes en la acción, basado en un mapa de necesidades y logros que constituirá un informe consolidado, y la base de la línea de intervención y estrategia que se va a utilizar en el marco del programa durante los próximos años 2013 y 2014.

El informe está desarrollado siguiendo el esquema siguiente:

- En un primer lugar, la metodología de trabajo, describe a partir de qué, cómo y cuándo se han desarrollado las entrevistas a través de las cuales se obtiene la información, y cuáles han sido las demás fuentes secundarias.
- Descripción del contexto general, normativo y definición de los organismos que están implicados en el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. A partir de la documentación facilitada por los puntos focales en cada uno de los países, y recogida de información en la web, se obtiene la información necesaria para la elaboración de un contexto que describa la situación del país en cuanto a normativa y estrategia de las instituciones relacionadas con el SNCP (generalmente Min empleo y Min educación), y obtener un conocimiento general sobre la misión y visión del país en cuanto al Sistema.
- Análisis sobre los componentes del SNCP: a partir de las entrevistas realizadas en el país y los cuestionarios completados por los puntos focales; se ha realizado un análisis operativo sobre los componentes que forman parte del SNCP. El análisis, está basado en cuatro puntos fundamentales, que completan el sistema y que dan respuesta a las fortalezas y necesidades que tiene el país, a partir de las cuales se realizan los siguientes apartados.
- Desafíos del país: objetivos del país a corto y medio plazo, relacionados con la consolidación del SNCP y sus componentes.
- Conclusiones y propuestas Eurosocial: A partir de la tipología de las acciones que el programa realiza, desde la OEI se proponen algunas actividades para realizar, en lineamiento con la estrategia y desafíos del país,

A partir de esta información, el informe quiere dar respuesta al objetivo de esta acción, que es conocer la realidad existente de cada uno de los países que forman parte de la intervención, elaborar un análisis de recogida de información y generar propuestas de trabajo, que enmarquen y programen las acciones del programa.

II. METODOLOGÍA

El presente informe resume brevemente el trabajo realizado para la recopilación de la información cualitativa y diagnóstico de necesidades del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales en El Salvador. Para implementar esta actividad, se realizaron entrevistas con personas clave definidas por la comisión nacional, entre el 20 de julio y el 17 de agosto de 2012.

El objetivo de la actividad, como está descrito en el desarrollo de la acción –SNCP- aprobada por FIIAPP, IILA y CE, es recopilar información cualitativa, contrastar opiniones, ratificar propuestas y, prioritariamente, detectar los resultados que cada país se propone lograr en el marco de sus políticas de Cualificaciones, Competencias Profesionales y Formación Profesional. Para ello, se planteó que el mejor instrumento que serviría para este fin era la realización de entrevistas, y se le propuso a los referentes de los Ministerios de Educación y de Trabajo y Previsión Social este método.

Cada entrevista duró aproximadamente 1 hora y 30 minutos y en ellas se abordó el trabajo desde las instituciones y las proyecciones a nivel de políticas públicas en el marco de la acción planteada por el Programa Eurosocietal II. La realización de estas entrevistas en El Salvador, como en los demás países participantes, estuvo precedida por dos momentos:

- a) El envío y cumplimentación de un cuestionario semicerrado y con preguntas de desarrollo para obtener una primera y actualizada mirada sobre la situación en el país respecto del SNCP. Este cuestionario fue cumplimentado coordinadamente por los equipos de los Ministerios de Educación y de Trabajo, junto con los técnicos de OEI. El cuestionario tiene información muy detallada y actualizada de la situación del país y así, contribuyó directamente a perfilar preguntas en profundidad pertinentes a la realidad salvadoreña.
- b) La solicitud y organización de una serie de entrevistas a los siguientes referentes: a) Responsable de SNCP por parte de Empleo; b) Responsable de SNCP por parte de Educación (director /a de ETP); c) Representante de trabajadores para SNCP; d) Representantes de empresarios para SNCP; e) Responsable de validación de competencias (si lo había) y/o; f) Director de Centro de FP, Instituto de Capacitación y/o Liceo Técnico Profesional. Con estos perfiles se trabajó una agenda que se pone a continuación y se sumaron otros perfiles que el propio equipo del país valoró positivo entrevistar. Las entrevistas se realizaron en dos semanas, interrumpidas por el período vacacional de las fiestas patronales de la Ciudad de San Salvador, en el cual todas las instituciones públicas y privadas permanecen cerradas.

La técnico responsable de estas entrevistas fue la maestra Ximena Valle contando con el apoyo de Gilberto Motto, Técnico de Educación Técnica Profesional del Ministerio de Educación, quien estuvo presente en algunas de las entrevistas y proporcionó los contactos necesarios para obtener la mejor calidad de información, según los referentes de cada una de las instituciones.

La siguiente tabla describe los días y horas exactas de entrevistas, los cargos y personas entrevistadas y el lugar donde fueron realizadas:

AGENDA DE ENTREVISTAS/ TRABAJO EN EL SALVADOR

Día	Hora	Nombre Entrevistado	ROL	Lugar y dirección
Miércoles 18 de julio	9:00 a.m.	Dra. Elsy Escobar	Rectora del Instituto Tecnológico Centroamericano	Campus ITCA-FEPADE Km 11 Carretera a Santa Tecla
Miércoles 18 de julio	10:30 a.m.	Ing. José Santamaría	Director de Educación y de Servicios de Desarrollo Profesional Instituto Tecnológico Centroamericano	Campus ITCA-FEPADE Km 11 Carretera a Santa Tecla
Viernes 20 de julio	2:00 p.m.	Ing. Joel Morán	Director Ejecutivo del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional INSAFORP	INSAFORP, Calle Siemens, Santa Tecla
Lunes 23 de julio	9:00 a.m.	Ing. Gilberto Motto	Técnico de la Gerencia de Educación Media Técnica del Ministerio de Educación, referente de Eurosoci	Gerencia de Educación Media Técnica del Ministerio de Educación, Edificio A4, segunda planta, centro de Gobierno, San Salvador
Miércoles 25 de julio	8:00 a.m.	Lic. Lorena Flores	Coordinadora Centro de Formación Profesional del Ricaldone	Instituto Ricaldone, Avenida Aguilares 218, Centro Urbano Libertad, San Salvador
Miércoles 15 de agosto	2:30 p.m.	Lic. Vilma Sarai Hernández	Secretaria General FENASTRAS	FENASTRAS 4ª Calle Poniente 2438 A, Col. Flor Blanca, San Salvador

Las personas entrevistadas fueron, en todos los casos, aquellos que tenía la máxima responsabilidad en cada organismo o programa y los técnicos especialistas que manejan directamente el Sistema de Competencias Profesionales, por lo tanto, los interlocutores idóneos para Eurosoci.

Cabe destacar que las entrevistas realizadas corresponden solo al Sistema Educativo y a pesar de múltiples gestiones que se hicieron para coordinar con los referentes del Sistema Nacional de Empleo (Ministerio de Trabajo) y con los de las gremiales empresariales, no se logró realizar las entrevistas debido a complicaciones al interior de las propias instituciones, sin embargo, se ha conseguido la información documental necesaria para completar el informe de país.

III. CONTEXTO GENERAL

3.1.- Datos Generales

PIB	U\$ 3,708.80 per cápita
Crecimiento económico*	2.0 para 2012
Población total	5,744,113 personas
Población activa (15 años y más)	2,551,667 personas
Población ocupada (fuerza laboral)	2,374,579 personas
Tasa de desocupación	7.33%
Escolaridad promedio	6 años
Principales sectores de producción	<ul style="list-style-type: none"> - Industria Manufacturera - Comercio - Agricultura, Caza, Silvicultura y pesca

Fuente: Dirección General de Estadísticas y Censos, Ministerio de Economía. 2012. *Revista El Economista Centroamérica, Julio-Agosto 2012

3.2.- Datos generales en cuanto a la población joven:

Población menor de 30 años	Mujeres	58.4%	
	hombres	63.4%	
	Urbano	58.1%	
	Rural	65.3%	
	Total	56,8%	3,491,964
Escolaridad juvenil.	Primaria	58%	
	Secundaria o inferior	12.9%	
	Superior no Universitaria	1.2%	
	Técnico Universitario	0.06%	
	Universitaria Superior	5.1%	

Jóvenes en el mercado laboral	Trabajando	36.6%
	Desempleado.	4.7%
	Buscando trabajo por primera vez	32.8%
	Población económicamente inactiva	58.7%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección General de Estadísticas y Censos, Ministerio de Economía, VI Censo de Población y Vivienda, 2007.

Ramas de ocupación:	Industria manufacturera	22.8%
	Comercio, restaurantes y hoteles	19.9 %
	Agricultura, caza, pesca y silvicultura	12.9 %
	Construcción	2.8%

Fuente: Dirección de Competitividad, Ministerio de Economía, 2010

3.3.- Contexto normativo:

El marco legal de El Salvador está compuesto por normativas relativas tanto a la educación, al empleo y más recientemente a la juventud. Dentro de estas leyes y en relación con el Sistema de Certificación de Competencias Profesionales destacan:

- Ley General de Educación, Decreto 917 del 21 de diciembre de 1996. Determina los objetivos generales de la educación aplicándose a todos los niveles y modalidades; también pretende normar la prestación del servicio de las instituciones oficiales y privadas. En esta ley se regulan además de la educación básica, el bachillerato general y técnico y la educación superior que se relacionan directamente con el SCCP.
- Ley de Juventud, Decreto 910 del 6 de febrero de 2012. Establece el marco jurídico y la institucionalidad que dirige las acciones del Estado, en la implementación de políticas públicas, programas, estrategias y planes para el desarrollo integral de la población joven y su vinculación a la participación activa en todos los ámbitos de la vida nacional.

En el inciso o) de la ley se establece el derecho a la educación escolarizada y no escolarizada. En el inciso s) se plantea el derecho al primer empleo, que les sea compatible con sus responsabilidades académicas y familiares, así como a las condiciones de trabajo en igualdad de oportunidades, trato en lo relativo a la inserción, remuneración y promoción; así como, a que existan programas que promuevan el trabajo decente, la capacitación laboral y que se atienda de manera especial a la población joven temporalmente desocupada. Y en el inciso t) el derecho a optar al acceso no discriminatorio a la formación profesional y técnica inicial, continua, pertinente y de calidad, que permita su incorporación al trabajo.

La Ley de Juventud, en su artículo 18 plantea, por primera vez, una sección especial de Políticas de Promoción del Empleo Juvenil. Y dice textualmente:

Las políticas de promoción del empleo juvenil deberán:

- a) Crear, ejecutar y dar seguimiento a los programas que garanticen el derecho al primer empleo para la población joven, así como garantizar la creación de oportunidades de trabajo dirigidas a esta población, considerando siempre sus particularidades.
- b) Adoptar las medidas necesarias para formular iniciativas y estrategias que permitan a la población joven capacitarse para acceder o crear opciones de empleo y fomentar el estímulo a las empresas privadas para promover actividades de inserción y calificación en el trabajo.
- c) Garantizar el goce de la igualdad en el ejercicio de los derechos laborales y sindicales reconocidos en las leyes de la materia.
- d) Garantizar la protección contra la explotación económica y contra todo trabajo que ponga en peligro la salud, la educación y el desarrollo espiritual, físico y psicológico de la población joven. Asimismo, se adoptarán las medidas necesarias para suprimir todas las formas de discriminación contra la mujer joven en el ámbito laboral.
- e) Impulsar programas para la capacitación e inserción laboral de las personas jóvenes con discapacidad, garantizando la equidad de género.
- f) Fomentar la promoción de pasantías laborales en el sector público y privado enfocadas en las necesidades de desarrollo del país, con el objeto que el alumnado de educación técnica y superior tenga acceso a prácticas laborales efectivas contando con flexibilidad en los horarios y otorgando incentivos a las empresas participantes.
- g) Respetar y cumplir con los derechos laborales reconocidos en las leyes de la materia, con especial énfasis en la seguridad social.
- h) Promover convenios con el sistema financiero público y privado, para el desarrollo individual o colectivo de la población joven emprendedora, microempresaria o cooperativista, con otorgamientos de crédito con intereses bajos y programas de ayuda técnica.

- Ley de Formación Profesional, Decreto 554 del 29 de Julio de 1993. 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. En esta ley se crea el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, INSAFORP, y se rige su funcionamiento.

Art. 3.- El Sistema de Formación Profesional consiste en la unidad funcional del conjunto de elementos humanos y materiales, públicos y privados, establecidos en el país, para la capacitación profesional.

Para los efectos de esta ley, 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.

- Reglamento de normas técnicas de control interno específicas del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) 15 junio de 2007. Se encuentra constituido con la finalidad de proporcionar seguridad a la institución (INSAFORP) para la consecución de sus objetivos con carácter obligatorio, mediante el apoyo de políticas y procedimientos de control previo, concurrente y posterior, utilizando criterios básicos para su establecimiento. Este fue derogado en 2012.
- Reglamento de normas técnicas de control interno específicas del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) 29 marzo de 2012. Las Normas Técnicas de Control Interno contenidas en este reglamento, son de carácter administrativas que definen la naturaleza y la finalidad, del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) su ámbito de aplicación y el sistema de control interno y demás funciones.
- Código de Trabajo, Decreto No. 15 del 31 de julio de 1972.
- Art. 12.- 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.

3.4.- Organismos implicados en el SNCP:

3.4.1.- Sistema de Nacional de Certificación de Competencias Laborales (SNCCCL).

El Sistema de Certificación de Competencias Laborales incluye dos subsistemas:

- a) El catálogo de cualificaciones profesionales y
- b) El sistema de certificación y reconocimiento de las competencias adquiridas mediante la experiencia laboral

En El Salvador, la propuesta de un Sistema de Certificación de Competencias Laborales es relativamente reciente. La primera prueba con un sistema de esta clase comienza a funcionar en 1995, con el apoyo de la Cooperación Alemana (GTZ) . Se empieza partiendo del primer subsistema, es decir de la elaboración de un primer catálogo de cualificaciones profesionales con un enfoque basado en competencias. En este año se elaboran y ponen en marcha 5 programas de formación por competencias laborales correspondientes a las especialidades de:

1. Administrador técnico de empresas industriales.
2. Vendedor técnico.
3. Mecánico automotriz.
4. Mecánico industrial.
5. Electricidad industrial.

En 1999, se inicia el proceso de elaboración de programas de formación profesional en forma masiva considerando la reconversión de los programas diseñados de manera tradicional. A la fecha se cuenta con un catálogo de competencias laborales conteniendo 91 perfiles por competencias laborales y 67 programas de formación profesional los cuales se emplean para los distintos proyectos formativos implementados por el INSAFORP.

Pero no fue hasta el año 2000, que un equipo interno del INSAFORP, conformado principalmente por personal de la Gerencia Técnica, comienza un proceso investigación y capacitación en las funciones principales para implementar un sistema de certificación por competencias laborales. Estas capacitaciones son impartidas por personal calificado por el CONOCER de México. Estos inicios se completan en el 2005 con la certificación del personal de la Gerencia Técnica con apoyo del CIDFORP, también de México.

Continuando con el proceso, en el año 2001 se lanza una propuesta para implementar el Sistema de Certificación de Competencias Laborales a nivel nacional liderado por el INSAFORP y el Ministerio de Trabajo. Se convoca a todas las instituciones relacionadas a este tema, a los empresarios, a las gremiales, cámaras y sindicatos para explicarles el sistema de certificación y los procedimientos para su implementación. A la par de las jornadas de sensibilización se llevó a cabo una prueba piloto de certificación en cuatro áreas definidas:

1. Electricidad.
2. Mecánica automotriz.
3. Industria de la confección.
4. Metal-mecánica.

En esa prueba piloto de certificación de competencias laborales se obtienen los productos siguientes:

Los reglamentos para implementar el sistema de certificación de competencias laborales.

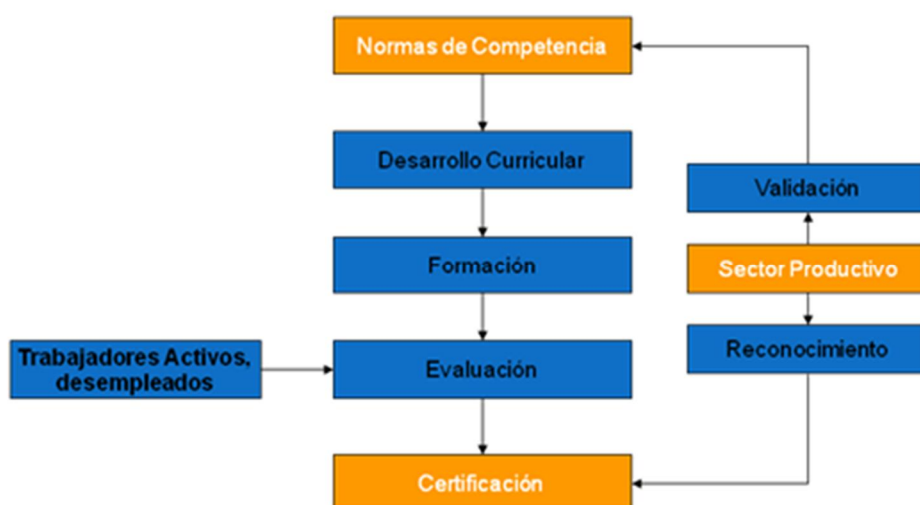
1. Cuatro mapas funcionales.
2. Ocho normas técnicas de competencia laboral.
3. Ocho paquetes de instrumentos de evaluación.
4. Ocho portafolios de evidencias para igual cantidad de trabajadores evaluados (dos por cada uno de las áreas).

Sin embargo, el lanzamiento del sistema de certificación no logró generar el impacto que se esperaba, por lo que en ese momento no fue posible su implementación entendiéndose que es necesario contar con una gran participación de las instituciones, empresas y trabajadores, además de un presupuesto apropiado para tal fin; estas condiciones no estaban dadas en ese momento.

Con los resultados obtenidos en el lanzamiento, el INSAFORP determina continuar con la implementación, con fondos propios, con una visión estratégica de diseñar una plataforma relacionada a metodologías y recursos humanos especializados que permitan en el futuro tener mejores posibilidades de implementar el sistema nacional de certificación de competencias laborales basado en resultados concretos por medio de modelos de certificación de competencia laboral que funcionen. El proyecto de implementación no se ha

detenido, ha continuado en el contexto del sistema de formación profesional con recursos limitados y ha logrado implementar cinco importantes experiencias de certificación.

En el año 2000, se implementa formalmente el modelo de certificación de los electricistas. El modelo planteado responde al siguiente esquema, con el cual las normas definen el desarrollo curricular, la formación, la evaluación y la certificación lo cual conlleva a una validación y reconocimiento de las competencias por el sector productivo:



En cuanto a la certificación de competencias adquiridas mediante el trabajo, se avanzó en los procesos de certificación, debido a que entre los años 2005-2010 se consolida el modelo de certificación de competencia laboral de la OIT de Turín, Italia, pero se aplica únicamente para los electricistas. No fue hasta 2008 que se diseña e implementa el modelo de certificación de operarios de la industria del plástico. En el año 2009, se diseña e implementa el modelo de certificación de facilitadores, instructores y trabajadores en las competencias metodológicas. Y finalmente, en el año 2011, se implementa el modelo de certificación de competencias laborales de la Red de Institutos de Formación Profesional.

3.4.2.- Sistemas Formativos

En octubre de 2011, en el marco del Programa de Asistencia Técnica para la Educación y Capacitación brindada por el Consorcio Internacional de Desarrollo en Educación (CIDE) en el componente de Desarrollo Humano de FOMILENIO se elaboró un diagnóstico del estado de la formación técnica y profesional en El Salvador, para formular recomendaciones que favorecieran su fortalecimiento. Resultado de estos talleres de consulta, el Ministerio de Educación y el Instituto de Formación Profesional esbozaron los lineamientos de una propuesta sistémica y concertada para el mejoramiento de la formación técnica y profesional.

El sistema debía cumplir con cuatro funciones: analizar el mercado laboral, planificar y programar la formación, organizar la formación a nivel local y monitorear y evaluar la puesta en marcha del sistema.

Estos procesos implicaban una coordinación interinstitucional entre los dos entes coordinadores de la formación reglada y no reglada, en este caso el Ministerio de Educación y el INSAFORP.

El INSAFORP es una institución estatal que implementa las políticas públicas de formación permanente y de apoyo a la empleabilidad de las personas en el marco de la educación no formal. Es el organismo rector del sistema de capacitación. Debe articular así como proponer las demandas de capacitación e inserción laboral con la oferta de formación existente y las necesidades de competitividad y productividad del país. Fue creado en 1993, como entidad autónoma y recibe financiación a través de las cotizaciones obligatorias hasta el 1%, pagadas por los patronos del sector privado y por las Instituciones Oficiales Autónomas, que empleen diez o más trabajadores, calculadas sobre el monto total de las planillas mensuales de sueldos y salarios; excepto los patronos del sector agropecuario que cotizarán hasta 1/4 del 1% sobre las planillas de salarios de trabajadores permanentes.

El Consejo Directivo del INSAFORP tiene una estructura tripartita, formada por los sectores: gobierno, empleador y laboral. Está integrado por diez miembros propietarios y diez suplentes, de la siguiente manera:

- 1.- Por el sector gobierno, tres representantes propietarios y sus suplentes, designados por los Ministerios de Trabajo y Previsión Social, de Planificación y Coordinación del Desarrollo Económico y Social y de Educación;
- 2.- Por el sector empleador, cuatro representantes propietarios y sus suplentes;
- 3.- Por el sector laboral, tres representantes propietarios y sus suplentes.

El INSAFORP promueve el aprendizaje a lo largo de la vida de los trabajadores ocupados (orientado a actualizar y/o a incrementar sus cualificaciones) y la formación y capacitación de los trabajadores como procesos de educación permanente de jóvenes y adultos. Opera bajo la demanda de las empresas y de los propios trabajadores.

El INSAFORP orienta sus estrategias, programas, cursos y carreras de formación profesional, a partir de la identificación de necesidades reales de capacitación de los diferentes grupos de beneficiarios, y en función de los impactos esperados en la productividad y competitividad del país. Las mujeres y los jóvenes tienen una participación muy importante en todos los grupos beneficiarios de la capacitación.

Los grupos de beneficiarios de la Formación Profesional son los siguientes:

1. Trabajadores de las empresas

Se refiere a trabajadores activos de las empresas cotizantes y no cotizantes al Sistema de Formación Profesional.

Objetivo de la formación:

Mejorar sus competencias laborales en el desempeño de sus labores productivas.

2. Jóvenes

Se refiere a grupos de beneficiarios con edades comprendidas entre los 16 y 25 años, con las siguientes características:

- Desempleados y subempleados.
- Estudiantes activos con necesidades de formación para la inserción laboral o autoempleo.
- Mujeres jefas de hogar, madres solteras.
- Grupos en riesgo social.

Objetivo de la formación:

Desarrollo de competencias laborales para contribuir a su inserción social y productiva (empleo - autoempleo).

3. Población en condiciones de vulnerabilidad

Se refiere a grupos de beneficiarios con algunas de las siguientes características:

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

Objetivo de la formación:

Desarrollo de competencias laborales iniciales para contribuir a su inserción social y productiva (empleo - autoempleo).

Beneficiarios:

Grupos beneficiarios	Participantes %		US\$ %	
Trabajadores de las empresas (MIPYMES, grandes empresas)	198,767	75%	11,750,000	54%
Población en condiciones de vulnerabilidad (Incluye jóvenes y mujeres)	66,986	25%	9,862,000	46%
TOTALES	265,753	100%	21,612,000	100%

Por otra parte, el Ministerio de Educación ha comenzado a actualizar las modalidades flexibles de educación destinadas a promover que los adultos que se quedaron fuera del sistema educativo formal tengan acceso a procesos de formación y de habilitación laboral con el fin de incrementar la empleabilidad de los egresados de las modalidades flexibles. Se promueven talleres de 40 horas y cursos y diplomados de hasta 360 horas a través de entidades implementadoras que complementan los procesos de alfabetización y de educación formal con especialidades que son demandadas según las actividades productivas de las zonas de influencia donde se implementan los cursos. No obstante, las competencias desarrolladas en estos cursos y los perfiles de salida de esta formación varían según las instituciones implementadoras. No hay estandarización, aunque se han hecho reuniones para iniciar el proceso. Las implementadoras diseñan los cursos y el Ministerio de Educación, a través de la Gerencia de Educación para la Vida aprueba los contenidos y los perfiles de egreso, pero únicamente aquellos cursos que se trabajan con fondos del MINED.

El Sistema de Formación se divide en dos formas de implementarlo y de estas depende la institución rectora de la formación:

a) Educación formal. Se refiere a las especialidades técnicas que se imparten en el bachillerato técnico y está dirigida a jóvenes que están insertos en el sistema educativo formal. Esta formación es impartida por el Ministerio de Educación a través de los institutos técnicos nacionales y de los MEGATEC en el nivel de técnico superior.

b) Educación no formal. Se refiere a cursos de capacitación, diplomados o cualquier formación impartida a los adultos, sea que estos se encuentren laborando o desempleados. Esta formación profesional es regida por el INSAFORP y es implementada a través de los centros de formación profesional y Organizaciones No Gubernamentales. Esta formación está basada en la clasificación nacional de ocupaciones. Aunque también están contemplados los cursos impartidos por las implementadoras del MINED.

En ambas modalidades de implementación se trabaja con enfoque basado en competencias. No obstante, a pesar de existir especialidades que son comunes a ambas modalidades de implementación, tanto los contenidos como las competencias no se encuentran estandarizadas y a veces los cursos son diseñados a la

medida de los solicitantes, no necesariamente tomando en cuenta las especificaciones que establece la demanda del mercado laboral.

3.4.3.- Organismos responsables de la Educación Técnico-Profesional en El Salvador

La Educación Media Técnico-Profesional.

La educación técnica en educación media proporciona una gama más amplia de opciones de empleabilidad que el bachillerato general y promueve una oportunidad más amplia a los estudiantes para una rápida inserción laboral en El Salvador, por eso se ha vuelto prioridad en la educación pública.

Según la Viceministra de Ciencia y Tecnología, Erlinda Handal, en el país existe la necesidad de educar y proliferar entre los jóvenes estudiantes de bachillerato las carreras técnicas, no porque sean más importantes que la educación superior, sino porque “el sistema productivo nacional tiene carencias de profesionales graduados a nivel técnico, medio o superior”.

“Nuestro énfasis en potenciar nuestras capacidades técnicas, además de darle una salida bastante práctica a la formación de los jóvenes, es porque se les provee rápidamente de herramientas que les servirán para abrirse paso en su futuro; eso no les impide seguirse formando en educación superior, sino que es una oportunidad más grande”, dijo la viceministra.

Actualmente el Ministerio de Educación ha actualizado la currícula en estudios sobre acuicultura, agroindustria, patrimonio cultural, ciencias de la información y tecnología, todas de acuerdo a la demanda productiva del país. Todavía se sigue trabajando en reformar otras áreas del sector productivo salvadoreño.

Mientras que el uso efectivo de las tecnologías educativas para la educación media tiene como fin elevar la competitividad y desarrollo de los jóvenes del nivel de educación de bachillerato, por medio del desarrollo de competencias en el uso de tecnologías de información y comunicación como una herramienta para la habilitación laboral.

En cuanto al fortalecimiento de la educación media técnica, el MINED ha promovido una reforma educativa integral de los bachilleratos técnicos vocacionales en diez sectores estratégicos para el desarrollo de la población y del país. Incluye educación a nivel agroindustria, cultura, mecánica general, mecánica automotriz, comercial, turismo, salud, electrónica, desarrollo de software, tecnologías de información y comunicación.

Las actualizaciones a la malla curricular del MINED se han hecho basadas en consultas con el sector productivo del país y talleres en los que han participado empresarios, trabajadores y directivos de diversas instituciones dedicadas a la producción agrícola, acuícola, comercial entre otras.

En El Salvador la Educación Media cubre el bachillerato. Si es un bachillerato general, tiene una duración de dos años (primero y segundo de bachillerato) y si es técnico tiene una duración de tres años (primero, segundo y tercero de bachillerato).

Al terminar el noveno grado los estudiantes deben optar por el bachillerato técnico o el bachillerato general.

En el nivel de bachillerato técnico existen 18 especialidades y en el de técnico superior 12 especialidades que se imparten en los MEGATEC (Modelo Articulado de Educación Técnica y Tecnológica).

Educación Superior no Universitaria

El concepto de educación técnica superior puede dar lugar a confusión en El Salvador, ya que este nivel de formación es ofrecido tanto por universidades como por institutos especializados y tecnológicos.

Según datos de 2004, en El Salvador había 120,264 estudiantes de educación superior en 26 universidades, 5 institutos especializados y 9 institutos tecnológicos, de los cuales 13,375 se encontraban cursando los estudios de técnicos, tecnólogos y profesorados.

En El Salvador, se entiende por educación superior todo esfuerzo sistemático de formación posterior a la enseñanza media y comprende la educación tecnológica y la educación universitaria.

La educación tecnológica tiene como propósito la formación y capacitación de profesionales y técnicos especializados en la aplicación de conocimientos y destrezas de las distintas áreas científicas o humanísticas. En la estructura de la educación tecnológica, se dan los títulos de técnico por dos o tres años de estudio y tecnólogo por cuatro años de estudio.

En cuanto a las clases de instituciones que imparten educación superior, la Ley especifica tres: institutos tecnológicos, institutos especializados de nivel superior (MEGATEC) y universidades.

MEGATEC es un sistema articulado de educación media y superior, orientado a la formación de capital humano en áreas técnicas y tecnológicas vinculadas al desarrollo productivo nacional y regional. Busca integrar verticalmente la formación técnica y tecnológica. Por esto, da prioridad a los jóvenes que estudian y se gradúan del bachillerato técnico.

Sus objetivos son:

- Diseñar y poner en marcha una alternativa educativa moderna, que aproveche y potencie la educación media técnica y superior tecnológica para formar capital humano en las distintas zonas del país para dinamizar el desarrollo productivo regional.

- Articular la oferta y demanda de educación técnica del nivel medio con la tecnológica del nivel superior.

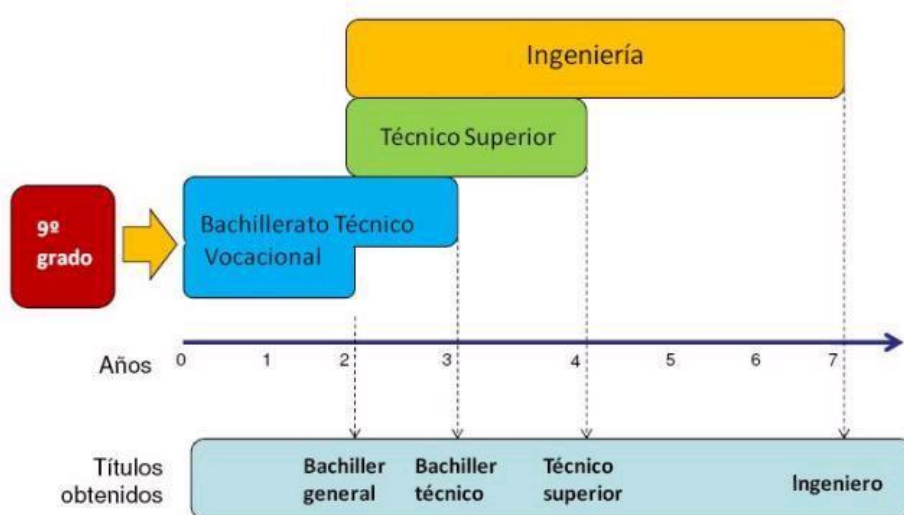
- Incrementar la demanda y fortalecer la oferta de carreras técnicas de educación superior articulando la oferta con el dinamismo del desarrollo regional y nacional.

- Satisfacer las aspiraciones de formación académica de los bachilleres y técnicos, para avanzar hacia niveles superiores de educación.

El programa se estructura con salidas laterales al mercado laboral a partir del nivel de educación media dando la oportunidad de avanzar a niveles y grados académicos superiores: ingeniero, tecnólogo, técnico,

bachiller. Tiene capacidad de normar y certificar competencias adquiridas en el sistema no formal para facilitar la continuidad de estudios formales y mejorar la calidad de la inserción laboral. Contribuye a la competitividad de país, con la formación y el desarrollo tecnológico de capital humano. Se estructura a partir del tercer año de bachillerato técnico en cualquiera de las especialidades que se imparten. Las opciones curriculares se integran para asegurar la consistencia y la continuidad de estudios hasta niveles superiores.

Los estudiantes que egresan de bachillerato general también tienen opción de continuar estudios técnicos: pueden inscribirse en el primer año de educación técnica superior.



La oferta contiene opciones como las siguientes: sistema de redes informáticas, logística y aduanas, operación portuaria, mecánica naval, electrónica naval, acuicultura, pesquería y estudios de marina mercante, mantenimiento y reparación de computadoras y otras que se consideran con proyección en las principales zonas de desarrollo económico. Toda la oferta curricular es complementada con enseñanza del idioma inglés como segunda lengua y opciones para proyectos emprendedores.

Los centros educativos que pertenecen a la sede MEGATEC, son fortalecidos mediante el equipamiento, construcción y elevación de las competencias profesionales de los docentes, de tal forma, que la implementación de las carreras articuladas, ofrezcan respuesta al sector productivo local y los intereses de desarrollo de sus egresados.

En el año 2004 se registraron 36.933 estudiantes en bachillerato técnico. De estos, el 86% cursó comercio-administración y salud. Mientras que el 19%, carreras técnicas (5 mil 282). De los estudiantes matriculados en carreras técnicas, el 88% cursó carreras en el área industrial (4 mil 651), el 9%, arquitectura (494) y el 2.5%, agricultura (137). El 34% de los bachilleres industriales están matriculados en el sector público (4 mil 651) y la carrera que tiene mayor demanda es la de mecánica automotriz (49%).

IV) SITUACIÓN ACTUAL DEL SNCP EN EL SALVADOR

La estructura de un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales debería articular acciones entre 3 subsistemas o componentes:

- El Sistema de Cualificaciones Profesionales (propriadamente dicho), cuyos dos instrumentos principales son:
 - El Catálogo de Cualificaciones Profesionales
 - El Sistema de Evaluación y Reconocimiento de la competencia profesional (adquirida mediante la experiencia laboral, la formación no formal y/o la formación informal).
- El Sistema o los Sistemas Formativos (que oferten formación asociada a las cualificaciones profesionales). Sea el sistema formativo gestionado por las administraciones educativas y conducentes a la obtención de títulos educativos, sean otros sistemas formativos o de capacitación, gestionados por otras administraciones, conducentes a la obtención de certificaciones y/o acreditaciones laborales o profesionales.
- El Sistema de Información y Orientación Laboral y Profesional (cuya función es informar y facilitar el acceso de la población activa al Sistema de Cualificaciones Profesionales y a los Sistemas Formativos que procuran la adquisición de competencias y cualificaciones profesionales).

La descripción que a continuación se hace sobre el SNCP en El Salvador, está enmarcada en el esquema anterior.

4.1.- Sistema de Cualificaciones Profesionales: catálogo de ocupaciones y reconocimientos de competencias

En El Salvador todavía no se puede hablar propiadamente de la existencia de un sistema de cualificaciones profesionales como tal, sin embargo, si existe un catálogo de ocupaciones, elaborado y promovido por el INSAFORP, que aún no es vinculante ni ha sido socializado con la totalidad de los sectores y por tanto no puede hablarse de un “Catálogo Nacional de Ocupaciones” pues el adjetivo “nacional” denota que ha sido aceptado y adoptado por el país.

El catálogo de ocupaciones fue elaborado con el propósito de tener información exacta acerca del mercado laboral. Al principio se planteó como un diccionario de ocupaciones, con el cual los empleadores podían definir nombres de puestos de trabajo y los trabajadores podían optar a una formación específica para optar a estos puestos de trabajo, como una manera de estandarizar los términos utilizados por la oferta y demanda laboral.

Existe también procedimiento de evaluación y reconocimiento de la competencia profesional adquirida en espacios no formales en dos ocupaciones: electricista y operario de la industria del plástico, estas certificaciones de competencias si están regladas en base a una norma y se aplican exámenes estandarizados para ellas. El proceso de certificación del resto de las profesiones no existe o se hace añadiendo al aprendizaje

empírico un curso de capacitación mediante el cual se puede certificar el proceso de formación, más no el aprendizaje empírico.

En cuanto a la clasificación nacional de ocupaciones, en el país se han realizado importantes avances al respecto y de acuerdo a la opinión de responsables públicos de alto nivel de organismos vinculados a las cualificaciones profesionales, sería importante obtener en los próximos años un catálogo integrador y general que articule todo el sistema, permita establecer las cualificaciones prioritarias del país, homogenice criterios de certificación y calidad y haga coherente las demandas del mercado de trabajo con la oferta formativa.

La educación media técnica, está haciendo sus propios procesos y actualizando y diseñando constantemente nuevas especialidades técnicas tomando como marco de referencia para la Educación Media Técnica las demandas de los empleadores y las competencias que estos solicitan, estos procesos se realizan mediante las mesas técnicas de consulta y mediante un proceso de diálogo con el Ministerio de Trabajo, quien maneja el Observatorio del Mercado Laboral y facilita la intermediación para el empleo de los jóvenes bachilleres egresados del sistema.

En el caso de la enseñanza media técnica (EMT) los programas formativos se rigen por el marco curricular con enfoque de competencias laborales de la educación media que es obligatorio para todos los institutos técnicos que imparten esta modalidad de enseñanza. Este marco establece para la EMT una oferta curricular acotada que se organiza en 18 especialidades diseñadas de acuerdo a igual número de sectores económicos y 12 especialidades a nivel de técnico superior.

En el caso de la educación superior técnico-profesional, a diferencia de la EMT, cada institución cuenta con autonomía para definir su propia oferta de carreras y programas de estudio asociados, pero todas las instituciones son certificadas por el Ministerio de Educación aunque no exista estandarización de contenidos, de competencias o ni siquiera de nombres que se les da a los grados.

Existen títulos de licenciados, técnicos superiores, técnicos medios, etc. con una articulación muy clara pero que no necesariamente es equivalente entre una universidad y otra. A nivel de bachillerato técnico y técnico superior las competencias sí están estandarizadas y la currícula es la misma para todos los institutos y centros de formación, pero la oferta se diversifica cuando se pasa al superior universitario, por ejemplo, en una universidad o instituto un título se llama de una manera y en otra recibe un nombre distinto aunque sea la misma especialidad.

En definitiva en El Salvador no existe un marco general que permita integrar los distintos subsistemas de formación, cualificación, evaluación, certificación, etc, el país utiliza principalmente la clasificación elaborada por el INSAFORP pero las instancias la adecuan según sus necesidades, no hay una estandarización ni una adopción reglada y definitiva de la clasificación. Desde el punto de vista de avances en la articulación de Sistemas Nacionales de Cualificaciones Profesionales, si bien existe la clasificación, con respecto a la adopción han habido avances en dos aspectos:

- La obtención de un catálogo de ocupación y definición de competencias laborales y profesionales disponible para estudios de oferta y demanda laboral, para diseño de capacitaciones y para definición de competencias laborales de los trabajadores.

- Las normas de certificación y los procesos de evaluación y certificación de competencias que han sido adquiridas a través del trabajo, para dos profesiones, quedan pendientes el resto de actividades productivas.

En relación al sistema (dispositivo y procedimiento) de Evaluación y Reconocimiento de la competencia profesional adquirida mediante la experiencia laboral o educación no formal, El Salvador inició el proceso para validar este tipo de competencias pero únicamente para las especialidades de electricista y de la industria del plástico.

4.2.- Sistema de Formación y Educación Técnica profesional (reglado y no reglado)

La ETP en El Salvador se divide en, a grandes rasgos, en dos ámbitos:

- La educación media técnica y la técnica superior. La educación media técnica se oferta en los institutos nacionales y en institutos de educación media privados o institutos profesionales. La educación técnica de nivel superior se imparte en los MEGATEC y en universidades públicas y privadas.
- La capacitación para el empleo, aunque esté siendo regulada por INSAFORP, este licita y adjudica la formación a fundaciones privadas, ONG, institutos de formación, incluso dentro de las mismas empresas, aunque la expresión más relevante y de amplia cobertura, a nivel nacional, es la que oferta el INSAFORP y que es costeadada mediante distintos fondos: cotizaciones de los empleadores y trabajadores, fondos estatales para mejorar la capacitación de trabajadores, desempleados y grupos desfavorecidos, etc. También existen institutos de formación profesional privados cuyos costos son asumidos directamente por los trabajadores que quieren recibir formación, así como institutos técnicos superiores que imparten cursos de habilitación laboral a la medida, según las demandas de las empresas.

Existen comités asesores que se reúnen para determinar las nuevas carreras que se conforman de acuerdo a las necesidades del mercado laboral, cada dos años se hace una revisión curricular de las carreras. El comité asesor de empresas alimenta a la academia sobre lo que necesita la empresa, que salgan hacia la empresa pero que llegue a solucionar problemas, llegue a innovar y a sugerir al empresario mejores tecnologías.

4.3.- Sistema de Información y Orientación Laboral y Profesional

El Ministerio de Trabajo concerta con el Ministerio de Educación y el INSAFORP en dos escenarios: a) La Política Nacional de Empleo que rige las iniciativas de empleo, empleo juvenil e inserción laboral en el mercado. Busca la integración de servicios para el empleo y la intermediación, genera información relevante sobre la cantidad y calidad del empleo.

Observatorio del Mercado Laboral: la información proveniente del observatorio permite el análisis de la situación del empleo a corto y mediano plazo y la creación de políticas públicas y acciones de empleabilidad.

Como resultado de estos datos estadísticos derivados del observatorio, en se promovió la Ley de Juventud donde por primera vez se rige lo relativo al primer empleo para los jóvenes.

Los trabajadores pueden informarse respecto a las ofertas de empleo a través de las oficinas de intermediación para el empleo ubicadas en las alcaldías municipales y en ferias de empleo organizadas por el Ministerio de Trabajo localmente o en la página web del Ministerio de Trabajo. Estas oficinas y página web sirven también para recopilar información de parte de los empleadores y de los trabajadores. En el caso de los trabajadores, los datos relevantes de la información que se obtiene están organizados en cinco categorías:

Datos socioeconómicos y de ubicación geográfica.

Formación académica

Experiencia laboral.

Formación Profesional.

Demanda de Capacitación.

En el caso de las empresas y las ofertas de empleo, la información recopilada se divide en:

Datos de ubicación geográfica y tamaño de empresa.

de Actividad Económica de acuerdo a la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU rev.3)

Demandas de Capacitación.

Demanda de Recurso Humano (incluye la información de registro de una oferta de empleo).

Algunas empresas de formación como centros de formación profesional o institutos privados y públicos tienen acceso a la bolsa de empleo y proporcionan a las personas que reciben formación, información acerca de ofertas de empleo. Algunos incluso preparan a los candidatos para las entrevistas de trabajo y con la documentación básica que deben presentar. En otros centros, hacen sus propias gestiones con la empresa privada para integrar a sus estudiantes a pasantías en empresas que pueden resultar en un empleo o prácticas profesionales, que sirven para incrementar la experiencia de los estudiantes y trabajadores. Estas iniciativas son propias de cada centro de formación y no están normadas ni reguladas por el Ministerio de Trabajo.

Es decisión de cada centro de formación facilitar estos procesos de intermediación laboral, sin embargo, la bolsa nacional de empleo y el sistema de intermediación laboral está disponible en línea y en las alcaldías municipales, a través de los gestores de empleo. Este sistema está bien organizado y actualizado y se encuentra a disposición de todos los interesados.

Periódicamente el Ministerio de Trabajo realiza ferias de empleo donde los postulantes pueden llevar su documentación y pasar procesos de entrevista para acceder al mercado. En el área de Habilidades para la Vida, del Ministerio de Educación se ha solicitado que todas las implementadoras introduzcan en la base de datos del Ministerio de Trabajo a las personas que desean encontrar un trabajo y que han recibido cursos de habilitación laboral.

En general, el sistema de intermediación para el empleo funciona bastante bien y está en coordinación con el sistema de formación profesional. Además, con el observatorio del mercado laboral se genera información importante que sirve de insumo para que se actualicen y renueven los planes formativos.

V. DESAFÍOS ACTUALES DEL PAÍS EN RELACIÓN A SU SNCP

En este contexto los desafíos más importantes que se plantea el país en materia de SNCP son:

- Socialización, validación y adopción oficial del catálogo nacional de ocupaciones y del catálogo de competencias por ocupación, elaborado por el INSAFORP.
- Implementar procesos de evaluación y certificación de personas tanto en la formación para el empleo como en la validación de competencias y procesos de homologación de competencias laborales y certificación a través de pruebas de adquisición de competencias.
- Revisión de competencias laborales de salida de los procesos formales de formación en educación secundaria (bachillerato) y su articulación con el mercado de trabajo.
- Difundir los cambios en las especialidades técnicas y promover el incremento de la matrícula de la oferta formal.
- Fomento de programas de emprendedores para la generación del autoempleo como resultado del proceso de formación por competencias y de la articulación con el mercado laboral.

IV. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE TRABAJO EN EL MARCO DEL PROGRAMA EUROSOCIAL

6.1.- Conclusiones

Vista la realidad salvadoreña en cuanto a SNCP, los organismos implicados, las necesidades planteadas por la información recogida y, principalmente, por los interlocutores entrevistados, es evidente que el organismo que tiene mayor trayectoria para pilotar la construcción de un futuro y posible, Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales en el país, es el INSAFORP, sin embargo, ellos tienen los procesos ya avanzados y se sugeriría apoyar la instalación y adopción oficial de la clasificación nacional que ya existe. A pesar de que el INSAFORP es el organismo idóneo para liderar los procesos, existe mayor interés por parte del Ministerio de Educación de realizar este papel y liderar los procesos para el establecimiento del Sistema.

Se vislumbran avances en materia de certificación de competencias laborales, no obstante, la certificación se realiza únicamente sobre los cursos de formación que las instituciones imparten y las competencias que los cursos producen y no de competencias adquiridas en el ejercicio laboral. Únicamente en dos especialidades se certifican los conocimientos adquiridos en el mundo del trabajo.

Ha habido avances en cuanto a la necesidad de crear un SNCP, desde el año pasado, pero esta tarea no es algo fácil ni inmediato, los procesos ya se han iniciado, aunque en algunos de los casos la oferta formativa no esté coordinada con las necesidades de mercado. El INSAFORP tiene ya definidos los perfiles profesionales de FP, y el Ministerio de Educación los perfiles de los bachilleratos técnicos y técnicos superiores, sin embargo, en algunos de los casos, aunque son las mismas especialidades, depende del Centro de Formación Profesional en que la formación se implemente varían las competencias que se desarrollan en los alumnos. Es decir, se trabaja con criterios no homogéneos y respondiendo a dinámicas de oferta y demanda de formación más que a la vinculación real de formación ajustada a las necesidades de las empresas.

El sistema de empleo funciona bien y se encuentra actualizado y sirve como base para el diseño de propuestas de formación laboral tanto para el INSAFORP como para los bachilleratos técnicos, así, en los últimos años han surgido cursos que no existían y que dependen de la demanda de los empleadores, como inglés para call centers o en el caso de los bachilleratos de logística y aduanas (por la apertura del Puerto de La Unión).

El sistema de preparación previa para el empleo que es un punto de transición entre la formación y la integración de las personas a la vida laboral debería tener también componentes comunes, como la preparación para entrevistas de trabajo, la documentación requerida y también un proceso de prácticas profesionales o pasantías que estuvieran estandarizadas y no dependieran de la institución que imparte la formación.

6.2.- Acciones Eurosocial: programa de trabajo preliminar

En el marco de los desafíos planteados por el país y muy particularmente aquellos que se identifican para los próximos dos años, se identifican 4 tipologías de resultados hacia los cuáles se orientarán las acciones del programa. Estos resultados son:

- a) Una metodología estándar para hacer la certificación de competencias adquiridas en espacios laborales o no formales, metodología que independientemente de aspectos particulares (conocimientos, habilidades, competencias técnicas) que cada entidad certificadora deba aplicar por rama y profesión; contenga procedimientos estándares que toda entidad deba aplicar de forma homogénea y regular, asegurando la calidad de las validaciones.
- b) Mejorado currículo nacional de competencias laborales del bachillerato técnico a través de la revisión de su utilidad (en comparación con otras experiencias) y, principalmente, de la metodología de identificación y levantamiento de perfiles.
- c) Diseñado, y probado con acciones piloto, un protocolo de coordinación técnica entre el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo para alinear el catálogo de competencias laborales con la capacitación ofrecida por INSAFORP y, al menos, algunos perfiles de la EMT. Por ahora, existe vinculación y coordinación entre los tres organismos en la junta directiva del INSAFORP pero no existen mecanismos o procedimientos técnicos para alinear la oferta de EMT y de capacitación laboral a los perfiles del catálogo.

- d) Potenciado un espacio intermedio de transición, entre el egreso del sistema formativa y el ingreso al sistema laboral, que permita un paso más suave y armónico para las personas entre la formación y el empleo y que los dote de las capacidades relativas al desempeño laboral que no necesariamente están ligadas con la formación técnica, sino con factores de tipo actitudinal y ético, así como a la preparación práctica en el área de la especialidad.

En concordancia con los resultados identificados, se plantean las siguientes actividades.

En este contexto, el plan de trabajo preliminar que se propone para El Salvador integra la siguiente tipología de acciones:

1. Intercambio entre pares, entre países, para la revisión y análisis de los protocolos y la metodología de distintos ámbitos de trabajo:
 - a. Revisión de otros catálogos de perfiles, interesan especialmente aquellos que tiene países como Colombia y Argentina.
 - b. La alineación entre los catálogos definidos en otros países y la oferta formativa, tanto la oferta no formal (capacitación para el empleo) como la formal. Cómo se hace, cómo se supervisa la coordinación entre la oferta formativa y los perfiles seleccionados, quienes dan la formación, etc.
2. Formación de equipos técnicos en metodología de evaluación y certificación de competencias laborales de las personas. Se quiere contar con la formación de equipos nacionales que sean capaces de utilizar metodología estándar y que puedan pilotar la supervisión de los operadores privados, así como sistematizar la metodología de certificación para traspasarla a los distintos operadores.
3. Prospección mercado de trabajo incluido el fomento de emprendimientos productivos para todos los niveles de formación profesional, sea bachillerato técnico o cursos de actualización, formación inicial o formación a trabajadores en empresas.
4. Sistematización de las acciones de transición entre la formación y el empleo y el diseño y puesta en marcha de un programa de seguimiento a los egresados de la formación con el fin de obtener datos fidedignos sobre la real tasa de ocupación de quienes participan en estos espacios intermedios de integración y quienes van directamente de la formación al empleo.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- Bruno, F. y Flores, J.R. *La Educación Superior No Universitaria en El Salvador*, Dialogos, 2005
- APREMAT, *Informe sobre Consultoría Definición de una Estrategia de Revisión Curricular en Educación Media Técnica*, Ministerio de Educación de El Salvador, 2000
- Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, *Memoria de Labores 2010-2011, El Salvador*, 2011
- *Código de Trabajo de la República de El Salvador*, 1972
- *Ley General de Juventud*, 2012
- *Ley de Formación Profesional*, 1993
- *Ley General de Educación*, 1996

PAGINAS WEB

- Ministerio de Economía de la República de El Salvador
- <http://www.minec.gob.sv>
- consultado el 26 de julio de 2012
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de El Salvador
- <http://www.mtps.gob.sv>
- consultado el 23 de julio de 2012
- Ministerio de Educación de la República de El Salvador
- <http://www.mined.gob.sv>
- consultado el 26 de julio de 2012
- Unidad de Inteligencia Económica, Indicadores Económicos
- Ministerio de Economía de la República de El Salvador
- <http://www.elsalvadorcompite.gob.sv/>
- consultado el 26 de julio de 2012
- Dirección General de Estadísticas y Censos
- Ministerio de Economía de la República de El Salvador
- <http://www.censos.gob.sv/>
- consultado el 26 de julio de 2012
- Consultores para el Desarrollo Empresarial
- www.copades.com.sv
- consultado el 26 de julio de 2012

- Instituto Salvadoreño de Formación Profesional
- www.insaforp.gob.sv
- consultado el 26 de julio de 2012

- <http://www.jurisprudencia.gob.sv>
- consultado el 6 de agosto de 2012