

Inventario de Políticas Activas de Empleo en Centroamérica y República Dominicana

Red de Observatorios del Mercado Laboral de Centroamérica y República Dominicana - Octubre 2013



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2013

Primera edición 2013

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Inventario de Políticas Activas de Empleo en Centroamérica y República Dominicana / Organización Internacional del Trabajo, Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana - San José: OIT, 2013

ISBN: 978-92-2-327886-1 (print), 978-92-2-327887-8 (web pdf)

ILO DWT and Country Office for Central America, Haiti, Panama and Dominican Republic

política de empleo / empleabilidad / política de formación / Costa Rica / El Salvador / Guatemala / Honduras / Nicaragua / Panamá / República Dominicana

13.01.3

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías, en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT, Equipo Técnico de Trabajo Decente para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: centrodocumentacion@oit.or.cr

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/sanjose

Diseño y diagramación: [E Digital ED](#)

Impreso en: Costa Rica

NOTA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

La presente publicación ha sido elaborada por la Red de Observatorios del Mercado de Laboral de Centroamérica y República Dominicana, en el marco del Proyecto de la OIT “Fortalecimiento del Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana (OLACD)” coordinado por Belén López López y financiado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España, con el apoyo de la consultora Mónica Riveros Rojas y del equipo del Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana.

INDICE GENERAL

Presentación	7
I. Características generales de la Investigación	10
Introducción	10
Objetivo	10
Ámbito	11
Espacio temporal.....	11
Metodología	11
Técnicas e instrumentos utilizados	11
Parámetros para la recolección de información.....	12
II. Marco Conceptual	14
Marco Normativo de Referencia	16
<i>Organización Internacional del Trabajo (OIT)</i>	16
<i>Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)</i>	19
<i>Programas que responden a objetivos económicos</i>	21
<i>Programas que responden a objetivos sociales</i>	21
<i>El nuevo marco de actuación para las políticas activas en Centroamérica y República Dominicana</i>	22
Las Políticas Activas de Empleo y Los Servicios Públicos de Empleo (SPE).....	24
III. Información por país	26
Costa Rica	27
Marco de país.....	27
Programas destinados a la mejora de la empleabilidad ejecutados por el Ministerio de trabajo y Seguridad Social (MTSS).....	30
Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Instituto de Formación	36
Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por otras Instituciones del Estado	60
El Salvador	66
Marco de País	66
Marco Jurídico de las Políticas Activas de Empleo	68

Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS)	70
Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Instituto de Formación	79
Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por otras Instituciones del Estado	85
Guatemala	99
Marco de país.....	99
<i>Fundamentos legales que apoyan las políticas nacionales</i>	103
Dirección General de Empleo	105
<i>Pasantías Laborales</i>	107
<i>Programa Beca Mi Primer Empleo</i>	107
<i>Orientación Laboral</i>	107
<i>Emprendimientos Asociativos</i>	108
<i>Programa de Formación y Capacitación para el Trabajo</i>	108
Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTSS)	109
Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Instituto de Formación	120
Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por otras Instituciones del Estado	123
Honduras	127
Marco de país.....	127
Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Ministerio del Trabajo	132
Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Instituto de Formación	139
Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por otras Instituciones del Estado	141
Nicaragua	152
Marco de país.....	152
Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Ministerio del Trabajo	157

Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Instituto de Formación	158
Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por otras Instituciones del Estado	170
Panamá	180
Marco de país.....	180
Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL)	186
Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Instituto de Formación	190
Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por otras Instituciones del Estado	191
República Dominicana	193
Marco de País	193
Políticas de empleo	196
Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Ministerio de Trabajo	198
Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Instituto de Formación	207
Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por otras Instituciones del Estado	212
IV. Consideraciones finales	227
Siglas	231
Bibliografía	238

PRESENTACIÓN

El Equipo de Trabajo Decente y Oficina de países de la Organización Internacional del Trabajo para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, se congratula en presentar la publicación *Inventario de políticas activas de empleo en Centroamérica y República Dominicana*, elaborada por la Red de Observatorios del Mercado Laboral de Centroamérica y República Dominicana, en el marco del proyecto Fortalecimiento del Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana (OLACD), financiado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España.

La Red de Observatorios, creada 2006, está formada por los siete observatorios del mercado laboral de cada uno de los países de la subregión, y un observatorio de carácter regional, con sede en la OIT, en su oficina de San José, Costa Rica.

En estos años, la Red ha mostrado una gran vitalidad, sirviendo de foro de encuentro entre los observatorios de la subregión, haciendo posible el intercambio de información y experiencias, facilitando la formación de sus analistas y permitiendo abordar proyectos comunes, uno de los cuales es el que ahora presentamos.

En sus investigaciones conjuntas, la Red ha abordado diferentes ámbitos del mercado de trabajo, todos ellos del máximo interés para los responsables públicos de la subregión, desde las migraciones laborales intrarregionales hasta temas tan cruciales como el impacto de la crisis en el mercado laboral centroamericano o la economía informal.

La trayectoria de la Organización Internacional del Trabajo en materia de políticas activas de empleo, objeto de la atención del estudio que nos ocupa, es extensa y se pone de manifiesto en diversos convenios y recomendaciones adoptadas desde mediados del siglo XX. En ellos se destacan temas como la importancia de la orientación y formación profesional como instrumentos fundamentales de la política de empleo; la necesidad de que los países formulen y lleven a cabo políticas activas destinadas a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido; o la necesidad de promover el acceso al empleo de ciertos colectivos especialmente vulnerables.

La Global Employment Agenda (2001) señalaba que las políticas activas de empleo son centrales para brindar seguridad en épocas de cambio, lograr una mayor aceptación del cambio, aportar ingresos durante etapas de cambios estructurales o cíclicos y facilitar la reincorporación de trabajadores al empleo productivo.

La Agenda Hemisférica 2006-2015, presentada en la XVI Reunión Regional Americana de la OIT (Brasilia, 2006), es una estrategia articulada de políticas que combina acciones en el campo económico, legal, institucional y del mercado laboral, con el propósito de avanzar en la promoción del trabajo decente en los países de las Américas. Sus objetivos estratégicos son: promover y cumplir las normas y derechos fundamentales; crear mayores oportunidades de empleo para hombres y mujeres y promover la creación de más y mejores empresas; realzar el alcance y la eficacia de la protección social; y fortalecer el tripartismo y el diálogo social. Asimismo, incluye propuestas de políticas para lograr estos objetivos. En ellas, se señala la importancia de “diseñar y promover políticas activas de empleo que tomen en cuenta la realidad socioeconómica y cultural de los grupos en cuestión, así como velar por que en dichas políticas se garantice el acceso de esos grupos al mercado de trabajo en igualdad de condiciones”.

La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97 reunión (Ginebra, 2008) expresa la universalidad de la Agenda de Trabajo Decente y sitúa el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales.

El Pacto Mundial para el Empleo, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98 reunión (Ginebra, 2009) aborda el efecto social de la crisis mundial sobre el empleo y propone políticas centradas la promoción del empleo y la protección de las personas. Ofrece un marco de respuestas a la crisis y está diseñado para guiar las políticas nacionales e internacionales y estimular la recuperación económica.

Más recientemente, en el marco de la 102 Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, 2013), el Director General de la OIT reafirmó su compromiso de llevar a cabo “Siete iniciativas para el centenario”, relativas a la gobernanza, las normas, las empresas, los empleos verdes, la pobreza, las mujeres y el futuro del trabajo. Concretamente, la “Iniciativa para poner fin a la pobreza” tiene como objetivo atender la necesidad urgente de contar con salarios vitales adecuados para todos los trabajadores y trabajadoras, inclusive mediante los componentes de empleo y protección social de la agenda para el desarrollo con posterioridad a 2015.

Ampliar el conocimiento que existe en este campo es de la máxima importancia en el contexto actual. La sistematización de las experiencias que los países están poniendo en marcha conformará una base informativa imprescindible para apoyar la formulación de políticas públicas que impulsen la generación de empleo decente y productivo y que

coadyuven a aumentar la eficacia de los programas que actualmente se están llevando a cabo y que se recogen en este Inventario.

Un gran mérito de este Informe es ser el producto de un esfuerzo coordinado y colectivo de los colaboradores de los Observatorios Nacionales del Mercado Laboral, así como del Observatorio Regional del Mercado Laboral, mostrando que un trabajo asociado y en red puede generar productos regionales pertinentes y de calidad.

Pertinencia y calidad son dos de los criterios centrales que orientan la gestión por resultados que busca desarrollar la OIT para hacer más eficaz y eficiente su cooperación técnica en los países de Centroamérica y República Dominicana.

Virgilio Levaggi

*Director del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT
para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana*

I. Características generales de la Investigación

Introducción

La Red de Observatorios de Mercado Laboral de Centroamérica y República Dominicana, en su undécima reunión celebrada en San José, Costa Rica, en octubre de 2010, aprobó en su Plan de Trabajo para 2011 la realización de la investigación “Inventario de Políticas Activas de Empleo en Centroamérica y República Dominicana”.

Este trabajo de investigación responde a la necesidad planteada por los Ministros y Ministras de Trabajo, de contar con información oportuna sobre distintos programas y acciones impulsados por los gobiernos para combatir o evitar el desempleo, mitigar sus efectos y apoyar a la población activa en riesgo de desocupación, habida cuenta de que, a la fecha, no se conocía ninguna recopilación nacional o regional sobre el tema.

Al respecto, es importante señalar que las políticas de empleo son el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado, que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como a la calidad del empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y la demanda de empleo, a la reducción de las situaciones de desempleo y a la debida protección de las personas que sufren la situación de desempleo. Estas políticas tienen el objetivo explícito de impactar sobre el mercado de trabajo y, en última instancia, sobre fenómenos sociales como la pobreza y la exclusión.

En ese sentido, para que una política de empleo sea efectiva, se recomienda su inserción en la Política Nacional de Desarrollo y no debe verse como variable independiente de la Política Económica y la Política Social del Estado. Asimismo, es importante que ésta sea discutida y concertada con los diferentes actores, con incidencia en la toma de decisiones.

Objetivo

Identificar las políticas activas de empleo o, en su defecto, los programas que se englobarían en este concepto en cada uno de los países de la subregión de acuerdo con los parámetros que se describen en el apartado correspondiente.

Ámbito de estudio

El ámbito de esta investigación cubre las políticas activas de empleo implementadas en Centroamérica y República Dominicana, dado el interés institucional por identificar programas y acciones orientadas a incrementar la demanda de trabajo, mejorar la calidad de la oferta de trabajo a través de la formación profesional y la capacitación técnica, favorecer la conexión entre la oferta de trabajo y los puestos de trabajo disponibles, entre otros aspectos.

Espacio temporal

Esta investigación abarca un espacio de tiempo comprendido entre los años 2007 y 2011 (en este caso se exponen las políticas vigentes a ese momento, aunque se hayan implementado antes de ese período).

Metodología

La investigación utiliza una metodología cualitativa. En ese sentido, se realizó un inventario de los programas y acciones en cada uno de los países de la subregión a partir de la revisión de documentos institucionales sobre políticas, programas y proyectos existentes. La información ha sido complementada con entrevistas a funcionarios y funcionarias de las instituciones laborales, de los Institutos de Formación y así como a representantes del sector empresarial y gremial, entre otros.¹

Las guías para las entrevistas fueron elaboradas por el personal de los Observatorios nacionales del Mercado Laboral, miembros todos de la Red de Observatorios del Mercado Laboral de Centroamérica y República Dominicana, según sus requerimientos particulares.

Técnicas e instrumentos utilizados

La recopilación de la información requerida para el desarrollo de esta investigación se apoyó en las siguientes técnicas e instrumentos:

¹ XI Reunión de la Red de Observatorios del Mercado Laboral de Centroamérica y República Dominicana (San José, Costa Rica, 2010). Acta.

a. Grupos de discusión:

Esta técnica fue utilizada en el inicio del proceso de sondeo, con el objetivo de recopilar información importante para la elaboración de los cuestionarios y encuestas. Posteriormente, sirvió para contrastar los datos recogidos y ampliar las reflexiones sobre los resultados obtenidos.

b. Cuestionarios o encuestas:

Se utilizó un diseño mixto, con preguntas cerradas que permitieran analizar y contrastar datos (escalas, indicadores, resultados numéricos), y preguntas abiertas, con el fin de ampliar la información obtenida. Asimismo, esta técnica facilita la compilación de información a gran escala.

c. Entrevistas a personas clave:

La entrevista a personas clave se considera una de las formas más directas para conseguir información de personas que puedan brindar información detallada debido a su experiencia o conocimiento de un tema específico. Esto permite ampliar la información recopilada en los cuestionarios y comprobar los datos obtenidos con anterioridad.

d. Análisis de documentación y productos:

Por el tipo de investigación realizada, ésta fue una de las fuentes más significativas de información, al permitir fundamentar la investigación con documentos, informes, manuales, evaluaciones, normas, etc.

Parámetros para la recolección de información

Durante la XII Reunión de la Red de Observatorios del Mercado Laboral de Centroamérica y República Dominicana, celebrada en la ciudad de Santo Domingo, República Dominicana, en abril de 2011, y como uno de los puntos de agenda, los coordinadores y coordinadoras de los Observatorios recibieron la capacitación denominada “Políticas de Empleo”, impartida por el experto Juan Miguel de Pablo Urban², técnico del Servicio Público de Empleo de Andalucía, España. La capacitación se inició con la definición de

2 Políticas de empleo. Presentación. Juan Miguel de Pablo Urban. Santo Domingo, República Dominicana. 2011

conceptos, para, posteriormente, analizar varios ejemplos de políticas activas y pasivas de empleo, finalizando con la delimitación de los parámetros a seguir durante el proceso de recolección de la información para este Inventario. De lo anterior, los participantes decidieron organizar la investigación de acuerdo con los siguientes parámetros:

- Denominación de la política o programa
- Institución o instituciones que lo desarrollan
- Objetivos generales y específicos
- Asignación presupuestaria
- Marco temporal
- Beneficiarios a los que se destina la acción
- Metodología o formato de intervención empleada
- Integración con otras actuaciones en materia de empleo
- Transversalidad en las políticas y programas de igualdad de oportunidades para el empleo
- Productos desarrollados.

No obstante, considerando la realidad centroamericana y la información accesible en cada país, se acordó presentar la información según la siguiente tabla resumen, para cada política, programa o proyecto:

Cuadro 1

Formato para la recopilación de información

Actuación o denominación	
Descripción	
Objetivos Generales y específicos	
Marco Temporal	
Asignación presupuestaria	
Institución o instituciones que lo desarrollan	
Beneficiarios/as	
Impacto (si hay evaluaciones o monitoreo)	
Normativa o sustento legal	

(Red de Observatorios del Mercado Laboral de Centroamérica y República Dominicana, 2011)

II. Marco Conceptual

Con el propósito de conceptualizar el objeto de la presente investigación, a continuación se consideran un conjunto de referentes fundamentales.

Para iniciar, es preciso partir de la denominación de “Política Pública”. Dentro del conocimiento más actualizado, Lahedera nos ofrece una definición bastante clara y sencilla: *“Tanto la política como las políticas públicas tienen que ver con el poder social. Pero mientras la política es un concepto amplio, relativo al poder en general, las políticas públicas corresponden a soluciones específicas de cómo manejar los asuntos públicos”*³

Ahora bien, la estructura de las políticas públicas es programática, consiste en acciones generales para manejar, enfrentar o modificar algún tema de la agenda pública, por lo que éstas deben verse forzosamente complementadas por medio de “Programas Públicos”, que son las acciones prácticas para ejecutar las políticas públicas; en ellas se establecen elementos como los recursos financieros, humanos, técnicos, normativos, elementos de decisión y capacidades administrativas necesarias para la consecución del fin buscado. Es decir, una Política Pública sin Planes de Acción concretos plasmados en Programas Públicos, no es más que pura retórica.

Teniendo claros estos dos términos, es útil para esta investigación hacer referencia a Samaniego⁴, quien afirma la existencia de tres enfoques diferentes en las políticas públicas: políticas de empleo, políticas laborales y políticas de mercado de trabajo.

Desde su punto de vista, las políticas de empleo se encuentran inmersas en el nivel macro de la política económica y social. A través de diversas medidas e instrumentos, éstas actúan sobre la demanda de trabajo, afectada por distintas variables macroeconómicas y políticas o programas de desarrollo regional. Con respecto a la oferta laboral, en el mediano y largo plazo actúan sobre las tendencias demográficas y los comportamientos de la sociedad. A partir de lo anterior, la puesta en marcha de dichas políticas requiere la coordinación de instancias, trascendiendo la labor exclusiva de los Ministerios de Trabajo y los Servicios de Empleo.

3 Lahedera P, Eugenio. Política y Políticas Públicas. Serie Políticas Sociales. División de Desarrollo Social. Serie Políticas Sociales, N°95. CEPAL, Santiago de Chile. 2004. p. 7.

4 Samaniego, Norma. Las políticas del mercado de trabajo y su evolución en América Latina. En Macroeconomía del desarrollo, Serie 19. CEPAL, Chile, 2002. Pp.12-14.

Por su parte, la misma autora señala que las políticas laborales operan sobre las condiciones en torno a las cuales se lleva a cabo el trabajo, particularmente alrededor de la relación entre el trabajador y el empleador. Al respecto, éstas se expresan mediante la garantía de derechos, tales como salarios mínimos, seguridad social, prestaciones, derecho a la huelga, no discriminación, entre otros. Dentro de este marco normativo e institucional, las políticas laborales competen de forma directa a los Ministerios con competencias en el área laboral.

Por último, las políticas de mercado de trabajo se reflejan en instrumentos y programas que tienen como objetivo la intervención del sector público en el mercado. De esta manera, pretenden combatir el desempleo y respaldar a la población en riesgo de desocupación. Con respecto a ello, Machinea y Weller⁵ agregan que las políticas de mercado de trabajo promueven la generación de empleo, los servicios de empleo, la formación para el trabajo y el fomento del autoempleo. Incluso, la ejecución de las mismas puede tener efectos positivos, tales como la estimulación de la productividad y la reducción de los costos de transacción.

A nivel teórico, existe una diferencia cuando se habla de “Políticas Públicas de Empleo”, ya que se concentran en dos grandes grupos: activas y pasivas.

Así, para Perazzo y Rossel⁶, las políticas pasivas se enfocan en prestaciones destinadas a la población desempleada, como, por ejemplo, la provisión de ingresos a través del seguro de desempleo. Mientras que las activas contribuyen a que los desempleados encuentren un empleo rápidamente, evitan que los trabajadores engrosen las filas de los desocupados y alientan el crecimiento del empleo. En este proceso, facilitan la vinculación de los trabajadores con los puestos de trabajo, promoviendo las fuentes de empleo y la mejora de las habilidades de los desempleados u ocupados de microempresas.

5 Machinea, José Luis y Weller, Jürgen. Los mercados de trabajo, la protección de los trabajadores y el aprendizaje de por vida en una economía global: experiencias y perspectivas de América Latina y el Caribe. CEPAL, Chile, 2008. P.37.

6 Perazzo, Ivonne y Rossel, Cecilia. *Políticas activas de empleo: la experiencia internacional y regional. Elementos para una reflexión conceptual del caso uruguayo*. En Perazzo, Ivonne, Rossel, Cecilia, Mazzuchi, Graciela, Pintos, Fernando y Carrasco, Paula. *Políticas Activas de Empleo en Uruguay. Cuatro abordajes complementarios*. OIT, Suiza, 2009. p.11.

Por su parte Alujas Ruiz⁷ incluye tres nociones de políticas activas de mercado de trabajo, dependiendo de si la definición es estricta, extensa o afín.

La definición más estricta comprende las medidas que tratan de mejorar la empleabilidad del desempleado, es decir, aquellas acciones que giran en torno a las cualidades del desempleado, fortaleciendo su perfil, con la consecuente mejora de sus oportunidades de empleo. La segunda, más amplia, incluye aquellos programas públicos intervencionistas, mediante los cuales se crean puestos de trabajo (colocación laboral) en aquellos sectores o territorios en los cuales no existe pleno empleo, así como medidas paliativas ante las variaciones de mercado (demanda laboral) en razón de hechos sectoriales o regionales, procurando buscar el equilibrio del mercado laboral. Una tercera definición incluye aquellos programas que aspiran a reformar la institucionalidad pública, específicamente las oficinas de empleo mediante su mejora estructural y orgánica, especialmente a través del perfeccionamiento del sistema de información a los usuarios, que facilita la colocación y el manejo del desempleo.

Teniendo en claro las acepciones conceptuales, se analizará a continuación el origen normativo que sustenta la existencia de dichos instrumentos.

Marco Normativo de Referencia

Dada la pluralidad de Estados parte de esta investigación, nos remitimos a la normativa común que rige para todos ellos: el Derecho Internacional.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, son un referente importante a la hora de analizar las cuestiones relacionadas con lo laboral⁸.

7 Alujas Ruiz, Joan Antoni. *Políticas Activas de Mercado de Trabajo en España. 1985-2000*. Tesis Doctoral de la cátedra de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Barcelona, 2002. P. 90

8 La Declaración de Fines y Objetivos de la OIT (Declaración de Filadelfia), adoptada en 1944, reconoce la obligación de la OIT de "fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida"

El Convenio sobre la política de empleo, 1964 (núm. 122⁹) y la Recomendación sobre la política de empleo, 1964 (núm.122) analizan las Políticas de Empleo, sosteniendo que la economía y sus mecanismos, aún en un sistema ceteris paribus sin obstáculos o desequilibrios de mercado, no garantizan una obtención óptima del empleo, por lo que deben de acompañarse de políticas públicas destinadas a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, debiendo revisar las políticas existentes y, en caso de ser necesario, generar los programas para la obtención de este fin. Es de resaltar que la Recomendación mencionada expone de manera muy amplia los objetivos, principios, medidas generales y selectivas que deben seguir estas políticas.

Posteriormente, en 1984, se adoptó la Recomendación sobre la Política de Empleo (núm. 169), recogiendo las ideas planteadas en 1964, para establecer los Principios Generales de la Política de Empleo, así como las bases de lo que se debía entender por Políticas de Población, Empleo de Jóvenes, Grupos y Personas Desfavorecidas, Políticas Tecnológicas, Políticas para Sector No Estructurado, Pequeñas Empresas y Desarrollo Regional. Un hecho destacable es que se señala la necesidad de elaborar Políticas de empleo en aquellos países donde incide el fenómeno migratorio, estableciendo que las personas migrantes deben tener las mismas garantías laborales que los nacionales.

Dentro del apartado dedicado al empleo de jóvenes y de grupos y personas desfavorecidas, la Recomendación señala algunas medidas que podrían impulsar los países Miembros para favorecer el empleo, tales como "educación general accesible a todos y programas de orientación y formación profesionales para ayudar a dichas personas a encontrar trabajo y mejorar sus oportunidades de empleo y sus ingresos; creación de un sistema de formación vinculado tanto al sistema educativo como al mundo del trabajo; servicios de orientación y del empleo para facilitar el ingreso de esas personas en el mercado del empleo y proporcionarles empleos conforme a sus calificaciones y aptitudes; programas de creación de empleos remunerados en regiones, áreas o sectores determinados; medidas de formación permanente y de readiestramiento; programas de adaptación al cambio estructural; medidas de readaptación profesional; asistencia a la movilidad voluntaria; programas de promoción de empleos independientes y de cooperativas de trabajadores". Por otra parte, a diferencia de la Recomendación 122, la 169 establece la necesidad de

9 Este instrumento se basó en instrucciones anteriores en la materia, a saber: El Convenio sobre el servicio de empleo, 1948 (núm. 88) y la Recomendación sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 83); la Recomendación sobre la orientación profesional, 1949 (núm. 87); la Recomendación sobre la formación profesional, 1962 (núm. 117); así como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y su correspondiente Recomendación.

crear Programas de Inversión Pública y Programas Especiales de Obras Públicas. El objetivo de estos programas es la generación indirecta de empleos por medio de proyectos de infraestructura rural y urbana y la construcción de instalaciones para satisfacer las necesidades esenciales en las zonas rurales, urbanas y suburbanas y aumentar las inversiones productivas en sectores tales como la energía y las telecomunicaciones; así como la mejora de los servicios sociales, tales como la salud y la enseñanza, todo de la mano de los Planes de Desarrollo Nacionales. Desde ese punto de vista, cambiando la óptica del abordaje, esta Recomendación parte de los fundamentos de una “competitividad” económico – social sostenible; la mejora de la estructura público – social competitiva lleva consigo la atracción de inversión, lo que genera de manera indirecta la necesidad de mano de obra para el desarrollo y ejecución de proyectos, y termina siendo no otra cosa que fuentes de empleo, es decir, Políticas Públicas Activas de Empleo.

Como respuesta al mandato de la Cumbre Mundial de Desarrollo Social de 1995 y a la 24 Sesión Especial de la Asamblea General de las Naciones Unidas del año 2000, que solicitaba a la OIT que desarrollara una estrategia internacional coherente y coordinada para la promoción de empleo productivo, ésta, en 2001, elaboró la “Global Employment Agenda”. En la Agenda se señala que las Políticas Activas de Empleo son centrales para brindar seguridad en épocas de cambio, lograr una mayor aceptación del cambio, aportar ingresos durante etapas de cambios estructurales o cíclicos y facilitar la incorporación y la reincorporación de trabajadores al empleo productivo, en particular los que deben enfrentar problemas especiales. Adicionalmente, establecía que estas políticas no deben ser consideradas instrumentos para solucionar en forma rápida algunos problemas de la economía, sino que constituyen una estrategia central para que los mercados de trabajo estén más integrados.

Finalmente, en el año 2004, la Recomendación 195 planteaba sugerencias vinculadas a distintas temáticas y problemas sociolaborales cruciales para el desarrollo de estrategias y políticas en los ámbitos de formación, relaciones laborales y el mundo del trabajo. Se destacaba, además, el papel de la formación en el desarrollo económico y social de cada país, su vinculación con el trabajo decente, y los múltiples mecanismos a desarrollar para generar procesos de formación eficientes y eficaces.

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)

Esta organización está formada por 34 Estados y fue fundada en 1960. Su objetivo es la coordinación de las políticas económicas y sociales, y, desde sus inicios, su vocación principal fue reflexionar sobre las políticas activas de mercado de trabajo. Resulta, así pues, de gran relevancia para esta investigación.

En un análisis crítico de los orígenes del término “políticas activas de mercado de trabajo” la OCDE tomó como punto de partida el concepto sueco de dicho término, pero uniéndolo a la concepción de “aprovechamiento de mano de obra” desarrollado en los Estados Unidos de Norteamérica. Como resultado de todo se ello, se incrementaron las medidas sobre formación, colocación, creación de empleo y las destinadas a los grupos desfavorecidos, junto con medidas selectivas de control sobre la oferta y la demanda.

Particularmente, el Consejo de la OCDE incluyó este concepto en la Recomendación de 1964¹⁰, idea que fue recogida en los informes de seguimiento de la Organización de 1966, 1968 y 1970. En este último informe, el de 1970, se presentaba a las políticas de empleo como un mecanismo útil y necesario para disminuir y detener el deterioro entre la relación inflacionaria y el desempleo.

En 1976 se planteó una nueva Recomendación con el objetivo de alcanzar el pleno empleo sin crear tensiones inflacionistas suplementarias. Asimismo, se establecía la necesidad de ejecutar programas de creación de empleo destinados a los grupos más afectados por la crisis de esa época. No obstante, también se señalaba la necesidad de tener en cuenta las limitaciones producto de la inflación, la balanza de pagos y el presupuesto.

La culminación de estas dos Recomendaciones la encontramos en el informe de la OCDE de 1990 denominado “Nuevo marco para las políticas de mercado de trabajo”. Este instrumento fue aprobado por los Ministerios de Trabajo de los países miembros en 1992, siendo utilizado como modelo para el desarrollo de políticas de esta naturaleza e incluso adoptada por la misma OIT y la Comisión Europea.

En este documento se recuperan los principios de la política activa de mercado de trabajo, recogidos en las recomendaciones mencionadas anteriormente. Los objetivos planteados apuntaban a movilizar recursos humanos para reinsertar a los desempleados, a los inactivos

10 “Recommendation of the Council on Manpower Policy as a Means for the Promotion of Economic Growth”

y a los beneficiarios de la ayuda social; desarrollar cualificaciones adaptadas al empleo y aumentar la eficiencia del mercado de trabajo, fomentando la participación de las empresas en la formación de trabajadores y del Estado promoviendo acciones de corto y mediano plazo en ese sentido.

Según el citado modelo, la política activa de mercado de trabajo se centraba en tres grandes ejes:

Servicios de empleo: actividades de colocación, información, orientación y asesoramiento. Su principal objetivo es la preparación para la búsqueda de empleo. El sistema de información pretende cubrir el mercado de trabajo y posibilitar el encuentro de demandantes y empleadores. Esta faceta será la menos comprometida, pues se limitará a facilitar el proceso de colocación.

Medidas de formación en un sentido amplio: formación de desempleados adultos, formación de adultos ocupados, formación de jóvenes y formación de discapacitados.

Ayudas al empleo: contratación, autoempleo y creación directa de empleo. Estos programas favorecen de manera selectiva el empleo de desocupados y de colectivos con dificultades de inserción en el mercado de trabajo. Existen cuatro programas de ayudas al empleo:

- Ayudas en el empleo regular en el sector privado.
- Ayuda a los desempleados que crean empresas.
- Creación de puestos de trabajo en el sector público.
- Programas de empleo destinados a los discapacitados.

Los programas activos relacionados con el mercado de trabajo se pueden dividir por objetivos de acción. Así, se separan los programas destinados a abordar objetivos económicos de los que se dirigen a objetivos sociales. La mayoría de los programas activos facilitan el acceso a los puestos de trabajo fijos y mejoran el ajuste del mercado de trabajo. Según este modelo, se pueden clasificar de la siguiente manera:

Programas que responden a objetivos económicos:

- Formación de desempleados adultos y de personas amenazadas de desempleo.
- Medidas destinadas a los jóvenes desfavorecidos o en situación de desempleo.
- Ayudas al empleo permanente en el sector privado.
- Ayudas a los desempleados que crean empresas.
- Readaptación de discapacitados.
- Ayudas a la contratación de personas con discapacidad.
- Formación de adultos ocupados.
- Aprendizaje y otros tipos de formación general de jóvenes.

Programas que responden a objetivos sociales:

- Creación directa de empleo en el sector público o en el tercer sector.
- Trabajo protegido para personas con discapacidad.
- Programas pasivos: subsidio de desempleo y jubilación anticipada.

En el año 1994, la Organización elaboró el documento *“The OECD Jobs Strategy. Pushing ahead with the Strategy”*, que avanza en la elaboración de recomendaciones concretas para el desarrollo de Políticas Activas de Empleo, teniendo en cuenta el aprendizaje que la experiencia venía mostrando. Señalaba la importancia de conseguir que las políticas fueran más efectivas a través de distintos instrumentos, recomendando además una mayor vinculación entre las políticas activas y las pasivas. También enfatizaba la necesidad de apoyar los microemprendimientos y el autoempleo como mecanismos dinamizadores del mercado de trabajo.

Por último, en el año 2006, se elaboró el documento *“Boosting Jobs and Incomes. Policy lessons from reassessing. The OECD jobs strategy”* donde se reformula la estrategia de empleo a partir de cuatro pilares fundamentales, dos de los cuales están específicamente vinculados con el desarrollo de Políticas Activas de Empleo.

El nuevo marco de actuación para las políticas activas en Centroamérica y República Dominicana

La Declaración tripartita para el Fomento del Empleo y el Trabajo Decente en Centroamérica y República Dominicana

Fue suscrita el 30 de junio de 2005 en la ciudad de Tegucigalpa, Honduras, por los Ministros de Trabajo, representantes empresariales y sindicales de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana. Viene a conformar el marco reciente en materia de Políticas Públicas de Empleo para el territorio que abarca esta investigación y que hace menester su análisis y referencia.

En esta Declaración, compuesta por 25 acuerdos, se adopta una agenda subregional tripartita, y supone un esfuerzo por avanzar en la definición de políticas para el fomento del empleo de calidad y trabajo decente con una visión subregional de amplio consenso.

Dentro de su acuerdo número 20, se solicita colaboración a la OIT para la creación de una "Comisión de Alto Nivel", al objeto de dar seguimiento a este Acuerdo multilateral tripartito. Finalmente, dicha comisión contó con la participación de los Ministros de Trabajo de Costa Rica y Nicaragua, los representantes de los empleadores de Guatemala y Honduras y los representantes de los trabajadores de Panamá y Guatemala.

El mandato de la Comisión fue elaborar un Plan de Acción para la implementación de la Declaración Tripartita, pese a no existir una obligatoriedad. Las 17 líneas establecidas como prioritarias en el ámbito laboral fueron las siguientes:

1. Creación de empleos de calidad
2. Inversión en infraestructuras
3. Inversión en educación y capacitación
4. Fomento agrícola y empleo rural
5. Fomento de productividad en las PYMES
6. Modernización de los Servicios de Empleo
7. Formación Ocupacional pertinente y eficaz
8. Fomento de la Seguridad Social para las mayorías
9. Mejora de condiciones de salud y seguridad en el trabajo
10. Salarios y productividad
11. Migraciones Laborales

12. Cumplimiento de los derechos laborales
13. Erradicación progresiva del trabajo infantil
14. Fomento de la Equidad de género
15. Derechos de los pueblos indígenas
16. Fortalecimiento del diálogo social
17. Seguimiento a la declaración y prioridades del plan de acción

Declaración del Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana de 5 de abril de 2013

La Declaración acordada por el Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, reunido en San José, Costa Rica, el 5 de abril de 2013, recogía “la voluntad de los Jefes y Jefa de Estado y Gobierno de los países miembros del SICA, de fortalecer el proceso de integración regional como instrumento para mejorar el desarrollo humano integral de la región, y su inserción en la economía internacional y en el mundo globalizado”.

Más adelante, en el apartado de Acuerdos, el Consejo reconocía que el fortalecimiento de la gobernabilidad democrática y el crecimiento con inclusión social están íntimamente vinculados con la generación de trabajo decente, comprometiéndose a impulsar la “Agenda Estratégica Regional para Asuntos Laborales y de Trabajo del sistema de la Integración Centroamericana (SICA)” y elevarla a la Reunión de los Jefes y Jefa de Estado y de Gobierno.

En este contexto, los ejes de acción acordados fueron los siguientes:

- Mejorar las condiciones socioeconómicas del trabajo decente
- Promover la inserción laboral de las personas jóvenes en puestos de trabajo de calidad
- Erradicar el trabajo infantil
- Impulsar programas de empleo juvenil a partir de la prospección del mercado laboral, fortaleciendo al empleabilidad y los servicios públicos de empleo y sus mecanismos de intermediación laboral
- Fortalecer la inspección laboral y la salud ocupacional
- Fortalecer el diálogo social y establecer alianzas entre los distintos sectores, priorizando la temática del empleo juvenil y la vinculación con el trabajo decente

Una vez examinados los conceptos de Políticas Activas de Empleo, así como su origen normativo en el marco del Derecho Internacional, a través del accionar de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) OCDE y el marco regional de estudio (Centroamérica y República Dominicana), a continuación se analizará la relación entre la Política Pública y los denominados “Servicios Públicos de Empleo” o SPE por sus siglas, instituciones encargadas del abordaje del empleo y el desempleo.

Las Políticas Activas de Empleo y Los Servicios Públicos de Empleo (SPE)

Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) son órganos gubernamentales que tienen un papel activo en el mercado laboral, cuyo objetivo es aportar soluciones a las distorsiones de mercado que perjudican el correcto equilibrio de la oferta y la demanda de empleo; normalmente su utilización es gratuita y no tienen fines de lucro. Si bien es cierto que el sector privado demandante no está obligado a utilizar estos mecanismos, lo cierto es que encuentra en tales servicios la posibilidad de presentarse con un *perfil social*, en cuando que ayuda y colabora con el manejo del desempleo y colocación de personal.

Para Machinea y Weller¹¹, entre los principales cometidos de los SPE se pueden mencionar los siguientes: brindar información general sobre el mercado de trabajo; actuar como intermediarios por medio de la divulgación de información sobre plazas vacantes y buscadores de empleo; y apoyar en la elaboración de estrategias de inserción laboral. Los servicios de empleo no generan trabajo sino que facilitan la inserción en el mercado laboral, por lo que pueden contribuir a reducir el desempleo y a aumentar la productividad. Aspiran a mejorar la distribución y redistribución de la oferta y demanda existente, por lo que se enmarcan dentro del modelo de mediación antes comentado.

Según Aluja Ruiz¹², citando a Rodríguez-Piñero, existen dos *modelos de SPE*: en el primero, las agencias colaboran en la contratación reuniendo la información disponible sobre ofertas y demandas de trabajo, relacionando de forma adecuada a trabajadores y empresarios. Estos agentes no actúan ofreciendo y contratando servicios laborales, sino como mediadores entre oferta y demanda de trabajo. Este modelo es conocido como *actividades de colocación o de mediación en el mercado de trabajo*. El segundo modelo tiene las mismas características del primero, pero convierte a la propia Administración

11 Ídem p.41-42.

12 Ídem, P. 104

Pública en oferente y demandante, disponiendo del personal que contratan a favor propio o de un tercero. A este modelo se le conoce con el nombre de *actividades de préstamo de mano de obra*.¹³

La eficacia de las políticas activas de empleo requiere de los SPE como elementos clave. Aunque estos órganos no son responsables de concebir y poner en práctica las medidas activas en todos los países, sí desempeñan, a menudo, un papel coordinador.

Las crisis económicas han tenido un especial impacto sobre estos órganos, lo cual ha motivado la aparición de cambios en el tratamiento de los SPE. En este proceso, se modifican sus funciones, su organización interna, sus procedimientos de actuación, los criterios de evaluación de su eficacia y eficiencia para adaptarse a una situación caracterizada por unas altas tasas de desempleo.

Desde un punto de vista normativo, la OIT, desde el año 1948, por medio del Convenio número 88, denominado "Sobre los Servicios de Empleo" establece que *"la función esencial del servicio de empleo, en cooperación, cuando fuere necesario, con otros organismos interesados, públicos y privados, deberá ser la de lograr la mejor organización posible del mercado del empleo"*¹⁴

Por su parte, la OCDE (1997) señala que el papel del SPE en el seno de las políticas activas de mercado de trabajo se concreta en lo siguiente:

- Integración de las tres funciones básicas del SPE: servicios de colocación y orientación, gestión de las prestaciones y gestión de los programas activos.
- Mantenimiento del contacto regular de los demandantes de empleo con el SPE y continuación de una búsqueda activa de empleo.

Se concluye así este acápite para continuar con el detalle de los programas de generación de empleo que se han implementado en Centroamérica y República Dominicana.

13 Para una extensa discusión sobre si los SPE deben ser o no monopolio público, se remite al mismo autor y obra de cita. P. 108-111

14 Artículo 1 del Convenio.

III. Información por país

A continuación se describen los programas de generación de empleo desarrollados en cada uno de los países de Centroamérica y República Dominicana, recopilados y organizados según la institución que ejecuta el programa o la política activa de empleo: Ministerios de Trabajo, Institutos de Formación y otras Instituciones del Estado. Estas áreas temáticas fueron aprobadas en la XII Reunión de la Red de Observatorios del Mercado Laboral de Centroamérica y República Dominicana, celebrada en Santo Domingo, República Dominicana en el año 2012. Seguidamente se muestra la forma en que se organiza la información:

- ***Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que se ejecutan en los Ministerios de Trabajo.***
- ***Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que se ejecutan en los Institutos de Formación.***
- ***Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que se ejecutan en otras Instituciones del Estado***

Costa Rica

Marco de país

Uno de los compromisos de la Administración Chinchilla Miranda, contemplados en el Plan Nacional de Desarrollo (PND¹) 2011 – 2014, es reducir el desempleo. En este sentido, las principales acciones del gobierno *“están orientadas a la generación de empleo, mejoramiento de las condiciones de acceso y calidad de la educación y formación, con miras a mejorar la empleabilidad de la fuerza de trabajo, el aumento de la producción, la aplicación efectiva de la legislación de salarios mínimos y la consolidación del régimen de pensiones del régimen no contributivo (PND, 2011-2014)”*¹⁵.

Uno de los objetivos estratégicos de este Plan es la generación de empleos de calidad, como factor determinante para reducir la pobreza y la exclusión social. Para ello, se requiere un alto nivel de crecimiento económico, principalmente en las actividades productivas.

Pero, además, se señala que para llevar a cabo dicho objetivo es preciso dotar a la población, sobre todo a las personas más desfavorecidas, de las herramientas necesarias para que puedan ingresar al mercado de trabajo. En este sentido, es necesario impulsar acciones para mejorar las oportunidades de acceso a la educación y la formación profesional, con especial énfasis en la población joven, las mujeres y, en general, los grupos sociales vulnerables.

Para ello, el PND incorpora acciones dirigidas a fomentar la empleabilidad y el acceso al empleo productivo de manera inclusiva, impulsando programas del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), orientados a mejorar las condiciones de la población desempleada.

Paralelamente, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en estos últimos años, ha venido redefiniendo su papel en la política social del país como ente rector en materia de empleo y, por tanto, forma parte de sus funciones promover y facilitar los medios para dotar de oportunidades de empleo a las personas en peligro de exclusión social.

15 Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014. Ministerio de Planificación Social. Costa Rica

En consecuencia con lo anterior, el MTSS se ha propuesto crear e implementar programas de carácter social dirigidos al fomento del empleo como medio para combatir la pobreza y la desigualdad, destacando entre ellos los siguientes:

Programa Nacional de Empleo (PRONAE), creado mediante Decreto Ejecutivo 29044-MTSS-COMEX de fecha 30 de octubre de 2000. Constituye en sí mismo un sistema técnico de protección de los desocupados involuntarios, procurando su integración al mercado laboral y funciona mediante un “subsidio laboral” en ausencia del seguro de desocupación (previsto en el artículo 72 de la Constitución Política). Este aporte económico es una contraprestación por la participación de personas de bajos recursos económicos y desocupadas en proyectos comunales, socioproductivos y de desarrollo rural.

Programa Nacional de Ayuda a la Microempresa (PRONAMYPE), creado mediante Decreto Ejecutivo 21455-MEIC-MTSS del 15 de julio de 1992. Tiene como objetivo el apoyo de microempresarios de bajos recursos económicos; pretende constituir una herramienta de lucha contra la pobreza, al ser el instrumento más eficaz del gobierno para que las personas y las familias en riesgo de exclusión social puedan acceder al autoempleo. Dentro de su oferta se encuentra el componente de capacitación para el trabajo o para el desarrollo sostenible de las microempresas, que posibilita el éxito de sus proyectos productivos, o bien, el empleo de otras personas que no contaron con una opción igual, ni oportunidades de formación en sus vidas.

El actual Gobierno ha puesto en marcha el **Programa EMPLÉATE**, que nace como una estrategia para propiciar el empleo y la empleabilidad de la población joven en Costa Rica, con énfasis en los sectores más vulnerables. Este programa proporciona instrumentos que permiten poner en marcha las acciones tendientes al logro de algunas metas incluidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014.

El Instituto Nacional de Aprendizaje, por su lado, viene impulsando diferentes programas, entre los cuales se encuentran:

*El **Programa de Empleabilidad** con énfasis en sectores vulnerables, tales como personas con discapacidad, personas jóvenes en riesgo social y mujeres jefas de hogar. Su objetivo es facilitar la inserción profesional mediante el Portal de Empleo, herramienta del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo, conformado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Educación Pública, el Instituto Nacional de Aprendizaje y las Municipalidades en Convenio con el MTSS. Además, tiene como objetivo capacitar y formar a la población perteneciente a sectores vulnerables para aumentar su empleabilidad.*

*El **Programa de Fortalecimiento de las MIPYMES** con formación y capacitación acorde con sus necesidades para competir en el mercado. Éste aspira a fortalecer la sostenibilidad de las MIPYMES mediante servicios de capacitación, formación profesional y apoyo con subsidio económico.*

Cabe destacar que, además del MTSS y del INA, otras instituciones del Estado están creando programas de ayuda para la población desempleada, y de generación de empleo como, por ejemplo, el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) y el Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP).

A continuación se describe cada uno de los programas orientados a la reducción de desempleo, tanto programas de generación de empleo como de formación y capacitación para el trabajo.

Programas destinados a la mejora de la empleabilidad ejecutados por el Ministerio de Trabajo y Seguridades Social (MTSS)

Cuadro 2

Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y Movilidad Social (PRONAMYPE)

Actuación o denominación	Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y Movilidad Social (PRONAMYPE)
Descripción	<p>El Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y Movilidad Social es un Fideicomiso del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El fideicomitente, es decir, quien aporta los recursos, es el MTSS, por medio del Fondo de Desarrollo de Asignaciones Familiares (FODESAF); el fiduciario, quien administra los recursos, es el Banco Popular.</p> <p>El programa brinda crédito, capacitación y asistencia técnica a personas de bajos recursos económicos para que creen su propio negocio. Asimismo, a partir del 2012, se pretende promover acciones dirigidas a apoyar aquellos emprendedores con ideas innovadoras, personas de bajos recursos económicos que necesitan un apoyo no reembolsable (capital semilla) para la incubación y desarrollo de su idea de negocio. (Este producto se desarrolla a partir del 2012).</p>
Objetivos	<p>Objetivo General: Apoyar desarrollos empresariales y capacitación en personas de bajos recursos económicos y en peligro de exclusión social.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Crear una fuente de autoempleo en personas de bajos recursos económicos. 2. Promover la movilidad social.
Marco Temporal	Se inició hace 20 años y no tiene fecha de finalización.
Asignación Presupuestaria	FODESAF. Su presupuesto cuenta con un mínimo de 1.000 millones de colones anuales, los cuales son asignados por Decreto Ejecutivo. La colocación de crédito se realiza en todo el país, por medio de empresas intermediarias y son créditos reembolsables. La capacitación se lleva a cabo mediante contratación administrativa, y generalmente está dirigida a personas de bajos recursos y subsidiada por el programa, es decir, no es reembolsable.
Institución e Instituciones que lo desarrollan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ➤ FODESAF ➤ Banco Popular de Costa Rica
Beneficiarios/as	Personas de bajos recursos y en situación de exclusión social, que posean una idea de desarrollo empresarial, o bien, necesitan capacitación para el desarrollo de esa idea. Para el año 2011, se han beneficiado 594 personas en crédito y 700 personas en actividades de capacitación, para un total de 1294.

<p>Productos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Crédito. ➤ Capacitación. ➤ Asistencia Técnica: es un subproducto de la capacitación y se ofrece solamente en casos calificados, cuando la persona necesite un acompañamiento especializado que le garantice la sostenibilidad y eficacia del negocio. ➤ Emprendedurismo: es un apoyo a ideas innovadoras dirigido igualmente, a personas de bajos recursos económicos que necesitan un apoyo no reembolsable (capital semilla), para la incubación y desarrollo de su idea de negocio.
<p>Impacto</p>	<p>El Programa Nacional para el Apoyo a la Micropyme y la Movilidad Social, PRONAMYPE, durante sus veinte años de existencia, ha logrado colocar 14.671 millones de colones. Su patrimonio actual asciende a 5.387 millones de colones; anualmente coloca recursos por la suma de 2.500 millones de colones, que se ha mantenido en los últimos cuatro años, de los cuales, aproximadamente 1.500 millones de colones son aportados, mediante Ley de Presupuesto, por el FODESAF.</p> <p>Se le considera un Programa exitoso por lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ El grado de sostenibilidad económica que tiene actualmente se debe a que la mora es realmente baja. La mora, de un 0.90% a más de sesenta días, proviene principalmente de operaciones realizadas de los primeros años del fideicomiso, en los que no se registraban controles estrictos de recuperación sobre las operaciones crediticias, tal como se lleva hoy en día. Por otro lado, el componente de capacitación ha llegado a ser un elemento importante en el aseguramiento de la sostenibilidad de los negocios. ➤ La recuperación es cada vez más robusta y responde en gran medida a la cantidad de recursos que se asignan por año a los componentes de crédito y capacitación. De manera especial, cabe mencionar que en los últimos cuatro años, el Programa ha sido inyectado de recursos nuevos por parte del Gobierno, en cantidades que oscilan entre los 1000 y 1500 millones anuales, lo que ha implicado una fuerte inversión en colocaciones anuales y, por ende, una fuerte recuperación en los últimos años. Las intermediarias colocadoras de los recursos, han venido ejerciendo una sana administración a lo interno de cada una de ellas y han logrado establecer sistemas de recuperación de los créditos muy eficiente. Esto ha elevado el patrimonio del fideicomiso y cada año se reinvierten los fondos de recuperación (recuérdese que de cada crédito que se coloca, el Programa recupera solo un 2%, debido a políticas del propio Programa) nuevamente en microcréditos a personas que requieren una opción de autempleo. Por lo menos se asignan 1000 millones anuales a este rubro. También ha permitido comenzar el primer trimestre del año y terminar el último trimestre con fondos de recuperación. Los fondos de transferencia se utilizan en los trimestres “del centro del año”.

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se lleva un control interno de forma semanal sobre todo lo ejecutado en la semana anterior. De esta manera, se ubican los recursos en distritos, cantones y provincias, zonas deprimidas, cantidad de beneficiarios, número de personas por familia, escolaridad, descripción de micro proyectos, cantidad de personas que trabajan en el proyecto, etc. ➤ VEI Programa ofrece nuevas alternativas a personas beneficiarias para hacer frente a sus obligaciones en casos fortuitos (temporales, huracanes, enfermedad, y otros) de modo que se conceden, por medio del Comité Especial del Fideicomiso, prórrogas, ampliaciones y hasta condonaciones de deuda por medio de proyectos de ley.
Normativa o sustento legal	Decreto Ejecutivo 21455-MEIC-MTSS del 15 de Julio de 1992, modificado por Decreto Ejecutivo 36238-MEIC-MTSS de 14 de setiembre del 2010 publicado en la Gaceta.

Cuadro 3

Programa Nacional de Empleo (PRONAE)

Actuación o denominación	Programa Nacional de Empleo (PRONAE)
Descripción	El Programa Nacional de Empleo es un medio para fomentar el empleo y coadyuvar en el desarrollo de proyectos, que incidan positivamente en las condiciones económicas y sociales de las comunidades y personas que participan en su ejecución. Tiene como fin primordial generar empleo temporal y permanente, a través de las 4 modalidades que se encuentran en el Decreto: infraestructura básica, capacitación, medio ambiente y proyectos productivos. Este programa se orienta a personas que no tienen un empleo permanente o están temporalmente desempleadas, y tienen algún grado de responsabilidad.
Objetivos	<p>Objetivos generales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promover la capacitación de personas trabajadoras desocupadas y subempleadas, con el fin de aumentar sus posibilidades de integración al mercado laboral, confiriendo prioridad a la formación de recursos humanos en zonas de menor desarrollo relativo. 2. Favorecer el desarrollo de proyectos socioprodutivos que se conviertan en alternativas de generación de empleo permanente. 3. Fomentar la capacitación para el empleo en empresas asentadas en zonas de menor desarrollo relativo, según los alcances de las reformas inciso K) del artículo 20 e inciso a) del artículo 21 de la Ley de Régimen de zonas francas, N° 7210 de 23 de noviembre de 1990, modificada por la Ley N° 7467 de 13 de diciembre de 1994.

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Apoyar y desarrollar aquellas iniciativas de generación de empleo que incorporen entre sus objetivos la conservación del medio ambiente y el desarrollo sostenible. 5. Cooperar en el desarrollo de alternativas de empleo temporal y permanente para grupos que presentan problemas específicos de empleo, tales como mujeres jefes de hogar, jóvenes en riesgo social, movilizados forzosos, ex funcionarios públicos, adulto mayor. Destacando, a la vez, el cumplimiento de los alcances de la Ley 7600- Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, de fecha 29 de mayo de 1996 y su Reglamento. 6. Brindar empleo temporal a personas desocupadas o subempleadas de bajas calificaciones, en la ejecución de obras de infraestructura comunal o de interés social. 7. Promover la formación ocupacional mediante prácticas supervisadas con alto contenido formativo. 8. Fomentar la distribución de género (hombres y mujeres), en una proporción equilibrada, con el propósito de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes proyectos sujetos de atención.
Marco Temporal	El Programa da inició en el año 2000 y no tiene una fecha de cierre prevista.
Asignación Presupuestaria	FODESAF. En el 2011 tuvo un presupuesto de 2.000 millones de colones y en el 2012, el presupuesto fue de 2.500 millones de colones.
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Beneficiarios/as	Son personas desempleadas o subempleadas del sexo masculino o femenino, mayores de 18 años, costarricenses y que tengan algún grado de responsabilidad, no necesariamente jefes de familia. Además, deben residir en la zona en que se desarrolla el proyecto. En el año 2011 se beneficiaron 3.569 personas.
Productos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Obra comunal terminada: como son aulas de escuela, salones multiusos, acueductos, arreglos de camino, puentes, vados, entre otros. ➤ Proyectos socioproductivos: estos proyectos tienen la virtud de constituir grupos organizados de una comunidad con un proyecto de vida en común, como los son panaderos, costureras, producción de jalea, ecoturísticos, siembra de dátil, de banano o palmito, entre otros. Dichos proyectos son muy importantes porque generan empleos permanentes en la comunidad. ➤ Capacitaciones: Se ofrecen capacitaciones en complemento con el INA o con la Fundación Samuel, para que las personas puedan llevar a cabo el proyecto. Dichas capacitaciones se dan en diversos temas como, por ejemplo, refrigeración, arreglos de aire acondicionado industrial y de vehículo, tallados de madera, fontanería y electricidad, inglés, adoquines, mecánica marítima, confección de ropa deportiva, entre otros. Dichos cursos especializan a las personas en algún tipo de trabajo, y, por lo tanto, mejoran su capacidad para obtener un empleo permanente.

<p>Impacto (si hay evaluaciones o monitoreo)</p>	<p>Al ser un programa que trabaja con recursos de DESAF, debe rendirle cuentas sobre el uso de los recursos y el cumplimiento de las metas anuales establecidas. Hasta el momento, el programa ha cumplido siempre con todas las metas establecidas, y tiene un incremento anual en sus inversiones debido a su gran demanda. Éste es un indicador de la efectividad de las colocaciones. Además, todos los años la demanda anual es mayor a lo que el programa puede ofrecer, por lo que cada año el presupuesto aumenta.</p>
<p>Normativa o sustento legal</p>	<p>Decreto Ejecutivo N° 18648, TSS del 11 de noviembre de 1988. Derogado por el Decreto N° 29044-TSS-COMEX del 1 de enero de año 2000. Publicado en la gaceta N° 215 del 9 de noviembre del 2000</p>

Cuadro 4
Programa EMPLÉATE

<p>Actuación o denominación</p>	<p>Programa EMPLÉATE</p>
<p>Descripción</p>	<p>EMPLEATE surge como una estrategia para propiciar el empleo y la empleabilidad de la población joven costarricense, poniendo particular énfasis en los sectores más vulnerables. Aspira a la articulación de la oferta programática del Estado en la materia y a la creación de sinergias con el sector público y privado, para el impulso de programas integrales e integrados con una visión de mediano y largo plazo. La Estrategia promoverá el establecimiento de un modelo de intervención y la generación de programas innovadores con la participación de instituciones públicas y el sector privado.</p>
<p>Objetivos</p>	<p>Objetivo General: Promover la inserción laboral de las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad mediante servicios especializados de capacitación dirigida, intermediación, orientación e información para el empleo a partir de las demandas del mercado laboral.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la demanda ocupacional insatisfecha a partir del establecimiento de alianzas con el sector empresarial. 2. Brindar servicios de información de calidad dirigidos al sector de la población meta, para orientar un proyecto de desarrollo laboral en consonancia con las tendencias del mercado de trabajo. 3. Mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad mediante procesos de capacitación dirigida (técnica y capacitación para el trabajo), así como a través del desarrollo de competencias sociales vinculadas al mundo laboral: tolerancia a la frustración, motivación, valores, trabajo en equipo, entre otros.

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Desarrollar acciones de intermediación laboral enfocadas hacia la inserción laboral de la población atendida, con previo conocimiento de la demanda ocupacional insatisfecha. 5. Establecer mecanismos efectivos para la divulgación, monitoreo y evaluación de la estrategia. 6. Promover servicios integrales de empleo mediante el concurso de los Gobiernos Locales, sector productivo, Organizaciones no Gubernamentales, Organismos Internacionales y la sociedad civil en general. 7. Establecer alianzas público-privadas estratégicas en un marco de responsabilidad social con el sector productivo del país.
Marco Temporal	El programa inicia en el año 2011 y finalizará en el 2014.
Asignación Presupuestaria	Para el desarrollo de la Estrategia EMPLÉATE, el Gobierno de la República pone a disposición recursos financieros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), provenientes del presupuesto de la Dirección de Asignaciones Familiares (DESAF), El Programa Nacional de Empleo (PRONAE) y el Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y Movilidad Social (PRONAMYPE), así como recursos del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). La inversión se estima alrededor de los 20.000 millones de colones y para ser ejecutados durante el periodo de tiempo comprendido entre el año 2011 y el 2014.
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
Beneficiarios/as	<p>La población meta del programa está compuesta por 41.090 jóvenes, en condiciones de pobreza, con edades comprendidas entre los 17 y 24 años, que experimenten alguna de las siguientes situaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se encuentran desocupados, ya sea porque han perdido su empleo o porque buscan por primera vez insertarse al mercado laboral. • Son personas no activas en el mercado laboral y tampoco acuden a la educación, pero muestran deseos de integrarse a un empleo. • Son personas no activas en el mercado laboral que concurren a la educación pero también han expresado interés de trabajar de forma remunerada. • Según los datos registrados, 500 jóvenes han sido beneficiados con este programa, sumando los favorecidos de PRONAE.

Productos	<p>Los productos que se van a desarrollar son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacitación técnica en áreas de alta demanda. ➤ Campaña de divulgación. ➤ Creación de un consejo asesor. ➤ Análisis del Mercado Laboral con el Observatorio Empléate. ➤ Oferta formada de acuerdo a la Demanda de Ocupación. ➤ Sistema de registro y monitoreo. ➤ Ferias de Empleo. Actividades de Intermediación Laboral. ➤ Alianzas Público- Privadas.
Impacto	Hasta la fecha no se ha realizado ningún estudio ni evaluación del proyecto.
Normativa o sustento legal	No se especifica ninguna. Sin embargo, se sustenta en el Plan Nacional de Desarrollo, en la Política Pública de empleo joven, y en el marco de los objetivos de juventud, empleo y migración.

Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Instituto de Formación

Cuadro 5

Implementación del Sistema Nacional de Formación Profesional (SINAFOR)

Actuación o denominación	Implementación del Sistema Nacional de Formación Profesional (SINAFOR)
Descripción	<p>El Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional se diseñó considerando las condiciones existentes en el mercado económico y laboral del país. Para ello se establecieron pilares estratégicos, los cuales sirven de soporte a las actividades de Capacitación y Formación Profesional.</p> <p>El Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional (SINAFOR) se define como una unidad funcional capaz de integrar los elementos y procesos que permiten crear los canales de comunicación e interacciones permanentes, entre los diferentes actores para impulsar y operar una serie de políticas y lineamientos. Con el SINAFOR se busca generar impactos positivos en el mercado laboral a través del cumplimiento de los objetivos planteados bajo el mismo.</p> <p>Para la estructuración del Sistema se definieron pilares como: Acreditación, Articulación, Centros Colaboradores, Certificación de Competencias, Ejecución y Contratación de Servicios de Capacitación y Formación Profesional, Formación de Docentes por Competencias, Intermediación de Empleo y Portal Laboral; interactuando dinámicamente se complementan y refuerzan, generando productos y servicios concretos que derivan en una mayor productividad para los sectores productivos y fortalecen la empleabilidad.</p>

<p>Objetivos</p>	<p>Objetivos Generales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Normalizar las actividades de Capacitación y Formación Profesional que ejecutan entidades públicas y privadas. 2. Desarrollar estándares de calidad para los Servicios de Capacitación y Formación Profesional. 3. Supervisar la ejecución de los servicios de capacitación y formación profesional desarrollados por entes públicos y privados. 4. Desarrollar los procesos de formación profesional basada en competencias orientándolas a la obtención de cualificaciones profesionales, según los requerimientos del mercado de empleo y la producción. <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Normalizar el currículo para los procesos de formación profesional a nivel nacional, que imparten entes públicos o privados a título oneroso. 2. Establecer mecanismos que faciliten la articulación de los programas, planes, módulos o cualquier otro tipo de unidad curricular entre los integrantes del SINAFOR que ejecutan Servicios de Capacitación y Formación Profesional. 3. Regular los Servicios de Capacitación y Formación Profesional que imparten entidades públicas y privadas, para satisfacer requerimientos puntuales de sus personas trabajadoras. 4. Normalizar los procesos de certificación de las competencias que posee la persona indistintamente de la forma en que las haya adquirido. 5. Garantizar que los proveedores, públicos y privados, de Servicios de Capacitación y Formación Profesional ejecuten programas acordes a los estándares definidos por el SINAFOR. 6. Implementar procesos de formación por competencias dirigidos al personal docente y facilitadores en el ámbito del SINAFOR. 7. Establecer mecanismos que permitan la vinculación entre la oferta y la demanda laboral, en atención a los requerimientos del recurso humano calificado y las oportunidades de empleo existentes. 8. Investigar el entorno económico y social y sus tendencias, para determinar los efectos en el mercado laboral, a fin de establecer e informar los requerimientos puntuales de los sectores productivos.
<p>Marco Temporal</p>	<p>Es un proceso permanente por mandato legal</p>
<p>Asignación Presupuestaria</p>	<p>Cuenta con una asignación presupuestaria de 13.307,2 millones de colones, que son aportados por el Instituto Nacional de Aprendizaje.</p>
<p>Institución e Instituciones que lo desarrollan</p>	<p>Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)</p>

<p>Beneficiarios/as</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personas participantes en los Servicios de Capacitación y Formación Profesional. • Personas certificadas. • Personas empresarias. • Personas docentes internas y externas. • Entes que se someten sus servicios a los procesos de acreditación. • Entes que cuentan con servicios de capacitación, públicos y privados. • Entes de Educación Superior. • Proveedores de servicios de capacitación y formación profesional públicos y privados. • Solicitantes y demandantes de empleo. • Estado • Sociedad civil.
	<p>Entre sus principales productos, se citan:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Acreditación: es uno de los instrumentos que posibilita el cumplimiento del artículo 3 de la ley No.6868, inciso a, a saber: “Organizar y coordinar el sistema nacional de capacitación y formación profesional de todos los sectores de la actividad económica, de conformidad con las directrices del Poder Ejecutivo y con las disposiciones legales correspondientes” y el inciso f “Dictar, cuando sea necesario y no corresponda a otras instituciones públicas, normas técnico-metodológicas que regulen los servicios de capacitación y formación profesional, que ofrezcan entidades privadas a título oneroso, así como velar por su aplicación”. La Acreditación es la herramienta que permite normalizar los contenidos de la formación técnica que impartan entes privados a título oneroso y que operen a nivel nacional, lo cual contribuye a la creación de las condiciones para que el INA asuma el rol que le corresponde, como ente organizador del Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional. ➤ Proceso de Articulación de la Formación Profesional con la Educación: La Recomendación 195 de la OIT establece el concepto de la educación a lo largo de la vida, que significa que una persona trabajadora debe mantenerse en un proceso de capacitación constante, ya que las competencias varían muy rápidamente y, por lo tanto, es necesario de que las personas actualicen sus conocimientos para lograr mantenerse competitivos en el mercado laboral. El INA ha definido que el mecanismo adecuado para lograr esta articulación es el establecimiento de convenios con entes de educación superior y parauniversitaria. Esta propiedad está definida en el artículo 3 inciso h de la Ley 6868, a saber: “Establecer y mantener relaciones con otras entidades nacionales, extranjeras o internacionales que tengan cometidos análogas a los del Instituto, y suscribir con ellas acuerdos de intercambios y cooperación cuando fuere conveniente”.

Productos

- **Centros Colaboradores:** Este programa permite que un ente público o privado establezca un convenio de colaboración con el INA para la ejecución de servicios de formación y capacitación profesional, sin que medien fines de lucro y utilizando sus propios recursos. Se sustenta en las siguientes atribuciones del INA establecidas en el artículo 3 incisos ch) y f) de la Ley 6868, los cuales citan: "ch) Establecer empresas didácticas o centros de formación producción o apoyar la creación y funcionamiento de estos últimos, en coordinación con otras entidades públicas y privadas, nacionales o internacionales" y "f) Dictar cuando sea necesario y no corresponda a otras instituciones públicas, normas técnico metodológicas que regulen los servicios de capacitación y formación profesional, que ofrezcan entidades privadas a título oneroso, así como velar por su aplicación", si bien, éste último se refiere a entes educativos que operan a título oneroso, no es menos cierto que este programa también cumple con lo descrito, en el sentido de que establece las normas técnicas metodológicas para el desarrollo de los servicios de capacitación y formación profesional. Así, en un Centro Colaborador se imparten servicios de capacitación y formación profesional, bajo la guía y supervisión del Instituto Nacional de Aprendizaje. Asimismo, se procede a la formación de las personas instructoras y se evalúa su capacidad para efectuar la capacitación y/o formación, por medio de las pruebas de idoneidad técnica.
- **Certificación de Competencias:** La Certificación es un servicio del INA dirigido a reconocer las competencias que posee una persona, indistintamente de la forma en que las haya adquirido; sea que se encuentre laborando en la actividad productiva directamente o porque demande el servicio para otros propósitos. Esta responsabilidad se manifiesta en el artículo 3, inciso d de la Ley No.6868 "Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje", el cual estipula: "Desarrollar un sistema para certificar oficialmente el nivel de conocimientos y destrezas de los trabajadores que se sometan a las evaluaciones, en las áreas que imparta el Instituto, independientemente de la forma en que estos conocimientos y destrezas hayan sido adquiridos". La Certificación lleva implícito un proceso de evaluación que la precede, constituido principalmente por el desempeño de la persona en circunstancias laborales, lo cual permite verificar si cumple con las especificaciones establecidas; en caso contrario informa acerca del nivel en que se encuentra con relación a los requerimientos. En este sentido, la evaluación cumple una función diagnóstica de utilidad para el participante, al informarle sobre los conocimientos, habilidades y actitudes que necesita alcanzar para su futura certificación.

- **Ejecución y Contratación de Servicios de Capacitación y Formación Profesional:** Consiste en la entrega de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional, a las diversas personas y entidades establecidas como población meta a nivel institucional. Además, de los servicios que ejecutan las diversas Unidades Regionales en sus Centros de Formación Profesional, tanto en el ámbito público como privado, y Servicios de asistencia técnica, Certificación de competencias, Implementación de proyectos tecnológicos (I+D). Asimismo, se emplea la contratación de servicios de capacitación y formación profesional a entes públicos y privados, como un medio para dar respuesta a los requerimientos de los diferentes sectores productivos del país en cumplimiento de las funciones conferidas por la Ley 6868.
- **Formación de docentes basada en competencias:** En los procesos de Formación Profesional convergen e interactúan como mínimo y primordialmente cuatro elementos básicos, a saber: el currículo; los recursos didácticos; la infraestructura; y el recurso humano docente. Es en este último componente donde se ubica el elemento de mayor relevancia en el proceso, en este caso el docente, toda vez que constituye la posibilidad misma de crear, reformar, innovar y ajustar todos los procesos según los requerimientos y necesidades de las diversas poblaciones meta. En los procesos de Formación Profesional basados en competencias, al personal docente le corresponde conducir el proceso de enseñanza y aprendizaje, por lo que debe ser capaz de lograr el desarrollo y transferencia del Saber, el Hacer y el Ser en la población estudiantil que atiende. Por lo anterior, el INA promueve que el personal docente cuente con una adecuada preparación en el ámbito técnico, curricular y pedagógico, que le permita afrontar las diferentes situaciones de enseñanza y aprendizaje, así como el desarrollo y la transferencia de competencias para la empleabilidad, en la población que atiende.
- **Intermediación de Empleo:** Portal de Empleo y Formación
Estructura funcional: se establecen tres niveles con ámbitos de competencia diferentes. Para cada uno de los niveles se define la estructura funcional que permitirá la operacionalización del SINAFOR, garantizándole al Instituto Nacional de Aprendizaje ejercer uno de las atribuciones establecidas en la Ley 6868 “Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje”, la cual queda establecida en el inciso a del artículo 3, a saber: “a) Organizar y coordinar el sistema nacional de capacitación y formación profesional de todos los sectores de la actividad económica, de conformidad con las directrices del Poder Ejecutivo y con las disposiciones legales correspondientes.”

<p>Impacto</p>	<p>El sistema ha sido considerado exitoso, principalmente por lo siguiente: Se da la acreditación, instrumento que posibilita el cumplimiento del artículo 3 de la ley No.6868, inciso a, a saber: "Organizar y coordinar el sistema nacional de capacitación y formación profesional de todos los sectores de la actividad económica, de conformidad con las directrices del Poder Ejecutivo y con las disposiciones legales correspondientes" y el inciso f "Dictar, cuando sea necesario y no corresponda a otras instituciones públicas, normas técnico-metodológicas que regulen los servicios de capacitación y formación profesional, que ofrezcan entidades privadas a título oneroso, así como velar por su aplicación" .</p>
<p>Normativa o sustento legal</p>	<p>Ley 6868: Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje</p>

Cuadro 6

Programas de Empleabilidad con Énfasis en los Sectores Vulnerables

<p>Actuación o denominación</p>	<p>Programa de Empleabilidad con Énfasis en los Sectores Vulnerables: personas con discapacidad, personas jóvenes en riesgo social y mujeres jefas de hogar</p>
<p>Descripción</p>	<p>Este programa se divide en tres subprogramas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sistema de Intermediación de Empleo: Uno de los programas de empleabilidad que ejecuta el INA se inserta dentro del "Sistema de Intermediación de Empleo", el cual aunque no esté exclusivamente dirigido a los sectores vulnerables, brinda atención a estos sectores. Este Sistema consiste en facilitar la inserción profesional, presentándole al usuario posibilidades de formación y empleo. Concretamente, proporciona a las personas solicitantes y demandantes de trabajo información sobre el mercado de trabajo y sus oportunidades de inserción laboral y profesional. La orientación que se brinda consiste en el asesoramiento para la selección del área de formación, al igual que para la inserción, la reinserción y la reconversión profesional. Provee información sobre los servicios disponibles para facilitar el acceso y la permanencia en las diferentes opciones de formación profesional. La intermediación promueve y facilita la vinculación laboral entre el sector empleador y la población en busca de empleo, con el fin de dar respuesta a las necesidades del mercado laboral y obtener indicadores que contribuyan a la actualización de la oferta formativa. 2. Portal de Empleo y Formación: El Portal de Empleo y Formación es el medio para facilitar el acceso de personas, entes públicos y privados a la información relativa al ámbito laboral, de capacitación y formación profesional. Esto a través de la unificación e integración de las fuentes propias de información de la institución y de las fuentes externas, generando indicadores que proporcionen elementos técnicos para el desarrollo de políticas y programas de formación. El Portal tiene carácter público, ya que es una herramienta de libre acceso y gratuita, que permite mostrar y acercarse al conocimiento de la realidad laboral y de la formación.

Descripción	3. Servicios de Capacitación y Formación Profesional que facilitan la empleabilidad: La oferta de Servicios de Capacitación y Formación del INA tiene como propósito aumentar la empleabilidad y sus cursos se ofrecen a la población de los sectores más vulnerables.
Objetivos	Objetivos Generales: <ol style="list-style-type: none"> 1. Sistema de Intermediación de Empleo <ol style="list-style-type: none"> a. Facilitar la inserción profesional 2. Portal de Empleo y Formación <ol style="list-style-type: none"> a. Facilitar la inserción profesional 3. Servicios de Capacitación y Formación Profesional que permiten la Empleabilidad <ol style="list-style-type: none"> a. Capacitar y formar a la población perteneciente a los sectores vulnerables para generar empleabilidad.
Marco Temporal	Es un proceso permanente por mandato legal.
Asignación Presupuestaria	Se asignaron 3326 millones de colones. Recursos propios del INA. En el año 2011, la institución destinó a becas la suma de 2,853 millones de colones y en el 2012 presupuestó más de 3,000 millones de colones.
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)
Beneficiarios/as	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistema de Intermediación de Empleo: El Servicio se ofrece a personas físicas o jurídicas y es gratuito. <ul style="list-style-type: none"> Directos: <ul style="list-style-type: none"> • Personas participantes y egresadas de los servicios de capacitación y formación profesional. • Sector empleador. • Población desempleada - subempleada. • La sociedad en general. Indirectos: <ul style="list-style-type: none"> • Instituciones del Estado. • Organismos. • Ministerios. 2. Portal de Empleo y Formación: <ul style="list-style-type: none"> Directos: <ul style="list-style-type: none"> • Núcleos Tecnológicos • Unidades Regionales • Personas participantes y egresadas de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional • Sector Empleador • Población Civil

	<p>Indirectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agentes que intervienen en el mercado de trabajo y de formación. • Servicios de Capacitación y Formación Profesional que permiten la Empleabilidad: Población en desventaja social. En el año 2011 participaron 3095 personas, de las cuales aprobaron 2916. <p>Las personas que lograron aprobar los cursos fueron 423 con alguna discapacidad, 202 personas indígenas, 1056 personas migrantes, 195 personas privadas de libertad, y 145 personas referidas por el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU).</p>
<p>Productos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Información: Orientación / Información, intermediación, nichos ocupacionales, variación de los perfiles ocupacionales, actualización de las bases de datos de instituciones, redes, servicios y empresas relacionadas con la formación y el empleo. ➤ Clasificación Oferta Demanda: Clasificación de las ocupaciones y profesiones, de las calificaciones y de las actividades económicas en concordancia con la Norma Internacional de Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones y Actividades. ➤ Asesoría Ocupacional: Vinculación, inserción y permanencia en el mercado de trabajo ➤ Intermediación: Vinculación entre las personas oferentes y demandantes. ➤ Seguimiento: Captación e información global en cada una de las áreas operativas y de respuesta a las personas usuarias ➤ Prospección: Determinación de las características y necesidades del mercado en el corto y mediano plazo en formación y empleo. ➤ Planificación y Evaluación: Definición de procesos, lineamientos técnicos y administrativos. ➤ Análisis del mercado: Monitoreo y movimiento de la oferta y la demanda. ➤ Servicios de Capacitación y Formación Profesional. ➤ Paralelamente, se dispone de un Sistema de Ayudas Económicas, que ofrece becas a los participantes de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional, que varían según el grado de necesidad económica. Desde una beca completa (incluye: hospedaje, alimentación, transporte, gastos personales), hasta solo gastos de transporte. En el año 2011, la institución destinó a este rubro (becas), la suma de 2,853 millones de colones y en 2012 presupuestó más de 3,000 millones de colones.

<p>Impacto</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sistema de Intermediación de Empleo Impacto de Intermediación de Empleo a lo interno del INA: ➤ Administra y sistematiza la información que genera la plataforma electrónica. ➤ Genera información sobre la situación del mercado laboral, permitiendo así retroalimentar los procesos de planificación y el análisis de la oferta formativa. ➤ Permite el acceso de las personas en busca de empleo y formación a través de la herramienta automatizada. ➤ Facilita el acercamiento del INA al sector empleador o productivo del país. ➤ Mecanismo confiable y oportuno en el proceso de rendición de cuentas. ➤ Permite cumplir con la normativa existente y los convenios internacionales en materia de formación y empleo. Impacto de Intermediación de Empleo en el Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional: ➤ Permite dar respuesta al sector empleador sobre las necesidades de recurso humano en tiempo real. ➤ Articula los programas de la oferta con la demanda de los sectores productivos. ➤ Vincula y retroalimenta el sistema de formación de competencias y capacidades laborales con las necesidades de empleo de calidad, además de asesorar a los empleadores respecto de la fuerza de trabajo disponible. ➤ Propicia un enfoque sistémico, permanente y determinante en la definición e impacto de la política económica y social del país a través de la generación de formación y empleo de calidad. ➤ Permite la obtención de indicadores para articular las señales del mercado laboral y la oferta formativa para diseñar e implementar las políticas nacionales de formación y empleo. ➤ Establece canales a nivel intersectorial, regional y nacional sobre el movimiento de la oferta y demanda de empleo - formación. Impacto del Portal de Empleo y Formación Profesional a lo interno del INA: ➤ Genera información a los Núcleos Tecnológicos para el diseño curricular de los servicios de capacitación y formación, según los requerimientos del mercado laboral. ➤ Genera información a las Unidades Regionales para el desarrollo de los servicios de capacitación y formación profesional, según las prioridades señaladas por el mercado laboral. ➤ Unifica e integra los esfuerzos dispersos de la institución por generar información relevante en materia laboral y de formación (indicadores). ➤ Procesa y presenta información de manera sencilla, amigable, fácil de consultar y entender sobre el comportamiento, dinámica, tendencias y características de las ocupaciones y sus requerimientos puntuales (competencias). ➤ Proporciona en un único lugar diversos servicios de orientación vocacional, oferta de formación y vinculación laboral para apoyo al empleo y la capacitación y formación profesional.
-----------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fortalece a la Institución como ente rector de la Formación Profesional. ➤ Constituye un instrumento de apoyo a las personas emprendedoras. ➤ Permite el intercambio de información entre las personas interesadas en ingresar a la institución, las personas participantes en los servicios de capacitación y formación, y las personas egresadas de la institución a través de encuestas en línea y notificaciones que generará el Portal. ➤ Permite mostrar los indicadores de la inserción y reinserción laboral de las personas egresadas de los programas de capacitación y formación profesional del INA. ➤ Ofrece una herramienta en línea que asiste en la orientación vocacional y ubicación en el mercado laboral. ➤ Permite agilizar los procesos de adaptación entre las necesidades de las empresas con perfiles de las personas egresadas de la Institución, facilitando el encuentro entre la oferta y demanda de recursos humano. ➤ Promueve el intercambio de información con otras instituciones y organismos relacionados con aspectos del mercado laboral y la formación (estableciéndose los respectivos convenios). ➤ Facilita la igualdad de oportunidades en la medida que se ofrece libre acceso a la información. ➤ Utiliza encuestas en línea de seguimiento para analizar la pertinencia de la educación, entre otros aspectos. <p>Impacto del Portal de Empleo y Formación Profesional a lo externo del INA:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Orienta la adecuación de los contenidos de la formación a los cambios tecnológicos y socioeconómicos que inciden en el mercado laboral y en las ocupaciones. ➤ Orienta la movilidad laboral y geográfica como un medio para incrementar las oportunidades de empleo. ➤ Favorece la empleabilidad. ➤ Está enfocado en mostrar en forma agradable y amigable la información sobre las tendencias, las características de las ocupaciones, el empleo y la formación profesional.
<p>Normativa o sustento legal</p>	<p>Servicios de Capacitación y Formación Profesional que permiten la Empleabilidad: La medida ha logrado capacitar a la mayoría de la población vulnerable que ha participado en diferentes tareas; en el año 2011 participaron 3095 personas, de las cuales aprobaron 2916. La población que logró aprobar los cursos fueron 423 personas con alguna discapacidad, 202 personas indígenas, 1056 personas migrantes, 195 personas privadas de libertad, y 145 personas referidas por el INAMU. Ley 6868: Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje. Responde a lo establecido en el Decreto 34936, Gaceta 244 del 17 de diciembre 2008, en el considerando "Que dentro de las políticas del Estado, se hace necesario establecer políticas específicas, en materia de información, orientación e intermediación, que permitan la inserción del mayor número de costarricenses en el mercado laboral, en condiciones que favorezcan el aprovechamiento de sus capacidades como un medio para aumentar la productividad nacional." Y lo señalado en los artículos:</p>

	<p>“Artículo 1-Creación del sistema: Créase el Sistema Nacional de Intermediación, orientación e Información de Empleo, para la coordinación e integración interinstitucional y multisectorial de los recursos humanos, materiales y tecnológicos de Información, Orientación e Intermediación de Empleo, que faciliten el encuentro de los agentes en el mercado de trabajo”.</p> <p>“Artículo 21-Plataforma electrónica de intermediación, orientación e información de empleo: Se constituye en el instrumento tecnológico para el desarrollo del proceso de intermediación, orientación e información de empleo, que permitirá mejorar la cobertura de los servicios y facilitará la oportuna convergencia entre oferentes y demandantes de empleo. Estará a cargo y será administrada por el Instituto Nacional de Aprendizaje, a través de la Unidad de Servicio al Usuario”.</p> <p>El Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo es uno de los servicios que posibilita el cumplimiento de la Ley de Aprendizaje No 4903, a saber:</p>
	<p>Artículo 2º: “La autoridad competente en materia de aprendizaje en su organización y supervisión, para ocupaciones en todos los sectores de la actividad económica, es el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), quien dentro de este campo actuará siempre en estrecha colaboración con las empresas”.</p> <p>Artículo 6.- “El Sistema Nacional de Aprendizaje operará de manera permanente, de acuerdo con las necesidades de mano de obra calificada del país, a corto y mediano plazo, determinadas por el INA”</p> <p>Decreto N° 37544-MTSS, Artículo 1º- Créase el Portal de Empleo y Formación, como un sistema de análisis, procesamiento, generación, divulgación y transferencia de información relativo a formación profesional y empleo, el cual para el cumplimiento de sus funciones contará con una Plataforma Electrónica instalada y administrada por el INA, en la cual convergerá toda la información sobre la materia señalada, proveniente de instituciones, entidades y órganos del sector público, del sector privado, cuyas actividades principales se enmarquen en el campo de la formación, el empleo, la aplicación y promoción de tecnologías de la información.</p>

Cuadro 7

Programa de Fortalecimiento de MIPYMES, con formación y capacitación acorde con sus necesidades para competir en el mercado

Actuación o denominación	Programa de fortalecimiento de las MIPYMES con formación y capacitación acorde con sus necesidades para competir en el mercado¹⁶
Descripción	Programa de fortalecimiento de las MIPYMES con formación y capacitación acorde con sus necesidades para competir en el mercado
Objetivos	<p>Objetivo General: Fortalecer la sostenibilidad de las MIPYMES, mediante servicios de capacitación, formación profesional y apoyo con subsidio económico.</p> <p>Objetivos Específicos: Cada producto tiene su propio objetivo, el cual se refiere a la metodología empleada.</p>
Marco Temporal	2011-2014
Asignación Presupuestaria	35313,6 millones de colones. Recursos propios del INA
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Instituto Nacional de Aprendizaje
Normativa o sustento legal	Ley 6868: Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Cuadro 8

Producto 1. Alianza Estrategica

Actuación o denominación	Producto 1. Alianza Estratégica
Objetivos	Proponer y desarrollar el proyecto de formación de PYMES agremiadas en sistemas cooperativos para los actuales y futuros emprendedores del Distrito de Chirripó del Cantón de Turrialba.
Marco Temporal	2011 - 2012
Beneficiarios/as	Población de Grano de Oro de Turrialba. 230 aprox.
Impacto	Servicios de capacitación y formación profesional

16. El Programa de fortalecimiento de MIPYMES, se divide en diferentes productos, los cuales tienen sus propios beneficiarios, metodologías, impactos y marcos temporales. Por lo tanto, los mismos se especifican en cuadros separados.

Cuadro 9

Producto 2. Alianza Estratégica

Actuación o denominación	Producto 2. Alianza Estratégica
Objetivos	Cooperación Técnica recíproca entre el Instituto Nacional de Aprendizaje y el Laboratorio Costarricense de Metrología con miras a brindar servicios de formación y capacitación al recurso humano de ambas instituciones para posterior beneficio de las PYME y emprendimientos.
Marco Temporal	2012 – 2013
Beneficiarios/as	PYMES del sector Metal Mecánica y docentes INA del sector de Metal Mecánica en todo el país. 45 docentes aprox. El número de empresas beneficiadas es inestimable.
Impacto	1. Capacitación al recurso humano de ambas instituciones. 2. Servicios posteriores a PYME y emprendimientos

Cuadro 10

Producto 3. Alianza Estratégica

Actuación o denominación	Producto 3. Alianza Estratégica
Objetivos	Gestión de esfuerzos conjuntos para potenciar PYMEs y emprendimientos.
Marco Temporal	2012 – 2013
Beneficiarios/as	PYMEs y emprendimientos
Impacto	Acceso a fondos PROPYME

Cuadro 11

Producto 4. Alianza Estratégica

Actuación o denominación	Producto 4. Alianza Estratégica
Objetivos	Networking
Marco Temporal	2012 – 2013
Beneficiarios/as	PYMEs y emprendimientos
Impacto	Potenciar PYMEs y emprendimientos que atiende el INA

Cuadro 12

Producto 5. Alianza Estratégica

Actuación o denominación	Producto 5. Alianza Estratégica
Objetivos	Coordinar ferias técnico-científicas con el Ministerio de Ciencia y Tecnología (MICIT)
Marco Temporal	2012 – 2013
Beneficiarios/as	PYMEs y emprendimientos
Impacto	Potenciar PYMEs y emprendimientos que atiende el INA por medio de ferias

Cuadro 13

Producto 6. Alianza Estratégica

Actuación o denominación	Producto 6. Alianza Estratégica
Objetivos	Fomento a la innovación
Marco Temporal	2012 – 2013
Beneficiarios/as	PYMEs y emprendimientos
Impacto	Desarrollar mecanismos para fomentar los procesos de innovación en las PYME que atiende el INA.

Cuadro 14

Producto 7. Alianza Estratégica

Actuación o denominación	Producto 7. Feria Canal 7
Objetivos	Participación en feria en conjunto con Canal 7
Marco Temporal	Febrero 2011
Beneficiarios/as	PYMEs-Emprendedores (as). Se estima que asistieron 1500 personas
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 15

Producto 8. Alianza Estratégica

Actuación o denominación	Producto 8. Feria de la mujer
Objetivos	Atender a mujeres emprendedoras en cuanto a consultas técnicas y administrativas
Marco Temporal	Marzo 2011
Beneficiarios/as	PYMES-Emprendedores (as). 38 personas
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 16

Producto 9. Alianza Estratégica

Actuación o denominación	Producto 9. Encuentro con empresarios PYME en Zona Regional Brunca
Objetivos	Coordinación del evento promovido por el núcleo de Tecnologías Materiales y Regional Brunca
Marco Temporal	Marzo 2011
Beneficiarios/as	PYMES-Emprendedores (as). 59 personas
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 17

Producto 10. Alianza Estratégica

Actuación o denominación	Producto 10. Feria en el Hotel Herradura
Objetivos	Atención a la feria de la Cámara de Industrias
Marco Temporal	Abril 2011
Beneficiarios/as	PYMES-Emprendedores (as). 75 personas
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 18

Producto 11. Alianza Estratégica

Actuación o denominación	Producto 11. Inauguración de la feria en el marco de Limón Ciudad Puerto
Objetivos	Inauguración de la feria en el marco de Limón Ciudad Puerto
Marco Temporal	Abril 2011
Beneficiarios/as	PYMES-Emprendedores (as).
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 19

Producto 12. Feria de Emprendedores

Actuación o denominación	Producto 12. Feria de Emprendedores
Objetivos	Participar en la actividad, en la cual los alumnos expusieron sus proyectos con el fin de comercializar sus productos
Marco Temporal	Mayo 2011
Beneficiarios/as	PYMES-Emprendedores (as). 11 personas.
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 20

Producto 13. Feria Plan de Negocios regional de Heredia

Actuación o denominación	Producto 13. Feria Plan de Negocios Regional de Heredia
Objetivos	Participar por medio de stand informativo en la Feria Plan de Negocios Regional de Heredia
Marco Temporal	Mayo 2011
Beneficiarios/as	PYMES-Emprendedores (as). 35 personas.
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 21

Producto 14. Unidad Pyme y Banca para el Desarrollo

Actuación o denominación	Producto 14. Unidad Pyme y Banca para el Desarrollo
Objetivos	Realizar exposiciones sobre la Unidad PYME y Banca para el Desarrollo
Marco Temporal	Junio 2011
Beneficiarios/as	PYMES-Emprendedores (as). 19 personas.
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 22

Producto 15. Capacitación taller Expo Mujeres 2011

Actuación o denominación	Producto 15. Capacitación Taller Expo mujeres 2011
Objetivos	Participación en la capacitación-taller para Expo Mujeres 2011 de Guanacaste, por medio de una charla sobre los servicios que brinda el INA
Marco Temporal	Junio 2011
Beneficiarios/as	PYMES-Emprendedores (as). 50 personas.
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 23

Producto 16. Instrumento de Apoyo a Emprendedores/Centro. Innova

Actuación o denominación	Producto 16. Instrumento de apoyo a emprendedores/Centro. Innova
Objetivos	Asistencia y participación del licenciado Rodolfo Protti en la charla
Marco Temporal	Marzo 2011
Beneficiarios/as	PYMES-Emprendedores (as). 49 personas.
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 24

Producto 17. Unidad PYME y Banca para el Desarrollo

Actuación o denominación	Producto 17. Unidad PYME y Banca para el Desarrollo
Objetivos	Participación del licenciado Rodolfo Protti Chaves en la exposición "Unidad PYME y Banca Para el Desarrollo"
Marco Temporal	Mayo 2011
Beneficiarios/as	PYMES-Emprendedores (as). 29 personas.
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 25

Producto 18. II Congreso para Microempresa Construyendo Negocios

Actuación o denominación	Producto 18. II Congreso para microempresa construyendo negocios
Objetivos	Atender a los visitantes de la feria, se responde a consultas sobre la parte de producción y mercadeo
Marco Temporal	Junio 2011
Beneficiarios/as	PYMES-Emprendedores (as). 60 personas.
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 26

Producto 19. Expo Marimba 2011

Actuación o denominación	Producto 19. Expo Marimba 2011
Objetivos	Apoyar a los microempresarios de la Región; se proporcionan asistencias en la parte de producción y mercadeo
Marco Temporal	Julio 2011
Beneficiarios/as	PYMES-Emprendedores (as). 240 personas.
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 27

Producto 20. Feria del INAMU, Guanacaste

Actuación o denominación	Producto 20. Feria del INAMU, Guanacaste
Objetivos	Posicionar la marca del INA y apoyar a los microempresarios de la región
Marco Temporal	Julio 2011
Beneficiarios/as	PYMES-Emprendedores (as). 56 personas.
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 28

Producto 21. Feria Vocacional Colegio Técnico de Paquera

Actuación o denominación	Producto 21. Feria Vocacional Colegio Técnico de Paquera
Objetivos	Posicionar la marca del INA y apoyar a los microempresarios de la región
Marco Temporal	Agosto 2011
Beneficiarios/as	PYMES-Emprendedores (as). 160 personas.
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 29

Producto 22. Feria del INAMU en Puntarenas

Actuación o denominación	Producto 22. Feria del INAMU en Puntarenas, en el Parque de Esparza
Objetivos	Posicionar la marca del INA y apoyar a los microempresarios de la región
Marco Temporal	Agosto 2011
Beneficiarios/as	PYMES-Emprendedores (as). 80 personas.
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 30

Producto 23. Feria Vocacional en el Colegio Técnico de Playas del Coco

Actuación o denominación	Producto 23. Feria Vocacional en el Colegio Técnico de Playas del Coco
Objetivos	Posicionar la marca del INA y apoyar a los microempresarios de la región
Marco Temporal	Julio 2011
Beneficiarios/as	PYMES-Emprendedores (as). 150 personas.
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 31

Producto 24. Foro del SBD

Actuación o denominación	Producto 24. Foro del SBD
Objetivos	Posicionar la marca del INA, brindar charlas a emprendedoras y emprendedores
Marco Temporal	Septiembre 2011
Beneficiarios/as	PYMES-Emprendedores (as). 35 personas.
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 32

Producto 25. Feria BN Limón

Actuación o denominación	Producto 25. Feria BN Limón
Objetivos	Posicionar la marca del INA, brindar charlas a emprendedoras y emprendedores
Marco Temporal	Agosto 2011
Beneficiarios/as	PYMES-Emprendedores (as). 40 personas.
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 33

Producto 26. Expo PYME 2011 Regional Occidental

Actuación o denominación	Producto 26. Expo PYME 2011 Regional Occidental.
Objetivos	Apoyar a los microempresarios participantes de la feria
Marco Temporal	Septiembre 2011
Beneficiarios/as	PYMES-Emprendedores (as). Se estima 1500 personas.
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 34

Producto 27. 30 Aniversario Regional Huetar Atlántica

Actuación o denominación	Producto 27. 30 aniversario Regional Huetar Atlántica
Objetivos	Celebración de los 30 años de la Regional Huetar Atlántica apoyando a los microempresarios de la zona y dando atención
Marco Temporal	Octubre 2011
Beneficiarios/as	PYMES-Emprendedores (as). 189 personas.
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 35

Producto 28. Feria INAMU Huétar Atlántica

Actuación o denominación	Producto 28. Feria INAMU Huétar Atlántica
Objetivos	Dar asistencia en el área de mercadeo a las emprendedoras de la zona atlántica
Marco Temporal	Noviembre 2011
Beneficiarios/as	PYMES-Emprendedores (as). 40 personas.
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 36

Producto 29. Feria INAMU Regional Brunca

Actuación o denominación	Producto 29. Feria INAMU Regional Brunca
Objetivos	Dar asistencia en el área de mercadeo a las emprendedoras de la zona
Marco Temporal	Noviembre 2011
Beneficiarios/as	PYMES-Emprendedores (as). 38 personas.
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 37

Producto 30. Expoforestal 2011 Hojancha

Actuación o denominación	Producto 30. Expoforestal 2011 Hojancha
Objetivos	Dar asistencia e información a pymes dedicadas al campo forestal, artesanal madera, etc.
Marco Temporal	Noviembre 2011
Beneficiarios/as	PYMES-Emprendedores (as). 45 personas.
Impacto	Información General y Asesoría Técnica

Cuadro 38

Producto 31. Plan piloto para implementar el CODE-OIT

Actuación o denominación	Producto 31. Plan Piloto para implementar el CODE- OIT
Objetivos	Contribuir a la creación de cultura empresarial.
Marco Temporal	Pendiente de definir
Beneficiarios/as	Estudiantes del INA.
Impacto	Acceso a conocimiento y generación de cultura emprendedora que favorezca la creación de empresas sostenibles en el tiempo.

Cuadro 39

Producto 32 Atención a grupos

Actuación o denominación	Producto 32. Atención a grupos
Objetivos	Atender emprendimientos y PYMEs por medio de los servicios de capacitación y formación profesional que brinda la institución.
Marco Temporal	2011 (sin embargo, se mantiene en el tiempo)
Beneficiarios/as	PYMEs formales, informales y emprendimientos. Servicios brindados para PYMEs en el 2011: 3643. Además, se atendieron 1983 personas con Planes de Negocios y 3692 con Emprendedurismo
Impacto	Acceso a capacitación, asesorías y otros servicios que cuenta el INA, de manera gratuita

Cuadro 40

Producto 33. Servicios brindados por Medio de la Plataforma

Actuación o denominación	Producto 33. Servicios brindados por medio de la plataforma
Objetivos	Atender de manera virtual, ágil y oportuna, tanto a las PYMEs como a los emprendimientos.
Marco Temporal	2011 (sin embargo, se mantiene en el tiempo)
Beneficiarios/as	PYMEs formales, informales y emprendimientos. 5000 usuarios registrados.
Impacto	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asesoría virtual en las diferentes áreas de su empresa. 2. Herramientas para su empresa como por ejemplo: Plan de negocios y de mercadeo, Plantillas financieras, entre otros. 3. Chat donde especialistas responden preguntas sobre temas de interés para el sector. 4. Foros de discusión con temas del momento permitiéndole a los empresarios y empresarias exponer su opinión. 5. Vinculación productiva donde las empresas registradas establecen negocios.

Cuadro 41

Producto 34. Atención al Sistema de Banca para el Desarrollo

Actuación o denominación	Producto 34. Atención al Sistema de Banca para el Desarrollo
Objetivos	Cumplir con lo establecido en el artículo 40 de la Ley del Sistema de Banca para el Desarrollo, incluyendo dentro de su oferta programas, actividades de capacitación y de apoyo empresarial.
Marco Temporal	2011 (sin embargo, se mantiene en el tiempo)
Beneficiarios/as	PYMEs formales, informales y emprendimientos. Participantes en servicios dirigidos al fomento de la cultura empresarial: 9745
Impacto	Acceso a capacitación, asesorías y otros servicios que cuenta el INA, de manera gratuita

Cuadro 42

Producto 35. Participación en Comisión de Capital Semilla

Actuación o denominación	Producto 35. Participación en Comisión de Capital Semilla.
Objetivos	Participar en la comisión que analiza el proyecto de Capital Semilla que coordina el SBD.
Marco Temporal	Su ejecución inició a finales del 2011.
Beneficiarios/as	PYMEs formales, informales y emprendimientos.
Impacto	Acceso a recursos de Capital Semilla. El proyecto incluye una metodología de acompañamiento.

Cuadro 43

Producto 36, Participación en Comités de la Red de Apoyo a PYME

Actuación o denominación	Producto 36. Participación en comités de la Red de Apoyo a PYME.
Objetivos	Participar de manera activa en los diferentes comités de la Red de Apoyo a las PYME.
Marco Temporal	2011 (sin embargo, se mantiene en el tiempo)
Beneficiarios/as	PYMEs formales, informales y emprendimientos.
Impacto	Atención articulada

Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por otras Instituciones del Estado

Cuadro 44

Transferencia Monetaria Condicionada “Manos a la Obra”

Actuación o denominación	Transferencia Monetaria Condicionada “Manos a la Obra”
Descripción	Es un programa creado como parte de los beneficios del Programa de Bienestar y Promoción Familiar del IMAS, el cual realiza la transferencia condicionada para personas desempleadas que realicen aportes comunales.
Objetivos	Objetivo General: Promover la participación y responsabilidad social de las personas mayores de 15 años desempleadas, en condición de pobreza, vulnerabilidad y riesgo social, beneficiadas con las ayudas económicas del IMAS, en procesos de desarrollo material y social de las comunidades.
Marco Temporal	Rige a partir del 12 de diciembre del 2011. Se espera su continuidad.
Asignación Presupuestaria	Combinación de recursos provenientes de FODESAF, IMAS, y del Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República de cada año fiscal, incluidos los recursos asignados al IMAS para la atención de situaciones de emergencia; así como de cualquier otra fuente, pública o privada, nacional o internacional, que se llegue a establecer.

<p>Institución e Instituciones que lo desarrollan</p>	<p>Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS)</p>
<p>Beneficiarios/as</p>	<p>Personas costarricenses y las personas extranjeras que permanezcan legalmente en el país, bajo la categoría de residente permanente, mayores de 15 años, desempleadas, en condición de pobreza o de riesgo y vulnerabilidad social, que necesiten apoyo económico para cubrir las necesidades básicas, mientras se logran insertar o reinsertar en el mercado laboral. Tienen prioridad las mujeres jefas de hogar, los afectados por desastres o emergencias y otras personas con problemas específicos de empleo.</p>
<p>Productos</p>	<p>Manos a la Obra estará conformado por cinco componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ la transferencia monetaria mensual, condicionada a la participación en proyectos comunales, ➤ un bono inicial único para la compra de herramientas, equipo de protección y uniformes (de no aportarlos la entidad que ejecuta el proyecto); ➤ el reembolso del pago de la póliza individual de riesgos ocupacionales (de no ser cubierta por la entidad que ejecuta el proyecto), ➤ orientación, capacitación o apoyo para la inserción o reinserción laboral y ➤ Seguro de Salud por el Estado, según se estipula en este decreto y en la legislación vigente.
<p>Impacto</p>	<p>No hay estudios todavía, el proyecto está iniciando.</p>
<p>Normativa o sustento legal</p>	<p>36855-MP- MTSS-MBSF, del 17 de noviembre del 2011, crea como parte de los beneficios del Programa Bienestar y Promoción Familiar del IMAS, la transferencia condicionada para personas desempleadas, que realicen aportes comunales y que se ha denominado “Manos a la Obra”. Por su parte el beneficio fue aprobado por el Consejo Directivo del IMAS, en la sesión del 16 de enero del 2012, acta 004-2012, acuerdo 031-2012, artículo cuarto.</p>

Cuadro 45

Programa Generación de Empleo Mediante la Microempresa y las Organizaciones Cooperativas

Actuación o denominación	Programa Generación de Empleo mediante la Microempresa y las Organizaciones Cooperativas
Descripción	Este programa forma parte de las acciones estratégicas del Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014 "María Teresa Obregón Zamora". Tiene como objetivo incentivar el surgimiento de emprendimientos productivos, mejorando el bienestar de las personas residentes en aquellas zonas geográficas de menor desarrollo, así como de grupos con mayores niveles de desocupación, con equidad de género. Las instituciones ejecutoras de esta acción estratégica son el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por medio de PRONAMYPE y el INFOCOOP.
Objetivos	<p>Objetivo General: Generar, entre el 2011 y 2014, 1725 puestos de trabajo a través de la generación de emprendimientos cooperativos. Anualizado sería lo siguiente: en el 2011 generar 375 empleos; en el 2012, 450; en el 2013, 450; y en el 2014, 450 empleos.</p> <p>Objetivo Específico: Generar durante el 2011 el 100% de los nuevos puestos de trabajo a través de los emprendimientos cooperativos (en este caso la proyección es cumplir con 375 empleos).</p>
Marco Temporal	2011 - 2014
Asignación Presupuestaria	Doscientos sesenta y dos millones de colones (¢262.000.000.00) durante el 2011
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Instituto Nacional De Fomento Cooperativo (INFOCOOP)
Beneficiarios/as	Población residente en Costa Rica que decide constituirse en cooperativa Para el 2011 se cumplió la meta de generar 375 puestos de trabajo.
Productos	Emprendimientos cooperativos, que en el fondo son proyectos nuevos que se desarrollan bajo el esquema empresarial del modelo cooperativo
Impacto	No se ha realizado ningún estudio de impacto. La eficacia de esta política se mide por medio de los indicadores de empleos generados, los cuales deben cumplir con las metas establecidas en la acción estratégica y por medio de la eficiencia de los recursos utilizados.
Normativa o sustento legal	Ley 4179, artículo 155, que señala que el INFOCOOP es una institución de fomento cooperativo.

Cuadro 46
Rompiendo Barreras

Actuación o denominación	Rompiendo Barreras
Descripción	Es un programa diseñado para potenciar las capacidades o habilidades tecnológicas de personas de 12 a 35 años, con alguna discapacidad leve o funcional, pero principalmente cognitiva. El curso tiene una duración de 80 horas, se les enseña Excel, Word, Power Point, abrir una cuenta de correo y utilizarlo; se generan capacidades de emprendimiento con el programa Emprende (componente del curso), y el uso productivo de la tecnología para la empleabilidad. En dicho modulo se les enseña a elaborar un Currículo y subirlo a empleo.net; se les da un curso sobre servicio al cliente, y presentación para una entrevista de trabajo. Los cursos son muy repetitivos para que el mensaje quede claro, se realizan muchos ejercicios (dramatizaciones) para verificar que se cumplió con el objetivo.
Objetivos	<p>Objetivo General: Potenciar las capacidades o habilidades tecnológicas de las personas con alguna discapacidad.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la oferta educativa. 2. Generar capacidades de emprendimiento. 3. Potenciar la empleabilidad de jóvenes con alguna discapacidad.
Marco Temporal	Junio 2011 - mayo 2012. Se espera su continuidad.
Asignación Presupuestaria	Consejo de la persona joven. Por la Ley de personas con discapacidad, se destina a capacitación y recreación. Ellos se hacen cargo de la parte de capacitación, son alrededor de 100 millones de colones.
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Fundación Omar Dengo (FOD)
Beneficiarios/as	Jóvenes de 12 a 35 años con algún tipo de discapacidad leve o funcional, principalmente cognitiva. El estudiante debe saber leer y escribir, operaciones de resta y suma, contar del 1 al 100, debe tener lapsos de atención de al menos 10 minutos, y atender sus necesidades fisiológicas. 1054 jóvenes. Se estima que de mayo a mayo puede haber 1000 capacitados por año.
Productos	Resultado: Jóvenes con alguna discapacidad, capacitados, capaces de llevar a cabo diferentes trabajos.
Impacto	Los jóvenes han logrado aprender a utilizar todas las herramientas, hacer un Currículo, prestar servicio al cliente, entre otras; se logró capacitar 1054 jóvenes en 2011; estos productos educativos garantizan la sostenibilidad del programa. Además se logró colocar 4 jóvenes en el mercado laboral (esto no forma parte del programa, y se sale de sus objetivos).

Normativa o sustento legal	Ley 8718: un 7% o 8% de la Junta de Protección Social es destinado para programas de capacitación para personas con discapacidad física, mental o sensorial
-----------------------------------	---

Cuadro 47
TECNOMYPE

Actuación o denominación	TECNOMYPE
Descripción	TECNOMYPE consisten en una serie de 8 cursos que se enmarcan dentro de la necesidad de generar en los participantes conocimientos en el uso y apropiación de las tecnologías digitales, la aplicación de conocimientos sobre gestión empresarial y el desarrollo de habilidades personales e interpersonales para mejorar el manejo de las empresas. Se trabaja con microempresarios y emprendedores de Banca Mujer del Banco Nacional, y de PRONAMYPE del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
Objetivos	Determinar las necesidades de los pequeños empresarios y el desarrollo de habilidades interpersonales.
Marco Temporal	Se creó hace 8 años. Se espera su continuidad
Asignación Presupuestaria	Cincuenta millones de colones (50.000.000.00)
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Fundación Omar Dengo
Beneficiarios/as	Microempresarios y emprendedores que cumplan con los siguientes requisitos: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Estar vinculados con el Banco Nacional. ➤ Demostrar la existencia y funcionamiento de una micro, pequeña o mediana empresa. No necesariamente debe estar formalizada. ➤ Que la experiencia dentro de la empresa sea mayor a un año. ➤ Poseer pocos o ningún conocimiento sobre el uso de la tecnología digital. ➤ Estar dispuestos a realizar una entrevista de selección. ➤ Demostrar interés en la capacitación. ➤ Residir en una de las comunidades seleccionadas. ➤ Estar dispuestos a firmar una carta de compromiso si quedan seleccionados para participar en el curso. ➤ Preferiblemente, que su empresa tenga potencial para crecer y que tenga dentro de sus necesidades de crecimiento el apalancamiento financiero. 528 empresarios. Se estima que por año puede haber de 500 a 800 empresarios.

<p>Productos</p>	<p>Ocho cursos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tecnomype: Cómo lograr el éxito de mi empresa. ➤ Tecnomype: Cómo lograr ventas exitosas. ➤ Tecnomype: Cómo crear el plan de negocios. ➤ Tecnomype: Cómo realizar comercio electrónico (e-commerce). ➤ Tecnomype: ¿Cómo promocionar mi empresa en las redes sociales?. ➤ Tecnomype: ¿Cómo puede utilizar mi empresa diferentes recursos que ofrece Internet?. ➤ Tecnomype ¿Cómo realizar compras “on line” y cómo vender en Internet?. ➤ Tecnomype ¿Cómo lograr la “presencia Web” de mi empresa?.
<p>Impacto (si hay evaluaciones o monitoreo)</p>	<p>Se ha logrado capacitar alrededor de 500 o 800 microempresarios por medio de Banca Mujer y PRONAMYPE. Especialmente a mujeres (75% aproximadamente por año),</p>
<p>Normativa o sustento legal</p>	<p>No tiene</p>

El Salvador

Marco de país

Para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha sido de gran importancia la realización de este Inventario, ya que constituye una herramienta que permite identificar las políticas activas de empleo, las cuales, por su desarrollo y resultados obtenidos, representan buenas prácticas, susceptibles de réplica o mejora.

Este documento responde a la necesidad, experimentada desde hace varios años, de poder contar con información organizada y disponible para quienes tienen la responsabilidad de tomar decisiones en lo que se refiere a implementación de políticas o programas que incidan en la generación de empleo.

El Salvador, como el resto de países de la región, sufrió la crisis económica que comenzó en el año 2008 y se originó en el sector inmobiliario y financiero de los Estados Unidos, impactando en la economía salvadoreña, principalmente en el comercio exterior.

En 2009 El Salvador tuvo un crecimiento negativo del Producto Interno Bruto (PIB); de acuerdo con los datos del Ministerio de Economía, éste representó un - 3%. Además, los efectos de la crisis se pudieron observar en el empleo, con la pérdida durante ese mismo año, de 38,637 empleos¹⁷.

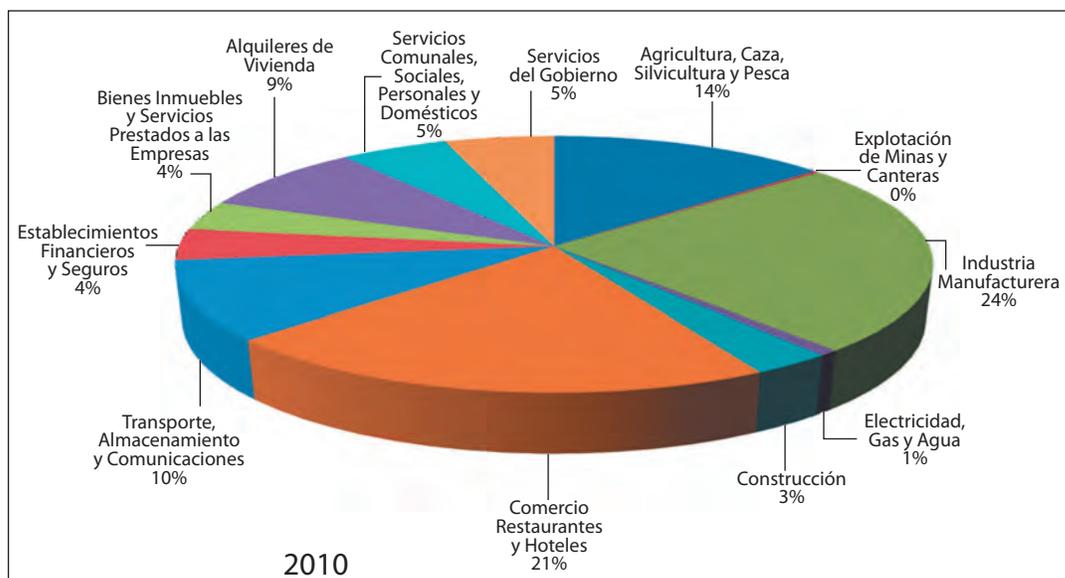
El PIB, en el año 2010 a precios constantes de 1990, representó US \$9,134.2 millones, de acuerdo con los datos de las cuentas nacionales, incrementándose en un 0.75% respecto al año anterior¹⁸.

17 ISSS. Informe de coyuntura del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. 2011.

18 Ministerio de Economía. Memoria de Labores, 2010-2011. (Ministerio de Economía., 2010-2011)

Gráfico # 1

Participación Sectorial del PIB 2010



(Ministerio de Economía. Memoria de labores, 2010-2011)

Es importante mencionar que, de acuerdo con el Ministerio de Economía, el sector agropecuario, después de sufrir severas pérdidas a fines del 2009, en el año 2010 experimentó una recuperación, aunque se señala que las cifras reflejan que el dinamismo de la economía salvadoreña fue menor que el previsto. Sin embargo, considerando la recuperación de los Estados Unidos, así como el impacto de la inversión pública y una mejoría en el crédito al sector privado, para el 2012 el Ministerio de Economía, proyectó un crecimiento del PIB superior al 2.0%.

Por otra parte, para el caso salvadoreño las remesas representan un factor muy importante, no sólo en general para economía del país, sino también para las familias. El desempleo de los hispanos en Estados Unidos constituyó el problema más agudo de la crisis, ya que significó una reducción en el flujo de las remesas familiares, experimentando una desaceleración, para posteriormente recuperarse representando una variación negativa de 9.5% en el 2009. En el año 2010, con un nivel de desempleo hispano del 12.5%, las remesas lograron crecer a un 1.3% después de su caída en 2009. A julio de 2011, el desempleo hispano mostraba una tendencia a la baja y, por ende, la recuperación del flujo de remesas sigue su curso¹⁹.

19 Disponible en http://www.enlaceacademico.org/uploads/media/BCIE_DOCUMENTO_CA.pdf.

En el mes de octubre de 2011 también se recuperaron los empleos perdidos ;la seguridad social reportó 54,679 nuevos trabajadores cotizantes, de los cuales el 62% pertenecen al sector privado y el 38% al sector público. Los sectores con mayor recuperación fueron manufactura y servicios²⁰.

Según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples de 2010, en ese año la tasa de desempleo en el país era del 7.1%, para una población económicamente activa de 2,580,284 personas. Hay que destacar que en 2009 la tasa de desempleo era del 7.3%.

La misma encuesta señala un subempleo del 28.9% para el 2010, que también muestra una significativa reducción si se compara con el dato de 2009, durante lo más agudo de la crisis, cuando alcanzó un 34%. Si utilizamos el enfoque de género para el análisis, durante el 2010 el desempleo femenino alcanzó el 5.1%, en comparación con el 8.4% de los hombres; pero las tasas de participación de los hombres en el mercado de trabajo constituyen el 80%, mientras que las mujeres tienen una tasa de participación del 47%. Las mujeres sufren más el subempleo invisible que los hombres, con el 29.15% de mujeres frente al 24.92% de los hombres.

En materia de escolaridad, el promedio nacional es de 6 grados aprobados; mientras en el área rural es de 4 grados y en el área urbana de 7.2 grados aprobados. Una de las limitantes para la inserción laboral lo constituye la baja escolaridad en algunas zonas del país.

Marco Jurídico de las Políticas Activas de Empleo

El marco jurídico de las políticas activas de empleo que se describen a continuación lo constituye, en primer lugar, la Constitución de la República, que establece la responsabilidad del Estado en el bienestar de la población; después, las leyes específicas, como las que están dirigida a atender a los sectores vulnerables, tales como mujeres, discapacitados y jóvenes; y , por último, el marco de acción de los Reglamentos Internos del Órgano Ejecutivo de cada Ministerio que ejecuta las políticas y detalla sus competencias en materia de políticas públicas.

Del mismo modo, sirve de marco el Plan Quinquenal 2010-2014 que orienta el enfoque adoptado por el presidente Mauricio Funes para el desarrollo de políticas públicas y sociales. Este Plan se inició en l 2010 y en él se establece como eje prioritario de trabajo la creación de

²⁰ Instituto Salvadoreño de la Seguridad Social. Informe de coyuntura. 2011.

las bases de un Sistema de Protección Social Universal (SPSU). Con este enfoque se prioriza “la inclusión de los sectores poblacionales tradicionalmente más excluidos, las mujeres, las y los jóvenes, las personas con discapacidad y/o diversidad étnica, para incentivar la equidad en el acceso a las oportunidades de desarrollo y la disminución de las brechas de desigualdad. Se desarrolla además teniendo en cuenta el ciclo de vida, identificando a las comunidades y familias como sujetos activos del desarrollo y las involucra en la identificación y solución de sus problemas. En general, con el diseño del SPSU se propone garantizar a toda la población un piso social básico equitativo en el acceso a educación, salud, nutrición, seguridad alimentaria, vivienda, servicios básicos, infraestructura comunitaria, generación de ingresos y seguridad social”.²¹

De esta forma, se identifican en los diferentes ministerios o carteras del gobierno, políticas activas de empleo, desde la noción del empleo como un pilar fundamental para alcanzar el bienestar de la población.

Es importante señalar que, a la fecha de elaboración de este documento, el país se encuentra en proceso de formular una Política Nacional de Empleo, en la cual están participando los diferentes sectores: gobierno, empresarios y sindicatos. Dicho proceso cuenta con el acompañamiento técnico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y surge en el marco del Pacto Mundial por el Empleo.

Para la elaboración de este apartado, se ha realizado una investigación exhaustiva, considerando las políticas activas de empleo vigentes y que se desarrollaron en los siguientes Ministerios e Instituciones.

- Instituto Salvadoreño de Formación profesional (INSAFORP)
- Ministerio de Educación (MINED)
- Secretaría Técnica de Presidencia (STP)
- Ministerio de Economía (MINEC)
- Comisión Nacional para la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE)
- Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

21 FSDL, Guía Operativa Programa PATI, 2010.

Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS)

Cuadro 49

Desconcentración y Fortalecimiento del Servicio Público de Empleo

Actuación o denominación	Desconcentración y Fortalecimiento del Servicio Público de Empleo en El Salvador.
Descripción	La Red Nacional de Empleo surge ante la necesidad de contar con un sitio en el que exista un verdadero equilibrio entre los demandantes y las ofertas de empleo disponibles; pretende ser un verdadero punto de encuentro entre el mejor recurso humano en todas las áreas de trabajo y las empresas que buscan personal. Los servicios comprenden: <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión de empleo, 2. Promoción de empleo 3. Investigación laboral.
Objetivos	Objetivos Generales: <ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitar el acceso a los procesos de intermediación de empleo e información laboral. 2. Disponer de información actualizada relacionada con el mercado de trabajo, con el objetivo de orientar las políticas, estrategias y toma de decisiones del MTPS, para optimizar los servicios que brinda. Los servicios que suministra la Red son: la intermediación laboral referida a la atención y vinculación de las personas demandantes de empleo y de las empresas ofertantes de empleo, además de información y orientación laboral. La promoción del empleo incluye el fomento del empleo y el asesoramiento para el autoempleo, así como la orientación para la creación de microempresas. La investigación laboral incluye recolección, análisis y difusión de información y realización de estudios sectoriales y territoriales.
Marco Temporal	2008-2014
Asignación Presupuestaria	\$ 1, 998,495 para desarrollar las actividades de la Dirección de Previsión Social. No fue posible acceder al desglose presupuestario.
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Departamento Nacional de Empleo --Ministerio de Trabajo.
Beneficiarios/as	48,645 trabajadores en situación de desempleo inscritos durante el año 2011 (datos del Sistema de Intermediación Laboral a febrero del 2012).
Productos	Resultados: Acercar a los territorios los servicios de Intermediación Laboral Estatal para la inserción al empleo formal.

<p>Impacto</p>	<p>A la fecha no se cuenta con una evaluación formal externa, sin embargo un indicador sobre el éxito del Servicio Público de Empleo son los informes de colocados presentados a los titulares</p>
<p>Normativa o sustento legal</p>	<p>El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de El Salvador, de acuerdo a su Reglamentos Interno, del órgano ejecutivo señala:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Art.37 de la Constitución de la República: el trabajo es una función social, no se considera artículo de comercio y goza de protección del Estado, por lo que éste debe emplear todos los recursos a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador. II. Art. 4 de la Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo: establece los fines del Sector Trabajo y Previsión Social, entre ellos, el fomento de las relaciones laborales, la institucionalización del diálogo, la mejora de los ingresos, la promoción del empleo, la formación profesional de los recursos humanos, las mejoras en la producción y el fomento del desarrollo de la legislación social y laboral. III. Artículo 61 literal h de la Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social: se establece que el Ministerio de Trabajo y Previsión social debe promover, orientar y evaluar los recursos humanos y el empleo; contribuir al establecimiento de la política nacional de empleo y salarios e impulsar los programas y proyectos de promoción de empleo y salarios e impulsar los programas y proyectos de empleo dirigidos a la población en general y a los grupos con dificultad especial de inserción, como discapacitados, personas de edad avanzada, cesantes de tiempo prolongado, jóvenes que buscan su primer empleo, y otros que por su naturaleza les competa. IV. Art.6 de la Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social: establecerá las estructuras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines; V. Que de acuerdo al Art. 67 de la Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social los servicios de colocación de trabajadores deberán ser atendidos gratuitamente. <p>Se cuenta con una Red Nacional de Empleo, que forma parte de la estrategia de Desconcentración y fortalecimiento del Servicio público, la cual debe ser normada y regulada en su funcionamiento para alcanzar resultados óptimos²².</p>

22 Disposiciones de Regulación y Funcionamiento de la Red Nacional de Empleo. estrategia de Desconcentración y fortalecimiento del Servicio público de empleo. Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). El Salvador.

Cuadro 49
Orientación Laboral

Actuación o denominación	Orientación Laboral
Descripción	Asesoría a los demandantes de empleo, para facilitar los mecanismos de búsqueda: reciben orientación en la elaboración de currículo y en la preparación de la entrevista de trabajo.
Objetivos	Incrementar la empleabilidad de las personas con asesoramiento información, entrenamiento y asesoría personalizada.
Marco Temporal	2008-2014
Asignación Presupuestaria	\$ 1, 998,495 para desarrollar las actividades de la Dirección de Previsión Social. No fue posible acceder al desglose presupuestario
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Departamento Nacional de Empleo-MTPS
Beneficiarios/as	21,231 demandantes de empleo, de los cuales 9.030 son hombres y 12,201 mujeres. Esta información es extraída del Sistema de Intermediación Laboral.
Productos	Resultados: Mejorar la empleabilidad de las personas y el acceso al empleo.
Impacto	Se mide a partir de los reportes del Departamento de Empleo sobre orientaciones laborales realizadas.
Normativa o sustento legal	El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de El Salvador, de acuerdo a su Reglamentos Interno, del órgano ejecutivo como se señala en el artículo 37 de la Constitución de la República; artículo 4 de la Ley de Organización y Funciones del sector trabajo; artículo 6, literal h de la Ley de Organización y Funciones del sector trabajo; artículo 67 de la Ley de Organización y Funciones del sector trabajo y previsión social. Se cuenta con una Red Nacional de Empleo, que forma parte de la estrategia de Desconcentración y fortalecimiento del Servicio público, la cual debe ser normada y regulada en su funcionamiento para alcanzar resultados óptimos ²³ .

23 Disposiciones de Regulación y Funcionamiento de la Red Nacional de Empleo. estrategia de Desconcentración y fortalecimiento del Servicio público de empleo. Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). El Salvador.

Cuadro 50
Ferias de Empleo

Actuación o denominación	Ferias de Empleo
Descripción	Son actividades realizadas por el Departamento Nacional de Empleo, que coordina junto con la empresa privada e instituciones públicas, y que se realizan en espacios públicos.
Objetivos	Acercar a los buscadores de empleo y las empresas, de manera que las plazas sean ocupadas por personas con los perfiles demandados por las empresas.
Marco Temporal	2008-2014
Asignación Presupuestaria	\$ 1, 998,495 para desarrollar las actividades de la Dirección de Previsión Social. No fue posible acceder al desglose presupuestario
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Departamento Nacional de Empleo-MTPS
Beneficiarios/as	8,961 hombres y 9,988 mujeres, para un total de 18,949, de acuerdo con los datos proporcionados por el Sistema de Intermediación Laboral.
Productos	Acceso al empleo
Impacto	Se mide a partir de los reportes mensuales presentados a la Dirección de Previsión Social y a los titulares del MTPS.
Normativa o sustento legal	El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de El Salvador, de acuerdo a su Reglamentos Interno, del órgano ejecutivo como se señala en el artículo 37 de la Constitución de la República; artículo 4 de la Ley de Organización y Funciones del sector trabajo; artículo 6, literal h de la Ley de Organización y Funciones del sector trabajo; artículo 67 de la Ley de Organización y Funciones del sector trabajo y previsión social. Se cuenta con una Red Nacional de Empleo, que forma parte de la estrategia de Desconcentración y fortalecimiento del Servicio público, la cual debe ser normada y regulada en su funcionamiento para alcanzar resultados óptimos ²⁴ .

24 Disposiciones de Regulación y Funcionamiento de la Red Nacional de Empleo. estrategia de Desconcentración y fortalecimiento del Servicio público de empleo. Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). El Salvador.

Cuadro 51

Trabajadores temporales en el extranjero

Actuación o denominación	Trabajadores Temporales en el Extranjero
Descripción	Mediante la Unidad de Trabajadores Migrantes en el Extranjero, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se ofrece servicios de intermediación entre empresas extranjeras y mano de obra nacional. Este servicio se realiza en coordinación con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) y la Cancillería de la República de El Salvador, así como el Ministerio de Relaciones Exteriores.
Objetivos	Facilitar el acceso a los procesos de intermediación de empleo e información laboral de los nacionales en el extranjero.
Marco Temporal	2009-2014
Asignación Presupuestaria	\$ 1, 998,495 para desarrollar las actividades de la Dirección de Previsión Social. No fue posible acceder al desglose presupuestario
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Departamento Nacional de Empleo del MTPS.
Beneficiarios/as	5000 trabajadores aspirantes a procesos de selección para trabajo en el extranjero.
Productos	Resultados: Se facilita el acceso al empleo de mano de obra nacional en el extranjero.
Impacto	Reporte de personas atendidas por el Servicio de Intermediación Laboral.
Normativa o sustento legal	El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de El Salvador, de acuerdo a su Reglamentos Interno, del órgano ejecutivo como se señala en el artículo 37 de la Constitución de la República; artículo 4 de la Ley de Organización y Funciones del sector trabajo; artículo 6, literal h de la Ley de Organización y Funciones del sector trabajo; artículo 67 de la Ley de Organización y Funciones del sector trabajo y previsión social. Se cuenta con una Red Nacional de Empleo, que forma parte de la estrategia de Desconcentración y fortalecimiento del Servicio público, la cual debe ser normada y regulada en su funcionamiento para alcanzar resultados óptimos ²⁵ .

25 Disposiciones de Regulación y Funcionamiento de la Red Nacional de Empleo. estrategia de Desconcentración y fortalecimiento del Servicio público de empleo. Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). El Salvador.

Cuadro 52
Empleo Juvenil

Actuación o denominación	Empleo Juvenil
Descripción	<p>El MTPS, mediante acciones dirigidas a los jóvenes, promueve su inserción en el mercado laboral, realizando jornadas de orientación laboral y capacitación en materia de derechos laborales. Estas charlas son impartidas a jóvenes, que se encuentran estudiando los últimos años de educación media.</p> <p>Es importante señalar que en el marco de la atención a los jóvenes, también se realizan ferias de empleo juvenil y se ha realizado el Plan Nacional de Empleo Juvenil y un Diagnóstico Nacional de Juventud.</p> <p>Además, se cuenta con una Política Nacional de Juventud bajo la responsabilidad de la Secretaría de Inclusión Social, donde se plantea el tema del acceso de los jóvenes al empleo.</p>
Objetivos	<p>Objetivos generales:</p> <p>Son los mismos del Servicio Público de Empleo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitar el acceso a los procesos de intermediación de empleo e información laboral. 2. Disponer de información actualizada relacionada con el mercado de trabajo, para orientar las políticas, estrategias y toma de decisiones del MTPS y optimizar los servicios que brinda. Los servicios ofrecidos por la Red comprenden: la intermediación laboral referida a la atención y vinculación de las personas demandantes de empleo y las empresas ofertantes de empleo. La promoción del empleo incluye el fomento del empleo y el asesoramiento para el autoempleo y la orientación para la creación de microempresas. La investigación laboral incluye la recolección, análisis y difusión de información y realización de estudios sectoriales y territoriales.
Marco Temporal	2010-2014
Asignación Presupuestaria	\$ 1, 998,495 para desarrollar las actividades de la Dirección de Previsión Social. No fue posible acceder al desglose presupuestario
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Departamento Nacional de Empleo del MTPS.
Beneficiarios/as	Sector juvenil desempleado, de los cuales 383 son hombres y 474 mujeres, en edades entre los 18 y 25 años (datos proporcionados por el Sistema de Intermediación Laboral)
Productos	Favorecer la inserción laboral de los jóvenes
Impacto	No hay evaluaciones, solo reportes sobre jóvenes atendidos en el Servicio de Intermediación Laboral.

<p>Normativa o sustento legal</p>	<p>El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de El Salvador, de acuerdo a su Reglamentos Interno, del órgano ejecutivo como se señala en el artículo 37 de la Constitución de la República; artículo 4 de la Ley de Organización y Funciones del sector trabajo; artículo 6, literal h de la Ley de Organización y Funciones del sector trabajo; artículo 67 de la Ley de Organización y Funciones del sector trabajo y previsión social. Se cuenta con una Red Nacional de Empleo, que forma parte de la estrategia de Desconcentración y fortalecimiento del Servicio público, la cual debe ser normada y regulada en su funcionamiento para alcanzar resultados óptimos²⁶.</p> <p>Otra Normativa: Política Nacional de Juventud- Secretaria de Inclusión Social.</p>
--	--

26 Disposiciones de Regulación y Funcionamiento de la Red Nacional de Empleo. estrategia de Desconcentración y fortalecimiento del Servicio público de empleo. Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). El Salvador.

Cuadro 53

Unidad de Aprendizaje

Actuación o denominación	Unidad de Aprendices
Descripción	Este programa está dirigido a personas que no poseen ninguna experiencia laboral, mayores de 16 años. Para optar por el programa de aprendizaje, deben presentarse al MTPS, para luego ser ubicados dentro de las empresas e iniciar el aprendizaje. Al final del proceso de enseñanza –aprendizaje, tienen la opción de ser contratados.
Objetivos	Contribuir a la mejora de las condiciones de vida de las personas por medio de programas de aprendizaje.
Marco Temporal	Se desarrolla desde hace años en el MTPS, y está prevista su continuidad hasta el año 2014.
Asignación Presupuestaria	\$ 1, 998,495 para desarrollar las actividades de la Dirección de Previsión Social. No fue posible acceder al desglose presupuestario.
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Departamento Nacional de Empleo del MTPS.
Beneficiarios/as	De un total de 2.880, 1509 son hombres y 1371 mujeres.
Productos	Resultado: Inserción en el mercado laboral de jóvenes y personas mediante el aprendizaje.
Impacto	No existen evaluaciones del programa, pero mediante los reportes que efectúa el Servicio de Intermediación Laboral se puede determinar la cantidad de jóvenes atendidos.
Normativa o sustento legal	El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de El Salvador, de acuerdo a su Reglamentos Interno, del órgano ejecutivo como se señala en el artículo 37 de la Constitución de la República; artículo 4 de la Ley de Organización y Funciones del sector trabajo; artículo 6, literal h de la Ley de Organización y Funciones del sector trabajo; artículo 67 de la Ley de Organización y Funciones del sector trabajo y previsión social. Se cuenta con una Red Nacional de Empleo, que forma parte de la estrategia de Desconcentración y fortalecimiento del Servicio público, la cual debe ser normada y regulada en su funcionamiento para alcanzar resultados óptimos ²⁷ . Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia ²⁸ .

23 Disposiciones de Regulación y Funcionamiento de la Red Nacional de Empleo. estrategia de Desconcentración y fortalecimiento del Servicio público de empleo. Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). El Salvador.

28 Derecho de Familia. Derechos Sociales y Entidades de Servicio. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. Decreto No.: 839. 2012.

Cuadro 54

Atención a sectores Vulnerables

Actuación o denominación	Atención a Sectores Vulnerables
Descripción	Se enfoca en la atención de grupos vulnerables, personas con discapacidad y adultos mayores. Se ofrecen servicios en las ferias de autoempleo e intermediación laboral, y, al mismo tiempo, se realizan acciones de sensibilización, dirigidas a los responsables de recursos humanos de las empresas que favorezcan la inserción laboral.
Objetivos	Contribuir a la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad, a través de la promoción de su inserción laboral, de acuerdo con sus potencialidades de trabajo y las demandas del mercado laboral.
Marco Temporal	Es una acción que se viene realizando desde la gestión gubernamental 2004 -2009 y que se mantiene hasta el 2014.
Asignación Presupuestaria	\$ 1, 998,495 para desarrollar las actividades de la Dirección de Previsión Social. No fue posible acceder al desglose presupuestario
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Departamento Nacional de Empleo del MTPS.
Beneficiarios/as	Trabajadores en situación de desempleo, discapacitados y personas de la tercera edad, que son atendidas durante las ferias. Se han logrado atender un total de 387 hombres y 153 mujeres.
Productos	Resultados: Acceso al empleo y generación de ingresos de los grupos vulnerables.
Impacto	No hay evaluaciones al respecto, sólo reportes de las personas con discapacidad y adultos mayores atendidos en el Servicio de Intermediación Laboral.
Normativa o sustento legal	El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de El Salvador, de acuerdo a su Reglamentos Interno, del órgano ejecutivo como se señala en el artículo 37 de la Constitución de la República; artículo 4 de la Ley de Organización y Funciones del sector trabajo; artículo 6, literal h de la Ley de Organización y Funciones del sector trabajo; artículo 67 de la Ley de Organización y Funciones del sector trabajo y previsión social. Se cuenta con una Red Nacional de Empleo, que forma parte de la estrategia de Desconcentración y fortalecimiento del Servicio público, la cual debe ser normada y regulada en su funcionamiento para alcanzar resultados óptimos ²⁹ . Otra normativa: Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad ³⁰ .

29 Disposiciones de Regulación y Funcionamiento de la Red Nacional de Empleo. estrategia de Desconcentración y fortalecimiento del Servicio público de empleo. Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). El Salvador.

30 Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Decreto No 888. Asamblea Legislativa de la Republica. El Salvador. 2002.

Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Instituto de Formación

Cuadro 55

Programa Hábil Técnico Permanente

Actuación o denominación	Programa Hábil Técnico Permanente (HTP)
<p>Descripción</p>	<p>Este programa consiste en la posibilidad de acceder a los Cursos Técnicos de la modalidad "Centro Fijo", dirigidos a la población urbana y urbano-marginal de San Salvador y de las principales cabeceras departamentales.</p> <p>A esta modalidad se le denomina compra de participaciones, lo cual significa que las personas interesadas en capacitarse pueden seleccionar e inscribirse en el curso y centro de formación de acuerdo a sus propias expectativas de inserción productiva.</p> <p>Este programa está dirigido a población vulnerable con el objetivo de contribuir a su inserción social y productiva (empleo - autoempleo) y tiene las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa de Formación Inicial. • Sin costo para beneficiarios. • Fomenta la equidad de género. • Promueve la inclusión social. • Consiste en formación modular. • Tiene horarios flexibles. • Cuenta con acciones en centro fijo. • Tiene cobertura nacional. <p>Con el programa se busca una mayor efectividad y cobertura para atender a la población beneficiaria, de características heterogéneas; para ello, se presenta una oferta más amplia en diferentes cursos modulares de corta duración (de entre 30 a 180 horas), disponiendo de una oferta formativa flexible en cuanto a duración, horario y número de participantes.</p> <p>Los cursos forman parte de la oferta amplia y permanente que los Centros de Formación Especializados en la Capacitación Técnica de la formación profesional, han diseñado a partir de sus propios diagnósticos y que han formado parte durante muchos años de sus respectivas ofertas permanentes como cursos libres.</p> <p>El programa está construido desde la demanda de la población vulnerable y no desde la oferta de los centros de formación. Es decir, el financiamiento del INSAFORP se refiere exclusivamente a las necesidades de la población planteadas mediante las solicitudes de participación en cursos específicos. En este sentido, los participantes en los cursos provienen de distintos sectores sociales y representan distintas realidades y necesidades.</p>

	<p>Los cursos forman parte de la oferta amplia y permanente que los Centros de Formación Especializados en la Capacitación Técnica de la formación profesional, han diseñado a partir de sus propios diagnósticos.</p>
Objetivos	<p>Objetivo General: Brindar una oferta formativa con una amplia cobertura y efectividad para atender a la población desempleada y subempleada, así como a otros grupos poblacionales que demandan capacitación técnica, para mejorar sus condiciones de empleabilidad y de vida.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Buscar mayor efectividad y cobertura geográfica para atender a la población beneficiaria en sus distintas condiciones socioeconómicas. 2. Contar con una oferta más amplia en diferentes cursos técnicos. 3. Disponer de una oferta formativa flexible en cuanto a duración, horario y número de participantes. 4. Lograr una ejecución sostenida o permanente con la mayor pertinencia en temas de capacitación. 5. Responder a las necesidades de los participantes, de acuerdo a sus propias expectativas de inserción productiva. 6. Brindar una oferta formativa que fomente la igualdad de oportunidades de capacitación para mujeres y hombres que buscan mejorar su empleabilidad. 7. Contribuir a mejorar las condiciones de vida de las personas beneficiarias de la capacitación. <p>Objetivos Indirectos: Ofrecer a la población desempleada y subempleada, así como a otros grupos poblacionales que demandan capacitación técnica, una oferta formativa socialmente incluyente, es decir, sin ningún tipo de discriminación. Fortalecer a los Centros de Formación que participan en el programa, contribuyendo a mejorar sus procesos de gestión de la capacitación técnica.</p>
Marco Temporal	<p>Es un programa es permanente, que inició su actividad en el mes de junio de 2008 y se ha mantenido operativo hasta la fecha.</p>
Asignación Presupuestaria	<p>No fue posible obtener este dato.</p>

<p>Institución e Instituciones que lo desarrollan</p>	<p>Los centros de formación que brindaron cursos del HTP en los años 2009 y 2010 son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asociación Ágape de El Salvador. • Centro de Formación Juvenil "Julia F. de Canessa". • Centro de Formación Integral. • Ciudad de Los Niños. • Ciudadela Don Bosco. • Colegio Santa Cecilia. • Comité de Proyección Social de El Salvador. • Asociación Fe y Alegría. • Institución Salesiana. • Instituto Técnico Ricaldone. • Instituto Tecnológico Centroamericano -ITCA- • O.E.F. de El Salvador. • Recinto Infantil "Aida López de Interiano". • Swisscontac Services. • Universidad Don Bosco. • Universidad Politécnica.
<p>Beneficiarios/as</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Población desempleados o subempleados. • Población rural / urbana. • Personas de 16 años y más. • Madres solteras jefas de hogar. • Jóvenes Infractores. • Grupos en reinserción 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.
<p>Productos</p>	<p>Resultado: Capital humano formado para el empleo.</p>
<p>Impacto</p>	<p>Por tratarse de un programa que comenzó en el 2008, el primer estudio de evaluación de impacto aún no ha finalizado y cubre el periodo de tiempo comprendido entre el año 2009 y el 2010.</p>

<p>Normativa o sustento legal</p>	<p>El programa tiene su fundamento legal en: Artículo 2, de la Ley de Formación Profesional, que establece: “El INSAFORP tiene como objeto satisfacer las necesidades de recursos humanos calificados que requiere el desarrollo económico y social del país y propiciar el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y su grupo familiar”. Artículo 6, literal g, de la Ley de Formación Profesional, en donde se establece, que dentro de las atribuciones del INSAFORP, se encuentra la de “Coordinar y promover la acción formativa con otras instituciones públicas y privadas dedicadas al desarrollo educativo, científico y tecnológico”. Asimismo, responde a Ejes Estratégicos, Estrategias y Líneas de Acción establecidas en la Política Nacional de Formación Profesional.</p>
--	---

(Instituto Nacional de Formación Profesional, 2012)

Cuadro 56
 Programa Empresa Centro

<p>Actuación o denominación</p>	<p>Programa Empresa Centro</p>
<p>Descripción</p>	<p>El Programa de Formación Empresa Centro, forma parte de las líneas de Formación Inicial, y está orientado a ofrecer a jóvenes de escasos recursos económicos la oportunidad de adquirir una carrera profesional o un puesto de trabajo, proporcionándoles su primera experiencia laboral. Se trata de una estrategia de formación integral (desarrollo humano, aprender haciendo y teoría), cuya característica principal es la vinculación de la formación teórica-práctica que se desarrolla en el Centro de Formación, con la práctica directa en una empresa(aprendizaje), de tal forma que los jóvenes adquieran de manera sistemática, progresiva e integral, los conocimientos necesarios para el desarrollo de actividades en cada uno de los departamentos o áreas de la empresa de acuerdo con el plan de formación práctica del programa. Se basa en un sistema de aprendizaje dual, en el cual la formación básica teórica-práctica se desarrolla en un Centro de Formación y la práctica, que comprende un 50% y un 70% de la carrera, se realiza en una empresa formadora o centro de trabajo. Este programa está dirigido a población vulnerable con el objetivo de contribuir a su inserción social y productiva (empleo - autoempleo) y tiene las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación Inicial. • Sin costo para beneficiarios. • Equidad de género. • Fomenta la inclusión social.

	<ul style="list-style-type: none"> • Formación modular. • Carreras técnicas ocupacionales. • Formación dual: en un Centro de Formación y en una empresa donde se realizan las prácticas. <p>Se desarrolla en los departamentos de San Salvador, La Libertad, Santa Ana, San Miguel, Sonsonate y La Unión.</p> <p>A partir del año 2008, el INSAFORP está implementando una nueva estrategia de ejecución, mediante la cual se busca una articulación más efectiva de los Programas Empresa-Centro con las oportunidades y tendencias del mercado laboral y mediante la suscripción de convenios específicos entre el INSAFORP, las empresas y los centros de formación, permitiendo concretar los puestos de formación en las empresas y los procesos de formación en las mismas.</p> <p>Esta nueva estrategia ha permitido desarrollar los programas con más calidad, oportunidad y pertinencia, ya que parte de la demanda real de los sectores productivos y dinamiza la oferta y demanda formativa.</p>
<p>Objetivos</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Formar trabajadores calificados mediante la ejecución de acciones formativas sistemáticas e integrales en estrecha vinculación con las necesidades del sector productivo, a fin de contribuir a elevar la productividad y competitividad de las empresas y mejorar la empleabilidad y las condiciones de vida de los jóvenes.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formar recursos humanos calificados que demandan las empresas salvadoreñas, al vincular éstas con los jóvenes, a fin de proporcionarles una calificación laboral idónea, obtenida gracias a procesos integrales de formación profesional en los que las mismas empresas participan de forma proactiva. 2. Contribuir a elevar los niveles de productividad de las empresas salvadoreñas mediante el Programa de Formación Inicial en la Modalidad Empresa-Centro. 3. Responder a la demanda de recursos humanos calificados de las empresas frente a las transformaciones del mundo del trabajo para mejorar su competitividad. 4. Facilitar la inserción laboral de los jóvenes en las empresas gracias a la calidad de su desempeño laboral, al cual las mismas empresas ha contribuido. <p>Objetivos Indirectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ofrecer a los jóvenes salvadoreños una oferta formativa de carreras técnicas socialmente incluyente, es decir, sin ningún tipo de discriminación. 2. Fomentar la participación de los padres de familia o encargados en el proceso formativo de los jóvenes en el programa. 3. Fortalecer los Centros de Formación que participan en el programa, contribuyendo a mejorar sus procesos de gestión de la capacitación técnica.
<p>Marco Temporal</p>	<p>Se inició en el año 1977, manteniéndose vigente hasta la fecha.</p>
<p>Asignación Presupuestaria</p>	<p>No fue posible obtener este dato.</p>

<p>Institución e Instituciones que lo desarrollan</p>	<p>Actualmente 11 Centros de Formación, que han cumplido con los requisitos establecidos para la acreditación y ejecución de las distintas carreras, participan del programa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asociación AGAPE de El Salvador • Asociación Fe y Alegría • Asociación Institución Salesiana • Asociación Salvadoreña de Industriales –ASI– • Cámara de Comercio de El Salvador • Centro Técnico de Ex alumnos Salesianos Presbítero Francisco Wagner, S.A. de C.V. –CETEXSAL– • Comité de Proyección Social. • Complejo Técnico San Francisco de Sales. • Docentes Técnicos. • Fundación Salvadoreña para la Promoción Social y el Desarrollo Económico –FUNSALPRODESE– • Instituto Tecnológico Centroamericano –ITCA– <p>Además, han participado 1,780 empresas que han facilitado puestos de aprendizaje (práctica en empresas)</p>
<p>Beneficiarios/as</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Está dirigido a desempleados y subempleados. • Participan personas con distintos niveles educativos. • Población rural y urbana. • Jóvenes de 16 a 25 años. • Población urbana marginal. • Grupos en riesgo social. <p>Desde 1996 a mayo 2012, se han certificado en el programa a 5,833 jóvenes, con una inserción laboral del 80% y con una participación de 1,780 empresas que han facilitado puestos de aprendizaje (práctica en las empresas).</p>
<p>Productos</p>	<p>Resultado: Inserción laboral de los grupos beneficiarios.</p>
<p>Impacto</p>	<p>De acuerdo al “Estudio de Seguimiento a los egresados del Programa Empresa-Centro, periodo 1997-2004”, realizado en el año 2006, el 98% de los participantes habían encontrado trabajo, y el 63% permanecían en las mismas empresas donde desarrollaron la formación práctica.</p> <p>Actualmente se está realizando una evaluación de impacto sobre los egresados de los años 2009 y 2010.</p>

<p>Normativa o sustento legal</p>	<p>Responde a Ejes Estratégicos, Estrategias y Líneas de Acción establecidas en la Política Nacional de Formación Profesional, tal y como se detalla a continuación: Eje Estratégico 2: Formación a lo Largo de toda la Vida Productiva. Está relacionado además en la siguiente estrategia: Estrategia 2 “Facilitar la formación de los recursos humanos en forma sistemática y mediante mecanismos modulares y flexibles que permitan el desarrollo y reconocimiento acumulativo de sus aprendizajes”. Eje Estratégico 3: Apoyo y Estímulos a la Demanda de Formación. Estrategia 3: “Promover la inversión en capacitación de recursos humanos, mediante mecanismos de estímulo económico a las empresas, bajo principios de co-participación” y en el lineamiento estratégico 3.3 que establece lo siguiente: “Regular apropiadamente la capacitación de los aprendices en las empresas”. Eje Estratégico 4: Fortalecimiento estímulos y mejora de la oferta de Servicios de Formación.</p>
--	--

Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por otras Instituciones del Estado

Cuadro 57

Seamos Productivos

<p>Actuación o denominación</p>	<p>Seamos Productivos</p>
<p>Descripción</p>	<p>Consiste en formar una cultura emprendedora en asociatividad cooperativa. Está dirigido a estudiantes de educación media en especialidades técnica y tecnológica. Es importante mencionar que en las modalidades flexibles con adultos, también se desarrollan algunos módulos para el fomento del emprendedurismo</p>
<p>Objetivos</p>	<p>Objetivo General: Conformar grupos emprendedores que implementen negocios cooperativos, basados en sus respectivas especialidades, con graduados de bachilleratos técnicos vocacionales, a partir de la demanda en las comunidades para el desarrollo de las mismas.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formar en los estudiantes de bachillerato técnico vocacional una visión de trabajo en equipo con enfoque emprendedor para la vida laboral. 2. Desarrollar el plan de capacitación y asistencia técnica administrativa, financiera y legal para formación y constitución de una figura legal de asociatividad.
<p>Marco Temporal</p>	<p>Este es un programa permanente y no consta en registros su fecha de inicio.</p>

Asignación Presupuestaria	No fue posible obtener este dato.
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio de Ciencia y Tecnología Ministerio de Educación
Beneficiarios/as	Han sido beneficiados 3.720 alumnos de bachillerato ³¹ (esta información corresponde a un proyecto piloto).
Productos	La población beneficiaria ha sido formada en el espíritu emprendedor y en la generación de alternativas de ingresos en jóvenes.
Impacto	No ha sido evaluado.
Normativa o sustento legal	Ley General de Educación de El Salvador, capítulo 3, de las finalidades de la educación: "Sistematizar el dominio de los conocimientos, las habilidades, las destrezas, los hábitos y las actitudes del educando, en función de la eficiencia para el trabajo, como base para elevar la calidad de vida de los salvadoreños" ³² Plan Social Educativo.

Cuadro 58

Programa Comunidades Solidarias

Actuación o denominación	Generación de ingresos del Programa Comunidades Solidarias Urbanas
Descripción	Las acciones están orientadas a mejorar las capacidades y opciones de generación de ingresos de la población que vive en condiciones de pobreza y exclusión social, en los asentamientos urbanos y precarios de los 25 municipios de intervención. Los componentes incluyen acciones de promoción del emprendimiento y mejora de la empleabilidad, así como programas temporales de protección del ingreso. Las intervenciones están dirigidas prioritariamente a las mujeres y a la juventud, con el objetivo de disminuir las brechas de desigualdad de género y edad en relación con el acceso al ingreso y al trabajo remunerado.

31 Disponible en <http://www.mined.gob.sv/index.php/noticias/1-institucional/5705-asocio-gracias-a-qseamos-productivosq.html>.

32 Ley General de Educación. Capítulo 3, de las finalidades de la educación.

<p>Objetivos</p>	<p>Objetivos Generales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proteger el ingreso a corto plazo y mejorar la empleabilidad de la población que vive en mayores condiciones de pobreza, vulnerabilidad y exclusión de las áreas urbanas del país. 2. Facilitar la búsqueda de empleo y el desarrollo de habilidades, capacidades y destrezas necesarias de las personas residentes en los asentamientos urbanos precarios del programa, para su inserción en el mercado de trabajo. 3. Desarrollar y fortalecer las capacidades emprendedoras y productivas de las personas en los asentamientos urbanos precarios, facilitando y promoviendo procesos de emprendimiento individual y asociativo. 4. Promover el acceso de las personas de los asentamientos urbanos precarios participantes en Comunidades Solidarias Urbanas al empleo decente generado por la inversión de proyectos y obras públicas.
<p>Marco Temporal</p>	<p>Está enmarcado en el Plan Quinquenal de Desarrollo 2010- 2014</p>
<p>Asignación Presupuestaria</p>	<p>\$57.975.000.00 (Cincuenta y siete mil, novecientos setenta y cinco mil, dólares)</p>
<p>Institución e Instituciones que lo desarrollan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local. • Instituto Salvadoreño de Formación Profesional • Ministerio de Trabajo y Previsión Social • Gobiernos municipales. • Comisión Nacional para la Micro y Pequeña empresa (CONAMYPE). • Comisión Nacional para la micro y pequeña empresa • Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano.
<p>Beneficiarios/as</p>	<p>85,000 familias que viven en los asentamientos urbanos, clasificados de precariedad extrema y alta, habitantes de los 25 municipios en donde se ejecuta el Programa Comunidades Solidarias Urbanas.</p>
<p>Productos</p>	<p>Generación de ingresos a través de promoción al empleo mediante el mejoramiento de capacidades de empleabilidad y emprendedurismo.</p>
<p>Impacto</p>	<p>No fue posible obtener esta información.</p>
<p>Normativa o sustento legal</p>	<p>Documento de Comunidades Solidarias/ Decreto Ejecutivo de Comunidades Solidarias.</p>

Cuadro 59

Programa Comunidades Solidarias Rurales

<p>Actuación o denominación</p>	<p>Generación de ingresos y Desarrollo Productivo del Programa Comunidades Solidarias Rurales</p>
<p>Descripción</p>	<p>Esta intervención busca facilitar a las familias de extrema pobreza las herramientas necesarias para fortalecer sus actividades productivas. El programa pone énfasis en fortalecer la propiedad de activos de las mujeres, titulares del programa Comunidades Solidarias Rurales, con el objetivo de disminuir las brechas de género en el acceso a los recursos.</p> <p>Específicamente, se fortalece el capital humano con el incremento de las capacidades productivas en actividades agropecuarias y no agropecuarias; el capital social, mediante la formación de redes de apoyo, contactos y acceso a la información en temas de comercialización y mercados; y el capital físico, facilitando activos e incentivos para la producción. También busca promover el trabajo vinculado con las oportunidades de empleo en obras de inversión pública y las potencialidades económicas de los municipios.</p> <p>Los componentes son los siguientes: a) fomento de las capacidades productivas de las familias, b) promoción de la empleabilidad y c) fortalecimiento de las capacidades locales para la producción.</p>
<p>Objetivos</p>	<p>Objetivos Generales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar el acceso de las familias participantes de Comunidades Solidarias Rurales a activos que les proporcionen una base productiva para la generación de ingresos, promoviendo prioritariamente el desarrollo de capacidades y el empoderamiento de las mujeres. 2. Fortalecer las competencias y conocimientos de las personas sobre la base de servicios de formación profesional, habilitación para el trabajo y la vinculación con la demanda laboral de los municipios y los centros de trabajo nacionales. 3. Crear y fortalecer las capacidades locales para identificar y aprovechar las oportunidades productivas y económicas del entorno.
<p>Marco Temporal</p>	<p>Su marco de acción es el Plan Quinquenal de Desarrollo 2010- 2014</p>
<p>Asignación Presupuestaria</p>	<p>\$11, 150,000.00 (Once millones, ciento cincuenta mil dólares)</p>

<p>Institución e Instituciones que lo desarrollan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local. • Instituto Salvadoreño de Formación Profesional • Ministerio de Trabajo y Previsión Social • Gobiernos municipales. • Comisión Nacional para la Micro y Pequeña empresa (CONAMYPE). • Comisión Nacional para la micro y pequeña empresa. • Ministerio de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano. • Instituto Salvadoreño de Formación Profesional. • Ministerio de Agricultura y Ganadería.
<p>Beneficiarios/as</p>	<p>La población meta estimada para las intervenciones de este programa alcanza las 10, 000 personas, poniendo énfasis en mujeres y jóvenes.</p>
<p>Productos</p>	<p>Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generación de ingresos. • Habilitación para el empleo • Mejora de la calidad de vida y superación de la pobreza en el área rural.
<p>Impacto</p>	<p>Destaca la mejora en los ingresos de la población beneficiaria, seguridad alimentaria y medios de vida, protegiéndoles de riesgos de diversa índole y contribuyendo a la superación de la pobreza</p>
<p>Normativa o sustento legal</p>	<p>Documento de Comunidades Solidarias/ Decreto Ejecutivo de Comunidades Solidarias.</p>

Cuadro 60

PAF

Actuación o denominación	Plan de Agricultura Familiar y Emprendedurismo Rural para la Seguridad Alimentaria y Nutricional (PAF).
<p>Descripción</p>	<p>El PAF contempla la ejecución de cuatro programas, a saber:</p> <p>1) Programa de Abastecimiento Nacional para la Seguridad Alimentaria y Nutricional (PAN):</p> <p>Éste contiene dos Subprogramas:</p> <p>Producción de Alimentos y Generación de Ingresos, que se enfoca en la atención integral a familias en condiciones de subsistencia y tiene como principal objetivo propiciar las condiciones necesarias para la producción de alimentos básicos, que permitan la nutrición de las familias beneficiarias. Es ejecutado por el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), a través del Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal (CENTA), con el acompañamiento técnico de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) y el Programa Mundial de Alimentos (PMA).</p> <p>Contempla los aspectos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Producción y acceso a los alimentos: Orientado a mejorar la disponibilidad y acceso permanente, suficiente y de calidad, de los alimentos básicos para la salud • Diversificación productiva y articulación en los mercados: La diversificación de la producción busca impulsar un proceso para la mejora y diversificación de los ingresos de las unidades productivas familiares. • Uso y manejo de los recursos naturales: Se orienta a implementar medidas orientadas a disminuir estos daños mediante la adopción de prácticas y tecnologías que promuevan el buen manejo, rehabilitación y conservación de los recursos y la disminución de la contaminación ambiental en las fincas familiares, dentro de un proceso de educación ambiental. • Fortalecimiento organizacional: La organización de las familias productoras y sus comunidades como medio para recibir los servicios de asistencia técnica (Ministerio de Agricultura, Plan Operativo 2011). • Emprendedurismo rural: Las actividades productivas no agropecuarias se han identificado como alternativas con potencial para mejorar las condiciones de vida y mitigar la pobreza en las zonas rurales más deprimidas, debido a su capacidad de generación de empleo. <p>Asimismo, promueve los siguientes aspectos:</p> <p><u>Asociatividad</u>: El modelo de asociatividad contempla el desarrollo de pequeñas y medianas empresas denominadas Centros de Acopio y Servicios (CAS), donde se acopia, clasifica, almacena y se le agrega valor a la producción de las familias agricultoras.</p>

Acceso a mercados: En la primera etapa, el equipo técnico de mercadeo y ventas del programa será el encargado de facilitar la comercialización de los productos agropecuarios. Una vez conformadas las organizaciones prestadoras de servicios, en una segunda etapa de la intervención, el equipo técnico de mercadeo y ventas podrá pasar a formar parte de dichas organizaciones, fortaleciendo la comercialización y dándole sostenibilidad al modelo. La organización contempla la implementación de los Centros de Negocios y Servicios (CNS).

Financiamiento: Los servicios financieros se brindan por medio del Fideicomiso Especial para el Sector Agropecuario (FIDEAGRO), que proporcionará servicios de crédito a los usuarios y organizaciones de productores de agricultura familiar en los territorios. Este fideicomiso es importante para incentivar la producción en los rubros de las cadenas priorizadas. El Banco de Fomento Agropecuario (BFA), como ente fiduciario, es el responsable de administrar los recursos y ejecutar el componente como un banco de primer piso.

Acceso a insumos al costo: Con la finalidad de disminuir los costos de producción de los rubros agropecuarios, se otorga a los productores y productoras insumos a un precio accesible. Además de contar con un reglamento para la comercialización de los insumos para garantizar la transparencia, entre otros aspectos.

Información de mercados: Información especializada para la toma de decisiones, relacionada con los mercados nacionales e internacionales, para contribuir a la competitividad de los negocios rurales.

2) Programa de Agricultura Familiar para el Encadenamiento Productivo (PAF):

Consiste en el servicio de transferencia de capacidades, que se hace efectivo por medio de la prestación de servicios de capacitación y asistencia técnica, a los productores y productoras, bajo la metodología de "escuelas de campo"³³. Éstas estarán organizadas como Centros de Desarrollo Productivo (CDP).

3) Programa para la Innovación Agropecuaria (PIA):

Está integrado por los siguientes componentes:

3.1. Generación de valor Agregado: buscará la manera de incrementar el valor comercial de los productos generados por las familias productoras, transformando la producción primaria en productos demandados por el mercado; asimismo, incidirá en la presentación, empaque y etiquetado de los mismos.

3.2. Nuevas Tecnologías: en un primer momento se buscará consolidar la oferta tecnológica ya disponible en los centros de investigación, poniéndola a disposición de los diferentes actores de las cadenas para construir y consolidar los sistemas de producción, adecuándolos a los requerimientos del mercado y de la zona donde se produce, haciendo posteriormente énfasis en el desarrollo de la agricultura en ambiente controlado.

33 La Escuela de Campo es una forma de enseñanza-aprendizaje fundamentada en la educación no formal, donde los agricultores y facilitadores intercambian conocimientos, tomando como base la experiencia y la experimentación a través de métodos sencillos y prácticos, utilizando el sistema de producción como herramienta de enseñanza-aprendizaje.

- 3.3. Informática Agropecuaria: Tiene como objetivo viabilizar soluciones de tecnología de la información para las necesidades de los negocios rurales.
- 3.4. Biocombustibles: Establecimiento de sistemas piloto para la producción de biocombustibles a pequeña escala, determinando los parámetros técnicos, económicos, sociales y ambientales que harán viable la producción de biocombustibles para transporte y generación de energía, por los pequeños y medianos productores agrícolas.
- 3.5. Alianzas Estratégicas: Pretende desarrollar un parque científico que se articule con la Asociación Internacional de Parques Científicos (IASP) y la Alianza Mundial para la Innovación (WAINOVA), con acceso a la información generada mundialmente por los centros de investigación de tecnologías agropecuarias, para adaptarlas y utilizarlas en los proyectos.
- 3.6. Centros de Desarrollo Tecnológico Agropecuario: Se establecerán dos centros de desarrollo agropecuario. Para la administración de estos centros se realizará una asociación público-privada con universidades e institutos técnicos de educación superior no universitaria.
- 3.7. Apoyo Financiero: en un primer momento se pretende poner a disposición de las familias productoras productos financieros disponibles en el Banco de Fomento Agropecuario (BFA), realizando la gestión inicial a través de la red existente de extensionistas del Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal (CENTA). Paralelamente se desarrollarán nuevos productos y servicios financieros adaptados a las demandas del mercado, así como seguros agrícolas para riesgos vinculados al cambio climático.

4) Programa de Enlace con la Industria y el Comercio (PEIC):

Para acceder al programa se debe suscribir un Acuerdo de Entendimiento entre los actores; en el acuerdo se establecerá la naturaleza de la relación (compra-venta de productos, transferencia de tecnología, provisión de servicios) y, además, se establecerán los mecanismos de conformación de precios, volúmenes y condiciones de la demanda u oferta de la empresa privada.

En este aspecto, el trabajo estará coordinado por equipos interdisciplinarios con personal experto en formación empresarial, procedentes del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) y del Ministerio de Economía, a través de la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE), entre otras instituciones, con incidencia en la ejecución y desarrollo de estas acciones.

<p>Objetivos</p>	<p>Objetivo General: El Plan de Agricultura Familiar tiene como finalidad contribuir a la reducción de la pobreza rural mediante la generación de riqueza y bienestar de las familias en los territorios de El Salvador.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reducir la desigualdad y los desequilibrios territoriales sectoriales y de género y ayudar a las familias rurales cuya producción es de subsistencia, a transitar hacia una agricultura que genere excedentes. 2. Producir alimentos de manera sostenible para abastecer el mercado nacional insatisfecho y contribuir a la soberanía alimentaria. 3. Reposicionar al sector agropecuario y sentar las bases para la modernización, diversificación, crecimiento y competitividad, con énfasis en la revalorización de la agricultura familiar. <p>Los objetivos de cada uno de los programas son los siguientes:</p> <p>Programa de Abastecimiento Nacional para la Seguridad Alimentaria y Nutricional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incrementar la disponibilidad, acceso y consumo de alimentos a través de la mejora de los sistemas de producción y abastecimiento de las familias rurales. <p>Programa de Agricultura Familiar para el Encadenamiento Productivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incrementar el nivel de ingresos netos de las familias rurales a través de la mejora de la competitividad de los negocios rurales y el encadenamiento agro-productivo. <p>Programa para la Innovación Agropecuaria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proveer el conocimiento y las tecnologías que demandan los actores de las cadenas de valor agropecuarias, necesarias para aumentar y sostener su competitividad en el mercado. <p>Programa de Enlace con la Industria y el Comercio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer los mecanismos de coordinación y los incentivos con las empresas del sector privado para fomentar los negocios entre la gran empresa y las pequeñas y medianas asociaciones de agricultores familiares.
<p>Marco Temporal</p>	<p>2010- 2014.</p>
<p>Asignación Presupuestaria</p>	<p>US \$106, 787,623 (Ciento seis millones, setecientos ochenta y siete mil, seiscientos veinte y tres dólares)</p>
<p>Institución e Instituciones que lo desarrollan</p>	<p>Ministerio de Agricultura con apoyo de otras instituciones, Comisión Nacional para la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE), Secretaria Técnica de Presidencia, Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal CENTA, Banco de Fomento Agropecuario (BFA). Ministerio de Economía.</p>
<p>Beneficiarios/as</p>	<p>Agricultores de 74 municipios, los cuales han sido identificados según los criterios de selección de beneficiarios, con el apoyo de la Secretaria Técnica de Presidencia.</p>
<p>Productos</p>	<p>Resultados: Reactivación del agro salvadoreño, seguridad alimentaria, generación de ingresos para las familias agricultoras.</p>

Impacto	Existe un plan de monitoreo e indicadores, que se detalla en el documento Plan de Trabajo del Ministerio de Agricultura y Ganadería 2011.
Normativa o sustento legal	Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo el Ministro o Viceministro Ministerio de Agricultura y Ganadería. Plan quinquenal 2010-2014.

Cuadro 61

Programa de articulación del Tejido Productivo y Empresarial

Actuación o denominación	Programa de Articulación del Tejido Productivo y Empresarial del territorio bajo metodologías de asociatividad empresarial y productiva
Descripción	<p>Consiste en incorporar el concepto territorial para privilegiar acciones de desarrollo económico local, generar estrategias de articulación productiva hacia el mercado y capacidades empresariales, posicionando los territorios con acciones positivas para el emprendimiento de procesos asociativos, generando economías de escala entre las MYPE.</p> <p>El programa de desarrollo del Tejido Productivo y Empresarial Local busca contribuir al desarrollo del tejido productivo y su integración a la territorial nacional e internacional, a través de un proceso de identificación y desarrollo de su potencial y de metodologías de asociatividad. También pretende potenciar los procesos de encadenamiento de los sectores a nivel territorial y generar capacidades de gestión y desarrollo empresarial, que faciliten la articulación entre eslabones, sectores y actores, así como lograr mayor dinamismo y reactivación económica aprovechando sus recursos y mercados³⁴.</p>
Objetivos	<p>Objetivo general: Fomentar y generar capacidades emprendedoras y empresariales para la construcción de una cultura emprendedora entre los actores locales y vinculados a los procesos y potencial del territorio, a través de la identificación, sensibilización, desarrollo de capacidades, desarrollo de proyectos empresariales e incubación empresarial a partir de metodologías específicas y en regiones priorizadas y con procesos de generación de sensibilización e incidencia previa.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fomento de la cultura emprendedora en las regiones con potencial productivo a través de procesos de creación de capacidades y sensibilización del proceso de creación y desarrollo de empresa 2. Desarrollo de proyectos empresariales productivos y vinculados a los aliados y actores locales en cada uno de las fases estratégicas, a partir de metodologías emprendedoras con énfasis en empresas con potencial de crecimiento rápido y de alto impacto.

34 CONAMYPE, Programa para el Desarrollo Económico del Territorio Bajo Metodologías de Asociatividad Empresarial y Productiva, 2010.

Objetivos	<p>3. Articulación con los aliados en el territorio a través de la facilitación de alianzas estratégicas para el desarrollo del emprendimiento en el territorio.</p> <p>4. Desarrollo e impulso de los proyectos empresariales pre-incubados e identificados a través de los procesos previos, posicionando el desarrollo de capacidades empresariales, la innovación y transformación de los productos y subproductos con potencial de mercado y valor agregado a través de metodologías de incubación territorial.</p>
Marco Temporal	2010-2014
Asignación Presupuestaria	\$526,500 (Quinientos veinte y seis mil, quinientos dólares)
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio de Economía y CONAMYPE
Beneficiarios/as	Jóvenes emprendedores, mayores de 18 años, mujeres y hombres con interés en desarrollar empresas.
Productos	Resultados: Fomento de la cultura emprendedora y generación de ingresos para los jóvenes, tomando en consideración las oportunidades de negocios de los territorios.
Impacto	De acuerdo con el documento "Programa para el Desarrollo Económico del Territorio (DEL)", bajo metodologías de Asociatividad Empresarial y Productiva. Estos procesos de desarrollo de la cultura emprendedora y fomento de proyectos, aunque limitados por el tiempo y los recursos financieros, sin embargo facilitan la generación de alianzas importantes y la identificación de proyectos con alto potencial de impacto y crecimiento.
Normativa o sustento legal	Plan quinquenal 2010-2014 Reglamento Interno del Órgano Ejecutivo de CONAMYPE

Cuadro 62

Fondo de desarrollo Productivo

Actuación o denominación	Fondo de Desarrollo Productivo
Descripción	<p>El FONDEPRO es una iniciativa del Gobierno de El Salvador, ejecutada a través del Fondo de Desarrollo Productivo, del Vice Ministerio de Comercio e Industria y del Ministerio de Economía (MINEC). Es un Fondo financiero destinado a otorgar cofinanciamiento no reembolsable a la MIPYME, a fin de fortalecerla en su competitividad y generar impacto económico.</p> <p>El Fondo realiza un aporte para que la MIPYME desarrolle su iniciativa o proyecto, la aportación restante la hace el empresario. El cofinanciamiento es de 60% del valor de la iniciativa para empresas dentro del Área Metropolitana de San Salvador (AMSS), 75% para las empresas ubicadas fuera del AMSS y 90% para proyectos de Emprendimiento Dinámico.</p> <p>Los recursos financieros recibidos por parte del Fondo no deben ser retornados monetariamente. A cambio, la MIPYME debe generar impacto económico, el cual se mide a través de más empleos, más ventas, nuevos mercados y nuevos productos, entre otros”³⁵.</p>

35 Disponible en <http://www.fondepro.gob.sv/>.

<p>Objetivos</p>	<p>Objetivo General: El empresario inicialmente ejecuta la iniciativa aprobada con sus propios recursos; luego solicita al Fondo el reembolso hasta en el porcentaje y monto de cofinanciamiento aprobado. El Fondo cuenta con seis líneas de apoyo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Calidad y Productividad 2. Producción más Limpia 3. Cadenas Productivas con Enfoque de Valor y la Asociatividad 4. Innovación y Tecnología 5. Desarrollo de Mercados 6. Emprendimiento Dinámico: Capital Semilla <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporar en las empresas el uso de sistemas de calidad en los procesos y productos, basados en normas y estándares, nacionales o internacionales, de conformidad con las necesidades empresariales. 2. Contribuir a la mejora de la calidad de los procesos y productos de las empresas a través de la utilización de asistencias técnicas especializadas. 3. Mejorar la eficiencia en el uso de las energías en el ámbito empresarial; 4. Incorporar mecanismos de gestión empresarial asociativa y desarrollo de proveedores en cadenas de valor de manera de incrementar la calidad y cantidad de la oferta de las empresas que operan en el país. 5. Incorporar nuevos productos y nuevas tecnologías en los procesos productivos de las empresas, ya sea a través de la innovación o la transferencia y adopción tecnológica. 6. Incentivar y apoyar a las empresas en el desarrollo de mercados internacionales a través de la búsqueda, penetración, ampliación y diversificación de dichos mercados, especialmente de aquellos países con los que se han logrado acuerdos comerciales. 7. Apoyar los proyectos de emprendimientos dinámicos en su etapa de puesta en marcha a través de aportes a su financiamiento.
<p>Marco Temporal</p>	<p>El enfoque actual del programa corresponde al periodo 2010-2014, ya que está en correspondencia con el Plan Quinquenal del Gobierno de El Salvador.</p>
<p>Asignación Presupuestaria</p>	<p>El Fondo de Desarrollo Productivo (FONDEPRO), a la fecha, ha entregado a 11 empresarios la cantidad de \$58, 554.74, de un presupuesto total de \$4 millones. Además, de acuerdo con el Plan Operativo del Ministerio de Economía, se cuenta con \$7, 966,740 para desarrollo empresarial y apoyo a proyectos, que forman parte del presupuesto del Ministerio de Economía.</p>
<p>Institución e Instituciones que lo desarrollan</p>	<p>Ministerio de Economía de El Salvador (MINEC)</p>

Beneficiarios/as	Empresarios
Productos	Resultados: Crecimiento de las empresas para generación de empleos.
Impacto	El impacto de este programa se registra en los datos que se presentan en la memoria de labores de la institución, donde se reportan los logros alcanzados, especialmente los referidos a la cobertura.
Normativa o sustento legal	<ul style="list-style-type: none">• Plan quinquenal 2010-2014 Gobierno de EL Salvador.• Reglamento de la Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado.• Plan de Trabajo Institucional Año 2012 Ministerio de Economía.

Guatemala

Marco de país

Guatemala sufrió los estragos de la crisis económica del año 2009, que tuvo un efecto negativo en el ámbito comercial, y, como consecuencia, en el empleo. El impacto de esta crisis provocó desajustes importantes en el mercado laboral, al desencadenar cuantiosas pérdidas económicas, las cuales se tradujeron en despidos y, y afectaron, fundamentalmente a las pequeñas y medianas empresas. El alza en los costes de producción, así como la inestabilidad de los mercados internacionales incidieron en los ingresos de las empresas y tuvieron como consecuencia el despido de mano de obra y la necesidad de buscar mecanismos alternativos de producción³⁶.

El efecto sobre las políticas comerciales se reflejó en los derechos arancelarios, los cuales, al incrementarse, impactaron los precios de los bienes, que constituyen parte importante de las adquisiciones de los consumidores más pobres. Esta crisis, cuyos efectos fueron negativos, se convirtió en un reto a nivel gubernamental, dando paso a esfuerzos en la generación de políticas activas de empleo, con el objetivo de disminuir los niveles de desocupación, en especial de los grupos más vulnerables. Si se toma como base primordial, “promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana³⁷”, es necesario entonces crear las condiciones necesarias para implementar políticas que propicien una sociedad productiva y creciente. El empleo, en este contexto, debe conceptualizarse como una forma de fortalecimiento social, puesto que es la base para la producción. Los trabajadores producen bienes y servicios necesarios para el crecimiento armónico de la sociedad. Contrariamente, el desempleo es uno de los motivos causantes de la reducción de generación de ingresos familiares, la baja en la calidad de vida, la criminalidad y la violencia, entre otros.

36 Conferencia Carlos Linares Palma, Coordinador Nacional, Proyecto Evaluar y Abordar los Efectos del Comercio sobre el Empleo, Organización Internacional del Trabajo –OIT–, Capacitación sobre El comercio internacional: una visión de conjunto, Ciudad de Guatemala, 11 de abril de 2011.

37 Memoria Juan Somavia, Director General de la OIT la a la 87.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en adelante MTPS, a través de la Dirección de Empleo, ha creado e implementado una serie de programas y políticas activas de empleo para la asistencia a los grupos vulnerables. En 2009 se creó el Sistema Nacional de Empleo, en adelante SNE, cuyo objetivo es recopilar la información de las empresas que necesitan contratar personal, y al mismo tiempo, la información de la población que busca ubicarse laboralmente, vinculando así ambos requerimientos. Permite, asimismo, el fortalecimiento del talento humano, mediante la aplicación de instrumentos de formación y orientación laboral. Es importante mencionar que el servicio de información es gratuito y se extiende a todo el territorio nacional y sin ningún tipo de discriminación. Los servicios y programas que ofrece el SNE constan de: Bolsa Electrónica de Empleo, Observatorio del Mercado Laboral, Permisos de Trabajo para Extranjeros, Gestión de Ofertas de Empleo, Ferias de Empleo, Formación y Capacitación para el Trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha puesto en marcha una nueva iniciativa, la creación de una política nacional de empleo, que contribuirá a fortalecer los esfuerzos institucionales para promover el trabajo decente, el diálogo social y el establecimiento de alianzas interinstitucionales, encaminadas a la mejora de la empleabilidad.

En este orden de ideas, el concepto de política de empleo adoptado para guiar los programas de generación de empleo en Guatemala es el siguiente:

Es el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendientes a la consecución del pleno empleo así como la calidad del mismo; a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción de las causas del desempleo, así como la falta de capacitación técnica, la escasez de empleo y a la debida protección de las personas que sufren esta situación.³⁸

Algunas políticas y programas se remontan al año 2006, gracias al impulso de la Cooperación Internacional, específicamente al Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL) de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. En ese momento se consiguió abrir espacios que han servido de base a los programas que hoy en día están activos, como, por ejemplo, el programa de Capacitación para el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El ámbito temporal de los programas y políticas está

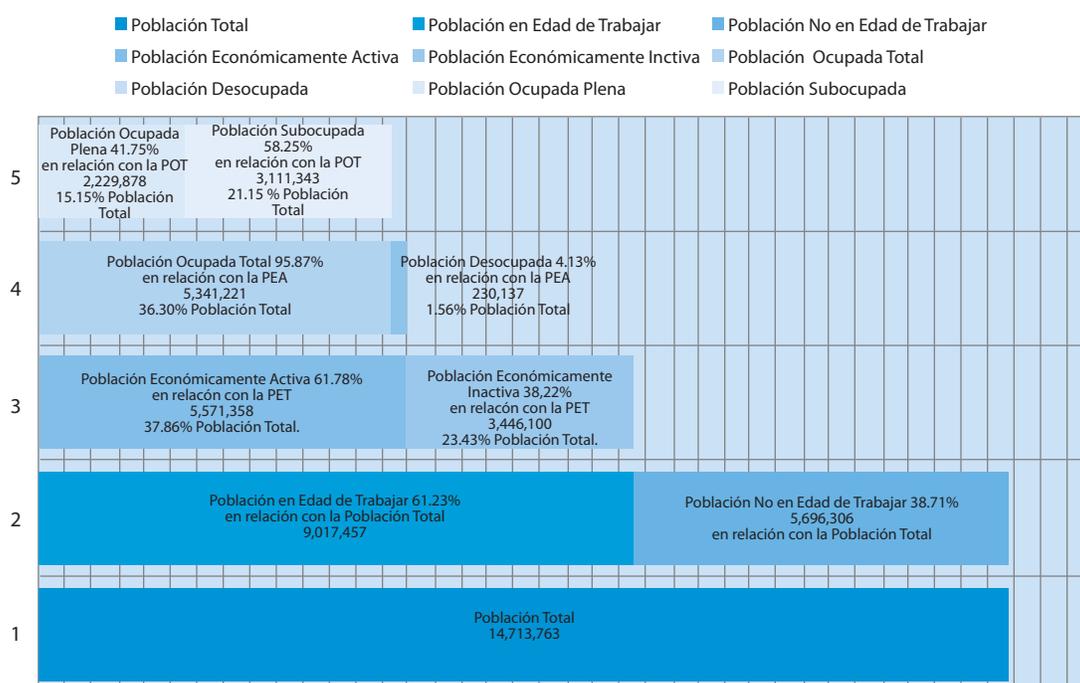
38 Ley de Empleo 56/2003. España

supeditado a los propios objetivos de las instituciones u organizaciones y a las poblaciones meta que tienen como beneficiarios.

La República de Guatemala, constituida por sus veintidós departamentos, con sus características multilingües, tiene una población en crecimiento constante del 2.4%, en donde el sesenta y nueve por ciento son niños y jóvenes; y la población adulta y adulta mayor supone el 31%, porcentaje equivalente a la Población en Edad de Trabajar, o Población Económicamente Activa. En la Ilustración 1 se muestran los indicadores del mercado de trabajo en Guatemala, donde se pueden ver las tasas de desempleo y subempleo.

Ilustración 1

Indicadores del Mercado de Trabajo de Guatemala (2011)



(Ministerio de Trabajo y Previsión Social)

Ante la necesidad de establecer la generación de empleo como una prioridad para la presente y futuras administraciones de Gobierno, las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y del Ministerio de Economía, aspiran a generar un debate que enriquezca y permita la construcción de una Política de Empleo cuyo objetivo sea mejorar el nivel de vida de las familias guatemaltecas, creando las condiciones que incrementen la creación de empleo de calidad en Guatemala.

Este objetivo se inserta dentro del marco jurídico guatemalteco, es decir, la Constitución Política de la República, el Código Laboral, y los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en particular el Convenio No. 117³⁹.

Para el cumplimiento de dicho objetivo, la política establece siete estrategias:

- Incrementar la productividad de los trabajadores
- Incrementar la inversión local y extranjera
- Incrementar la eficiencia, calidad e innovación de la producción guatemalteca
- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en las empresas
- Incrementar la competitividad logística
- Incrementar la certeza jurídica en el país
- Actualizar la normativa laboral y empresarial
- Velar por una macroeconomía robusta

La implementación de una Política de Creación de Empleo de Calidad debe enfrentar una serie de retos que surgen desde cuatro dimensiones distintas:

1. Se cuenta con muy poca mano de obra preparada con las habilidades técnicas requeridas para atraer al país inversiones productivas de gran escala y de alto valor agregado. Se debe fortalecer a los trabajadores mediante la implementación de programas de formación para el trabajo, que faciliten la atracción e instalación de empresas.
2. La empresa promedio del país no tiene la escala suficiente para ofrecer empleo de calidad y sus niveles de productividad son bajos.
3. Las conexiones entre los distintos mercados: la infraestructura logística del país no es competitiva y su mantenimiento es deficiente.
4. El ambiente nacional e internacional muestra a Guatemala como un país que necesita abordar estrategias que le permitan afrontar un escenario de poco crecimiento económico.

39 Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962, (núm. 117)

Fundamentos legales que apoyan las políticas nacionales

Los aspectos legales que fundamentan los derechos de los trabajadores, la creación, promoción, fortalecimiento del empleo y que apoyan la política nacional de empleo son los siguientes:

Constitución Política de la República

Artículo 101. Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

El Código laboral, por su parte, recoge las características ideológicas⁴⁰ que inspiran la legislación laboral, que son las siguientes:

- a) El derecho al trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente;
- b) El derecho al trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;
- c) El derecho al trabajo es un derecho necesario e imperativo, de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley;
- d) El derecho al trabajo es un derecho realista y objetivo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;
- e) El derecho al trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que en su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y
- f) El derecho al trabajo es hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, buscando una mayor armonía social, lo que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

En términos generales, el Código de Trabajo contiene regulaciones sobre los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, y crea instituciones para resolver los conflictos generados por estas relaciones; prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para beneficio de los trabajadores, tanto de propiedad particular como del Estado; regula los contratos colectivos de trabajo; establece

40 Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES). Características ideológicas que inspiran la legislación laboral guatemalteca. 2008.

obligaciones para los patronos, así como para los trabajadores; contiene normas sobre los salarios, jornadas de trabajo y descansos, días de asueto y vacaciones anuales; también incluye lo relativo al salario mínimo y su fijación.

Contempla además, disposiciones específicas para el trabajo agrícola, de las mujeres y menores de edad, el trabajo a domicilio y el doméstico, el de transporte, en el mar y en las vías navegables, normas sobre higiene y seguridad en el trabajo y sobre los sindicatos, conflictos de carácter económico, prescripciones, sanciones y responsabilidades.

Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Guatemala

Un convenio de trascendencia es el Convenio No. 117 sobre Política Social (normas y objetivos básicos), que fue ratificado por Guatemala y entró en vigor en abril de 1964. Entre sus principios generales se establece que toda política deberá tender en primer lugar al bienestar y al desarrollo de la población y a estimular sus propias aspiraciones para lograr el progreso social. Asimismo, declara que el mejoramiento del nivel de vida deberá ser considerado como el objetivo principal de los planes de desarrollo económico.

Dirección General de Empleo

La Dirección General de Empleo canaliza los esfuerzos de promoción de la empleabilidad, abordando diferentes acciones en materia laboral.

Son atribuciones de la Dirección General de Empleo, las siguientes:

Artículo 20. Dirección General de Empleo

1. Diseñar la política nacional de empleo
2. Servir de enlace entre empresas que tienen plazas vacantes y trabajadores desempleados, actividad que implica mantener una base de datos a través de encuestas a empleadores y entrevistas a trabajadores potenciales.
3. Desarrollar programas de orientación asesoramiento a oferentes y demandantes de empleos.

4. Diseñar e implantar estrategias de comunicación para la difusión del modelo y máximo aprovechamiento de los servicios de oferta y demanda laboral.
5. Registrar y controlar las autorizaciones que se concedan a extranjeros para trabajar en el país, y las que se extiendan a empleadores para la contratación de aquellos.
6. Registro y control de las autorizaciones que se extiendan para el ejercicio de las profesiones técnicas de carácter no universitario.
7. Estudiar los problemas de los trabajadores migrantes.

La Dirección General de Empleo, consciente de la necesidad de buscar formas de promover el trabajo decente e impulsar políticas activas de empleo creó, en el año 2009, el Servicio Nacional de Empleo (SNE), que reúne, por un lado, la información de las empresas que necesitan absorber personal para el desempeño de sus labores y, por otro, la información de la población que busca ubicarse laboralmente, vinculando el recurso humano con el sector empresarial. Esto se da con la finalidad de disminuir los índices de desempleo a nivel nacional.

La gestión de empleo es el elemento articulador entre las empresas y personas que ofrecen empleo y los trabajadores que demandan empleo; por ello se hace necesario crear estructuras internas que garanticen el constante desarrollo y el servicio personalizado a los usuarios. Esta unidad es la encargada de prestar los servicios básicos a oferentes y demandantes, así como proponer al ente rector soluciones específicas que se traduzcan en nuevas políticas activas de empleo, realizando las siguientes funciones:

- Atención e Ingreso de demandantes de empleo a la Bolsa electrónica.
- Orientación de los demandantes a las diferentes plazas vacantes acorde a su perfil.
- Seguimiento de los demandantes de empleo para actualización de status y estadísticas de colocación.

Por su parte, el Observatorio del Mercado Laboral es una unidad generadora de información y de conocimiento relevante para el empleo, el tejido empresarial y los perfiles ocupacionales, con un enfoque estadístico. El Observatorio ha generado varios estudios relevantes para la comprensión de los movimientos y tendencias laborales, en lo que corresponde a la Dirección de Empleo. El Observatorio es de suma importancia por su papel dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y su accionar es necesario para

la toma de decisiones, la investigación de los aspectos relevantes del mercado laboral y la determinación de necesidades de formación para el trabajo, entre otros aspectos. También es necesario para el fortalecimiento y fundamentación de programas en pro del trabajo.

Pasantías Laborales

Este programa se enfocó en el fortalecimiento y apoyo de las capacidades laborales de los jóvenes, a través de la capacitación en un área laboral específica, en donde durante tres meses se les adiestró en una ocupación y se vincularon directamente a una empresa, en donde podían ser absorbidos. Durante su capacitación los “pasantes”, fueron beneficiados con un incentivo de 1000 quetzales para cubrir algunos gastos. Este programa estaba dirigido a jóvenes de escasos recursos, que no habían logrado ubicarse laboralmente por falta de experiencia, con la finalidad de modificar las dificultades de inserción laboral a las que se enfrentan miles de jóvenes ante un sector empresarial exigente y demandante. Este programa finalizó a inicios de 2012 y fue sustituido por el Programa Beca Mi Primer Empleo.

Programa Beca Mi Primer Empleo

El programa forma parte de las acciones que tienen como objetivo promover la inserción laboral de los jóvenes. Beca Mi Primer Empleo promueve la contratación de los jóvenes en calidad de aprendices durante un período de aproximadamente ocho meses, en el cual adquieren experiencia laboral, se les paga un porcentaje del salario mínimo, y reciben capacitación por parte de la empresa colaboradora.

Orientación Laboral

La orientación laboral consiste en el fortalecimiento de los conocimientos de las personas que acuden al Servicio Nacional de Empleo (SNE), en donde se les facilita la comprensión de los procesos laborales y sus componentes, los procesos actitudinales y se les da tutorías personalizadas.

El servicio de procesos laborales se presta a través de talleres y charlas inductivas las cuales se dividen en talleres de orientación pre-laborales, proceso de selección, tipos de entrevista, pruebas psicométricas, y otros.

En cuanto al servicio de procesos actitudinales, incluye talleres sobre trabajo en equipo, autoestima, programación neurolingüística, superar la resistencia al cambio, y otros.

Las tutorías Personalizadas se enfocan al usuario vulnerable que tiene dificultades para acceder a un empleo. El orientador laboral se encarga de evaluar a las personas que por primera vez solicitan ayuda para encontrar un empleo, tomado muy en cuenta para dicha evaluación si padecen alguna limitación física para determinar qué plaza se les puede ofrecer acorde con sus aptitudes, intereses y oportunidades, así como atender a personas desempleadas apoyándoles en su búsqueda de empleo.

Emprendimientos Asociativos

Este programa, que finalizó en el año 2011, tenía como beneficiarios a personas pertenecientes a grupos vulnerables en el área rural del interior del país que tenían dificultades para acceder a un puesto de trabajo. Por ello, recibían capacitación en tareas básicas a través de las cuales pudieran generar un ingreso, y se les daba un incentivo en forma de capital semilla, lo que les permitía tener una base para iniciar su negocio. A estos grupos se les daba seguimiento a través de los gestores departamentales.

Programa de Formación y Capacitación para el Trabajo

La Dirección General de Empleo, a través de la capacitación de colectivos vulnerables de los cuatro departamentos seleccionados por inseguridad alimentaria, del denominado Corredor Seco, aspira a implementar políticas públicas de empleo en el área rural para lograr que las familias participantes tengan un ingreso económico a través de la tecnificación y la promoción del autoempleo. Esta formación básica, pero al mismo tiempo útil, en ocupaciones sencillas amplía el abanico de oportunidades ocupacionales de las personas participantes, ya que pueden implementar de manera individual o grupal un emprendimiento con los conocimientos que adquieran. Con esto se intenta disminuir los niveles de desempleo y desnutrición que sufren estas comunidades. Inicialmente los departamentos atendidos fueron Zacapa, Izabal, Jutiapa y Jalapa y, a partir de 2012, se extendió a los departamentos de Quiché, San Marcos, Sololá y Huehuetenango. Este programa beneficia a las poblaciones con información técnica básica que intenta modificar positivamente la perspectiva laboral de los grupos participantes.

Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTSS)

Cuadro 63

Orientación Profesional para el Empleo

Actuación o denominación	Orientación Profesional para el Empleo
<p>Descripción</p>	<p>El servicio de orientación para el empleo es una de muchas acciones que desarrolla la Dirección General de Empleo, con el fin de disminuir las brechas existentes entre el empleo y las personas que lo buscan. Este servicio funciona a través de la ejecución de talleres, charlas, orientación personal y apoyo técnico a los solicitantes de empleo, en temas que fortalezcan sus posibilidades de inserción laboral. En este sentido, se les orienta y explica cual es la función del Ministerio de Trabajo, se les da asesoría sobre cómo presentarse ante una entrevista y sobre los puestos que pueden solicitar dependiendo de sus capacidades y nivel académico, ampliando su oportunidad de acceso a un trabajo decente que les permita suplir sus necesidades primarias y las de sus familias.</p>
<p>Objetivos</p>	<p>Objetivo general: Orientar y asesorar a los colectivos desempleados que se acercan al Servicio Nacional de Empleo (SNE), para mejorar sus posibilidades de inserción laboral.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Acompañar al solicitante de empleo para mejorar sus técnicas de búsqueda de empleo. 2. Brindar herramientas básicas para incrementar las posibilidades de colocación. 3. Mejorar las capacidades de las personas con talleres y charlas.
<p>Marco Temporal</p>	<p>Este Programa se ejecuta durante todo el año, y tiene permanencia.</p>
<p>Asignación Presupuestaria</p>	<p>Q. 150,000 anual</p>
<p>Institución e Instituciones que lo desarrollan</p>	<p>Ministerio de Trabajo y Previsión Social</p>

<p>Beneficiarios/as</p>	<p>Personas que acuden por primera vez al Servicio Nacional de Empleo (SNE) del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS). En el año 2011 se atendieron y orientaron aproximadamente 1,672 personas en cursos cuatrimestrales, de los cuales no se tiene sistematización de su población.</p> <p><u>División por Sexo y Edad:</u></p> <table border="1" data-bbox="620 533 1252 701"> <thead> <tr> <th colspan="8">Orientación y Talleres de Enero a Octubre del 2012</th> </tr> <tr> <th colspan="2">Enero</th> <th colspan="5">Edades</th> <th>totales</th> </tr> <tr> <th>M</th> <th>F</th> <th>15-19</th> <th>20-29</th> <th>30-40</th> <th>41-50</th> <th>51-80</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4028</td> <td>4143</td> <td>2673</td> <td>3500</td> <td>1405</td> <td>470</td> <td>123</td> <td>8171</td> </tr> </tbody> </table> <p>(Observatorio del Mercado Laboral de Guatemala)</p> <p><u>División por nivel Educativo:</u></p> <table border="1" data-bbox="620 856 1252 1129"> <thead> <tr> <th colspan="7">Orientación y Talleres de Enero a Octubre del 2012</th> <th>Totales</th> </tr> <tr> <th colspan="7">Escolaridad</th> <th></th> </tr> <tr> <th>Sin estudio</th> <th>Primaria</th> <th>Básica</th> <th>Divi. Incompleta</th> <th>Divi. Completa</th> <th>Estudiante Universitario</th> <th>Graduado Universitario</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>80</td> <td>686</td> <td>1249</td> <td>1231</td> <td>4119</td> <td>714</td> <td>92</td> <td>8171</td> </tr> </tbody> </table> <p>(Observatorio del Mercado Laboral de Guatemala)</p>	Orientación y Talleres de Enero a Octubre del 2012								Enero		Edades					totales	M	F	15-19	20-29	30-40	41-50	51-80		4028	4143	2673	3500	1405	470	123	8171	Orientación y Talleres de Enero a Octubre del 2012							Totales	Escolaridad								Sin estudio	Primaria	Básica	Divi. Incompleta	Divi. Completa	Estudiante Universitario	Graduado Universitario		80	686	1249	1231	4119	714	92	8171
Orientación y Talleres de Enero a Octubre del 2012																																																																	
Enero		Edades					totales																																																										
M	F	15-19	20-29	30-40	41-50	51-80																																																											
4028	4143	2673	3500	1405	470	123	8171																																																										
Orientación y Talleres de Enero a Octubre del 2012							Totales																																																										
Escolaridad																																																																	
Sin estudio	Primaria	Básica	Divi. Incompleta	Divi. Completa	Estudiante Universitario	Graduado Universitario																																																											
80	686	1249	1231	4119	714	92	8171																																																										
<p>Productos</p>																																																																	
<p>Impacto</p>	<p>6,689 personas orientadas (total anual 2011), con un promedio por mes de 557. Esta información fue recopilada por el Observatorio del Mercado Laboral (OML).</p>																																																																
<p>Normativa o sustento legal</p>	<p>El Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, según Acuerdo Gubernativo 83-2007, en su Artículo 20 establece que la Dirección General de Empleo, Formación y Capacitación tiene dentro de sus atribuciones colaborar con empleadores y trabajadores en el estudio y determinación de las necesidades de capacitación profesional y mano de obra que requiera el país, especialmente los sectores vulnerables.</p> <p>La Ley de Educación Nacional señala la importancia de la orientación, pero no existe un artículo dedicado a la orientación laboral.</p>																																																																

Cuadro 64

Programa de Formación y Capacitación para el Trabajo del Programa de Apoyo a la Política de Seguridad Alimentaria y Nutricional (ASPAN)

Actuación o denominación	Programa de Formación y Capacitación para el Trabajo del Programa de Apoyo a la Política de Seguridad Alimentaria y Nutricional (ASPAN)
Descripción	La Dirección General de Empleo, a través de la capacitación de colectivos vulnerables de los cuatro departamentos seleccionados por inseguridad alimentaria, del denominado Corredor Seco, trata de poner en marcha políticas públicas de empleo en las zonas rurales, para lograr que las familias participantes tengan un ingreso económico a través de la tecnificación de los pobladores y la promoción del autoempleo. Estas formaciones básicas, en ocupaciones sencillas, pero útiles dentro de su contexto, amplían el abanico de oportunidades ocupacionales de las personas participantes, ya que pueden implementar de manera individual o grupal un emprendimiento con los conocimientos adquiridos.
Objetivos	<p>Objetivo general: Facilitar el acceso de grupos vulnerables a capacitaciones básicas en cuatro departamentos incluidos en el llamado Corredor Seco, para mejorar sus capacidades técnicas en líneas específicas laborales, de manera que la población beneficiada pueda autoemplearse a partir de los conocimientos adquiridos.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actualizar las necesidades de capacitación de las poblaciones vulnerables. 2. Enlazar y facilitar el acceso a las capacitaciones. 3. Propiciar el proceso de capacitación técnica en las comunidades priorizadas.
Marco Temporal	4 años
Asignación Presupuestaria	Q. 2, 800,000.00 (Dos millones ochocientos mil quetzales, asignado en el Tramo Fijo y Tramo Variable).
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Beneficiarios/as	<u>Período 2011</u>								
	En la primera fase, desarrollada en el 2011, fueron 1021 las personas beneficiarias, pertenecientes a colectivos vulnerables. El 68% estaba constituido por jóvenes de 15 a 29 años; el 18% de 30 a 44 años; el 8% de la población de 45 y más años,; y el 7% fueron jóvenes menores de 14 años.								
	<u>Período 2012</u>								
	Rangos de Edad			Mujeres (No. de personas)			Hombres (No. de personas)		
	0 - 15	6-29	29 y más	Indígenas	No Indígenas	Garífuna	Indígenas	No Indígenas	Garífuna
	1	66	4	6	3	15	32	3	12
	0	40	4	21	1	0	18	4	0
	1	26	17	0	30	0	0	14	0
	4	25	13	0	32	0	0	10	0
	8	20	13	0	15	0	0	26	0
	1	5	0	0	4	0	0	2	0
	5	19	18	0	20	0	0	22	0
	9	49	14	0	17	0	0	55	0
	6	49	33	0	54	0	0	34	0
	9	27	11	0	35	0	0	12	0
5	36	9	0	12	0	0	38	0	
13	40	26	0	30	0	0	49	0	
7	20	13	0	13	0	0	27	0	
69	422	175	27	266	15	50	296	12	
Totales							666		
Productos									
Impacto	En 2011, hubo un 97% de efectividad (beneficiarios egresados del programa) y un 3% de deserción, con presencia de grupos garífunas y quekchí, de género femenino. En el 2012 egresaron 666, a las cuales se les dio acompañamiento durante el proceso de formación.								
Normativa o sustento legal	No se evidencia.								

Cuadro 65

Capacitación de la Oficina Nacional de la mujer

Actuación o denominación	Capacitación de la Oficina Nacional de la mujer (ONAM)																																							
Descripción	La ONAM es la primera organización de y para mujeres con representación estatal y de la sociedad civil, pluricultural, abierta a todas las organizaciones que trabajan por el desarrollo integral de las mujeres, sin discriminación de ningún tipo, bajo los principios de igualdad, paz y desarrollo.																																							
Objetivos	<p>Objetivo general: El objetivo principal de las capacitaciones de la ONAM, para mujeres, es promover el acceso a la plena participación en el desarrollo económico, social, cultural y político del país, en condiciones de igualdad de género.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizar y capacitar a la población en torno a la equidad de Género, derechos humanos y laborales. 2. Fortalecer los mecanismos de coordinación entre el Estado y la Sociedad Civil, para establecer cambios en el desarrollo socioeconómico y laboral. 																																							
Marco Temporal	Las capacitaciones se realizan dependiendo de los fondos que se obtienen, y en base a las necesidades de la población solicitante.																																							
Asignación Presupuestaria	Q. 500, 000 para su funcionamiento anual.																																							
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio de Trabajo y Previsión Social e instituciones cooperantes																																							
Beneficiarios/as	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="3">Rango de edad</th> <th colspan="2">Mujeres</th> </tr> <tr> <th>0 a 15 años</th> <th>16 a 49 años</th> <th>50 y más</th> <th>Indígenas</th> <th>No Indígena</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>0</td> <td>14</td> <td>8</td> <td>0</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> <td>30</td> <td>15</td> <td>43</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>0</td> <td>45</td> <td>15</td> <td>3</td> <td>57</td> </tr> <tr> <td>Totales</td> <td></td> <td>89</td> <td>38</td> <td>46</td> <td>81</td> </tr> </tbody> </table>						Rango de edad			Mujeres		0 a 15 años	16 a 49 años	50 y más	Indígenas	No Indígena		0	14	8	0	22		0	30	15	43	2		0	45	15	3	57	Totales		89	38	46	81
	Rango de edad			Mujeres																																				
	0 a 15 años	16 a 49 años	50 y más	Indígenas	No Indígena																																			
	0	14	8	0	22																																			
	0	30	15	43	2																																			
	0	45	15	3	57																																			
Totales		89	38	46	81																																			
Productos																																								

Impacto	Se realiza un monitoreo mensual, en donde comprueba cómo las lideresas que son capacitadas replican la información adquirida. Se tiene conocimiento de 2,000 beneficiarias.
Normativa o sustento legal	Los acuerdos que sustentan las acciones de la ONAM son los acuerdos gubernativos, número 1177-90 Apoyo Político para el Fortalecimiento de la ONAM, numero 294-85; Declaración del día de la mujer de las Américas; Acuerdo ministerial número 139-2011; Reglamento interno de ONAM; la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), conocida también como la “Carta Magna de la Mujer”.

Cuadro 66

Pasantías Laborales para jóvenes

Actuación o denominación	Pasantías Laborales para Jóvenes
Descripción	<p>El programa consiste en la inserción de jóvenes en empresas productivas o de servicio, con el fin de perfeccionar su formación técnico- laboral y mejorar sus posibilidades de incorporación permanente a las empresas. Dicha inserción se realiza por medio del Sistema Nacional de Empleo.</p> <p>El período de duración de la pasantía es de tres meses y en dicho período se le otorgará al becario un aporte económico de Q1, 000.00 cada mes, destinados a cubrir sus gastos básicos. El programa está orientado a beneficiar a jóvenes y adultos de escasos recursos económicos que tengan deseos de superación y que por su inexperiencia tienen dificultades para obtener un puesto de trabajo.</p>
Objetivos	<p>Objetivo general: Promover la inserción laboral de jóvenes de 18 a 30 años en situación de vulnerabilidad, recién graduados y sin experiencia laboral, a través del programa social que les brinda un ingreso económico para que puedan cubrir sus gastos más elementales. También se les brinda la oportunidad de poner en práctica sus conocimientos y adquirir experiencia laboral.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Brindar la primera experiencia laboral a jóvenes en situación de riesgo. 2. Vincular al joven con el ámbito laboral. 3. Proponer una solución para la brecha entre los jóvenes egresados o desertores de nivel medio y su inclusión en el mundo laboral. 4. Facilitar la incorporación de los pasantes al mundo laboral. 5. Ayudar a los pasantes a cubrir sus gastos básicos, por medio de un aporte económico durante tres meses.

Marco Temporal	1 año (actualmente se trabaja para reiniciar el programa de pasantía con una ley que lo ampare).
Asignación Presupuestaria	Q.1, 500,000 (un millón quinientos mil) anuales
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Beneficiarios/as	526 beneficiarios del programa, jóvenes entre 18 a 30 años, egresados de nivel medio o que desertaron de sus estudios, sin experiencia laboral previa y en situación de vulnerabilidad.
Productos	
Impacto	526 pasantías colocadas a lo largo del país, que superan la meta anual que fue de 500 jóvenes beneficiados.
Normativa o sustento legal	<p>El Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, según Acuerdo Gubernativo 83-2007, en su Artículo 20 establece que la Dirección General de Empleo, Formación y Capacitación tiene dentro de sus atribuciones colaborar con empleadores y trabajadores en el estudio y determinación de las necesidades de capacitación profesional y mano de obra que requiera el país, especialmente los sectores vulnerables.</p> <p>De ahí que el Programa Social Pasantías Laborales nace el 31 de marzo del 2011, por medio del Acuerdo Ministerial 64-2011, y sus modificaciones (Acuerdo Ministerial 104-2011) mediante el cual se acuerda la creación del mismo con el objetivo de apoyar a guatemaltecos y guatemaltecas de sectores vulnerables a desarrollar sus potencialidades a través de la inserción laboral.</p>

Cuadro 67

Microemprendimientos asociativos

Actuación o denominación	Microemprendimientos Asociativos
Descripción	Este programa tiene como beneficiarios a grupos formados por personas pertenecientes a grupos vulnerables rurales, en el interior de la República, que tienen dificultad para obtener un empleo. Por ello, se les capacita en labores básicas que les permita generar un ingreso. Se les proporciona un incentivo de capital semilla, lo cual les permite tener una base para la formación e inicio de su comercio. A estos grupos se les da seguimiento a través de los gestores departamentales.
Objetivos	<p>Objetivo general: Desarrollar estrategias de empleabilidad para los sectores más vulnerables del país. Así, mediante metodologías de emprendimientos con características de asociatividad se desarrolla el trabajo local, generando perspectivas de empleo desde las potencialidades del lugar o región.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Monitorear y asesorar, por parte de los técnicos en emprendimiento, a los grupos asociativos que formaron microempresas, para la generación del empleo local 2. Coordinar a las instituciones involucradas para el fortalecimiento de las capacidades y apoyo de las actividades productivas de los Microemprendimientos. 3. Visitar emprendimientos de campo
Marco Temporal	Este programa se desarrolla de manera continua, designando anualmente un monto económico para su desarrollo.
Asignación Presupuestaria	Q. 2,100,000 (dos millones cien mil) anuales
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS).
Beneficiarios/as	Grupos asociativos del área rural. 10,800 personas
Productos	
Impacto	Estimulado el desarrollo empresarial
Normativa o sustento legal	Acuerdo gubernativo no. 253-94 de fomento a la microempresa

Cuadro 68
Intermediación Laboral

Actuación o denominación	Intermediación Laboral
Descripción	<p>Sistema Nacional de Empleo (SNE): En la Dirección General de Empleo, la intermediación pone en relación directa a las dos partes que intervienen en el ámbito laboral, favoreciendo canales de comunicación entre las personas que demandan empleo, por un lado, y los empleadores o empresas que ofertan plazas vacantes, por otro. Los servicios de intermediación tienen, por tanto, dos usuarios a los que se debe atender por igual en sus necesidades y demandas: las personas que buscan trabajo y las empresas.</p>
Objetivos	<p>Objetivo general: Facilitar el encuentro de la oferta y la demanda de empleo en un mismo lugar, de manera que los procesos de reclutamiento, selección y contratación sean más eficientes, contribuyendo así a elevar los niveles de ocupación e inserción laboral del país.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vincular la demanda laboral a las diferentes plazas vacantes acorde a su perfil laboral. 2. Ingresar a los demandantes de empleo a la bolsa electrónica. 3. Captar las ofertas de empleo. 4. Afiliar a las empresas al sistema nacional de empleo. 5. Monitorear las plazas vacantes publicadas y actualización de las mismas.
Marco Temporal	
Asignación Presupuestaria	Q. 550,000 (quinientos cincuenta mil quetzales) anuales
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Beneficiarios/as	Personas que buscan ubicarse laboralmente:																																										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Atendidos</th> </tr> <tr> <th>Mes</th> <th>F</th> <th>M</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Enero</td> <td>410</td> <td>449</td> </tr> <tr> <td>Febrero</td> <td>760</td> <td>873</td> </tr> <tr> <td>Marzo</td> <td>675</td> <td>736</td> </tr> <tr> <td>Abril</td> <td>429</td> <td>509</td> </tr> <tr> <td>Mayo</td> <td>508</td> <td>574</td> </tr> <tr> <td>Junio</td> <td>611</td> <td>842</td> </tr> <tr> <td>Julio</td> <td>594</td> <td>787</td> </tr> <tr> <td>Agosto</td> <td>575</td> <td>746</td> </tr> <tr> <td>Septiembre</td> <td>865</td> <td>787</td> </tr> <tr> <td>Octubre</td> <td>414</td> <td>493</td> </tr> <tr> <td>Feria Vista Hermosa</td> <td>543</td> <td>755</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>6384</td> <td>7551</td> </tr> </tbody> </table>	Atendidos			Mes	F	M	Enero	410	449	Febrero	760	873	Marzo	675	736	Abril	429	509	Mayo	508	574	Junio	611	842	Julio	594	787	Agosto	575	746	Septiembre	865	787	Octubre	414	493	Feria Vista Hermosa	543	755	Total	6384	7551
	Atendidos																																										
	Mes	F	M																																								
	Enero	410	449																																								
	Febrero	760	873																																								
	Marzo	675	736																																								
	Abril	429	509																																								
	Mayo	508	574																																								
	Junio	611	842																																								
	Julio	594	787																																								
	Agosto	575	746																																								
	Septiembre	865	787																																								
	Octubre	414	493																																								
	Feria Vista Hermosa	543	755																																								
Total	6384	7551																																									
(Observatorio del Mercado Laboral de Guatemala)																																											
Nuevos Inscritos por Nivel Educativo:																																											
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nivel De Escolaridad</th> <th>F</th> <th>M</th> <th>Total General</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Básico</td> <td>496</td> <td>746</td> <td>1242</td> </tr> <tr> <td>Diversificado</td> <td>2759</td> <td>2600</td> <td>5359</td> </tr> <tr> <td>Estudiante Universitario</td> <td>19</td> <td>19</td> <td>38</td> </tr> <tr> <td>Maestría</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Ninguno</td> <td>63</td> <td>31</td> <td>94</td> </tr> <tr> <td>Primaria</td> <td>417</td> <td>405</td> <td>822</td> </tr> <tr> <td>Técnico Universitario</td> <td>136</td> <td>78</td> <td>214</td> </tr> <tr> <td>Universitario</td> <td></td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Total General</td> <td>3892</td> <td>3881</td> <td>7773</td> </tr> </tbody> </table>	Nivel De Escolaridad	F	M	Total General	Básico	496	746	1242	Diversificado	2759	2600	5359	Estudiante Universitario	19	19	38	Maestría	2	1	3	Ninguno	63	31	94	Primaria	417	405	822	Técnico Universitario	136	78	214	Universitario		1	1	Total General	3892	3881	7773			
Nivel De Escolaridad	F	M	Total General																																								
Básico	496	746	1242																																								
Diversificado	2759	2600	5359																																								
Estudiante Universitario	19	19	38																																								
Maestría	2	1	3																																								
Ninguno	63	31	94																																								
Primaria	417	405	822																																								
Técnico Universitario	136	78	214																																								
Universitario		1	1																																								
Total General	3892	3881	7773																																								
(Observatorio del Mercado Laboral de Guatemala)																																											
Productos																																											
Impacto	En el año 2010 se atendió a un total de 5120 personas en el Servicio Nacional de Empleo (SNE); en el 2011, a 5823 en el área metropolitana, 2815 mujeres y 3008 hombres; a octubre de 2012 se han hecho 19,629 gestiones.																																										
Normativa o sustento legal	No existe ley que apoye la intermediación como tal.																																										

Cuadro 69

Intermediación Laboral para la Persona Trabajadora con Discapacidad

Actuación o denominación	Intermediación Laboral para la Persona Trabajadora con Discapacidad
Descripción	Esta sección de apoyo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), es la encargada de brindar el soporte en cuestiones laborales a los colectivos vulnerables que presenten algún nivel de discapacidad, promoviendo el trabajo y formación para aumentar sus probabilidades de inserción.
Objetivos	<p>Objetivo general: Promover la equidad y facilitar la inclusión social de grupos vulnerables, como las personas con discapacidades, a través de actividades de capacitación y sensibilización para promover una cultura de cumplimiento de los derechos humanos y laborales, prevención, respeto y aceptación de la discapacidad.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitar a los solicitantes de empleo con discapacidad, para visualizar sus fortalezas y mejorar su inserción laboral. 2. Intermediar con las empresas que publican plazas en donde puedan ser insertados los colectivos con discapacidad y hacer el enlace con los solicitantes de empleo. 3. Facilitar la información sobre accidentes y riesgos de los embarazos, para la prevención de la discapacidad.
Marco Temporal	Este servicio se presta durante todo el año en días laborables.
Asignación Presupuestaria	Q. 150,000 anuales
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Beneficiarios/as	Personas con discapacidad que buscan ubicarse laboralmente			
	MINUSVALIA	F	M	TOTAL GENERAL
	Amputación o agenesia de miembro inferior izquierdo		1	1
	Ceguera		1	1
	Limitaciones funcionales del miembro inferior derecho		1	1
	Limitaciones funcionales del miembro superior derecho		1	1
	Limitaciones funcionales del miembro superior izquierdo	1		1
	Sordomudez		1	1
	Tartamudez		1	1
	TOTAL GENERAL	1	6	7
(Observatorio del Mercado Laboral de Guatemala)				
Productos				
Impacto	Aun no se cuenta con una herramienta que mida la atención que se presta.			
Normativa o sustento legal	Decreto no. 135-96. Ley de atención a las personas con discapacidad y sus reglamentos. Los artículos concernientes al trabajo están comprendidos del 34 al 43.			

Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Instituto de Formación

Cuadro 70

INTECAP (Instituto Técnico de Capacitación y Productividad)

Actuación o denominación	INTECAP -Formación Integral De Jóvenes (FIJO)
Descripción	Este servicio se brinda a través de carreras de larga duración, de manera que los participantes desarrollen las competencias laborales requeridas para desempeñarse en una ocupación operativa calificada o altamente calificada. Requiere prácticas supervisadas y asistencia diaria. Al finalizar el curso reciben un certificado correspondiente al modulo aprobado.
Objetivos	<p>Objetivo general: Formar a los participantes en ocupaciones operativas altamente calificadas.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplir con el plan de formación 2. Proporcionar las competencias necesarias para garantizar un desempeño eficiente al egresar de los cursos. 3. Supervisar y evaluar a los participantes para garantizar su óptimo aprendizaje.

Marco Temporal	Dependiendo del curso, la duración varía, desde 1600 horas hasta 2180 horas.
Asignación Presupuestaria	No se ha establecido un monto
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP).
Beneficiarios/as	Jóvenes de entre 14 y 18 años, con sexto de primaria aprobado ⁴¹ . <ul style="list-style-type: none"> • Eventos ejecutados: 88 • Participantes: 1.515 Horas desarrolladas: 81.833
Productos	
Impacto	
Normativa o sustento legal	La Ley Orgánica del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), Decreto No. 17-72 del Congreso de la República, le asigna entre sus funciones sustantivas la de "5. Colaborar con las entidades que promueven el desarrollo económico y social del país como organismo especializado en el incremento de la productividad y en la especialización de los recursos humanos; y," además, dicha ley preceptúa que... "Artículo 9º.- El Instituto establecerá permanente coordinación con el Servicio Nacional de Empleo, para asegurar una óptima utilización de la mano de obra calificada que se obtenga mediante los programas del Instituto."

41 Memoria de labores del INTECAP. 2011.

Cuadro 71

Formación Integral para Jóvenes y Adultos

Actuación o denominación	Formación Integral de Jóvenes y Adultos (FORJA)															
Descripción	Se brinda a través de carreras de corta, mediana y larga duración, de forma que los participantes desarrollen competencias laborales para desempeñarse en ocupaciones a nivel operativo y medio. Algunas carreras requieren prácticas. Al finalizar, el egresado recibe un Certificado Ocupacional. FORJA está dividido en: formación dual inicial, formación dual complementaria, presenciales corta duración (hasta 500 horas), presenciales mediana y larga duración (de 501 horas en adelante).															
Objetivos	<p>Objetivo general:</p> <p>Formar a los participantes en ocupaciones de nivel operativo y medio.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplir con el plan de formación 2. Proporcionar las competencias necesarias para garantizar un desempeño eficiente al egresar de los cursos. 3. Supervisar y evaluar a los participantes para garantizar su óptimo aprendizaje. 4. Asistencia técnico-didáctica por el instructor en ausencia de referencias bibliográficas. 															
Marco Temporal	La duración de las carreras varía en función del contenido y modalidad de la formación															
Asignación Presupuestaria	No se ha establecido un monto.															
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP).															
Beneficiarios/as	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Productos</th> <th>Eventos Ejecutados</th> <th>Participantes</th> <th>Horas Ejecutadas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Formación integral de jóvenes y adultos</td> <td>408</td> <td>6,224</td> <td>162,015</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>408</td> <td>6,224</td> <td>162,015</td> </tr> </tbody> </table> <p>(Memoria de Labores del INTECAP, 2011)</p>				Productos	Eventos Ejecutados	Participantes	Horas Ejecutadas	Formación integral de jóvenes y adultos	408	6,224	162,015	TOTAL	408	6,224	162,015
Productos	Eventos Ejecutados	Participantes	Horas Ejecutadas													
Formación integral de jóvenes y adultos	408	6,224	162,015													
TOTAL	408	6,224	162,015													

<p>Normativa o sustento legal</p>	<p>La Ley Orgánica del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), Decreto No. 17-72 del Congreso de la República, le asigna entre sus funciones sustantivas la de “5. Colaborar con las entidades que promueven el desarrollo económico y social del país como organismo especializado en el incremento de la productividad y en la especialización de los recursos humanos; y,” además, dicha ley preceptúa que... “Artículo 9°.- El Instituto establecerá permanente coordinación con el Servicio Nacional de Empleo, para asegurar una óptima utilización de la mano de obra calificada que se obtenga mediante los programas del Instituto.”</p>
--	--

Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por otras Instituciones del Estado

Cuadro 72

Programa de Atracción de Inversión Extranjera a Guatemala

<p>Actuación o denominación</p>	<p>Programa de Atracción De Inversión Extranjera A Guatemala</p>
<p>Descripción</p>	<p>Dar apoyo a los inversionistas extranjeros que buscan oportunidades en Guatemala. Esto se realiza mediante la extensa red de contactos y la experiencia en los sectores locales de negocios, para brindar información detallada sobre las diferentes oportunidades de negocios que ofrece el país.</p>
<p>Objetivos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promocionar a Guatemala como el mejor destino de inversión en los sectores previamente establecidos y atraer inversión extranjera directa que genere nuevos puestos de trabajo y permita a los guatemaltecos mejorar su nivel de vida. 2. Contribuir al desarrollo socioeconómico de Guatemala a través de la exitosa promoción de inversión extranjera directa orientada, principalmente, a la exportación de bienes y servicios.
<p>Marco Temporal</p>	<p>Programa que tiene funcionamiento continuo, de manera permanente.</p>
<p>Asignación Presupuestaria</p>	<p>Atraer inversiones a Guatemala, tiene un costo relativo dependiendo del sector, los montos varían desde 10 millones de dólares (Call Center) hasta los 600 millones (minería).</p>
<p>Institución e Instituciones que lo desarrollan</p>	<p>Invest in Guatemala (IIG), dependiente de la Oficina del Comisionado Presidencial para la Inversión y Competitividad</p>

	Empresa	Empleos Generados	Origen de Capital	Producto	Tipo de Inversión
Beneficiarios/as	Sector Call Centers & BPO				
	NCO	300	EUA	Call Centers & BPO	Reinversión
	TOTAL IED ATRAIDA POR IIG	300			
	(Datos Proporcionados por IIG, 2011)				
Productos					
Impacto	No se manejan informes o productos en base a las inversiones atraídas a Guatemala. Solo un control general y uso de página web.				
Normativa o sustento legal	Ley de inversión extranjera, Decreto 9-98 del Congreso de la República de Guatemala.				

Cuadro 73

Centros municipales de Capacitación y Formación

Actuación o denominación	Centros Municipales De Capacitación Y Formación Humana-CEMUCAF, Del Ministerio De Educación (MINEDUC).
Descripción	CEMUCAF es el programa de capacitación técnico-laboral y de formación integral, dirigido a jóvenes y adultos; formándolos con competencias laborales para su inserción laboral y el autoempleo.
Objetivos	<p>Objetivo General: Capacitar a jóvenes y adultos, preparándolos para su inserción en el mercado de trabajo y el autoempleo.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formar a los participantes con competencias laborales. 2. Brindar oportunidades a jóvenes y adultos excluidos, sin acceso a la educación escolar y/o que desean ampliar sus oportunidades y potencialidades en el trabajo productivo.
Marco Temporal	Duración: enero a noviembre
Asignación Presupuestaria	Q.885, 950.00 anuales.
Institución e Instituciones que lo desarrollan	<p>Coordina: La Subdirección para el Trabajo y la Cultura a través del Departamento de Educación para el trabajo.</p> <p>Cooperantes: se trabaja con apoyo del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Desarrollo, Unión Europea a través del Programa Juventud; KOICA.</p>
Beneficiarios/as	<p>Total aproximado de beneficiarios: 22,621</p> <p>Mujeres: 13,007</p> <p>Hombres: 8,573</p> <p>(MINEDUC)</p>
Normativa o sustento legal	CEMUCAF funciona en el marco del acuerdo 319-71 del 2 de marzo de 1971 que le da respaldo al Departamento de Educación Rural Familiar, DERFAM. Actualmente se está trabajando en un acuerdo propio para CEMUCAF.

Cuadro 74

Capacitación en el idioma Inglés para el Empleo

Actuación o denominación	Capacitación en el Idioma Inglés para el Empleo, promovido por la Asociación Guatemalteca de Exportadores
Descripción	Programa de capacitación para jóvenes comprendidos en edades de 16 a 24 años en la enseñanza del idioma inglés como herramienta principal para facilitar la posibilidad de integrarse a una empresa de Call Center o Business Process Outsourcing (BPO).
Objetivos	<p>Objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitar la inserción a corto plazo de jóvenes guatemaltecos en el mercado laboral a través del aprendizaje del idioma inglés. 2. Promocionar la enseñanza del idioma inglés orientada a las oportunidades laborales en sectores emergentes. 3. Mejorar la calidad de vida de los guatemaltecos a través de la generación de empleo en el corto plazo. 4. Desarrollar habilidades en el idioma inglés para aumentar la inserción laboral.
Marco Temporal	
Asignación Presupuestaria	<p>Q. 37, 000,000 (treinta y siete millones de quetzales) por parte del Ministerio de Educación (MINEDUC).</p> <p>11 millones de euros por parte de Unión Europea (EU).</p>
Institución e Instituciones que lo desarrollan	AGEXPORT, MINEDUC, MINECO.
Beneficiarios/as	Se realizará una selección de hombres y mujeres guatemaltecos, entre 16 y 24 años, con un nivel mínimo de educación de diversificado, que viven en las áreas urbanas del país.
Productos	
Impacto	No se han realizado evaluaciones
Normativa o sustento legal	Ley de Educación Nacional, Artículo 57°. Finalidades de la Educación Bilingüe. La Educación Bilingüe se realiza para afirmar y fortalecer la identidad y los valores culturales de las comunidades lingüísticas.

Honduras

Marco de país

La reciente crisis económica y financiera mundial, unida a los acontecimientos políticos acaecidos en 2009, sitúan a Honduras como uno de los países más vulnerables de la región centroamericana; situación que se evidencia con el declive de los indicadores económicos, laborales y de pobreza. En efecto, las restricciones de la demanda interna, producto de la crisis, junto con la paralización de recursos de la cooperación internacional en el último semestre del 2009 y parte del 2010, tuvieron como consecuencia el empeoramiento de las condiciones socioeconómicas del país.

El actual Gobierno de la República, en su primer año de ejercicio, ha realizado innumerables esfuerzos para reactivar las relaciones con otros países del mundo y con Organismos Internacionales, y, a la vez, ha tenido que redoblar sus esfuerzos para reactivar una economía que quedó al borde del colapso.

Como complemento a la reactivación de la economía, el gobierno, con el consenso y la participación del sector empleador, del sector obrero y de la sociedad civil, está implementando el Gran Acuerdo Nacional, que incluye un pacto social de corto plazo para alcanzar una serie de metas en las siguientes áreas: 1) Crecimiento Económico con Equidad, 2) Inversión privada y pública; 3) Empleo; 4) Salarios; 5) Productividad y Competitividad con Responsabilidad Social; 6) Protección de la población vulnerable y, 7) Dialogo y participación democrática. En el marco de este gran acuerdo se desarrollan también una serie de programas y proyectos que en su esencia, son la expresión de políticas activas, ejecutadas por el Gobierno a través de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social; no obstante los esfuerzos mencionados, éstos no son suficientes para cubrir las necesidades de la población en esta materia.

Asimismo, para impulsar la generación de empleo, el Gobierno ha puesto en marcha políticas que fomenten la inversión, como elemento fundamental para la erradicación de la pobreza y ha generado mecanismos que garanticen el aumento de ingresos de la población en el corto plazo, con miras a reducir el impacto negativo de los problemas internos y externos ocasionados en el año 2009.

Durante el primer semestre del 2009, el Congreso de la República inició el proceso de preparación de un plan, con el propósito de construir una visión de país a largo plazo que diera sustento jurídico e institucional a los objetivos y políticas planteadas en ese instrumento. Este contó con el apoyo de los cinco partidos políticos legalmente inscritos y de sus candidatos Presidenciales. Los análisis y consensos que tuvieron lugar a partir de ese momento, condujeron al establecimiento de un marco conceptual orientado a la conformación de los siguientes instrumentos: ⁴²

1. Una Visión de País que contiene los Principios, los Objetivos Nacionales y las Metas de Prioridad Nacional para el período 2010-2038;
2. Un Plan de Nación que cubre una primera fase de la Visión de País (2010-2022) y que contiene lineamientos estratégicos, objetivos e indicadores que marcarán las progresivas responsabilidades de los próximos tres gobiernos en torno a la Visión de País;
3. Una matriz de 65 indicadores, que incluye los criterios cuantitativos a alcanzar y que permiten medir el avance del cumplimiento del Plan de Nación, según cada uno de los lineamientos estratégicos que lo componen, segmentados según al grado de avance esperado al final de cada periodo de gobierno.
4. Un anteproyecto de decreto para la creación del Sistema Nacional de Planificación que actúa como instrumento para la ejecución e institucionalización de la Visión de País, el Plan de Nación y los Planes de Gobierno que deben contar, para su debida implementación, con un marco jurídico, una definición institucional y un esquema de funcionalidad operativa;

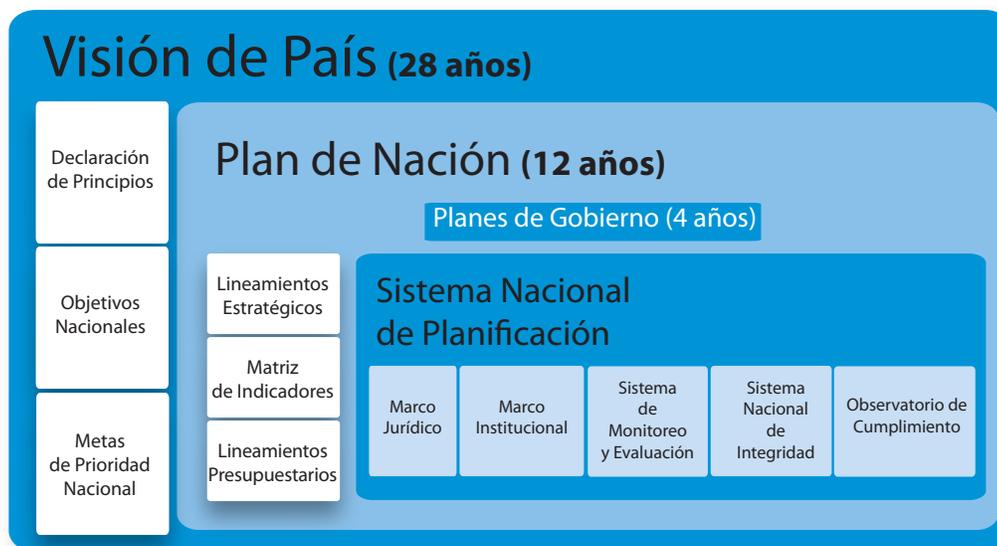
El diagrama que se presenta en la siguiente ilustración muestra los instrumentos de planificación y las relaciones de precedencia existentes entre ellos. Se incluyen, como parte del esquema, los planes de Gobierno que, a partir de la aprobación de la Ley, deberán estar fundamentados, en primera instancia, en el cumplimiento de las metas que se enuncian en el Plan de Nación. Cada Gobierno en su momento, tendrá un compromiso primario de gestión, de cumplimiento y de desempeño, alrededor de los grandes objetivos planteados en la Visión de País y en el Plan de Nación.⁴³

42 Ley de Visión de País y Plan de nación. Página 10, Honduras, 2010

43 Ley de Visión de País y Plan de nación. Página 11, Honduras, 2010

Ilustración 2

Sistema Nacional de Planificación, Visión de País⁴⁴



(Ley de Visión de País y Plan de Nación, 2010)

Ilustración 3

Relación Temporal de los Elementos del Sistema de Planificación del Desarrollo⁴⁵



(Ley de Visión de País y Plan de Nación, 2010)

44 Elementos del Sistema Nacional de Planificación.

45 Relación Temporal de los Elementos del Sistema de Planificación del Desarrollo

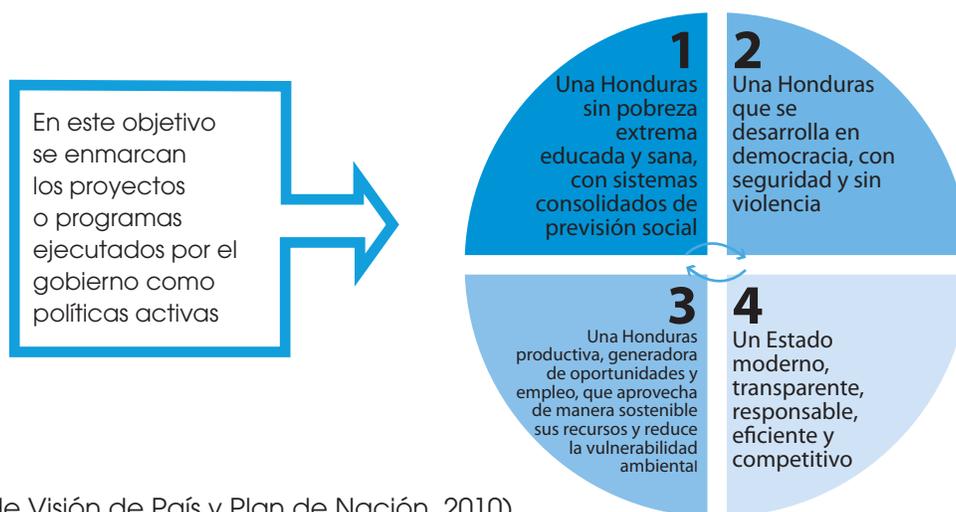
El Presidente de la República, Porfirio Lobo Sosa, en el marco del proceso de diálogo y reconciliación nacional, iniciado posteriormente al proceso electoral y que culminó el 29 de noviembre de 2012, reiteró la necesidad de que la Visión de País fuera materializada en un Plan de Nación, armónico e incluyente, basado en los esfuerzos realizados a partir del año 1998 y hasta el año 2009 inclusive, que, como ya se ha mencionado, se basaron en una serie de consultas con amplios sectores de la población hondureña.

Los fundamentos de la Visión de País que se recogen en este documento reconocen que la Constitución de la República de Honduras, establece que el Estado debe promover el desarrollo integral del país, en lo económico y en lo social, debiendo estar sujeto a una planificación estratégica que exige la participación de los Poderes del Estado y las organizaciones políticas, económicas y sociales, en una formulación incluyente y participativa.

La Visión de País 2010-2038 recoge las condiciones de una nación posible a la que, a lo largo de los últimos años, han aspirado los Hondureños a través de los distintos procesos de consulta efectuados a lo largo y ancho del país; y esa nación posible se materializa mediante el establecimiento de cuatro grandes objetivos nacionales, 23 metas de prioridad nacional y 65 indicadores. Objetivos y metas dibujan así la Imagen País a la que se aspira para el año 2038, marcando un horizonte al que las sucesivas administraciones públicas deben llevar al pueblo hondureño. Los cuatro objetivos nacionales se presentan a continuación:

Ilustración 4

Objetivos Nacionales de la Visión de País⁴⁶



(Ley de Visión de País y Plan de Nación, 2010)

46 Ley de Visión de País y Plan de Nación. Página 22, Honduras, 2010

Objetivo “Una Honduras productiva, generadora de oportunidades y empleos dignos, que aprovecha de manera sostenible sus recursos y reduce la vulnerabilidad ambiental, con la meta 3.1 Reducir la tasa de desempleo abierto al 2% y la tasa de sub-empleo al 5% de la población ocupada”.

El Plan de Gobierno 2010-2014 se enmarca en los objetivos del Plan de Nación. Este estudio selecciona como central el objetivo indicado en el párrafo anterior, en cuyo contexto se enmarcan las acciones y estrategias activas de empleo, que el Gobierno de Honduras ha impulsado para su cumplimiento. En el contexto del objetivo, este documento orienta su accionar especialmente en la focalización del fomento del empleo dirigido a grupos sociales y territorios específicos, impulsando así la creación de proyectos que, en parte, son ejecutados por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. Los siguientes son los proyectos planteados: Programa Promoción para el Empleo (PROEMPLEO), Mi Primer Empleo, Programa Nacional de Empleo por Hora y el Servicio Nacional de Empleo de Honduras, Instituto de Formación Profesional, Programa Desarrollemos Honduras con la aplicación de la Ley de Ingresos Complementarios en Zonas Rurales y Urbanas Marginales, Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET), Programa de Asignación Familiar (PRAF)/ desarrollo integral de la mujer (di-mujer), Programa de Asignación Familiar (PRAF)/ Programa Mano Amiga, Programa Conjunto Desarrollo Humano Juvenil vía empleo, para superar los retos de la migración en Honduras (PCJEM), los cuales se describen a continuación.

Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Ministerio del Trabajo

Cuadro 75
Promoción del Empleo

Actuación o denominación	Promoción del Empleo (PROEMPLO)
<p>Descripción</p>	<p>El subprograma “Promoción al Empleo” promueve la inserción laboral de jóvenes con edades entre 19 y 29 años, quienes reciben un entrenamiento en empresas durante 3 meses y un estipendio para cubrir sus gastos básicos.</p> <p>El Subprograma está conformado por tres componentes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entrenamiento para el Empleo (EPEM) Este Componente proporciona entrenamiento a desempleados y subempleados jóvenes, con el fin de que adquieran cualificaciones para desempeñar puestos vacantes en las empresas y elevar sus posibilidades de inserción laboral. El entrenamiento se realiza en las instalaciones de las empresas que cuenten con vacantes, con una duración de uno a tres meses y deberá responder a las necesidades específicas de las empresas, además de orientarse al desarrollo de competencias básicas, actitudes y valores positivos para el trabajo, los cuales serán impartidos por un instructor seleccionado por la empresa. 2. Servicio de Intermediación Laboral (SIL) Este componente tiene como fin constituir un sistema moderno y ágil de vinculación entre la oferta y demanda de empleo, así como contribuir a mejorar el conocimiento del mercado de trabajo en el país. 3. Modernización de la Administración del Trabajo (MAT) Aspira a consolidar el proceso de transformación de la STSS, anteriormente centrada en la conciliación laboral. Adquieren mayor relevancia la formulación y puesta en marcha de políticas que tienen como objetivo mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo y elevar la productividad laboral y competitividad empresarial.

<p>Objetivos</p>	<p>Objetivo General: Incrementar la inserción laboral de las y los desempleados y subempleados, y generar políticas activas del mercado laboral, que impulsen la colaboración del sector privado para reproducir buenas prácticas de asociación entre la demanda y la oferta de trabajo, premien el entrenamiento laboral costo-efectivo y sienten las bases para orientar la transformación del sistema de capacitación y empleo del país.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Introducir un mecanismo ágil de entrenamiento para el trabajo e inserción laboral orientado a la demanda específica de empleadores potenciales 2. Crear un sistema público-privado de intermediación laboral que facilite la vinculación entre buscadores de trabajo y oportunidades de empleo, así como mejorar el conocimiento del mercado de trabajo en el país 3. Apoyar la consolidación de un proceso de transformación de la STSS pasando de una instancia orientada principalmente a la administración de aspectos de conciliación laboral a una orientada al fomento del empleo y a la modernización de la administración del trabajo en materia de regulación.
<p>Marco Temporal</p>	<p>2006-2011</p>
<p>Asignación Presupuestaria</p>	<p>\$ 7.7 millones (Siete millones de dólares americanos)</p>
<p>Institución e Instituciones que lo desarrollan</p>	<p>Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) quien coordina Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) Asociaciones gremiales/empresariales</p>
<p>Beneficiarios/as</p>	<p>La población objetivo del EPEM son los desempleados y subempleados de 18 a 29 años de edad, que se encuentren en búsqueda activa de empleo y que, al menos, cuenten con tres años de escolaridad primaria.</p>
<p>Productos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 12,565 jóvenes atendidos por el Entrenamiento para el Empleo (EPEM) • Egresaron a 10,273 jóvenes. • 9,607 jóvenes contratados después del entrenamiento • 3 unidades Gestoras de entrenamiento • 367 planes de entrenamiento • 112 empresas inscritas para el entrenamiento de los jóvenes • 342 convenios de entrenamiento
<p>Impacto</p>	<p>Del año 2006 al 2010 el proyecto logró insertar 5,133 jóvenes al mercado laboral. La meta para el año 2011 fue capacitar e insertar a 6,150 jóvenes en razón de los convenios de asociación público- privados firmados con los siguientes gremios empresariales: Cámaras de Comercio de Tegucigalpa, Cortés, Puerto Cortés, Santa Rosa de Copán, Comayagua, Choluteca, Juticalpa e Islas de la Bahía-Asociación Hondureña de Maquiladores.</p>
<p>Normativa o sustento legal</p>	<p>Préstamo 1552/SF-HO del BID</p>

Cuadro 76

Programa Nacional de empleo por hora

Actuación o denominación	Programa Nacional de Empleo por Hora (PRONAE)
Descripción	Es un programa especial, de carácter temporal, que tiene como finalidad fomentar el empleo digno, mantener los puestos de trabajo y evitar que crezcan los índices de desempleo y subempleo en el país, abriendo oportunidades de trabajo a la población durante el ciclo de crisis.
Objetivos	<p>Objetivos Generales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar el empleo digno y decente, mediante el control del desempleo y subempleo derivados de la crisis en el sector formal de la economía, y, simultáneamente, lograr que estos trabajadores gocen de los beneficios de la seguridad social y salud ocupacional; 2. Fomentar la educación, capacitación y formación profesional de los trabajadores y trabajadoras, como un mecanismo que facilite su inserción laboral al mercado de trabajo, para alcanzar mejores niveles de productividad y competitividad que redunden en mejores ingresos. 3. Aprovechar el pleno uso de la capacidad instalada de las unidades productivas dentro del marco de programas de reactivación económica, tanto del sector privado como del sector público, conforme los contenidos del Plan de Nación y Visión de País; 4. Estimular una dinámica de inversión y empleo en el sector privado y el sector público, especialmente en las ramas de actividades económicas con mayor capacidad de absorción de mano de obra; 5. Asegurar que la población económicamente activa del país, los grupos sociales vulnerables y los jóvenes que cada año se suman a la fuerza laboral, encuentren en el mercado laboral nacional un empleo digno donde se respeten sus derechos laborales logrando, así, que los adolescentes y jóvenes hondureños se desarrollen de forma integral, reduciendo los índices de abusos, violencia y delincuencia juvenil que afecta sobre todo a los grupos más vulnerables y que los jóvenes en edad productiva desistan de abandonar el país poniendo en riesgo sus vidas y la ruptura de sus vínculos familiares.
Marco Temporal	Se implementa en el año 2010 para dar respuesta a una urgencia social, con duración de treinta y seis meses a partir de su aprobación y prorrogable, dependiendo de los resultados del mismo y de las condiciones de la economía y el mercado de trabajo.
Asignación Presupuestaria	Según convenio la asignación es de \$ 2.9 millones de dólares, pero la asignación presupuestaria fue \$ 1.4 millones de dólares.

Institución e Instituciones que lo desarrollan	Corresponde a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social por medio de la Dirección General de Empleo y la Inspección General del Trabajo, en coordinación con el Consejo Económico Social (CES), supervisar y controlar el estricto cumplimiento de este Programa.
Beneficiarios/as	El Programa es de aplicación nacional, tanto en el área urbana como en el área rural, y está dirigido a todas las personas naturales o jurídicas empleadoras, propietarias de unidades productivas o de servicios, así como a los programas especiales que desarrolle el sector público y que requieran contratación temporal.
Productos	<ul style="list-style-type: none"> • Se han registrado 2,754 empresas • Se han captado 34, 642 empleos • Se han inscrito 15,514 contratos
Impacto	<ol style="list-style-type: none"> 1. El programa de empleo por hora ha resultado un mecanismo eficaz de generación de empleo, captándose en 13 meses por la STSS la cantidad de 34,642 empleos solamente en una pequeña parte de cada una de las ciudades donde se ha realizado la promoción del programa (Tegucigalpa, San Pedro Sula y Choluteca). Al efectuar los análisis y estudios, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social estima que existen unos 40,693 empleos en todo el país generados en su mayoría por empresas, que están haciendo uso del programa pero que no se han registrado formalmente. 2. El programa está ayudando a los conglomerados poblacionales con más problemas de empleo del país, como es la población joven (atendiendo el 61% a este sector), que, en la actualidad, cuenta con la tasa de desempleo abierto más alta 8.0% (el doble de la tasa promedio). 3. Cerca de la mitad de los trabajadores que son empleados bajo el programa de empleo por hora, reciben sueldos equivalentes al salario mínimo vigente 4. El 94% de las empresas que utilizan el programa son Mipymes, ayudando a la reactivación de la economía de las empresas más vulnerables del país.
Normativa o sustento legal	Poder Legislativo Decreto 230-2010 ⁴⁷

47 República de Honduras. Poder Legislativo. Congreso Nacional. Decreto No 230-2010.

Cuadro 77
Mi Primer Empleo

Actuación o denominación	Mi Primer Empleo
<p>Descripción</p>	<p>Este programa impulsa la capacitación laboral dirigida a jóvenes de áreas urbanas y rurales, en edades entre 15 y 19 años, que se encuentran fuera del sistema de educación formal, que no trabajan o lo hacen en actividades informales y se encuentran en riesgo social. Reciben un estipendio durante el periodo de capacitación y pasantía para cubrir los costos del transporte y el alimento por cada día de asistencia.</p> <p>Entre sus componentes más destacados están los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Servicios de Capacitación y Preparación para el Mercado Laboral (SECAPREML). La capacitación durará entre tres a cuatro meses y estará diseñada de modo tal que prepare al participante para el puesto de pasantía en una empresa, e incluirá un componente básico de “entrenamiento para la vida,” que procurará desarrollar las habilidades no-cognoscitivas (no académicas) valoradas en el mercado y por la sociedad. 2. Promoción, Disseminación y Apoyo a la Inserción en el Mercado Laboral. Consiste en difundir información acerca de este proyecto piloto a tres grupos meta beneficiarios potenciales, instituciones de capacitación y empleadores. Después de las fases de Capacitación Técnica y de Pasantía Laboral, los graduados serán registrados automáticamente en la bolsa electrónica de empleo del Sistema de Intermediación Laboral (SIL).
<p>Objetivos</p>	<p>Objetivo General: Promover la inserción laboral y la inclusión social de aproximadamente 6,000 jóvenes pobres urbanos que tengan entre 15 y 19 años de edad.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proporcionar al joven: (i) orientación para su proyecto de vida y desarrollo de competencias laborales básicas; (ii) capacitación técnica; (iii) pasantías directamente vinculadas con la capacitación técnica; (iv) asistencia para la búsqueda de empleo al terminar la pasantía. 2. Facilitar al joven el acceso a opciones de formación para el trabajo, educación y mejores condiciones de empleabilidad para facilitar su integración social y laboral. 3. Acercar la oferta privada de formación laboral del país a las demandas de los sectores productivos y a las características y expectativas de los jóvenes pobres.
<p>Marco Temporal</p>	<p>El Programa inició en febrero del 2006, con fecha de finalización en el año 2011.</p>
<p>Asignación Presupuestaria</p>	<p>\$ 7.7 (Siete mil, setecientos millones de dólares)</p>

<p>Institución e Instituciones que lo desarrollan</p>	<p>La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, como organismo ejecutor. El Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos de Honduras (CADERH) como ente co-ejecutor. EDUCATODOS como Programa de Educación Alternativa del cual se extraen la mayoría de los beneficiarios Centros de Capacitación Públicos y Privados, Cámaras de Comercio de las ciudades, como entes de promoción y apertura en el sector privado. El Programa forma parte de un Proyecto tripartito denominado "Proyecto de Nutrición y Protección Social", que es ejecutado por las Secretarías del Despacho Presidencial y del Despacho de Salud.</p>
<p>Beneficiarios/as</p>	<p>Los beneficiarios son jóvenes en edades entre los 15 y 19 años, que viven en áreas urbanas marginales de Tegucigalpa, San Pedro Sula, La Ceiba, Comayagua, entre otras, y se encuentren matriculados en un programa de educación alternativa. En un primer piloto se han beneficiando 321 jóvenes de escasos recursos en las ciudades de La Ceiba y Tela en Atlántida, Villanueva, Puerto Cortés y El Progreso en Cortés. En el 2011 se realizó la Tercera Convocatoria del programa, mediante la cual se atendieron 1,348 jóvenes propietarios y 287 suplentes, en 63 cursos de capacitación ofrecidos por 35 centros en 21 ciudades.</p>
<p>Productos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2,100 jóvenes egresados de las convocatorias • 1,348 jóvenes capacitados • 63 cursos impartidos
<p>Impacto</p>	<p>Inclusión de jóvenes pertenecientes a grupos étnicos del país. De los inscritos, se ha beneficiado al 62%, entre Garífunas, Misquitos, Tolupanes, Lencas y Xicaques. Por decisión del Gobierno y personal del Banco Mundial, que reconocen la importancia del programa y su buena gestión, se incorporaron Dos Millones Seiscientos Mil Dólares más. Los fondos adicionales beneficiaran aproximadamente a 2300 jóvenes permitiendo alcanzar una meta nueva de 7,200 jóvenes beneficiarios de Mi Primer Empleo</p>
<p>Normativa o sustento legal</p>	<p>Documento de Crédito No. 4097-HO del Banco Mundial</p>

Cuadro 78
Servicio Nacional de Empleo

Actuación o denominación	Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH)
Descripción	<p>El Servicio Nacional de Empleo en Honduras se crea como un sistema de intermediación laboral, capaz de registrar la información que generan los diferentes programas de empleo (PROEMPLEO, Mi Primer Empleo, Empleo por Hora, Empleo Permanente), convirtiéndose en una opción para la búsqueda de empleo en el país de forma incluyente, garantizando el acceso a todos los hondureños y generando una bolsa electrónica de intermediación laboral, con procesos sistematizados y modernos (Sistema EMPLATE), creando un ambiente adecuado para el proceso de vinculación entre la demanda y la oferta de trabajo.</p> <p>Además, el SENAEH, articula una red de oficinas de intermediación público- privadas con gremios empresariales, de forma que puedan contar con servicios de formación profesional para generar una adecuada oferta de competencias laborales.</p> <p>De la misma manera, genera estrategias activas de empleo, orientándose especialmente a la focalización del fomento del empleo, en grupos sociales y territorios, además de ejercer el papel de control y regulación de la migración laboral.</p>
Objetivos	<p>Objetivos generales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitar la inserción laboral de la población desempleada y subempleada mediante el establecimiento de vínculos directos entre la oferta y la demanda de empleo. 2. Estimular la formación profesional mediante el desarrollo de programas y proyectos que mejoren las competencias laborales.
Marco Temporal	Indefinido
Asignación Presupuestaria	\$ 1,000,000 (Un millón de dólares)
Institución e Instituciones que lo desarrollan	En el SENAEH participa el sector gubernamental a través de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y el sector privado a través de las Cámaras de Comercio e Industrias, asociadas al Servicio Nacional de Empleo de Honduras. Posteriormente, se incluirá a los gobiernos locales como parte de la estrategia de expansión del Servicio.
Beneficiarios/as	Toda persona en busca de empleo y las empresas. La meta es atender anualmente al menos 144,907 solicitudes de empleo (equivalente a la tasa de desempleo abierto del país, 4.3%).

Productos	34,213 inscritos 13,608 Vacantes 2,691 Empresas Inscritas Estos datos fueron obtenidos directamente de la plataforma Empléate al 31 de Julio del 2012
Impacto	Aun no se han elaborado las evaluaciones del SENAEH
Normativa o sustento legal	Acuerdo STSS 259-2011

Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Instituto de Formación

Cuadro 79

Instituto de Formación Profesional

Actuación o denominación	Instituto de Formación Profesional (INFOP)
Descripción	El instituto Nacional de Formación Profesional es la institución rectora de las políticas de formación profesional, dirigida a propiciar el desarrollo económico y social del país en todos los sectores de la economía, proporcionando una opción de formación, capacitación y certificación para enfrentar los retos de la sociedad moderna y especialmente de la juventud que se encuentra desempleada
Objetivos	Objetivo General: Contribuir en el incremento de la productividad nacional y al desarrollo económico y social del país mediante la formación ocupacional que responda al establecimiento de un sistema nacional de formación profesional, para todos los sectores de la economía y para todos los niveles de empleo, de acuerdo con los planes nacionales de desarrollo económico y social y las necesidades reales del país.
Marco Temporal	Indefinido
Asignación Presupuestaria	566,663.9 miles de lempiras anuales
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Asociación de Maquiladores de Honduras, Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos (CADERH), Cámara Hondureña de la Construcción (CHICO) Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa (CCIT), Centrales Obreras y los Centros Colaboradores

Beneficiarios/as	Los hondureños que necesiten una formación, capacitación y certificación, en especial la juventud desempleada. Durante el año 2010 se capacitaron 173,475 personas.
Productos	Personas capacitadas según las necesidades reales de formación en el país.
Impacto	<p>Las evaluaciones se realizan cada año en el marco de la Ley de creación del Plan Estratégico Institucional 2010 - 2015, aprobado por la Dirección Ejecutiva, en concordancia con la Visión de País 2010-2038 y el Plan de Nación 2010-2022; éste tiene mucha participación en las Metas de Prioridad Nacional incluidas en los Objetivos de Visión de País como son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Una Honduras sin pobreza extrema, educada y sana, con sistemas consolidados de previsión social. <ol style="list-style-type: none"> a. Meta 1.1: Erradicar la Pobreza Extrema b. Meta 1.2: Reducir a menos del 15% el porcentaje de Hogares en situación de pobreza. 2. Una Honduras productiva, generadora de oportunidades y empleos dignos, que aprovecha de manera sostenible sus recursos y reduce la vulnerabilidad ambiental <ol style="list-style-type: none"> a. Meta 3.1: Reducir la tasa de desempleo abierto al 2% y la tasa de subempleo invisible al 5% de la población ocupada. <p>De acuerdo con los resultados de las evaluaciones, la meta de capacitar personas en los sectores de la economía, agrícola, industria y comercio-servicios ha sido cumplida y superada considerablemente. Este resultado se ha reflejado en las regiones Central, Noroccidental, Litoral Atlántico, Sur y Olancho.</p> <p>Se considera que a nivel Institucional se obtuvo un 103.3% de resultados positivos, en relación con la programación del primer trimestre.</p> <p>También se ha determinado que, de las diferentes modalidades de atención que ofrece el INFOP, la mayor oferta se da en la modalidad de complementación, con un 49.7%; Informativos 16.4%; y Habilitaciones 12.9%; las otras modalidades tienen un porcentaje de participación muy bajo debido al tiempo de duración del curso (periodos largos); esto se puede observar más en la modalidad de aprendizaje en centros y formación CEFEDH.</p>
Normativa o sustento legal	LEY DEL INFOP (Decreto de Ley Numero 10 emitido el 28/12/1972. Reformado por Decreto No. 142-91)

Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por otras Instituciones del Estado

Cuadro 80

Programa Desarrollemos Honduras con la aplicación de la Ley

Actuación o denominación	Programa Desarrollemos Honduras con la Aplicación de la Ley de Ingresos Complementarios en Zonas Rurales y Urbanas Marginales
Descripción	<p>El programa fue aprobado por el Congreso Nacional, en agosto de 2010, mediante la Ley de Ingresos Complementarios en Zonas Rurales y Urbano Marginales, que declara de prioridad nacional la complementación de ingresos en zonas rurales y urbanas marginales del país.</p> <p>Esta ley tiene como objetivo ofrecer trabajo a la población que vive en condición de pobreza y extrema pobreza, localizada en zonas rurales y urbanas marginales del país.</p> <p>Los beneficiados serán un miembro de cada familia en condición de pobreza y extrema pobreza, que no cuenta con ninguna capacidad adquisitiva; sin embargo, esté tendrá la oportunidad de recibir un ingreso adicional por laborar en el término de 120 días durante el año en forma alterna, en labores de beneficio social y comunitario.</p> <p>Por otro lado, la comunidad obtiene beneficios por las labores asignadas, desarrollando proyectos que propicien la mejora de la base de los recursos naturales, la conservación del medio ambiente, la vulnerabilidad a los desastres naturales, la seguridad alimentaria, la creación de nuevas capacidades y el desarrollo económico sostenible en las zonas escogidas.</p>
Objetivos	Ofrecer oportunidades de trabajo a la población que vive en condición de pobreza y extrema pobreza, localizada en zonas rurales y urbanas marginales del país.
Marco Temporal	Indefinido
Asignación Presupuestaria	30 millones de Lempiras
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Entidades del Gobierno Central, entes desconcentrados y autónomos, municipalidades, ONG`s, asociaciones civiles, mancomunidades de municipios y pobladores
Beneficiarios/as	<p>Los beneficiados de este son personas en condición de pobreza y extrema pobreza, que no cuenta con ninguna capacidad adquisitiva.</p> <p>4,500 nuevos empleos</p> <p>225 Mipymes se creadas</p>
Productos	<p>Nuevos empleos</p> <p>Se han creado Mipymes para promover el autoempleo.</p>

Impacto	En la Ley de ingresos complementarios se define un mecanismo para la implementación de dinero por trabajo en el contexto de recuperación temprana. Esta ley está liderada por la Secretaría de Desarrollo Social, creada en 2010. Además, el proyecto apoya a la SEPLAN en la incorporación de la Recuperación Temprana (RT), la adaptación al cambio climático (ACC) y la Reducción de Riesgos y Desastres (RRD) en el marco nacional para la elaboración de planes de desarrollo con enfoque de ordenamiento territorial (PDM-OT).
Normativa o sustento legal	Poder Legislativo Decreto No. 107-2010.

Cuadro 81

Centro nacional de educación para el trabajo

Actuación o denominación	Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET)
Descripción	El Centro Nacional de Educación para el Trabajo (CENET se fundó en el año 1995 mediante Acuerdo Presidencial No. 0349-EP-95, con la cooperación conjunta de la Secretaría de Educación, el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), la Secretaría Técnica de Cooperación (SETCO), ahora llamada Secretaria de Planificación (SEPLAN), la cooperación técnica y financiera del PNUD, OIT y el Reino de los Países Bajos. Posteriormente, se transformó en un ente desconcentrado del Estado, mediante Acuerdo Legislativo No. 84-2001, adscrito a la Secretaría de Educación
Objetivos	<p>Objetivos Generales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ejecutar programas de educación para el trabajo que integren la educación de adultos con la actividad ocupacional para apoyar el desarrollo que a mediano y largo plazo se produjera con los 3 sectores de la economía nacional, todo ello en estrecha coordinación con las entidades vinculadas al ramo. 2. Colaborar en el desarrollo de programas de educación para el trabajo que atiendan las necesidades de alfabetización educativa, la formación de mano de obra, la asesoría empresarial, la educación con enfoque de género y medio ambiente entre la población rural y urbana en situación de pobreza. 3. Contribuir al desarrollo de programas de capacitación con especial énfasis en mujeres, jóvenes de uno y otro sexo, y adultos, tanto en zonas urbanas como rurales, de acuerdo con las necesidades de cada sector. 4. Desarrollar investigaciones y estudios orientados al diseño, aplicación y difusión de tecnologías educativas y sistematización e información de programas educativos en el campo de su competencia.
Marco Temporal	Indefinido

<p>Asignación Presupuestaria</p>	<p>4 millones de Lempiras, asignadas por el Estado, según decreto ejecutivo. Opera con un total de de 530 mil dólares anuales.</p>
<p>Institución e Instituciones que lo desarrollan</p>	<p>Secretaría de Educación, Secretaría de Finanzas, Tribunal Superior de Cuentas, Secretaría de Planificación y Cooperación Externa (SEPLAN), Régimen de Servicio Civil, Asociación de Municipios de Honduras (AMHON), Comisión de Educación Alternativa no Formal (CONEANFO), Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), Federación Nacional de Comercio e Industria de Honduras (FEDECAMARA), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) Unión Europea, Servicio Holandés de Cooperación para el Desarrollo (SNV), Visión Mundial Honduras, Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), Child Fund, Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), Programa de Fortalecimiento del Régimen Municipal (PFM), Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Proyecto Bosques y Productividad Rural (PBPR/SAG), CARE Honduras, Fundación BANHCAFE, Alcaldías Municipales de Atima y Trinidad Santa Bárbara, Alcaldía de Comayagua, Universidad José Cecilio del Valle, Universidad Metropolitana de Honduras (UMH), Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Centro Universitario Regional del Centro (CURC), Cooperativa Taulabé y la UNIRED en Honduras</p>
<p>Beneficiarios/as</p>	<p>Toda la población en general, con especial énfasis en mujeres, jóvenes de ambos sexos, y adultos</p>
<p>Productos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 3,135 personas integradas en procesos de alfabetización. • 1,533 personas involucradas en procesos productivos. • 1,300 personas certificadas para el proceso de alfabetización • 415 facilitadores capacitados para la gestión del proceso de alfabetización. • 693 facilitadores capacitados para la gestión del proceso de educación ocupacional. • 1,486 jóvenes y adultos certificados en procesos de emprendimiento y empleabilidad e informática. • 1,061 comunidades beneficiadas a través del sub programa de inserción laboral. • 716 jóvenes y adultos asociados sobre gestión empresarial. • 280 jóvenes y adultos formados en servicios de manejos de tecnología para la empleabilidad. • 163 empresas activas. • 109 planes de negocios generados por los jóvenes y adultos formados en competencias para el emprendimiento.

<p>Impacto</p>	<p>Se le considera un modelo de gestión pública que genera confianza y credibilidad, con actitud de aprendizaje permanente a partir de sus experiencias y que responde oportunamente y con agilidad a las necesidades y expectativas de la población meta, organizaciones, constituyentes, socios y clientes. Tiene capacidad para adaptarse a los cambios y adoptar de nuevas formas de trabajo.</p> <p>En los últimos dos años han creado 379 empresas de jóvenes, a los que se les entregó financiamiento crediticio por dos años con un interés de 7% al año, en un monto de alrededor de US\$1.000 a cada empresa. Del total de las empresas, 160 han funcionado bien, 100 actualmente tienen problemas que hace difícil prever su futuro y el resto, casi un tercio, quebraron y desaparecieron.</p> <p>Se logró fortalecer las capacidades de hombres y mujeres en el ámbito comunitario y municipal, sobre:</p> <p>Autogestión de procesos educativos y de desarrollo por parte de las organizaciones locales.</p> <p>Participación y democracia en las acciones educativas y de desarrollo en las comunidades y municipios atendidos.</p>
<p>Normativa o sustento legal</p>	<p>Poder Legislativo decreto no. 84-2001.</p>

Cuadro 82
Programa PRAF

<p>Actuación o denominación</p>	<p>Programa De Asignación Familiar (PRAF)/ Desarrollo Integral De La Mujer (DI-MUJER)</p>
<p>Descripción</p>	<p>El Programa de Asignación Familiar, PRAF, es una entidad desconcentrada de la Presidencia de la República, con jurisdicción nacional y duración indefinida, creada mediante decreto ejecutivo como programa de inversión social. El proyecto del Programa de Asignación Familiar (PRAF), con cobertura en 16 Departamentos del país, contribuye a lograr la equidad de género y el aumento de empleo e ingreso en beneficio de mujeres que se encuentran en situación de extrema pobreza, incorporándolas a procesos de capacitación, productividad y desarrollo empresarial para mejorar sus condiciones de vida y las de sus familias.</p>
<p>Objetivos</p>	<p>Objetivo General: Mejorar la calidad de vida de las mujeres a través de procesos de capacitación, que les permitan poner en marcha microempresas autosostenibles.</p>
<p>Marco Temporal</p>	<p>Indefinido</p>
<p>Asignación Presupuestaria</p>	<p>39, 053,800 Lempiras anuales.</p>

Institución e Instituciones que lo desarrollan	PRAF, Municipalidades y algunas ONG.
Beneficiarios/as	La población meta son mujeres de escasos recursos económicos, habitantes de los municipios más pobres de Honduras, dispuestas a participar en los diferentes procesos de capacitación y créditos de DI-Mujer. 195 créditos aprobados. 2,185 mujeres con Empresas Autogestionarias.
Productos	Al menos 2,185 mujeres han sido capacitadas y se encuentran organizadas, en Empresas Autogestionarias de Mujeres. También se aprobaron 195 créditos.
Impacto	En 2010 se habían otorgado 195 créditos, de los cuales 104 créditos se financiaron con fondos nacionales y 91 créditos con Fondos del Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE), beneficiando a 2,185 mujeres organizadas en los diferentes BANPRAF, distribuidos en las zonas rurales con mayores índices de pobreza y en las zonas urbanas marginales, ubicadas en las principales ciudades del país. Con estos créditos se fortalecerán actividades productivas como cultivo de granos básicos, mantenimiento de fincas de café, producción y comercio, entre otras.
Normativa o sustento legal	Poder Legislativo decreto No. #1208-A, del 17 de julio de 1990, como un Programa de Inversión Social.

Cuadro 83

Programa PRAF. Mano Amiga

Actuación o denominación	Programa de Asignación Familiar (PRAF)/ Programa Mano Amiga
Descripción	Impulsar el desarrollo integral de las familias en extrema pobreza, que actualmente trabajan como pepenadores ⁴⁸ en los crematorios Municipales de las ciudades de Tegucigalpa y San Pedro Sula mediante la capacitación en áreas técnicas, fomentando la creación de microempresas que les permita incrementar sus ingresos y mejorar su nivel de vida.
Objetivos	<p>Objetivo General: Contribuir al cumplimiento de las políticas y metas del Gobierno en lo referente al desarrollo de capital humano, generación de autoempleo individual y colectivo, así como disminuir la incidencia de la delincuencia y reducir de la pobreza, mediante el desarrollo de procesos de formación y capacitación vocacional.</p> <p>Objetivo Específico: Desarrollar capacidades productivas con orientación administrativa y de organización microempresarial, mediante la formación y capacitación técnico-vocacional, que permita a los beneficiarios su inserción al mercado laboral del país.</p> <p>Objetivo Operacional: Brindar capacitación en diferentes áreas técnicas a personas que trabajan como pepenadores de basura en los crematorios municipales y lugares adyacentes.</p>
Marco Temporal	Indefinido
Asignación Presupuestaria	4,656,800 Lempiras
Institución e Instituciones que lo desarrollan	PRAF, Municipalidades y algunas ONG.
Beneficiarios/as	550 familias en extrema pobreza, que actualmente trabajan como pepenadores en los crematorios Municipales de las ciudades de Tegucigalpa y San Pedro Sula.
Productos	550 personas capacitadas en diferentes áreas técnico-productivas
Impacto	Benefició con capacitación en diferentes áreas técnico productivas a 550 personas, cuya actividad económica es la recolección de basura en los crematorios públicos de las dos principales ciudades del país (Tegucigalpa (300) y San Pedro Sula (250).
Normativa o sustento legal	Poder Legislativo decreto No. #1208-A del 17 de julio de 1990 como un Programa de Inversión Social.

48 Personas que recogen cosas del suelo

Cuadro 84

Formación e Inserción Laboral para Mujeres y Personas con Discapacidad

Actuación o denominación	Formación e Inserción Laboral para Mujeres y Personas Con Discapacidad
<p>Descripción</p>	<p>Este proyecto apunta a apoyar a la STSS y a organizaciones de la sociedad civil, para disminuir las tendencias de exclusión económica de las Mujeres y Personas con Discapacidad.</p> <p>La situación en la que viven tiene una clara relación con la pobreza, la extrema pobreza y la discriminación en la que se desenvuelve la mayor parte de la población hondureña. En tal sentido, se requiere de una progresiva y profunda transformación en el abordaje de la inclusión laboral. Tal abordaje debe hacerse a través de una intervención integral y coordinada con otros actores, para mitigar responsablemente un conjunto de problemas que dificultan una eficaz inserción social, que permita mejorar su calidad de vida, mediante un impulso sostenido al acceso y permanencia en una oportunidad de trabajo. El desempleo es una situación característica de estos grupos de población, ya que actualmente su participación en el mercado de trabajo tiende a no ser igualitaria.</p> <p>Para contribuir con la inserción laboral de este colectivo de personas, es necesario mejorar la empleabilidad, potenciando sus capacidades con acciones formativas, impulsando sinergias entre los involucrados, fortaleciendo el recurso humano y la capacidad institucional para su atención, sensibilizando al sector empleador con la finalidad de contrarrestar la discriminación y prejuicio a través de la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades en el mercado laboral.</p> <p>Este proyecto se considera fundamental, para generar una plataforma sólida que impacte positivamente en el colectivo de mujeres y personas con discapacidad, que buscan una oportunidad de trabajo, llevando a cabo acciones positivas que garanticen el cumplimiento efectivo de la ley.</p>
<p>Objetivos</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Impulsar la inserción laboral de mujeres y personas con discapacidad en el mercado de trabajo de Honduras, en igualdad de oportunidades y trato que permita mejorar la calidad de vida de estos grupos de población con el fin de incentivar una cultura incluyente, particularmente en el sector laboral y productivo del país.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer el sistema de intermediación laboral para la atención de la mujer y personas con discapacidad, optimizando el acceso al mismo, favoreciendo las condiciones para una correlación efectiva entre la oferta formativa y las necesidades de capacitación de las mujeres y las Personas con Discapacidad. 2. Impulsar estrategias de coordinación entre las organizaciones que trabajan en la promoción activa de la inserción laboral de mujeres y Personas con Discapacidad y las instituciones de formación y la propia STSS.
<p>Marco Temporal</p>	<p>Enero 2011 a Diciembre 2012</p>
<p>Asignación Presupuestaria</p>	<p>615,000 Euros</p>

<p>Institución e Instituciones que lo desarrollan</p>	<p>La Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (STSS), el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), la Federación Nacional de Personas con Discapacidad de Honduras (FENOPDIH), la Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad (DIGEDEPDI), la Coordinadora de Instituciones y Asociaciones de Rehabilitación de Honduras de Honduras (CIARH), el Instituto Nacional de la Mujer (INAM) y la Organización Civil de Mujeres.</p>
<p>Beneficiarios/as</p>	<p>Población económicamente activa con discapacidad, apta para desempeñar un trabajo, desempleadas y subempleadas que adolecen discapacidad: física, visual, auditiva e intelectual</p>
<p>Productos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitadas 2300 mujeres y personas con discapacidad: en diferentes áreas de formación ocupacional, como ser: Serigrafía Textil, Como crear una empresa, Repostería, Incidencia de Género y Relaciones Interpersonales, Marroquinería, Uso y Mantenimiento de Máquina de Coser Doméstica, Hardware y Software, Corte y Confección, Pollos de Engorde, Inglés Básico, Diseño Gráfico, Reparación de Computadores, Excel Financiero, Bisutería, Curso Básico de Belleza, Cocina, Computación Básica. 2. Elaboración y reproducción de material didáctico e informativo <ol style="list-style-type: none"> a. Kit de Manuales de Orientación Socio laboral para Personas Desempleadas: Técnicas de Búsqueda de Empleo; Búsqueda de Empleo por Internet; Éxito en la Entrevista de Trabajo; Como Elaborar Tu Currículo, Resolución de Pruebas de Selección de Personal; Inteligencia Emocional. b. Guía de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad (RSE-D) c. Guía para facilitar la Incorporación de la Persona con Discapacidad al Mundo Laboral. d. Resumen del Clasificador Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y la Salud para uso en el procesamiento de información que se genera. e. Guía de Igual y Oportunidades en el Empleo para Personas con Discapacidad. 2012. f. Guía para la Promoción de la Equidad de Género en materia de Empleo. 2012. g. Informe sobre Situación de las Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo. h. Manual sobre Género en el Trabajo. i. Creación del sistema de registro de personas con discapacidad con fines de intermediación laboral. j. Fortalecimiento financiero y técnico a 148 emprendimientos productivos liderados por mujeres y personas con discapacidad. <p>Acondicionamiento de instalaciones físicas de la STSS con fines de accesibilidad en la atención a personas con discapacidad.</p>
<p>Impacto</p>	<p>Aun no se han realizado evaluaciones al proyecto.</p>
<p>Normativa o sustento legal</p>	<p>Subvención Libramiento No. 1990.</p>

Cuadro 85

Programa Conjunto Desarrollo Humano Juvenil

Actuación o denominación	Programa Conjunto Desarrollo Humano Juvenil Vía Empleo, Para Superar Los Retos De La Migración En Honduras (PCJEM)
Descripción	Se incluye este programa porque es una actividad conjunta de varios organismos de la cooperación internacional y de diversas agencias gubernamentales, ejecutando acciones que se constituyen en políticas activas, contribuyendo a la inserción laboral de los jóvenes.
Objetivos	<p>Objetivo General: Contribuir a la incorporación de los beneficiarios del programa a nichos productivos y cadenas productivas con empresas seleccionadas como de alto potencial para la generación del empleo digno y promoción de la competitividad rural.</p> <p>Objetivo Específico: Promover el arraigo a su país de las y los jóvenes entre 15 y 29 años, en situación de vulnerabilidad, mediante su inserción al proceso productivo en igualdad de oportunidades.</p>
Marco Temporal	Abril 2009 – Septiembre 2012
Asignación Presupuestaria	US\$ 6,372,000
Institución e Instituciones que lo desarrollan	<p>El PCJEM involucra a siete agencias del Sistema de Naciones Unidas (SNU): FAO, OIT, OIM, ONUDD, UNFPA, PNUD y UNICEF; que implementan acciones de forma integrada. El Programa cuenta a su vez con la asesoría de ONU MUJERES (antes UNIFEM) para la transversalización del enfoque de género.</p> <p>Entre los Asociados en la ejecución del proyecto, están las Secretarías de Trabajo y Seguridad Social (STSS), Relaciones Exteriores (SRE), Secretaría del Interior y Población (antes Gobernación y Justicia SGJ), Agricultura y Ganadería (SAG) e Industria y Comercio (SIC); los Institutos Nacional de la Juventud (INJ), Nacional de Estadística (INE) y de Formación Profesional (INFOP), la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) Secretaría de Industria y Comercio (SIC) y la institucionalidad local (gobiernos locales y/o mancomunidades).</p>
Beneficiarios/as	8.100 hombres y mujeres jóvenes, entre 15 y 29 años, preferentemente procedentes del ámbito rural y con un alto grado de vulnerabilidad social, identificados según los siguientes criterios: no trabajan ni estudian (en la zona hay 44 mil jóvenes en esta situación), con problemas de subempleo o con responsabilidades de jefatura de hogar y migrantes retornados.

<p>Productos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 3 Mesas Territoriales de empleo establecidas en cada departamento • 3 comités interinstitucionales, constituidos uno en cada departamento. • 1 fondo innovador de crédito operando en los 28 municipios focalizados a través de cajas rurales, bancos comunales, cooperativas, garantizando el acceso al crédito • 816 jóvenes participando en la iniciativa innovadora de remesas solidarias y productivas. • 5184 jóvenes asociados en microempresas vinculadas a cadenas productivas. • Programas de liderazgo juvenil, identidad y arraigo con enfoque de género se desarrollan e implementan en los 28 municipios.
<p>Impacto</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificación de instituciones para coordinar el tema de Empleo/Empleo Juvenil. ➤ 1.500 jóvenes capacitados en Desarrollo Empresarial; 750 jóvenes del área rural y 800 del área urbana iniciando sus unidades empresariales. ➤ 150 proyectos con potencial productivo identificados por los jóvenes Técnicos en Desarrollo Económico (TDEs) y Auxiliares de Proyectos de Inversión (APIs) ➤ Campaña de sensibilización sobre la participación de las mujeres jóvenes en el mercado laboral. ➤ Plan Nacional de Empleo Digno 2008/2011 para jóvenes, diseñado y en proceso de aprobación. ➤ Diagnostico rápido sobre Potencialidades productivas: 6 Cadenas Productivas identificadas, así como instituciones y servicios para empleabilidad y empresarialidad existentes en la zona. ➤ Diagnostico de Oferta Institucional de Formación y Orientación vocacional. ➤ Diagnostico de Oferta y Demanda de Servicios Financieros para jóvenes y Modelo de Crédito para Jóvenes. ➤ Diseñado Modelo de Crédito para jóvenes que será operado por Cooperativas y Cajas Rurales (Fondo de Crédito y Fondo Semilla) ➤ Priorización de municipios con mayor dinámica migratoria, contacto con organizaciones de familiares de migrantes, conocimiento de experiencias nacionales e internacionales ➤ Identificados grupos productivos en los municipios y aldeas de 23 municipios focalizados. ➤ Diseñado el Sistema Nacional de Apoyo al migrante retornado y al migrante laboral temporal, que integra a las Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Secretaría de Relaciones Exteriores y Secretaría del Interior y Población. ➤ Articulación institucional en coordinación STSS/SEPLAN; organización de mesas territoriales y comités interinstitucional del tema Empleo Juvenil en los 3 departamentos. ➤ Alineamiento con Plan de Nación/SEPLAN; A través de las mesas temáticas de los Consejos Regionales Desarrollados (CRD)/Plan de Nación de la Región de Comayagua y Lempa. ➤ Impulsado el Plan de Empleo Juvenil (PEJ), instrumento para incorporar el tema en planes estratégicos y operativos de instituciones y gobiernos locales. ➤ Apoyo a la Política Nacional de Atención al Migrante Retornado vía empleo y emprendedurismo.

	<ul style="list-style-type: none">➤ Estrategia de comunicación “ Honduras está en vos, aquí es tu norte”➤ Proceso de formación de facilitadores municipales vinculado con los programas de Infancia, Adolescencia y Juventud e instituciones sociales, para promoción de la identidad y el arraigo, la cultura, el liderazgo, con equidad de género.
Normativa o sustento legal	No se especifica

Nicaragua

Marco de país

La crisis financiera que afectó a los países de la región, generó la necesidad de implementar políticas activas de empleo, tanto para enfrentar los efectos de la misma, como para mejorar el funcionamiento de los Servicios Públicos de Empleo. El resultado de estas políticas está condicionado al diseño de programas y a la capacidad de administración y coordinación, pero también al momento y a la oportunidad.

En Nicaragua las Políticas Activas de Empleo están dirigidas a la población más vulnerable y se implementan sobre la base del Plan Nacional de Desarrollo Humano (PNDH), elaborado por el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (GRUN), con el objetivo mejorar el funcionamiento del mercado laboral.

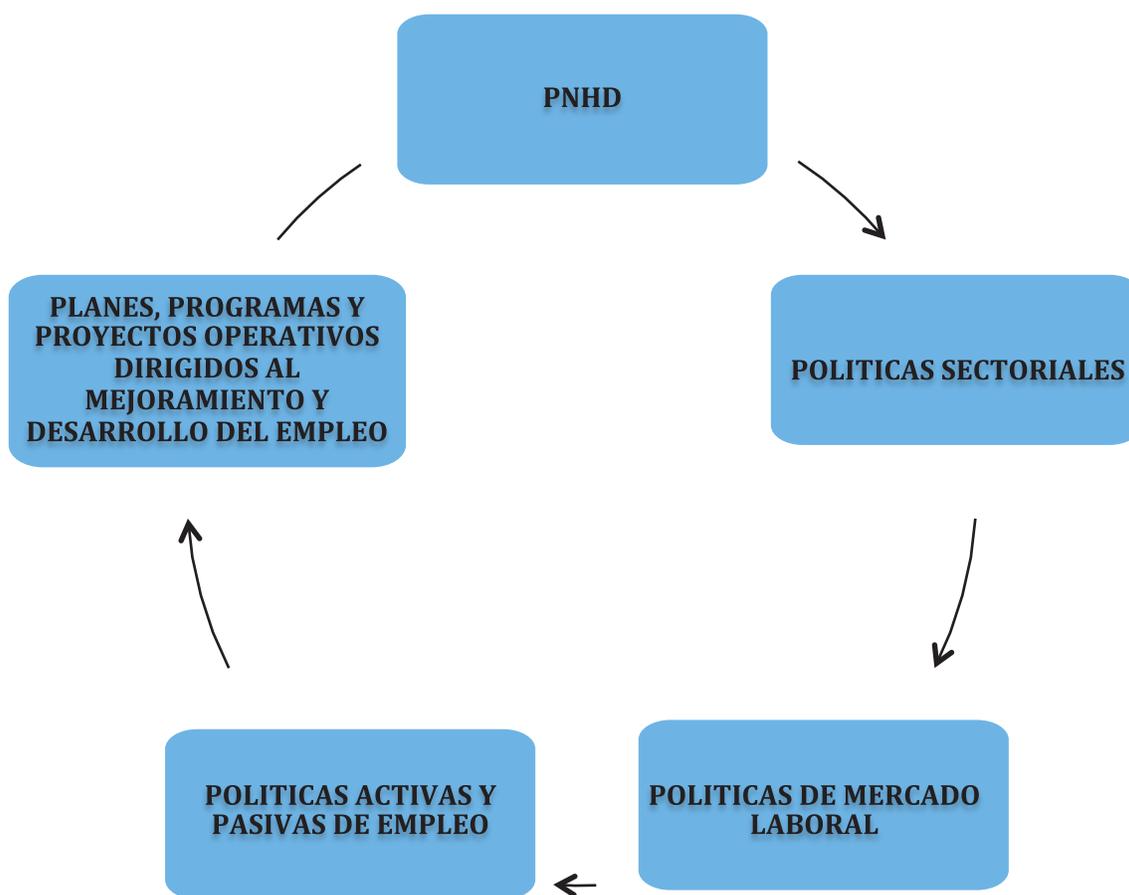
Por lo tanto, este documento se elabora a partir de la información recopilada y sistematizada de las instituciones que ejecutan Políticas Activas de Empleo para el fomento de la empleabilidad en el país, a fin de contribuir con el esfuerzo que el Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (GRUN) está realizando en ese sentido.

Nicaragua, a pesar de contar con un capital humano joven, ha tenido que enfrentar dificultades externas e internas, razón por la cual en el año 2007 el GRUN puso en marcha una estrategia que ha permitido el crecimiento económico y la reducción de la pobreza. Sin embargo, en el proceso de ejecución de la estrategia surgieron dificultades, derivadas tanto del incremento de la factura petrolera y de los alimentos, como de la crisis financiera y económica internacional, que impidieron lograr las metas establecidas para los primeros dos años y que afectó las perspectivas de la economía para el resto del quinquenio. Esto obligo a una reestructuración de la estrategia.

Debido a las restricciones producto de la crisis económica en el 2009, el GRUN consideró prudente implementar una estrategia de mayor alcance, estableciendo un Plan de Desarrollo Humano (PDNH), en donde se definen las políticas, metas y asignación de recursos.

Ilustración 5

Plan Nacional de Desarrollo Humano



(GRUN, 2009)

En línea con los objetivos del PNDH, se crean políticas activas de empleo, con el propósito de desarrollar personal calificado según las exigencias del mercado laboral. El punto focal de estas políticas es la no discriminación, promoviendo la equidad de género y las alianzas estratégicas entre instituciones privadas y del estado, con el objetivo de desarrollar acciones dirigidas a la mejora de la inserción laboral de jóvenes, mujeres y hombres, que no cuentan con las herramientas necesarias para su desarrollo profesional, económico y social.

Ilustración 6 Diseño de Políticas

Políticas social:

- Educación universal gratuita y de calidad.
- Salud familiar y comunitaria.
- Servicios básicos con cobertura nacional y de calidad.
- Paz y seguridad ciudadana.
- Seguridad social, género y no discriminación.
- Preservación y promoción de la identidad cultural.

Políticas económica:

- Agricultura familiar, comunitaria y cooperativa.
- Soberanía y seguridad alimentaria.
- Financiamiento y capitalización de las Pymes.
- Estabilidad y crecimiento económico.
- Generación de empleo y seguridad laboral.



Transformación política:

- Desarrollo comunitario.
- Democracia directa.
- Política exterior soberana.
- Desarrollo de la costa Caribe.

Políticas ambiental:

- Protección de la Madre Tierra.
- Mitigación y adaptación al cambio climático.
- Transformación de la matriz energética.
- Demarcación y titulación de territorios en la costa Caribe.
- Investigación, desarrollo e innovación.

(GRUN, 2009)

Como anteriormente se mencionó, las políticas activas de empleo se derivan principalmente de los objetivos del PNDH y su proceso de elaboración sería el siguiente:

- En primera instancia del PNDH se derivan las políticas sectoriales, lo cual consiste en la división sectorial económica, política, social y ambiental.
- Se determina dentro de las políticas sectoriales, las acciones dirigidas a la generación del empleo mediante la creación de políticas activas y pasivas de empleo.
- Para la materialización de estas políticas se crean programas, planes y proyectos operativos dirigidos al desarrollo y mejora del empleo.

Entre las políticas que se han ejecutado en el país se pueden mencionar de forma general las siguientes:

- Las políticas destinadas al apoyo de emprendimientos, como las de fomento al autoempleo y el microemprendimiento.
- Las políticas dirigidas al desarrollo y fortalecimiento de la formación profesional y técnica de la población.
- Las políticas de mejora de las colocaciones a través del servicio público de empleo.

La implementación de Políticas Activas de Empleo no es más que la intervención directa de los gobiernos en el mercado de trabajo, para prevenir o aliviar el desempleo y para mejorar su funcionamiento en términos generales. Consisten en medidas de inserción y formación, así como políticas de promoción y creación de empleo. Inciden sobre la oferta y demanda de trabajo, aumentando la empleabilidad y fomentando la creación de nuevos empleos.

Aunque no existe una definición unánime del concepto de políticas activas de empleo, para los efectos de este inventario, adoptamos la siguiente: de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, se entiende por políticas activas de empleo:

“El conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación para mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social⁴⁹”.

Es importante señalar que las políticas activas están dirigidas, al menos potencialmente, a los siguientes grupos de población:

- Como protagonistas, se encuentran las personas en situación de desempleo, con el fin de lograr su inserción o reinserción laboral.
- Asimismo, la población ocupada, con el propósito de garantizar el mantenimiento del empleo.
- Las personas inactivas, con el objeto de convertirlas en población ocupada y elevar la tasa de actividad.

49 Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero. Medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.

Los argumentos que justifican la intervención de los gobiernos locales son, principalmente, tres:

1. La proximidad del territorio implica que la aplicación de estas políticas desde el ámbito local sea más efectiva, porque se tiene un mayor conocimiento de:
 - a. Las debilidades y los retos a los que se enfrenta el mercado laboral local, lo cual coadyuda a orientar las políticas de manera acertada.
 - b. Las necesidades del tejido productivo instalado en el territorio y, en este sentido, ajustar en mayor grado las acciones y medidas a llevar a cabo.
 - c. Las necesidades y carencias de la población y su actitud ante el mercado de trabajo. En consecuencia, las políticas activas de empleo deben ser diseñadas a partir de esta información adaptándolas mejor a resolver los problemas inherentes al territorio.
2. Las políticas activas de empleo desde el ámbito local son un eje del desarrollo económico, en tanto que a corto y medio plazo se produce una convergencia entre regiones, revelándose como un mecanismo efectivo de integración. Al mismo tiempo, garantizan la cohesión social.
3. Surgen como una demanda de la ciudadanía, en la medida en que el desempleo es una de las mayores preocupaciones de la sociedad, que espera que el nivel de gobierno más cercano y accesible (el local), dé respuestas a sus inquietudes.

Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Ministerio del Trabajo

Cuadro 86

Curso de Habilitación Profesional

Actuación o denominación	Curso de Habilitación Profesional “Programa de Inserción Laboral Inicial”
Descripción	<p>Consiste en brindar conocimientos prácticos a jóvenes recién egresados de carreras administrativas, los cuales serán puestos en práctica, en una empresa en específica mediante la elaboración de un plan estratégico de marketing y ventas.</p> <p>Para la implementación de este curso se han determinados algunos requisitos que los jóvenes beneficiarios deberán cumplir, además de ajustarse al reglamento diseñado para el Programa.</p> <p>El principal criterio tomado en cuenta en esta etapa es que los jóvenes beneficiarios sean recién egresados de carreras profesionales y que no hayan desempeñado ninguna actividad laboral formal.</p>
Objetivos	<p>Objetivo General:</p> <p>Habilitar en técnicas funcionales-gerenciales a jóvenes recién egresados de las universidades en elaboración de Planes Estratégicos de Mercadeo y Ventas, e insertarlos en empresas de los sectores de servicio y comercio mediante el convenio firmado entre la Cámara de Comercio de Nicaragua (CACONIC) y el Ministerio del Trabajo (MITRAB).</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Habilitar a los participantes en técnicas de análisis situacional del entorno de la empresa. 2. Aprender a valorar la cartera de negocios. 3. Formular estrategias genéricas y de crecimiento empresarial. 4. Segmentar el mercado de consumidores y de negocios. 5. Establecer las diferencias únicas que agregan valor a los negocios. 6. Definir las estrategias de posicionamiento más adecuadas. 7. Evaluar por competencias: <ol style="list-style-type: none"> a. Cognitivas (conocimientos, habilidades y actitudes) b. Disciplinarias c. De especialización 8. Certificar a los participantes que aprueben el curso de planeación estratégica. 9. Gestionar la inserción laboral certificados por el MITRAB.
Marco Temporal	2010-2012
Asignación Presupuestaria	La cantidad no pudo ser determinada, los fondos son del Ministerio de Trabajo.

Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio de Trabajo Dirección General de Empleo y Salario
Beneficiarios/as	Jóvenes entre 20 y 26 años que sean profesionales graduados ó egresados de las carreras de: economía, administración de empresas, banca y finanzas, comercio internacional, contabilidad, mercadeo.
Productos	
Impacto	Se está diseñando un sistema de monitoreo para determinar la inserción y estabilidad laboral de los grupos meta en el mercado laboral.
Normativa o sustento legal	Ley 290, Ley de Competencias y Atribuciones del Poder Ejecutivo, que faculta al MITRAB para desarrollar acciones que brinden la posibilidad real de contratación y generación de empleo, ya sea a través de un empleo remunerado o a través del Autoempleo.

Cuadro 87

Creación de empleos plenos y productivos para jóvenes del campo y la ciudad

Actuación o denominación	Creación de empleos plenos y productivos para jóvenes del campo y la ciudad.
Descripción	<p>El proyecto de Habilitación Laboral y Autoempleo (HALAE) se realiza a través de los gobiernos locales. Es una iniciativa para desarrollar capacidades locales en jóvenes en los 2 municipios (Jinotega y Masaya) de intervención del programa, con el objetivo de incorporar el uso de mano de obra intensiva de jóvenes, sobre la base metodológica propuesta por OIT.</p> <p>El proyecto cuenta con dos componentes: el primero sobre Habilitación Laboral y el segundo sobre Autoempleo. En cuanto al primer componente, éste fue coordinado con INATEC a través de sus centros de formación en los municipios señalados. Cabe destacar que la selección de los cursos se fundamentó en el Plan de Obras Municipales y en los Planes de Desarrollo Municipales de ambos municipios, dada la naturaleza del proyecto, ya que, como resultado final, se espera que los jóvenes adquieran las competencias y habilidades para trabajar en las obras municipales. Al finalizar la capacitación, los jóvenes realizaron prácticas y/o pasantías en obras municipales. El segundo componente –autoempleo–, consiste en desarrollar y potenciar en los jóvenes destrezas y habilidades para el autoempleo a través de la capacitaciones en Emprendedurismo y Formación para el Autoempleo para la creación e incubación de iniciativas emprendedoras, ya sea de forma individual o asociativa, para luego dotarlo de equipos y herramientas básicas de trabajo para el fortalecimiento de las mismas.</p>

<p>Objetivos</p>	<p>Objetivo General: Potenciar las capacidades, habilidades y destrezas de 72 jóvenes de 20 a 30 años de edad, en los municipios de Jinotega y Masaya a través del desarrollo de cursos técnicos a cargo de INATEC, para, posteriormente, formular e implementar iniciativas emprendedoras por parte del MITRAB, a fin de crear un medio alternativo de empleo, para la mejora de las condiciones de vida de los jóvenes y, por ende, al desarrollo económico de los municipios antes mencionados.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adecuar la oferta formativa local a la vocación productiva y las prioridades del municipio. 2. Desarrollar y ajustar las competencias y habilidades ocupacionales de los jóvenes a la demandas del mercado laboral local. 3. Articular la estrategia de habilitación laboral con la de Autoempleo. 4. Formular y poner en marcha iniciativas emprendedoras productivas, sostenibles y sustentables. 5. Implementar un modelo de seguimiento y control de emprendimientos. Con el objetivo de aplicar de forma anticipada las correcciones oportunas al programa
<p>Marco Temporal</p>	<p>2011-2012</p>
<p>Asignación Presupuestaria</p>	<p>\$115,208</p>
<p>Institución e Instituciones que lo desarrollan</p>	<p>Ministerio del Trabajo</p>
<p>Beneficiarios/as</p>	<p>72 jóvenes capacitados en oficios productivos con emprendimientos diseñados, instalados y puestos en marcha.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hombres: 70 • Mujeres: 2
<p>Productos</p>	
<p>Impacto</p>	<p>Actualmente, los jóvenes están diseñando su iniciativa emprendedora a través de su plan básico de inversión para su posterior e inmediata puesta en marcha.</p>
<p>Normativa o sustento legal</p>	<p>Ley 290, Ley de Competencias y Atribuciones del Poder Ejecutivo, que faculta al MITRAB a desarrollar acciones que brinden la posibilidad real de contratación y generación de empleos, ya sea a través de un empleo remunerado o a través del autoempleo.</p>

Cuadro 88

Fomento y generación del trabajo colectivo de jóvenes del campo

<p>Actuación o denominación</p>	<p>Fomento y generación del trabajo colectivo de jóvenes del campo a través de sus experiencias laborales en unidades económicas productivas locales.</p>
<p>Descripción</p>	<p>Esta política se ejecuta mediante el proyecto denominado Sistematización de Experiencias Laborales y Autoempleo (SELAE), en el cual se aprovechan todas las experiencias que poseen los productores y productoras locales, quienes son los padres de la juventud beneficiaria y, a su vez, serán los referentes para el fortalecimiento y continuidad de las actividades productivas desarrolladas en la familia, permitiendo a través de la misma la disminución de la emigración hacia la ciudad y la promoción de las labores productivas, que son la razón de ser de las zonas rurales particularmente en el municipio de San Francisco Libre (Managua). Para desarrollar esta iniciativa se han formulado y puesto en marcha 6 colectivos de producción en actividades tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crianza, engorde y venta de ganado con doble propósito.(4) • Siembra, cosecha y comercialización de granos básicos. (1) • Producción de miel de abejas.(1)
<p>Objetivos</p>	<p>Objetivo General: Potenciar las capacidades, habilidades y destrezas de 22 jóvenes entre los 16 y 24 años de edad, habitantes del Municipio de San Francisco Libre, a través del desarrollo y captación de la experiencia que poseen los productores y productoras locales, para posteriormente formular e implementar iniciativas emprendedoras por parte del MITRAB.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar el Desarrollo Local a través de la sistematización de las capacidades de la juventud local y el aprovechamiento de los yacimientos de empleos productivos del Municipio de San Francisco Libre, sobre la base de un modelo de trabajo conjunto y colectivo. 2. Fortalecer la capacidad instalada de las iniciativas emprendedoras potenciadas a través de la entrega de insumos, herramientas, implementos e infraestructura básica de trabajo según la necesidad del negocio. 3. Diseñar e implementar un modelo de control y seguimiento que permita cuantificar el crecimiento económico, los empleos creados y las acciones desarrolladas para fortalecer, expandir y diversificar su emprendimiento.
<p>Marco Temporal</p>	<p>2010-2011</p>
<p>Asignación Presupuestaria</p>	<p>\$ 43,281.00</p>

Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio del Trabajo
Beneficiarios/as	22 jóvenes constituidos y trabajando en colectivos de producción agrícola, pecuarios y en apicultura <ul style="list-style-type: none"> • Hombres: 7 • Mujeres: 15
Productos	
Impacto	Actualmente, y según los resultados del plan de acompañamiento, control y seguimiento, los 6 colectivos de producción formulados y puestos en marcha cuentan con extensiones de tierras propias cedidas por sus padres para el desarrollo particular de las unidades económicas de sus hijos; asimismo, han apoyado el fortalecimiento de los colectivos con la entrega de semovientes, semillas mejoradas, colmenas de abejas y continua asistencia técnica, que ha permitido un desempeño sostenido de los emprendimientos y ha conseguido un alto nivel de cohesión de los jóvenes propietarios
Normativa o sustento legal	Ley 290, Ley de Competencias y Atribuciones del Poder Ejecutivo, que faculta al MITRAB para desarrollar acciones que brinden la posibilidad real de contratación y generación de empleos, ya sea a través de un empleo remunerado o a través del autoempleo.

Cuadro 89

Fomento y desarrollo del autoempleo en hombres, mujeres y jóvenes de 20 a 40 años en los departamentos con mayor índice de flujos migratorios en el marco del proyecto binacional Codesarrollo entre Costa Rica y Nicaragua

Actuación o denominación	Fomento y desarrollo del autoempleo en hombres, mujeres y jóvenes de 20 a 40 años de edad en los departamentos con mayor índice de flujos migratorios en el marco del proyecto binacional Codesarrollo entre Costa Rica y Nicaragua
Descripción	Como parte de la estrategia del proyecto Codesarrollo de regular los flujos migratorios entre Costa Rica y Nicaragua, la política nacional del GRUN descansa en un enfoque preventivo hacia los retornados y potenciales migrantes, desarrollando acciones de generación de empleo dirigidas a estos grupos de población
Objetivos	Objetivo General: Contribuir a la generación de empleos productivos y decentes en los departamentos y municipios de Chinandega, Diriomo, Nandaime y Granada, San José de Cusmapa, Madriz, Diriamba, San Marcos, Jinotepe, Puesto Fronterizo el Guasaule, Somotillo, San Jorge, Belén, Buenos Aires y Tola, a través de el diseño, instalación, puesta en marcha y fortalecimiento de iniciativas emprendedoras sostenibles en el tiempo.

	<p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar desde el punto de vista socioeconómico las zonas y población meta priorizada. 2. Incidir en el desarrollo de capacidades técnicas, administrativas y organizativas de los emprendimientos productivos existentes en las zonas priorizadas. 3. Fortalecer la capacidad instalada de las iniciativas emprendedoras potenciadas a través de la entrega de equipamiento de trabajo, en base al desarrollo del negocio. 4. Diseñar e implementar un modelo de control y seguimiento que permita cuantificar el crecimiento económico de las iniciativas, los empleos creados y las acciones desarrolladas para fortalecer, expandir y diversificar su emprendimiento
Marco Temporal	2009-2012
Asignación Presupuestaria	\$ 106,820
Institución e Instituciones que lo desarrollan	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio del Trabajo • Gobierno de España, a través de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), en el marco del programa conjunto de género y del proyecto Codesarrollo entre Costa Rica y Nicaragua
Beneficiarios/as	<p>Hombres, Mujeres y Jóvenes entre la edades de 20 a 60 años de edad de los diferentes municipios antes mencionados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hombres: 69 • Mujeres: 144
Productos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Crédito ✓ Capacitación ✓ Asistencia Técnica: es un subproducto de la capacitación y se ofrece solamente en casos calificados, cuando la persona necesite un acompañamiento especializado que le garantice la sostenibilidad y eficacia del negocio ✓ Emprendedurismo: es un apoyo a ideas innovadoras dirigido a personas de bajos recursos económicos que necesitan una ayuda no reembolsable (capital semilla), para la incubación y desarrollo de su idea de negocio.
Impacto	Según los resultados del plan de acompañamiento, control y seguimiento, se ha logrado generar por cada iniciativa emprendedora puesta en marcha un empleo directo, así como empleos por temporada, llegando a generar de dos a tres empleos temporales (uno fijo y dos temporales).
Normativa o sustento legal	Ley 290, Ley de Competencias y Atribuciones del Poder Ejecutivo, que faculta al MITRAB para desarrollar acciones que brinden la posibilidad real de contratación y generación de empleos, ya sea a través de un empleo remunerado o a través del autoempleo.

Cuadro 90

Proyecto de Mejora al Empleo de las Madres de Niños “Pica Piedras”

Actuación o denominación	Proyecto de Mejora al Empleo de las Madres de Niños Pica Piedras en “El Bluff”
Descripción	Consiste en beneficiar a 52 madres de niñas y niños ex trabajadores de la actividad de picar piedras, con equipos que mejoren la seguridad ocupacional mientras desarrollan su trabajo.
Objetivos	Objetivos generales: Proveer a madres de niños y niñas ex trabajadores de la actividad de picar piedra de equipos y herramientas de seguridad ocupacional, en aras de mejorar su productividad y desarrollo ocupacional, dentro del marco del Plan de Erradicación del Trabajo Infantil que impulsa el Ministerio del Trabajo en coordinación con otras dependencias del Estado.
Marco Temporal	2010-2011
Asignación Presupuestaria	U\$ 31,200
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio del Trabajo
Beneficiarios/as	52 Madres de niños y niñas ex trabajadores de la actividad de picar piedra
Productos	
Impacto	Restituido el derecho a la salud, educación y recreación de más de 150 niños y mejoradas la condicione laborales productiva de 52 mujeres jefas de hogar.
Normativa o sustento legal	Ley 290, Ley de Competencias y Atribuciones del Poder Ejecutivo, que faculta al MITRAB para desarrollar acciones que brinden la posibilidad real de contratación y generación de empleos, ya sea a través de un empleo remunerado o a través del autoempleo.

Cuadro 91

PAE-BID Forjando Juventud Emprendedora

Actuación o denominación	PAE-BID “Forjando Juventud Emprendedora” Managua- Rivas
Descripción	Se pretende crear un medio que posibilite la inserción laboral de la juventud, con una sólida formación en formulación e implementación de su iniciativa de negocio, que será la semilla que el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Empleo y Salario, desarrollará, con el único objetivo de que los jóvenes de la sociedad nicaragüense mejoren su calidad de vida.
Objetivos	<p>Objetivo General: Contribuir al desarrollo económico del país a través de la capacitación, elaboración e implementación de planes de negocios que propicien la incubación y creación de micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) que, a su vez, serán las que garantizarán el empleo a sus propietarios (autoempleo) y, por ende, la contratación y generación de nuevos empleos, contribuyendo de esta forma a la inclusión social de la juventud nicaragüense.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar estrategias encaminadas a la formación profesional y laboral de la juventud, en aras de despertar su espíritu emprendedor y mejorar su calidad de vida. 2. Monitorear y brindar apoyo técnico en la elaboración y ejecución de los planes de negocio de la población beneficiaria, con el fin de alcanzar mayores niveles de crecimiento, desarrollo empresarial y un eficiente posicionamiento en el mercado competitivo actual. 3. Contribuir al fortalecimiento de los negocios emprendidos por el grupo meta a través de la entrega de equipos y herramientas de trabajo que permitan una labor más eficiente y eficaz en la elaboración del producto y/o servicio ofertado.
Marco Temporal	2009-2012
Asignación Presupuestaria	\$ 94,753.12
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio del Trabajo Dirección General de Política de Empleo y Salario
Beneficiarios/as	Jóvenes entre las edades de 15 a 30 años que actualmente está culminando o haya negresado de carreras técnicas en los centros de estudios seleccionados y que presenten una sólida trayectoria académica, estén dotados de una actitud proactiva, orientados a la obtención de logros y con un alto grado de responsabilidad. <ul style="list-style-type: none"> • Hombres: 9 • Mujeres: 20

Productos	
Impacto	Puestas en marcha iniciativas emprendedoras en los departamentos de Managua y Rivas, en las ramas Cafetín, Venta de Refresquería y Comida Típica, Servicios de Catering, Costura, Refrigeración, Electrónica y Computación, Soldadura, Ebanistería y Construcción; éstas totalizaron las 29 iniciativas y entrega de Equipos y Herramientas a emprendedores de Managua y San Jorge, Rivas Este Proyecto de autoempleo se realizó y ejecutó bajo los auspicios del BID.
Normativa o sustento legal	Ley 290, Ley de Competencias y Atribuciones del Poder Ejecutivo, que faculta al MITRAB para desarrollar acciones que brinden la posibilidad real de contratación y generación de empleos, ya sea a través de un empleo remunerado o a través del autoempleo.

Cuadro 92
PAE Emprendedores

Actuación o denominación	PAE Emprendedores SEPEM
Descripción	Proporciona alternativas de empleabilidad para propiciar mejores condiciones de vida para los beneficiarios; el proyecto implementará acciones de capacitación, aportará recursos y colaborará en la ejecución de los planes de negocio, contribuyendo no solo a forjar microempresarios, sino también a mejorar la economía del país, ya que estas personas, a su vez, serán las que garantizarán la contratación y generación de nuevos empleos, contribuyendo de esta forma a la inclusión social.
Objetivos	<p>Objetivo General: Contribuir al desarrollo económico del país a través de la capacitación, elaboración e implementación de planes de negocios que propicien la incubación y creación de micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES).</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar acciones encaminadas a la formación laboral de las personas beneficiarias en materia de autoempleo, al objeto de despertar su espíritu emprendedor y que repercuta en el mejoramiento de su calidad de vida. 2. Contribuir a la implementación de los negocios del grupo meta, a través de la entrega de equipos y herramientas básicas de trabajo que posibiliten una labor efectiva y eficiente en la elaboración del producto y/o servicio ofertado. 3. Monitorear y brindar apoyo técnico en la elaboración y ejecución de los planes de negocio de la población beneficiaria, a fin de alcanzar mayores niveles de crecimiento, desarrollo empresarial y un eficiente posicionamiento en el mercado competitivo actual.
Marco Temporal	2009-2012

Asignación Presupuestaria	La información no se encuentra disponible
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio del Trabajo Dirección General de Política de Empleo y Salario.
Beneficiarios/as	96 Personas Usuarias del SEPEM comprendidas entre las edades de 16 a 60 años. <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres 58 • Hombres 38
Productos	
Impacto	Puesta en marcha iniciativas emprendedoras en Repostería, Panadería, Comidería, Organización de Eventos Especiales, Venta de hot dog y llamadas telefónicas, Venta de productos lácteos, Venta de carne de pollo y de res, Costura, Belleza, Mecánica automotriz, Medicina natural, Pintura domiciliar, Electricidad, Refrigeración, Vulcanización, Soldadura, Molino, y Ebanistería. Este Proyecto de autoempleo se realizó y ejecutó con el auspicio del Proyecto de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL).
Normativa o sustento legal	Ley 290, Ley de Competencias y Atribuciones del Poder Ejecutivo, que faculta al MITRAB para desarrollar acciones que brinden la posibilidad real de contratación y generación de empleos, ya sea a través de un empleo remunerado o a través del autoempleo.

Cuadro 93

Proyecto de Autoempleo

Actuación o denominación	Proyecto De Autoempleo Mujeres Emprendedoras "PAE-MUJER"
Descripción	El Ministerio del Trabajo decidió desarrollar una iniciativa denominada Programa de Autoempleo "Mujeres Emprendedoras" en El Tuma La Dalia, Matagalpa. Este es un programa diseñado con enfoque de género y contempla beneficiar a un grupo de mujeres, menos favorecidas social y económicamente, así como lograr que existan los espacios para que estas personas contribuyan a la economía familiar.
Objetivos	Objetivo General: Contribuir al desarrollo económico del Municipio del Tuma La Dalia, a través de la implementación de políticas activas de empleo por medio de talleres de capacitación dirigidos a mujeres para la elaboración e implementación de ideas emprendedoras viables y factibles.
Marco Temporal	2010-2012

Asignación Presupuestaria	U\$ 30,000
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio del Trabajo Dirección General de Política de Empleo y Salario.
Beneficiarios/as	Este proyecto fue implementado en el municipio de Tuma la Dalia para 20 mujeres emprendedoras, bajo dos grandes ejes estratégicos: <ul style="list-style-type: none"> • La Promoción y Generación De Colectivos De Producción • La Implementación De Prácticas De Género
Productos	
Impacto	En el ámbito municipal se ha fortalecido y diversificado la oferta de productos en el municipio, que, a su vez, se complementa con la apertura y funcionamiento de nuevas unidades económicas. Asimismo, se ha generado empleo en un 100% sobre la población priorizada.
Normativa o sustento legal	Ley 290, Ley de Competencias y Atribuciones del Poder Ejecutivo, que faculta al MITRAB para desarrollar acciones que brinden la posibilidad real de contratación y generación de empleos, ya sea a través de un empleo remunerado o a través del autoempleo.

Cuadro 94

Proyectos de autoempleo dirigidos a padres, madres o tutores de niños, niñas y adolescentes trabajadores

Actuación o denominación	Proyectos de autoempleos dirigidos a padres, madres o tutores de niños, niñas y a adolescentes trabajadores en sectores de mayor incidencia de trabajo infantil
Descripción	El proyecto consiste en crear alternativas laborales para los padres de niños, niñas y adolescentes, que desarrollan trabajos peligrosos. Se pretende lograr que desistan de dicha actividad y que puedan recibir atención de parte Ministerio de la Salud, para luego incorporarse al sistema educativo y que canalicen su tiempo y esfuerzo en actividades de aprendizaje y recreación. Las zonas en que se desarrolla son El Rama, El Viejo y Chinandega.
Objetivos	Objetivo General: Mejora de las capacidades y condiciones de trabajo de las familias en condiciones socioeconómicas desfavorables, de territorios donde hay mayor incidencia de trabajo infantil.

	<p>Objetivo Especifico:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un estudio diagnostico sobre las condiciones socioeconómicas de las familias priorizadas, en términos de empleo, hacinamiento, nivel de pobreza, perfil ocupacional, entre otros aspectos relevante. 2. Articular interinstitucional y sectorialmente para la definición de planes de acción conjuntos e integrales para la atención, acompañamiento y seguimiento de las familias priorizadas. 3. Desarrollar el proceso de sensibilización de las familias priorizadas como parte de los esfuerzos de sostenibilidad e impacto del modelo de intervención.
Marco Temporal	2010-2011
Asignación Presupuestaria	U\$ 99,200.00
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio del Trabajo, con la asistencia financiera del proyecto Co-Desarrollo, UNICET y el Proyecto Entérate, como instancia operativa del Departamento del Trabajo del Estados Unidos.
Beneficiarios/as	<p>103 familias de padres, madres o tutores de niños, niñas y adolescentes trabajadores en sectores de mayor incidencia del trabajo infantil.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hombres: 28 • Mujeres: 75
Productos	
Impacto	Se han retirado del trabajo peligroso e incorporado al sistema educativo más de 300 hijos de las familias beneficiadas con el programa
Normativa o sustento legal	Ley 290, Ley de Competencias y Atribuciones del Poder Ejecutivo, que faculta al MITRAB para desarrollar acciones que brinden la posibilidad real de contratación y generación de empleos, ya sea a través de un empleo remunerado o a través del autoempleo

Cuadro 95

Servicio de Intermediación, colocación y orientación laboral

Actuación o denominación	Servicio de intermediación, colocación y orientación Laboral del SEPEM.
Descripción	<p>El servicio de intermediación y colocación consiste en gestionar y facilitar los procesos de tramitación de empleo entre la oferta y la demanda, de acuerdo con los conocimientos que el demandante posea. A su vez, realiza todos los procesos de intermediación necesarios para la inserción exitosa de las personas inscritas en el SEPEM.</p> <p>Se imparten talleres de orientación laboral a los demandantes de empleo con edades que oscilan entre los 18 a 30 años, en la cual se les brinda una información contextualizada sobre la búsqueda de empleo a través de métodos e instrumentos que apoyen el proceso de búsqueda de manera organizada y efectiva.</p>
Objetivos	<p>Objetivo General: Gestionar de forma integral los programas de intermediación y colocación de demandantes de empleo en el mercado de trabajo, dotando a los desempleados de herramientas básicas para búsqueda de trabajo, a través de talleres de orientación laboral.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar la función de intermediación para la colocación en el ámbito nacional. 2. Proporcionar una preselección de personal que permita optimizar el proceso, tanto de selección como de colocación. 3. Vincular al demandante de empleo con los empleadores. 4. Facilitar la inserción laboral de las personas que buscan un empleo. 5. Incitar al individuo a la búsqueda de sus habilidades, capacidades y destrezas natas para el cambio positivo de actitud y aptitud para la búsqueda del empleo. 6. Proporcionar información relacionada a los aspectos de la personalidad presentes en el proceso de la búsqueda del empleo. 7. Dar a conocer los diferentes tipos de instrumentos útiles en la búsqueda de empleo. 8. Brindar información sobre los derechos colectivos e individuales de los trabajadores.
Marco Temporal	Este es un programa permanente, no obstante se modernizó a partir del 2002.
Asignación Presupuestaria	Información no disponible.
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio del Trabajo. Servicio Público de Empleo.
Beneficiarios/as	Demandantes de Empleo sin distinción de sexo, raza, religión, ideología política.

Productos	
Impacto	A través de las evaluaciones continuas realizadas por la Dirección General de Empleo y Salario y la Dirección de Empleo.
Normativa o sustento legal	

Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Instituto de Formación

Cuadro 96

Formación profesional a jóvenes

Actuación o denominación	Formación Profesional a Jóvenes
Descripción	Consiste en acciones de formación profesional en distintas especialidades y modalidades, para proporcionar a los participantes las habilidades y destrezas requeridas por el sistema productivo. Las acciones de formación son de carácter presencial en los Centros de Formación y las prácticas se realizan en los talleres que poseen los Centros. Las modalidades de Formación son Habilitación y Aprendizaje Técnico.
Objetivos	<p>Objetivo General: Brindar a los jóvenes de ambos sexos las herramientas técnicas necesarias para el empleo o autoempleo.</p> <p>Objetivo Específico: Capacitar a jóvenes en especialidades de los tres sectores de la economía en las modalidades de formación Habilitación y Aprendizaje Técnico.</p>
Marco Temporal	Estas acciones formativas comenzaron en el año 1991 y se mantienen como actividades permanentes de la institución. En el caso de la modalidad de aprendizaje se inició en el año 2007 y continuará hasta el año 2016 en el marco de las metas del "Buen Gobierno" ⁵⁰ .
Asignación Presupuestaria	C\$ 41,789,362.00 (Estimación anual)
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Instituto Nacional Tecnológico (INATEC), a través de los Centros de formación ubicados a nivel nacional.

50 Plan del Buen Gobierno 2013. Estrategia del Gobierno para continuar avanzando decididamente en la lucha contra la pobreza, garantizando a la población el mejoramiento de su calidad de vida. Nicaragua.

Beneficiarios/as	Jóvenes mayores de 16 años. Promedio anual de atención: 81,056 personas <ul style="list-style-type: none"> • 34,992 Varones • 46,064 Mujeres
Productos	
Impacto	No se cuenta con ninguna evaluación (Se está haciendo un pilotaje en los departamentos de León y Chinandega.)
Normativa o sustento legal	Ley Creadora del INATEC. DECRETO No. 3-91 del 10 de enero de 1991.

Cuadro 97

Formación a trabajadores empíricos

Actuación o denominación	Formación Trabajadores Empíricos
Descripción	Existen tres Centros de Formación que están certificados como Centros evaluadores. Estas acciones se desarrollan en coordinación con las cámaras e instituciones. Se evalúan las competencias de los trabajadores en determinados oficios y, si aun no son capaces de dominar las competencias del puesto de trabajo, se les capacita para su posterior certificación.
Objetivos	Objetivo General: Brindar a los trabajadores empíricos un certificado que valore sus conocimientos. Objetivo Especifico: Evaluar las competencias de los trabajadores empíricos para su certificación.
Marco Temporal	Estas acciones comenzaron en el año 2004 y continuarán hasta el año 2016 en el marco de las metas del Buen Gobierno.
Asignación Presupuestaria	Costo promedio: C\$2,800 por participantes.
Institución e Instituciones que lo desarrollan	INATEC, a través de los Centros de formación.
Beneficiarios/as	Trabajadores empíricos. El 98% de las personas certificadas son hombres.
Productos	
Impacto	Mejor desempeño en sus labores, reconocimiento de sus habilidades.
Normativa o sustento legal	Ley Creadora del INATEC. DECRETO No. 3-91 del 10 de enero de 1991

Cuadro 98
Formación Profesional a Mujeres

Actuación o denominación	Formación Profesional a Mujeres
Descripción	El INATEC capacita a las mujeres donde indican los Consejos del Poder Ciudadano (CPC) para facilitarles el acceso al crédito, siéndolos locales las casas comunales, escuelas del INATEC o el MINED, galerones, talleres de mecánica, casas particulares, mercados etc. La capacitación se desarrolla en temas de microcréditos, administración de pequeños negocios, género, autoestima entre otros.
Objetivos	<p>Objetivo General: Crear oportunidades para que las mujeres, organizadas en grupos solidarios, puedan beneficiarse de préstamos para mejorar sus pequeños negocios o logren emprender uno nuevo.</p> <p>Objetivo Específico: Capacitar a mujeres beneficiarias del Programa para el buen manejo de sus negocios.</p>
Marco Temporal	Este programa se inició en el año 2008 y continuará hasta el año 2016 en el marco de las metas del Buen Gobierno.-
Asignación Presupuestaria	C\$ 3,364.621 por año
Institución e Instituciones que lo desarrollan	INATEC, en coordinación con Banco Produzcamos y Consejos del Poder Ciudadano (CPC).
Beneficiarios/as	86,118 Mujeres emprendedoras.
Productos	
Impacto	Mejores ingresos/ mejor calidad de vida.
Normativa o sustento legal	Ley Creadora del INATEC. DECRETO No. 3-91 del 10 de enero de 1991.

Cuadro 99

Acciones de Formación a Colectivos de Mujeres Socias del Programa Hambre Cero

Actuación o denominación	Acciones de Formación a Colectivos de Mujeres Socias del Programa Hambre Cero
Descripción	El INATEC capacita a las mujeres como una alternativa a la necesidad de construir un Nuevo Modelo de Desarrollo Rural, instrumento principal de lucha contra la pobreza. Se capacitan en el cuidado de las aves, ganado mayor y menor, género, autoestima entre otros.
Objetivos	<p>Objetivo General: Crear oportunidades para que las mujeres, organizadas en grupos solidarios, puedan beneficiarse de préstamos para mejorar sus pequeños negocios o puedan emprender uno nuevo.</p> <p>Objetivo Específico: Capacitar a mujeres beneficiarias del Programa para el buen manejo de sus negocios.</p>
Marco Temporal	Este programa se inició en el año 2008 y continuará hasta el año 2016, en el marco de las metas del Buen Gobierno.
Asignación Presupuestaria	C\$ 2,000,000
Institución e Instituciones que lo desarrollan	INATEC, en coordinación con Banco Produzcamos y Consejos del Poder Ciudadano (CPC).
Beneficiarios/as	1,200Mujeres campesinas.
Productos	
Impacto	Mejorar la producción y la calidad de vida.
Normativa o sustento legal	Ley Creadora del INATEC. DECRETO No. 3-91 del 10 de enero de 1991.

Cuadro 100

Formación Profesional a Personas de las Zonas Rurales y Semi rurales

Actuación o denominación	Formación Profesional a personas de las zonas rurales y semi rurales a través de cursos móviles.
Descripción	Este tipo de actividad brinda la oportunidad a quienes por razones de lejanía, edad, impedimentos físicos o problemas económicos, no pueden llegar hasta los Centros de Formación Profesional y constituye otra expresión del esfuerzo del gobierno sandinista por garantizar el derecho a la capacitación de toda la población.
Objetivos	<p>Objetivo General: Capacitar a través de Cursos Móviles a la población de los sectores semi urbanos y rurales, en especialidades u oficios de acuerdo a las necesidades de desarrollo local.</p> <p>Objetivo Específico: Capacitar a grupos de participantes en su lugar de origen en oficios que les permitan mejorar sus ingresos</p>
Marco Temporal	Estas acciones formativas se iniciaron en el año 2007 y continuarán hasta el año 2016, en el marco de las metas del Buen Gobierno.
Asignación Presupuestaria	El costo promedio por curso es de C\$21, 000.00, en función de la especialidad. El curso lo componen 20 participantes.
Institución e Instituciones que lo desarrollan	INATEC, en coordinación con los Consejos del Poder Ciudadano (CPC), Alcaldías.
Beneficiarios/as	<p>Mujeres y Hombres de las áreas rurales y semi urbanas del país.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3,369 Varones • 3,369 Mujeres.
Productos	
Impacto	
Normativa o sustento legal	Ley Creadora del INATEC. DECRETO No. 3-91 del 10 de enero de 1991

Cuadro 101

Formación para Jóvenes en Distintas Especialidades

Actuación o denominación	Formación de Jóvenes en Distintas Especialidades
Descripción	Acciones de formación profesional en distintas especialidades y niveles de formación para proporcionar a los jóvenes de ambos sexos los conocimientos necesarios requeridos por el sistema productivo. Las acciones de formación son de carácter presencial en los Centros de Formación, las prácticas se realizan en talleres y laboratorios que poseen los Centros. Los niveles de formación son Técnico Básico, Técnico Medio y Bachillerato Técnico.
Objetivos	Objetivo General: Preparar a jóvenes de ambos sexos para desempeñarse en ocupaciones técnicas del nivel medio, en los sectores Industrial, Comercial y Agropecuario. Objetivo Específico: Egresar a jóvenes con conocimientos técnicos en los niveles Técnico Básico, Técnico Medio y Bachillerato Técnico.
Marco Temporal	Se inició en el año 1991 y continuará hasta el año 2016, en el marco de las metas del Buen Gobierno.
Asignación Presupuestaria	C\$ 7497,490.00 (estimación para un año, solamente contempla las becas).
Institución e Instituciones que lo desarrollan	INATEC, a través de los Centros de formación ubicados a nivel nacional.
Beneficiarios/as	Datos de matrícula del año 2012: <ul style="list-style-type: none"> • 3,228 Varones • 4,672 Mujeres.
Productos	
Impacto	No se tiene (Se está haciendo un pilotaje en los departamentos de León y Chinandega.)
Normativa o sustento legal	Se contempla dentro de la ley creadora del INATEC

Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por otras Instituciones del Estado

Cuadro 102
Programa Communal Universitario

Actuación o denominación	Programa Comunal Universitario
Descripción	Captación del recurso humano joven ⁵¹ manteniendo la equidad de género.
Objetivos	<p>Objetivo General: Contribuir a la formación teórico- práctica de egresados universitarios de diferentes disciplinas, con énfasis en carreras agropecuarias, a fin de fortalecer sus conocimientos en el campo laboral.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar el sentido de compromiso social en los egresados universitarios. 2. Combinar el conocimiento teórico de los egresados y la experiencia del personal INTA en el proceso de innovación y transferencia tecnológica, de cara a elevar la productividad del país.
Marco Temporal	Se inició en el año 2009 y se ha venido realizando anualmente hasta la fecha.
Asignación Presupuestaria	C\$ 3,081,000.00
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Instituto Nicaragüense de Tecnología Agropecuaria (INTA) y El Consejo Nacional de Universidades (CNU).
Beneficiarios/as	Estudiantes egresados universitarios que forman parte de este programa.
Productos	
Impacto	Se realiza una evaluación de su desempeño una vez finalizados los 8 meses de trabajo como pasantes.
Normativa o sustento legal	Convenio suscrito entre el Consejo Nacional de Universidad (CNU) y el Instituto Nicaraguense de Tecnología Agropecuaria (INTA).

51 En este caso no se toma en cuenta la edad ya que el requisito indispensable de este plan es que sean recién egresados, sin importar el tiempo, y que, al aplicar al programa, logren ser seleccionados y aprobados por el Consejo Nacional de Universidades ya que eso es lo que se encuentra contemplado en el convenio entre el CNU, MAGFOR y las Cooperativas.

Cuadro 103

Programa Productivo Alimentario

Actuación o denominación	Programa Productivo Alimentario
Descripción	<p>El instrumento principal del Programa Productivo Alimentario (PPA) es el bono productivo alimentario, que sirve como medio de organización, capitalización, entrenamiento, y asistencia técnica a las familias campesinas empobrecidas.</p> <p>El PPA fue estructurado para dotar de un bono a 75,000 familias campesinas empobrecidas, según el Censo Nacional Agropecuario (CENAGRO 2001). A partir del 5 de mayo del 2007 y con la visita del presidente de Nicaragua a la comunidad de Río Coco, el universo a cubrir se amplió en 5,000 familias, mismas que habitan en comunidades indígenas. El Bono Productivo Alimentario (BPA) es un bono de especies agropecuarias a determinar de acuerdo con las condiciones de las familias beneficiarias. La ayuda se proporciona en diferentes especies, tales como: ganado de leche, ganado de carne, aves, abejas, peces, etc., materiales para estabulación de las especies, semillas, plantas, y material vegetativo, tanto para consumo animal como humano, entrenamiento y asistencia técnica en diversos temas como género, manejo de especies, alimentación animal, cooperativismo, medio ambiente, comercialización, crédito, entre otros.</p>
Objetivos	<p>Objetivo General: Erradicar el hambre, la desnutrición crónica, la pobreza extrema y el desempleo en familias rurales pobres, mediante el incremento cuantitativo y cualitativo de la producción y el consumo de alimentos proteicos.</p> <p>Objetivo Específico: Organizar a 200,000 familias campesinas empobrecidas cuya tenencia o acceso de la tierra es de una a tres manzanas, en núcleos de 50, para que asuman el manejo de sus fondos rotativos.</p>
Marco Temporal	Del 2007 al 2016
Asignación Presupuestaria	500.0 millones de Córdoba anuales.
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio Agropecuario y Forestal
Beneficiarios/as	<ul style="list-style-type: none"> • Capitalización de 200,000 familias en situación de pobreza. • Asistencia técnicas a 300,000 familias productoras, • Organización de 4,000 núcleos asociativos, <p>Formación de 10,080 Promotoras Rurales</p>
Productos	

<p>Impacto</p>	<p>Del 2007 al 2011 se ha logrado lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 80,000 familias capitalizadas con la metodología del BPA, el cual ha sido debidamente implantado. • Instalados 80,000 corrales para especies mayores y menores. • Sembradas 80,000 parcelas, de pasto, hortalizas y frutales. • Entregadas 80,000 cerdas y/u ovejas preñadas. • Entregadas 800,000 aves de corral. • Entregadas 80,000 vacas preñadas y/o cabras. • 80,000 familias campesinas pobres identificadas, verificadas y organizadas en núcleos de 50 familias con sus respectivas Juntas Directivas • Capacitadas 80,000 familias beneficiarias. • Atendidas 80,000 unidades de producción familiar con seguimiento y asistencia técnica personalizada. • Promovida la creación de 1,600 Comités de Crédito, para el manejo de fondos devolutivos en las comunidades beneficiadas.
<p>Normativa o sustento legal</p>	<p>Política de Gobierno</p>

Cuadro 104

Desarrollo de las capacidades nacionales para mejorar las oportunidades de empleo

<p>Actuación o denominación</p>	<p>Desarrollo de las capacidades nacionales para mejorar las oportunidades de empleo y autoempleo de las personas jóvenes de Nicaragua</p>
<p>Descripción</p>	<p>Este programa se enmarca dentro de los proyectos conjuntos que ejecuta la Delegación de las Naciones Unidas en Nicaragua y apunta a fortalecer políticas públicas, capacidades institucionales, individuales y comunitarias que garanticen la capacidad productiva, la generación de ingresos y el empleo digno.</p>
<p>Objetivos</p>	<p>Objetivo General: Apoyar los esfuerzos nacionales para la identificación, desarrollo e implementación de medidas que mejoren el acceso de las personas jóvenes a un empleo digno.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Crear modelos de intervención para el fomento del empleo y del emprendedurismo destinado a las personas jóvenes. 2. Fortalecer las capacidades y competencias de las instituciones nacionales para definir e implementar políticas y programas de fomento del empleo juvenil y prevención de las consecuencias negativas de la migración.
<p>Marco Temporal</p>	<p>2009-2013</p>
<p>Asignación Presupuestaria</p>	<p>U\$ 5.610.000</p>

<p>Institución e Instituciones que lo desarrollan</p>	<p>PNUD INJUVE Ministerio de Economía Familiar INATEC MITRAB.</p>
<p>Beneficiarios/as</p>	<p>Jóvenes con edades entre 15 y 24 años. Se ha capacitado a 1,700 jóvenes en el tema de emprendedurismo</p>
<p>Productos</p>	
<p>Impacto</p>	<p>El programa Conjunto de Juventud Empleo y Migración, tiene 2 medios de monitoreo y evaluación, el primero por medio del sistema de seguimiento del GRUN, llamado SIGRUN y el segundo por medio del seguimiento inter-agencia del SNU por medio de su agencia líder PNUD.</p> <p>El programa ha alcanzado resultados en restitución de derechos de las personas jóvenes para el acceso a un trabajo digno, en las siguientes vías:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ha desarrollado capacidades de instituciones de gobierno para la formulación e implementación de programas con enfoque juvenil 2. Ha capacitado a 1,700 jóvenes en emprendedurismo 3. Ha generado un fondo devolutivos para el financiamiento de iniciativas empresariales juveniles 4. Ha desarrollado el primer borrador de plan nacional de empleo juvenil 5. Se han integrado en la planificación del GRUN el sistema de indicadores de seguimiento al empleo juvenil. 6. Se han financiado 97 emprendimientos juveniles
<p>Normativa o sustento legal</p>	<p>El proyecto se enmarca en la cartera de proyectos denominados "Programas Conjuntos" o "Ventanas", financiados por el Fondo de apoyo al logro de los Objetivos del Milenio F-ODM, gracias a un aporte del Gobierno de España, de 700 millones de Euros.</p> <p>El gobierno de Nicaragua aplicó y logró financiamiento para seis programas conjuntos, uno de los cuales es el PCJEM. Esto se ha oficializado mediante el Documento de Programa firmado por las agencias de Naciones Unidas participantes y las instituciones de Gobierno correspondientes.</p>

Panamá

Marco de país

Panamá presentó un alto crecimiento económico y sostenido durante los años 2009 a 2012, siendo éste uno de los más elevados de América Latina en dicho período, con perspectivas de mantener su ritmo de crecimiento durante el año 2013.

En el año 2009 el crecimiento fue de un 3.9 %, producto de la crisis financiera internacional. No obstante, la economía se recuperó rápidamente a partir de 2010 con un repunte en el crecimiento económico, cerrando el año con un 7.5%; en el 2011, éste fue del 10.8% y en 2012 de 10.7%

Esta dinámica que ha venido mostrando la economía nacional se refleja en el incremento de todas las categorías de actividad económica. De las actividades relacionadas con la economía interna sobresalieron: la explotación de minas y canteras, con un 30% de crecimiento; la construcción, con un 29.1%; el suministro de electricidad, gas y agua, con un 11.7%; transporte y comunicaciones, con el 11.2%; hoteles y restaurante, con el 10.6%; intermediación financiera, con el 10.2%; y otras actividades comunitarias, sociales y personales de servicios, con el 10.6%.

El crecimiento de la explotación de minas y canteras estuvo favorecido por la demanda de material básico, principalmente, de las extracciones de piedra y arena, insumidas por la industria de la construcción; unido a ello el aporte de la extracción de minerales metálicos (oro y plata)

La construcción creció debido a la ejecución de proyectos y megaproyectos gubernamentales, tales como la ampliación del Canal de Panamá, el Metro, carreteras, y otras obras de viviendas y de infraestructura. También se destaca la inversión privada, con proyectos de viviendas y hoteles.

El comportamiento del sector es el resultado de la ejecución de inversiones públicas y privadas, principalmente en obras de ingeniería civil y proyectos no residenciales, que comprenden, entre otros, las inversiones realizadas en la ampliación del Canal de Panamá, el saneamiento de la Bahía de Panamá, la línea uno del Metro, la expansión de los puertos

más importantes del país y la ampliación y rehabilitación de diversas infraestructuras viales que lleva adelante el gobierno, así como la construcción de hospitales y proyectos de renovación urbana (Curundú), entre otros.

El sector de los servicios, hoteles y restaurante creció debido al auge del turismo, que incide en esta actividad, así como en los servicios, transporte y comunicaciones. El sector mostró una variación positiva en su Valor Agregado Bruto de 10.6 por ciento, por el desempeño en los servicios de restaurantes, que aumentaron el 10.1 por ciento y la actividad hotelera, que creció un 11.1 por ciento, con la mayor entrada de turistas y otros visitantes durante el año y los gastos que realizaron.

Mercado Laboral

De acuerdo con los resultados de la Encuesta de Propósitos Múltiples de 2012, la población total de 15 y más años de edad es de 2,658,651 personas. De este total, 1,689,491 personas corresponden a la población económicamente activa y 1,621,139 personas están ocupadas.

La tasa de participación se ha mantenido más o menos constante durante los años 2009-12, siendo la de 2012, el 63.5%. A marzo de 2012 se mantiene la diferencia en la participación por sexo, registrando los hombres una tasa de participación en la actividad económica de 79.6%, en comparación con el 48.2% para las mujeres.

El crecimiento económico en Panamá ha tenido su impacto en el empleo, con una reducción de la tasa de desempleo. De acuerdo con las Encuestas de Hogares, la tasa de desempleo total disminuyó en el periodo 2009-12, de 6.6% a 4.0%, cayendo en el caso de los hombres del 5.1% al 3.5%; y, en el caso de las mujeres, del 8.9% al 4.9%. Esta caída ha sido producto de la ejecución de megaproyectos públicos y privados, principalmente las obras de infraestructuras como la ampliación del Canal de Panamá, la construcción del Metro, Red vial, y otras obras de infraestructuras, así como la construcción de viviendas del sector privado. También por el crecimiento sostenido del sector turismo, así como la instalación en Panamá de proyectos y empresas extranjeras que vienen a invertir en el país por la estabilidad política y la seguridad jurídica, así como por el crecimiento económico sostenido.

El desempleo en el año 2009 fue del 6.6% recuperándose notablemente después de los efectos de la crisis financiera internacional. Aunque en Panamá la crisis no tuvo un gran

impacto, dado el colchón de crecimiento económico, sí tuvo unos leves efectos en la economía. No obstante, en el 2010 el desempleo bajó a una tasa de 6.5%; en el 2011 al 4.5%; y en agosto de 2012 la tasa de desempleo abierto era de un 3.0%

En cuanto al subempleo visible, éste aumentó de 2.0% en 2010 a 2,4% en 2012; el subempleo invisible pasó de 14.7% en el 2010 a 11.1% en el 2012. Por otra parte, el empleo informal bajó de 41.1% en el 2010 a 37.0% en el 2012. En relación con 2011, se observa un aumento en el empleo informal, que pasó del 36.9% al 37.0%, con un mayor porcentaje de mujeres ocupadas en un empleo informal que hombres (37.5% vs. 36.6%, respectivamente).

Ocupación

El sector terciario es el que ocupa a la mayor cantidad de personas, con tendencia creciente. En el año 2012 la población ocupada en este sector fue del 65.1 por ciento (1,056,219 personas). Le sigue el sector secundario, que se ha mantenido constante, con el 18.2 por ciento de los ocupados, destacándose las ocupaciones de la construcción, con el 10.3 por ciento y la industria manufacturera, con el 6.9 por ciento. El 19.7 por ciento está ocupado como Trabajadores no Calificados de los Servicios, la Minería, Construcción, Industria Manufacturera, Transporte y otras Ocupaciones elementales, es decir 320,041 personas.

Los ocupados como trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercado representan el 18.3 por ciento, que agrupa a 296,207 personas.

El grupo de los Artesanos y trabajadores de la minería, la construcción, la industria manufacturera, la mecánica y ocupaciones afines suponen el 12.0 por ciento, lo que representa a 193,763 personas.

Las ocupaciones de Agricultores y trabajadores agropecuarios, forestales, de la pesca y la caza, representan el 11.6 por ciento, es decir 188,223 ocupados.

El grupo de Profesionales, científicos e intelectuales ocupa el 10.3 por ciento de los ocupados, que son 166,449 en estas ocupaciones.

El Mercado laboral panameño manifiesta una mayor tendencia hacia el sector turismo, en diversos ámbitos como son, entre otros, el turismo de negocios y la organización de eventos Internacionales, siendo Panamá un lugar ideal como sede de congresos, ferias, y reuniones

internacionales de toda clase, la actividad ofrece la oportunidad de promover la entrada de este tipo de turistas.

En los años 2012-14 se planificó la construcción de nuevos hoteles, con una estimación de más de 20 hoteles en el 2012. Así pues, Panamá sigue creciendo en infraestructuras con grandes cadenas de hoteles y también con pequeños hoteles en el interior del país (provincias de Herrera, Coclé, Los Santos y Veraguas).

Pobreza

El crecimiento económico no solo se ha visto reflejado en la disminución del desempleo, hasta llegar a pleno empleo, sino que ha disminuido la brecha de la pobreza extrema y la pobreza no extrema rural y urbana, acompañada de los programas sociales que ejecuta el gobierno nacional. La indigencia ha disminuido del 15,3% en el 2009 al 10,4% en 2012; de igual manera, la pobreza se redujo del 33,4% al 25,8% durante el periodo mencionado, lo que significa que 108,469 personas pasaron la línea de la pobreza, a no pobres. Durante el año 2011, el 11,5% estaba en la indigencia y de acuerdo a la Encuesta de Propósitos Múltiples correspondiente a marzo de 2012 del Instituto Nacional de Estadística y Censos, se señala que 34,058 indigentes dejaron de serlo. Por otra parte, la proporción de personas en condiciones de pobreza en general disminuyó, de 27,6% en 2011 a 25,8% en marzo de 2012. Esto también significa que 108,469 personas, aproximadamente, dejaron de ser pobres.

Los megaproyectos: la ampliación del Canal de Panamá y el Metro

Ampliación del Canal de Panamá

Actualmente existen 11.055 trabajadores activos en el proyecto de ampliación del Canal de Panamá; la mayor parte de ellos están empleados directamente por el contratista, pero los subcontratistas también han generado una fuerte cantidad de empleos. El contratista ha necesitado 13.416 trabajadores, mientras que los subcontratistas, por su parte, generaron 8.646 empleos. La mayor demanda de mano de obra está en el diseño y construcción de tercer juego de esclusas, con 11.316 empleos generados, de los cuales están activos 9.536, de acuerdo con la información suministrada por la oficina de prensa de la Autoridad del Canal de Panamá (ACP). Las ocupaciones que más ha demandado el proyecto de ampliación son los albañiles. De acuerdo con la ACP y con datos suministrados por el Grupo Unidos por el Canal la cantidad de albañiles es de 1.117, mientras que los ayudantes generales suman 2.686. Por otro lado, los reforzadores calificados y perforadores también

han tenido una gran demanda en el proyecto, habiendo sido contratados más de 567. Según proyecciones de la ACP la Ampliación del Canal generará un total de 21,662 empleos directos, durante los años 2010-2014 de forma progresiva en ocupaciones de ayudantes, operadores de equipo ligero y pesados, operadores de grúa y artesanos en general.

Metro

La construcción del Metro, contempla generar unos tres mil nuevos empleos directos en ocupaciones de albañiles, electricistas, ingenieros, capataces, transporte, especialistas en estaciones, ingenieros eléctricos, entre otras. La mayor fuerza laboral serán los operadores de los buses, que se estima en 1,800 puestos, 380 para el aseo y 430 mecánicos.

Formación de capital humano

El Gobierno de Panamá está enfocado en la formación de los recursos humanos que requerirá durante los próximos años, principalmente en el sector turismo, donde se vislumbra un crecimiento en la ocupación en el área de restaurantes, hoteles, y en los servicios en general. De igual manera, este crecimiento del turismo incrementará la actividad económica de las aerolíneas, agencias de viajes, transporte, comunicaciones y derivados, con la consecuente oportunidad de generar empleo.

En el eje de la estrategia social es prioritaria la formación de Capital Humano para el Desarrollo e Inclusión Social. Se promueve la educación de calidad y de punta con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y la capacitación laboral que mejore las competencias de los trabajadores y las trabajadoras en los sectores prioritarios para el desarrollo.

El sistema de capacitación laboral es un instrumento para la estrategia de desarrollo productivo y el aumento de la productividad del país a mediano y largo plazo, pero también para mejorar las competencias laborales, mantener la empleabilidad e incrementar los ingresos de los trabajadores.

En los últimos diez años, Panamá ha diversificado y aumentado los recursos destinados a la capacitación laboral con la creación del Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH).

El Gobierno Nacional de Panamá, a través de las instituciones que tienen que ver con las políticas activas de empleo, ejecuta programas y proyectos, encaminados a mejorar y facilitar la inserción laboral. Entre estas instituciones que ejecutan políticas activas de empleo, se encuentra el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, a través de la Dirección de Empleo, que por medio del Servicio Público de Empleo ejecuta el Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (PAIL). Desarrolla actividades dentro de los departamentos que lo componen, como son la orientación ocupacional, la intermediación laboral, el programa de empleabilidad para las personas con discapacidad y el departamento de Integración Socioeconómica para Personas con Discapacidad. De igual manera, cuenta con el Observatorio del Mercado Laboral como unidad de análisis y de información sobre los indicadores de empleo y las perspectivas del mercado laboral en Panamá.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo laboral ha firmado varios convenios de colaboración para facilitar la inserción laboral de la población desempleada, principalmente los jóvenes. Los Convenios suscritos son los siguientes:

- ✓ Convenio de Cooperación entre el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y WURTH CENTROAMERICA, S.A. Este Convenio simboliza el respaldo de la empresa para el fortalecimiento del recurso humano del MITRADEL, que le permita concientizar a los empresarios como generadores de empleo, sobre el beneficio que significa para su compañía así como para la sociedad en general, contar con colaboradores como las personas con discapacidad dentro de su empresa, lo que redundará y contribuirá para lograr una nación más compasiva y menos discriminatoria.
- ✓ Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y la Fundación del Trabajo para el Fortalecimiento del Diálogo Social Tripartito en Panamá.
- ✓ Convenio de Cooperación y Asistencia Entre el Ministerio de Educación y la Asociación Panameña de Hoteles (APATEL)
- ✓ Convenio de Cooperación y Asistencia Técnica Entre el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y la Universidad Especializada de las Américas.
- ✓ Acuerdo de Entendimiento entre el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el Ministerio de Seguridad Pública, el Servicio Nacional de Migración y el Ministerio de Comercio e Industrias.

Nota: la información de este apartado procede, en una gran parte, del Informe de la Contralora General de la República del año 2012.

Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL)

Cuadro 105
Servicio Público de Empleo

Actuación o denominación	Servicio Público de Empleo (SERPE)
Descripción	Es el conjunto de instituciones públicas que a través del MITRADEL ofrecen los servicios de intermediación en el empleo y de información laboral en el país. Las instituciones están interconectadas e integradas a través del Ministerio de Trabajo y desarrollo Laboral
Objetivos	<p>Objetivo General:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reducir los costos que ocasiona la búsqueda de empleo, tanto a desempleados como a empleadores. Diariamente registra personal desempleado y subempleado. 2. Mejorar la empleabilidad (orientación ocupacional sobre programas de capacitación y proyectos de adaptación ocupacional). <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinar acciones con el sector productivo, instituciones de capacitación y otras, que conduzcan a la generación de empleo 2. Poner en contacto de forma ágil, eficiente y oportuna la oferta y demanda de empleo a través de métodos modernos de selección de personal. 3. Reclutamientos de personal especial para empresas que requieran que se les reclute cierta cantidad masiva de personal con determinados perfiles. 4. Acceso a mejora de la ocupabilidad (orientación ocupacional en referencias a programas de capacitación, referencia a proyectos de adaptación ocupacional). 5. Proporcionar información sobre el mercado laboral a través de los diferentes puntos establecidos en la red nacional de oficinas, obteniendo una visión directa, completa y rápida de la situación actual del mercado de trabajo que permita realizar proyecciones sobre las tendencias futuras y proponer planes de acción eficaces y adaptados a la realidad panameña.
Marco Temporal	Permanente, con presupuesto gubernamental anual.
Asignación Presupuestaria	Información no Disponible. Presupuesto de Inversión gubernamental del MITRADEL
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL)

<p>Beneficiarios/as</p>	<p>Trabajadores desempleados y personas ocupadas que buscan una nueva oferta laboral para mejorar sus ingresos o calidad del trabajo inscritos en el SERPE, sin distinción de sexo, raza o edad.</p>
<p>Productos</p>	<p>Productos Desarrollados o en Marcha por el SERPE.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades de orientación en el puesto de trabajo dirigidas a las empresas públicas y privadas que posibiliten la adecuación del puesto de trabajo a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad (PCD). • Creación de centros que desarrollen programas de empleos reservados para personas con discapacidad severa que no pueden ingresar al mercado laboral competitivo. • Diagnóstico para la detección de puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por PCD en las empresas públicas y privadas. • Establecimiento de un cronograma anual de inspecciones en aquellas empresas que cuentan con más de 50 trabajadores, con miras a verificar el cumplimiento de la normativa relacionada con la contratación del 2% de personas con discapacidad. Dicho cronograma debe cubrir cada año un porcentaje importante de estas empresas, de modo que en 2014 se hayan cubierto el 100%. • Creación de las oficinas de Equiparación de Oportunidades en aquellas instancias donde no existan, según lo establecido en el decreto ejecutivo No. 56 "Que Reglamenta el numeral 24 del artículo 13 de la Ley 23 de 28 de junio de 2007". • Revisión y fortalecimiento del funcionamiento de la oficina de Equiparación de Oportunidades según decreto ejecutivo No. 56 indicado. • Identificación de los entes públicos y privados encargados de brindar servicios de orientación, formación, información y promoción de empleo. • Identificación de planes programas y proyectos de las instituciones públicas que brindan los servicios de orientación, formación y promoción de empleo para las PCD. • Promoción de campañas para dar a conocer los servicios de orientación, formación y promoción de empleo para las PCD en los entes públicos y privados. • Creación de la Base de Datos de las instituciones públicas y privadas que ofrecen los servicios de orientación, formación y promoción de empleo para las Personas con Discapacidad. • Realización de actividades de promoción sobre las normas de incentivos fiscales para las empresas que contratan personal con discapacidad. • Promoción en el sector público del cumplimiento de la normativa en materia de inserción laboral que impulsa la contratación del 2% de personas con discapacidad.

<p>Impacto</p>	<p>Se da seguimiento y se realizan los registros administrativos de los datos estadísticos de colocados o derivados. Los resultados del programa de intermediación Mano de Obra en el período 2009-2012 fueron los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Solicitudes de empleo: 62,690 (29,562 hombres y 33,128, mujeres) ➤ Colocados: 19,125 (10,785 hombres y 8,340, mujeres) ➤ Se contactaron 3,700 empresas y se ofertaron 40,986 vacantes
<p>Normativa o sustento legal</p>	<p>El SERPE se sustenta bajo la Normativa legal de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, Título VII, Capítulo 1, Artículo 38, letra j.</p>

Cuadro 106

Programa de Apoyo a la Inserción Laboral

<p>Actuación o denominación</p>	<p>Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (PAIL)</p>
<p>Descripción</p>	<p>A finales del año 2006 y principios del año 2007, la Dirección General de Empleo diseñó la estrategia para la puesta en marcha del Proyecto de Apoyo a la inserción laboral (PAIL). Se promocionó el proyecto con los actores a nivel nacional. Se revisó el Reglamento Operativo y Manual de Procedimiento, aprobándose mediante Decreto Ejecutivo N°150, publicado en la Gaceta Oficial No. 25189 de 11 de mayo de 2007.</p> <p>Posteriormente, siempre en el marco del PAIL, se realiza el 8 de octubre del 2007, el lanzamiento oficial del proyecto denominado "Si HAY EMPLEO". Adicionalmente, se realizan otras actividades como el lanzamiento de la campaña de mercadeo y publicidad del proyecto y se presenta el proyecto a 50 empresarios.</p> <p>Este programa es producto de una alianza estratégica, ente el Gobierno Nacional, a través del MITRADEL y la Empresa Privada, en la cual, se brinda la oportunidad a Buscadores/as de Empleo de adquirir conocimientos, habilidades, y destrezas, a través de la realización de actividades teóricas y prácticas dentro de la empresa, que le permita poder acceder adecuadamente al mundo laboral).</p>
<p>Objetivos</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>El principal objetivo de este programa es apoyar las adaptaciones laborales en la empresa privada de la población desempleada y/o desplazada, que presentan mayores carencias para competir en el mercado de trabajo y, de esta forma, lograr insertar laboralmente a una población que tiene menos oportunidades de acceder a un empleo decente.</p>

Marco Temporal	<p>El MITRADEL y la empresa participante pagan a partes iguales una beca (50% cada uno), con un monto equivalente al salario mínimo, según la Actividad Económica y la Región correspondiente.</p> <p>El Estado Panameño pagará el 100% de la beca con un monto equivalente al salario mínimo, según la Actividad Económica y la Región correspondiente, si el becario presenta condición de discapacidad.</p> <p>La beca tiene una duración no mayor de 3 meses.</p>
Asignación Presupuestaria	1,808,500.00 balboas
Institución e Instituciones que lo desarrollan	MITRADEL
Beneficiarios/as	Desempleados, sin límite de edad. En la práctica, los beneficiarios son mayoritariamente jóvenes de 18 a 29 años, hombres y mujeres en desventaja, sin experiencia laboral y con mayores carencias para insertarse en el mercado laboral.
Productos	<ul style="list-style-type: none"> • Insertados laboralmente el 80% de los becarios que han aprobado satisfactoriamente la adaptación en su Empresa. • Contrato mínimo de hasta 3 meses al terminar el período de adaptación laboral
Impacto	<p>Resultados del programa (período 2009-2012):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Se ha beneficiado a 4,658 personas (3,192 mujeres y 1,466 hombres) ➤ 258 personas con discapacidad
Normativa o sustento legal	Decreto Número 120-2012 DMySC (de 4 de abril de 2012)

Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Instituto de Formación

Cuadro 107

INADEH

Actuación o denominación	INADEH
Descripción	<p>El Decreto Ley número 8 de 15 de febrero de 2006 reestructura el Instituto Nacional de Formación Profesional (INAFORP), creado mediante la ley 18 de 1983, y pasa a denominarse Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH). Éste se encarga de organizar y mantener un sistema nacional que garantice la formación profesional del recurso humano, en ocupaciones productivas requeridas por el proceso de desarrollo nacional.</p> <p>El INADEH es una Institución autónoma, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía financiera, administrativa y técnica en su régimen interno, en el manejo de su patrimonio y en el ejercicio de sus funciones, sujeto a la política general del Órgano Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y la Fiscalización de la Contraloría General de la República.</p> <p>El INADEH lidera y desarrolla, en cooperación con la sociedad civil y los sectores productivos, un sistema de formación profesional óptimo por la calidad de su gestión y productos formativos, con el reconocimiento de sus usuarios y beneficio del recurso humano que requiere el mercado laboral, promoviendo y ampliando así una cultura nacional para la vida y el trabajo.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar las políticas, estrategias y programas de formación profesional, capacitación laboral y capacitación de gestión empresarial, tanto para el sector público como para el sector privado, así como administrar y distribuir los recursos públicos para tal fin. • Propiciar, establecer, organizar y mantener un sistema nacional que garantice la formación profesional del recurso humano, en las ocupaciones productivas requeridas por el desarrollo nacional, considerando las aptitudes, actitudes y valores éticos y morales.
Marco Temporal	Permanente, con presupuesto de inversión anual gubernamental.
Asignación Presupuestaria	45,7 millones para 2013
Institución e Instituciones que lo desarrollan	INADEH

Beneficiarios/as	Población desocupada y ocupada en general, sin distinción de edad, sexo y ningún otro aspecto que no sea la formación para el trabajo, de acuerdo a las necesidades del mercado laboral y del beneficiario que desee adquirir conocimientos y competencias para acceder a la oferta laboral.
Productos	Cursos y Talleres.
Impacto	4.000 cursos de capacitación dirigidos a unas 80.000 personas.
Normativa o sustento legal	Ley No. 8 de 2006

Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por otras Instituciones del Estado

Cuadro 108
AMYME

Actuación o denominación	AMPYME. Programa Mi Primer Empleo es Oportunidad.
Descripción	Capacitación de jóvenes de 18 a 29 años que tienen carencias para competir en el mercado laboral, a fin de dotarles de mayores posibilidades de empleo en una actividad productiva y estable, ya sea como autogestión o como colaboradores. Promoción de la inserción laboral de los jóvenes con actividades, facilitando el acercamiento al mercado de trabajo a los que tiene dificultades de inserción laboral. Se potencia el desarrollo de actividades necesarias para la integración sociolaboral, fortaleciendo las alianzas estratégicas con los sectores productivos.
Objetivos	<p>Objetivo General: Desarrollar las capacidades laborales y empresariales de los jóvenes de 18 a 29 años con la finalidad de disminuir el desempleo juvenil y fomentar la creación de empresas.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitar el desarrollo de las habilidades y destrezas básicas para la vida laboral en jóvenes de 18 a 29 años. 2. Promover el desarrollo empresarial como forma de romper el círculo de la pobreza. 3. Insertar en el mercado laboral a los jóvenes durante al menos tres meses.
Marco Temporal	Permanente

Asignación Presupuestaria	Para el año 2012 fue de 23 millones de dólares. Actualmente no se dispone de otra cifra presupuestaria.
Institución e Instituciones que lo desarrollan	AMPYME.
Beneficiarios/as	Jóvenes desempleados menores de veintinueve años
Productos	<p><u>Modalidades del Programa</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprendices Especialistas: Está enfocado a aquellos jóvenes que van a ser insertados en el mercado laboral • Gestión Empresarial: Está enfocando a aquellos jóvenes con ideas de negocio. <p>Después de realizada la capacitación inicial (formación de habilidades y destrezas para la vida), los jóvenes serán sometidos a un test vocacional con el objetivo de determinar sus aptitudes para clasificarlos en las diferentes modalidades.</p> <p><u>Desarrollo del Programa:</u></p> <p>Aprendices especialistas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 40 horas de formación en habilidades y destrezas para la vida • Formación transversal en atención al cliente. • 160 horas de aprendizaje y especialización trabajando. • Monitoreo y seguimiento laboral. <p>Gestión Empresarial:</p> <p>20 horas de formación empresarial y financiamiento de ideas de negocios. 100 horas de acompañamiento.</p> <p>Beneficios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cobertura de un seguro colectivo de accidentes y de vida durante el programa. • Capacitaciones. • Vale de alimentación. • Inserción Laboral (modalidad de Aprendices especialistas) • Pagos de Estipendios (modalidad de aprendices especialistas) • Opción a Capital Semilla* para iniciar su negocio (modalidad de Gestión empresarial) *Será entregado en las modalidades y procedimientos que desarrolló la AMPYME a través de sus programas y proyectos.
Impacto	Estadísticas de personas dentro del programa
Normativa o sustento legal	Artículo 1, Decreto Ejecutivo 130 del 26 de julio 2011

República Dominicana

Marco de país

Históricamente, la República Dominicana había sido un país predominantemente agrícola, cuya población estaba afincada, casi en su totalidad, en la zona rural. Si las actividades agrícolas hoy día son intensivas en mano de obra, al desplazarnos 25 o 30 años al pasado nos damos cuenta de que lo eran aún más. Ahora bien, la rápida transición demográfica que convirtió la República Dominicana de un país rural a uno eminentemente urbano, junto al veloz crecimiento de la población, al mismo tiempo que se producía el desplazamiento de la forma principal de producción del sector agrícola hacia el sector servicios, aunado a la poca capacidad de las instituciones públicas y privadas nacionales de responder a esos cambios estructurales con la misma velocidad en la que se presentaban, desemboca en un incremento del desempleo.

Hasta el momento, las bajas tasas de desempleo no hacían prioritaria la intervención del Estado en el mercado laboral (aunque había grandes niveles de desigualdad); sin embargo, con la puesta en marcha de las propuestas neoliberales, la apertura del país a los mercados internacionales, el crecimiento continuo y firme del sector servicios, los elevados niveles de desempleo y de subempleo hacen necesaria la implementación de políticas que permitan equilibrar el mercado laboral y generar empleos de calidad.

A finales de los años noventa y a principios de la primera década del siglo XXI, el Estado empieza a implementar rápidamente una serie de políticas en el área laboral, creando el Instituto Tecnológico de las Américas (ITLA), la Comisión Nacional de Empleo (CONAEMPLO) y promulga la Ley de fomento competitivo de las MIPYMES, entre otras medidas. En este contexto, las políticas activas de empleo comienzan a tomar un fuerte auge en la República Dominicana.

Debido al amplio radio de acción de estas políticas, las diversas instituciones del país empiezan a impulsar iniciativas individuales y, casi siempre, independientes para contribuir a la inserción “saludable” de los individuos en el mercado laboral. Estos esfuerzos no siempre son conocidos por la población meta o por el resto de las instituciones y, cuando son conocidos, no necesariamente están articulados con el órgano rector de tales políticas, el Ministerio de Trabajo; esto puede ocasionar repetición de esfuerzos y duplicidad en las

ayudas, sin mencionar que las acciones coordinadas de todas las entidades resultarían mucho más efectivas.

Para que evitar tales duplicidades y gestionar la posible articulación de políticas, es necesario inventariar a todas las instituciones que han puesto en marcha políticas activas de empleo. Para no abundar demasiado, esta investigación se limitará a aquellas políticas que han sido ejecutadas, por parte del Estado, total o parcialmente a partir del año 2007.

La política económica hace referencia al conjunto de acciones y medidas ejecutadas por un Estado que le permiten regular la actividad económica nacional. La política económica se divide en política fiscal y política monetaria. Al mismo tiempo, existe otro tipo de política, la política social, que en teoría debería estar contenida dentro de la política fiscal; sin embargo, debido a la importancia relativa que tiene para los gobiernos la consecución de estabilidad macroeconómica (una condición necesaria para el desarrollo nacional, pero no suficiente) la política fiscal se queda un poco rezagada en relación con la monetaria. Para corregir esto, la política social se despega de la política fiscal y se trata de manera exclusiva, en un esfuerzo por centrar el análisis y los recursos nuevamente en la sociedad; de ahí que las políticas económica y social se traten como elementos paralelos, cuando en realidad una contiene a la otra. Se puede concluir que la política social se desarrolla de forma paralela a la política económica para garantizar que el Estado no pierda de vista el bienestar de la sociedad⁵².

Para que cualquier país sea capaz de desarrollarse es preciso que exista una armonización y un equilibrio entre la política económica y la política social. Como se mencionó en el párrafo anterior, es necesario que exista estabilidad macroeconómica y crecimiento del producto para que se produzca el desarrollo, pero no es suficiente, se necesita también inversión en educación, en salud, en seguridad social, entre otras. Para que un país pueda aprovechar la coyuntura de estabilidad y crecimiento necesita las herramientas que la política social le brinda.

En cuanto al mercado de trabajo, también existen políticas, y éstas ejercen su influencia en un estrato inferior al de la política social y de la económica. De éstas, las políticas de empleo son las que ejercen influencia a un nivel más elevado, pues se tejen sobre la red misma de

52 Es oportuno mencionar que con el creciente auge de los derechos humanos, los Estados tienen la obligación de garantizar a la población una serie de derechos; esto es otra de las razones por las que se trabaja la política social de manera separada.

políticas sociales y económicas e intentan incidir sobre la demanda y oferta de trabajo. Se pueden dividir en políticas laborales y del mercado de trabajo. Las políticas laborales hacen referencia a las reglas de juego en que se establecen las relaciones entre empleado y empleador dentro del aparato productivo; y las políticas del mercado de trabajo, son “un conjunto de instrumentos y programas a través de los cuales el sector público interviene en dicho mercado, con objeto de combatir o evitar el desempleo, mitigar sus efectos y apoyar a la población activa en riesgo de desocupación.”⁵³ Recapitulando, las políticas de empleo son todas aquellas que ejercen influencia sobre la oferta y demanda de trabajo. Esta se puede llevar a cabo a través de normas, legislaciones o reglamentos laborales, así como a través de programas o medidas concretas que incidan directamente sobre el empleo o la empleabilidad de las personas.

Para los fines de este inventario sólo vamos a trabajar con aquellas políticas que pretendan insertar a los desempleados al mercado laboral, dejando de lado aquellas que intentan evitar que los empleados caigan en desempleo y las que propicien el crecimiento del empleo. Por ello, se han dejado fuera de la matriz aquellas políticas que inciden sobre el área rural, ya que debido a la naturaleza del trabajo agropecuario, no se puede distinguir claramente quiénes están desempleados y quiénes no.

De lo contrario, este documento resultaría inmanejable, pues casi todas las instituciones del Estado Dominicano tienen programas de capacitación para sus empleados, tanto de manera particular como en coordinación con el Ministerio de Administración Pública; y porque acceder a la información sobre esas capacitaciones resulta muy difícil. Al mismo tiempo, en el área de capacitación, se ha decidido dejar fuera el área de educación formal (universidad, posgrado, bachillerato), a excepción de los bachilleratos con modalidades técnicas, pues éstos constituyen políticas activas de empleo en el corto plazo. Es importante que las políticas sean de corto plazo porque en el horizonte temporal trazado –desde 2007 hasta 2011– políticas de largo plazo como las mencionadas anteriormente no se pueden apreciar correctamente.

Según el tipo de programa que desarrollen, las políticas activas de empleo se clasifican en tres grandes tipos: servicios públicos de empleo, capacitación para el trabajo y creación de empleos.

53 CEPAL, Las políticas del mercado de trabajo y su evaluación en América Latina, (Electrónico). Norma Samaniego, Naciones Unidas, Santiago, Chile, 2002. (Consultado en 01 de junio 2012), ISSN versión electrónica: 1680-8851. Disponible en <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/0/11650/lc11836e.pdf>

Políticas de empleo

En República Dominicana, las políticas activas de empleo surgen de manera dispersa a lo largo del tiempo. Las primeras en ver la luz como tales⁵⁴ fueron aquellas destinadas a la creación de empleos, pues en el año 1962 se crea la Corporación de Fomento Industrial (CFI) cuyo objetivo era manejar los bienes dejados por la familia Trujillo, aunque no es hasta 1966 cuando se incluye en su objetivo general la promoción de nuevas industrias. En ese mismo año se crea la Dirección General de Escuelas Vocacionales, en un principio sólo para militares, pero después, también en 1966, se abre a los civiles y en 1971 se convierte en el primer instituto de formación técnica para el empleo. Siguiendo con la capacitación, en 1980 se crea el Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), entidad que de ahí en adelante pasaría a regir todo el ámbito de la capacitación técnica para el empleo en el país. Luego, en 1995, surge el Liceo de la Corporación de Acueductos y Alcantarillados de Santo Domingo (CAASD), debido a la necesidad de personal capacitado que tenía la institución y el sector del agua potable en general.

Hasta este momento todas las iniciativas que habían surgido, excepto el INFOTEP, respondían a necesidades concretas de las instituciones que las llevaban a cabo: la Corporación de Fomento Industrial (CFI) se crea para manejar la fortuna de los Trujillo y, una vez cumplido su papel, se instaura como una política activa; las Escuelas Vocacionales de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional surgieron porque esas instituciones necesitaban que sus registrados, quienes durante el período de la dictadura mantenían una presencia activa en la vida cotidiana de los dominicanos y al caer ésta muchos de ellos debieron desplazarse a trabajos de oficina, que se caracterizaban por tener un bajo nivel educativo, fueran capaces de desempeñar labores más técnicas dentro de las instituciones a las que pertenecían; y, finalmente, la CAASD necesitaba personal calificado en temas de agua potable y, debido a la oferta prácticamente nula, se vieron en la necesidad de generar su propio liceo técnico.

Es lógico concluir que hasta mediados de la década de 1990 las políticas activas de empleo no eran prioritarias para el país. Sin embargo, con el incremento del desempleo y la apertura comercial del país, que reclama empresas eficientes que sean capaces de competir en el mercado internacional, las políticas activas de empleo cobran importancia, lo cual se evidencia en la serie de iniciativas que se empiezan a abordar. En el 1997 se crea

54 Es válido mencionar que en el país ya existían escuelas comerciales que ofrecían capacitación en el área contable y secretarial, pero por la escala en que operaban no eran muy significativas.

el Programa de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (PROMIPYME); en 2000 abre sus puertas el Instituto Tecnológico de las Américas (ITLA); y en 2003 se inicia el Programa Juventud y Empleo, la primera iniciativa de este tipo en el país. Ahora bien, no es hasta 2005 cuando República Dominicana y Centroamérica firman la “Declaración tripartita para el fomento del empleo y el trabajo decente”, que acelera la creación de iniciativas de este tipo. Esto se evidencia en el hecho de que a pesar de que el país firmó en 1953 el convenio 88 de la OIT sobre el servicio nacional de empleo, este no se creó hasta el 2007 y el resto de políticas inventariadas datan de fechas posteriores a la Declaración tripartita.

Al momento de redactar este trabajo se esperan grandes avances en el área de emprendedurismo, pues en el Congreso se encuentra el proyecto de ley de emprendedurismo, en espera de ser aprobado y el 23 de julio del 2012 el presidente saliente firmó un convenio para la creación del primer fondo de capital semilla para emprendedores dominicanos, que contará con un presupuesto de 1 millón 200 mil dólares. Estas iniciativas evidencian que a pesar del relativo rezago con el que el país comienza a implementar las políticas activas de empleo, hay un empuje fuerte del tema a nivel nacional. Es muy pronto para hacer esa clase de afirmaciones, pero el esfuerzo está ahí y, en la actual coyuntura de bono demográfico que vive el país, no pudo haber llegado en mejor momento.

En República Dominicana se han venido llevando a cabo numerosas iniciativas de políticas activas de empleo. A partir del año 2006 (año bautizado por el gobierno dominicano como año de la generación de empleos), se comienzan a acometer una serie de reformas estructurales del sector empleo, y se aprueben leyes (488-08) que contribuyen a fortalecer esas políticas activas de empleo; sin embargo, esas políticas no se encuentran articuladas en su totalidad con la institución rectora del mercado laboral en el país, el Ministerio de Trabajo, por lo que se encuentran muy dispersas en el sector público y enfocadas cada una en la población meta de su institución.

Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Ministerio de Trabajo

Cuadro 109
Proyecto Santiago Trabaja

Actuación o denominación	Proyecto Santiago Trabaja
Descripción	<p>Es una iniciativa del Gobierno Dominicano ejecutada a través del Ministerio de Trabajo, que surge como respuesta a la crisis mundial. Se busca ocupar a aquellas personas que perdieron sus empleos, haciendo "la entrega de una ayuda monetaria a los trabajadores, condicionada a su participación en la realización de un subproyecto de interés comunitario y a recibir una capacitación en desarrollo de competencias básicas (DCB)". Esto tiene una doble función, porque, por un lado, disminuye empeoramiento del nivel de vida de los beneficiarios que estaban sin empleo y, por otro, mejora su empleabilidad fortaleciendo competencias y aumentando su experiencia laboral.</p> <p>La primera aproximación se realizó a través de un proyecto piloto en Santiago de los Caballeros, con el nombre de "Santiago trabaja"; para este proyecto se priorizaron aquellos municipios que respondían a "la prioridad por la condición de pobreza de su población, con el objetivo de acumular experiencias y replicar el proyecto posteriormente a nivel nacional", a saber: Santiago de los Caballeros, Licey al Medio, Tamboril, Villa Bisonó (Navarrete), Villa González y Puñal.</p>
Objetivos	<p>Objetivo General: Mejorar la empleabilidad y los ingresos de la población más vulnerable, contribuyendo la mejora de las condiciones físicas del entorno, a través del desarrollo de proyectos de interés comunitario.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar de forma transitoria el ingreso económico de las familias cuyo jefe de hogar ha sido afectado por el desempleo en el contexto de crisis global. 2. Desarrollar proyectos de valor local identificados por medio de la participación comunitaria en las áreas caracterizadas como prioritarias por la concentración de hogares pobres. 3. Incrementar el capital humano a través de cursos de formación para el Desarrollo de Competencias Básicas (DCB) y mejorar el ingreso a través del fortalecimiento de las competencias laborales de autoempleo o empleo dependiente. 4. Fortalecer el servicio que ofrecen las oficinas territoriales de empleo y promoción de la intermediación laboral para aumentar la colocación.
Marco Temporal	Empieza a funcionar en octubre 2010 y sus beneficios duran cuatro meses. El programa estaba previsto para un año, pero se extendió hasta julio de 2012

Asignación Presupuestaria	2,700,000 US\$ para el proyecto piloto
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio de Trabajo
Beneficiarios/as	<p>Para ser beneficiario de este programa se deben cumplir los requisitos siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Poseer cédula de identidad y electoral, con edades comprendidas entre 18 y 65 años. 2. Deseos de participar en un subproyecto con una duración de 4 meses, a cambio de recibir un beneficio de RD\$3,600.00 mensuales por trabajos comunitarios de 6 horas diarias durante 4 días a la semana; más un día a la semana de capacitación en competencias básicas durante 4 meses. 3. No haber sido beneficiado del proyecto de Trabajo Temporal. 4. Estar desocupados, no cotizar a la Tesorería de la Seguridad Social (TSS), ni percibir beneficios previsionales (pensiones); no haber sido beneficiario del Programa Juventud y Empleo del MT. 5. Residir en un barrio o sección de los seleccionados para SANTIAGO TRABAJA, clasificado como pobre, de acuerdo a la clasificación del Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN) como prioridad I y II, es decir, en condición de pobreza extrema y moderada. <p>“El proyecto se propone el otorgamiento como incentivo de transferencias monetarias para un total de 4,000 beneficiarios directos. La población objetivo son personas que habitan en las comunidades seleccionadas por su condición de pobreza, encontrándose en condición de desempleados de larga duración (12 meses), y con baja calificación educativa. Para seleccionar los beneficiarios se aplicará un protocolo de identificación de sus características y se aplicará un índice de priorización de acuerdo a criterios objetivos de los niveles de pobreza en la comunidad específica al menor nivel de organización geográfica, es decir, el barrio o paraje.</p> <p>Los beneficiarios recibirán transferencias monetarias brutas ascendentes a RD\$3,600.00 mensuales, durante el período de ejecución del proyecto, el cual no excederá los 4 meses, a cambio de su participación en subproyecto de interés comunitario”.</p>
Productos	Hasta el momento 5,927 jóvenes han sido beneficiados del programa Santiago Trabaja
Impacto	Hay informes de monitoreo, pero aún no tienen evaluaciones de impacto.
Normativa o sustento legal	Resolución No. 230-07 que aprueba el acuerdo de préstamo No. 7371-DO entre el Estado dominicano y el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF).

Cuadro 110

Orientación ocupacional individual y grupal

Actuación o denominación	Orientación ocupacional individual y grupal (parte del Servicio Nacional de Empleo -SENAE-)
Descripción	Detecta y canaliza las necesidades de capacitación de las personas oferentes de empleo, orienta de forma individual a quienes tengan problemas para insertarse en el mercado laboral y de forma grupal a personas con características y condiciones similares para mejorar el acceso al empleo. Además ayuda en la elaboración de currículos vitae y otras herramientas necesarias para optar por un empleo.
Objetivos	<p>Objetivos Generales: El objetivo general de la Orientación Ocupacional es facilitar al demandante de empleo, herramientas y técnicas creando una base de conocimientos generales que le permitan incursionar más fácilmente en el mercado laboral.</p> <p>Objetivos Específicos: No tiene objetivos específicos per se, estas son las funciones definidas por el manual de procedimientos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Detectar y canalizar las necesidades de capacitación en los demandantes de empleo. 2. Detectar y canalizar necesidades de capacitación técnica y de educación requeridas por las vacantes del mercado. 3. Dar orientaciones individuales que proporcionen un incremento en la inserción laboral, dirigidas a personas que por diversas razones presentan dificultades para insertarse en el mercado laboral. 4. Dar orientaciones grupales, dirigidas a grupos con características y condiciones similares en el mercado laboral. 5. Ofrecer servicios de orientación ocupacional, de acceso a programas de fomento a microempresas y enfocados a grupos vulnerables.
Marco Temporal	Se lanzó en 2007 y forma parte de la estructura del Ministerio de Trabajo
Asignación Presupuestaria	8,786.01 USD\$ desde 2007 (sólo para la parte de orientación laboral)
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio de Trabajo

Beneficiarios/as	Los demandantes de empleo, es decir, todos los dominicanos de 18 o más años de edad que posean documento de identificación personal, que busquen y soliciten empleo a través de diferentes medios para insertarse en el mercado laboral.														
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Personas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2007</td> <td>1,483</td> </tr> <tr> <td>2008</td> <td>2,643</td> </tr> <tr> <td>2009</td> <td>1,955</td> </tr> <tr> <td>2010</td> <td>3,011</td> </tr> <tr> <td>2011</td> <td>12,058</td> </tr> <tr> <td>2012</td> <td>5,355</td> </tr> </tbody> </table>	Año	Personas	2007	1,483	2008	2,643	2009	1,955	2010	3,011	2011	12,058	2012	5,355
	Año	Personas													
	2007	1,483													
	2008	2,643													
	2009	1,955													
	2010	3,011													
	2011	12,058													
2012	5,355														
Productos	Personas atendidas en Orientación Ocupacional														
Impacto	Todavía no hay evaluaciones de impacto, pero sí se hacen informes periódicos de monitoreo, según los indicadores de gestión definidos por el departamento.														
Normativa o sustento legal	Convenio 88 de la OIT sobre la creación de los Servicios de Empleo y Código de trabajo (artículos 444-451, sobre el Servicio de Empleo).														

Cuadro 111

Oficios Especializados – Escuela Taller (SENAE)

Actuación o denominación	Oficios Especializados - Escuela Taller (SENAE)
Descripción	La Escuela Taller es un programa orientado a la Formación para la Inserción Laboral y la Promoción del Empleo mediante la enseñanza de los oficios tradicionales relacionados con la construcción, restauración, rehabilitación, conservación, recuperación y mantenimiento del patrimonio artístico, histórico, cultural y natural, así como de los entornos urbanos o del medio ambiente.

<p>Objetivos</p>	<p>Objetivos Generales: Formar para la inserción laboral a jóvenes pertenecientes a sectores vulnerables.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formación y capacitación de jóvenes en especialidades profesionales u oficios vinculados entre sí, relacionados con la rehabilitación y conservación del patrimonio arquitectónico, histórico, cultural, artístico y natural de las ciudades, favoreciendo así su inserción en el mercado laboral. 2. Formación de especialistas en actividades o tareas demandadas por el mercado laboral, integrando a importantes sectores de la población joven en situación de desempleo mediante la enseñanza de oficios tradicionales en trance de desaparición. 3. Restauración y conservación del patrimonio arquitectónico, histórico y cultural, así como la intervención y rehabilitación del entorno urbano, rural o medioambiental para la mejoría de las condiciones de vida en ciudades. 4. Puesta en valor del Conjunto Cultural Las Mercedes, monumento declarado "Patrimonio Histórico de la Ciudad Colonial". 								
<p>Marco Temporal</p>	<p>Empieza en 1998, con financiación de AECID y en 2005 pasa al Ministerio de Trabajo. La mayoría de sus cursos se extienden durante un período de seis meses y otros pueden llegar a un año.</p>								
<p>Asignación Presupuestaria</p>	<table border="1" data-bbox="602 1073 1382 1314"> <thead> <tr> <th>Año de registro</th> <th>Presupuesto de la Escuela Taller en RD\$</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2010</td> <td>10,146,663</td> </tr> <tr> <td>2011</td> <td>9,929,458</td> </tr> <tr> <td>2012</td> <td>5,196,840</td> </tr> </tbody> </table> <p>Aparentemente, después de la salida del Ministro Max Puig, todas las operaciones de la escuela Taller (financieras) pasaron a ser trabajadas desde el Ministerio, sin embargo, a la hora de aportar el presupuesto no se podía dar con él los miembros del departamento de contabilidad decían que eso lo debían tener en la escuela, mientras que los de la escuela decían que ellos ya no tomaban parte en eso. Al final, estos datos sólo incluyen la nómina y los gastos de operación de la escuela (incluyendo las facilidades de jóvenes).</p>	Año de registro	Presupuesto de la Escuela Taller en RD\$	2010	10,146,663	2011	9,929,458	2012	5,196,840
Año de registro	Presupuesto de la Escuela Taller en RD\$								
2010	10,146,663								
2011	9,929,458								
2012	5,196,840								
<p>Institución e Instituciones que lo desarrollan</p>	<p>Ministerio de Trabajo</p>								

Beneficiarios/as				
	Total	467	86	381
	2009	72	15	57
	2010	173	36	137
	2011	150	21	129
	2012	72	14	58
Productos	Personas capacitadas y listas para insertarse en el mercado laboral			
Impacto	Evaluaciones de seguimiento, informes de seguimiento, monitoreo de egresos, etc.			
Normativa o sustento legal	<p>Convenio de Cooperación firmado el 31 de Julio de 1998 entre el Secretariado Técnico de la Presidencia y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)</p> <p>Acuerdo de Colaboración para la reapertura del "Programa Escuela Taller de Santo Domingo" entre la Secretaría de Estado de Trabajo y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, 29 de Abril de 2005.</p>			

Cuadro 112

Programa Juventud y Empleo

Actuación o denominación	Programa Juventud y Empleo
Descripción	<p>Ofrece capacitación e inserción laboral a jóvenes en situación vulnerable (ver el apartado beneficiarios).</p> <p>La primera ronda del Programa Juventud y Empleo (2003-2006) surge dentro del marco del "Programa de Capacitación y Modernización Laboral", llevado a cabo a través del préstamo No. 1183/OC-DR contraído por el Estado Dominicano con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Entre los objetivos del programa está mejora las posibilidades de acceso al mercado laboral de los jóvenes más vulnerables, contribuyendo a incrementar la participación juvenil en el aparato productivo, al tiempo que saca de las calles a jóvenes que ni trabajaban ni estudiaban.</p> <p>El programa ofrece cursos de dos tipos: formación Teórica – Técnica (TTP) y Desarrollo de Competencias Básicas (DCB). En el primero se imparte la capacitación laboral per se y se complementa con pasantías de los estudiantes; en el segundo se trabaja la orientación social, laboral y psicológica para lograr un desarrollo integral de los beneficiados. A estos se les proporciona un estipendio diario de 70.00 RD\$ para que cubran los gastos de transporte, al igual que un seguro de vida y accidentes mientras estén realizando el curso y todo el material didáctico del mismo.</p>

<p>Descripción</p>	<p>Desde el 2010 hasta febrero 2011 se graduaron 4690 jóvenes del programa y en la realización de los cursos para ese mismo año se invirtieron 282, 640,425.00 RD\$, aproximadamente 60,000 RD\$ por estudiante. Aunque el programa ha sido sometido a dos evaluaciones de impacto, ninguna puede demostrar o negar que sus efectos sean significativos o no; sin embargo, en base a la relativamente poca variabilidad que exhiben los datos de los beneficiarios frente al grupo control, pareciera que la relación no es muy significativa, al menos en el corto plazo.</p>														
<p>Objetivos</p>	<p>Objetivo General: Mejorar la empleabilidad de la población joven de bajos ingresos en situación de riesgo social, a través de una capacitación laboral teórico-práctica en salas de clases y una primera experiencia laboral mediante pasantías en empresas, a fin de dotarlos de habilidades, conocimientos y destrezas para la ejecución de un oficio y completar su formación educativa formal.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aumentar las posibilidades de empleo de la población de menos ingresos. 2. Aportar mano de obra joven calificada. 3. Incrementar el desarrollo de currículos que sean pertinentes al sector productivo. 4. Fortalecer la relación del sector empresarial-Institutos de Capacitación. 5. Formación ocupacional de miles de jóvenes 														
<p>Marco Temporal</p>	<p>Inicia la ejecución de cursos en el año 2003. Los cursos tienen una duración de cuatro meses. Estaba prevista una duración de 3 años con el préstamo No. 1183/OC-DR, pero luego se extendió otros 4 años con el préstamo 7371-DO; el programa se ha extendido 2 años más y está próximo a finalizar en este semestre (hubo un período donde se cofinanció entre el Banco Mundial y el BID, el BM con el préstamo BIRF 7371-DO y el BID con 1693-OC-DR). Se espera que se extienda nuevamente con el préstamo BID 2546/OC-DR.</p>														
<p>Asignación Presupuestaria</p>	<table border="1" data-bbox="597 1381 1271 1734"> <tr> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2007</td> <td>4,454</td> </tr> <tr> <td>2008</td> <td>2,697,587</td> </tr> <tr> <td>2009</td> <td>4,936,793</td> </tr> <tr> <td>2010</td> <td>5,186,354</td> </tr> <tr> <td>2011</td> <td>3,146,743</td> </tr> <tr> <td>2012</td> <td>1,135,522</td> </tr> </table>			2007	4,454	2008	2,697,587	2009	4,936,793	2010	5,186,354	2011	3,146,743	2012	1,135,522
2007	4,454														
2008	2,697,587														
2009	4,936,793														
2010	5,186,354														
2011	3,146,743														
2012	1,135,522														
<p>Institución e Instituciones que lo desarrollan</p>	<p>Ministerio de Trabajo</p>														

<p>Beneficiarios/as</p>	<p>Los beneficiarios deben cumplir con los siguientes requisitos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Edad de 16 a 29 años. • Estar fuera del sistema educativo formal sin haber completado la educación secundaria. • Pertenecer a sectores de pobreza. • Estar desempleado, subempleados o inactivos. • Aceptar los reglamentos del PJE y estar dispuestos a cumplir con las exigencias de los cursos. • Los jóvenes deberán proporcionar una solicitud de inscripción e información necesaria para su participación en Juventud y Empleo, según la Ficha de Inscripción para Postulantes. Durante el 2009 los beneficiarios ascendieron a 12,341 personas (4,771 hombres y 7,570 mujeres) <p>En 2010 se graduaron:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres: 2814 • Hombres: 1876
<p>Impacto</p>	<p>Hay evaluaciones de impacto e informes de monitoreo, pero la última evaluación (2010) aún es preliminar, sólo facilitaron la versión 2007. Las conclusiones no son definitivas. "The purpose of the program was to increase employability of trainees. If employability is understood as getting more and better jobs, the results are mixed: there are no measurable impacts of employment, although there is some evidence that trainees do get better jobs (especially men). There is suggestive evidence of important heterogeneity, by gender, by age and also by region. The data does not permit for strong conclusions, for the sample size does not allow detecting small differences in employment. Even though the program had realistic and modest goals of increasing the employment rate by, say, 5%, the sample size was not based on those criteria. It was determined independently for treatment and controls based on a margin of error for each group, and not for the margin of error of the difference. This concern is particularly relevant to detect differences for sub-groups"⁵⁵.</p>
<p>Normativa o sustento legal</p>	<p>Resolución 95-00 que aprueba el acuerdo de préstamo No. 1183/OC-DR entre el Estado dominicano y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID); resolución No. 230-07 que aprueba el acuerdo de préstamo No. 7371-DO entre el Estado dominicano y el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF); resolución No. 8-07 que aprueba el préstamo No.1693/OC-DR entre el Estado dominicano y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la resolución No. 4-12 que aprueba el préstamo No. 2546/OC-DR entre el Estado dominicano y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).</p>

55 Inter-American Development Bank (IADB), Labor Training and Modernization Project (DR0134), Ex-Post Project Evaluation Report, 2006, Washington, D.C.

Cuadro 113

Colocación e Intermediación

Actuación o denominación	Colocación e Intermediación (SENAE)
Descripción	El Servicio Nacional de Empleo se ha convertido en parte de la estructura del Ministerio de Trabajo, se encarga de enlazar la demanda y oferta de empleo a través de varios servicios como la bolsa electrónica de empleo (empleateya.net), ferias de empleo, selección y evaluación de candidatos, entre otros.
Objetivos	<p>Objetivos Generales: Facilitar el servicio de intermediación y orientación ocupacional, ayudando a cubrir vacantes en empresas u otras organizaciones que requieran personal, mediante la colocación de las personas que reúnen los perfiles adecuados a los puestos solicitados, contribuyendo así en el desarrollo y la empleabilidad de la población.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Enlazar la oferta y la demanda de empleo. 2. Ofrecer información y orientación laboral a los demandantes de empleo. 3. Captar la mayor cantidad de vacantes disponibles en las empresas y dar seguimiento a las necesidades operacionales de las empresas para cubrir sus vacantes.
Marco Temporal	Inició sus operaciones en el 2007 y forma parte de la estructura del Ministerio de Trabajo, siendo de carácter permanente.
Asignación Presupuestaria	2, 981,565.66 USD\$ desde su inicio.
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio de trabajo
Beneficiarios/as	Los oferentes de empleo, es decir, toda empresa habilitada de acuerdo a las leyes estipuladas por el país (que posea Registro Nacional de Contribuyente, RNC) y, en cumplimiento de las mismas, que genere puestos de empleo; y los demandantes de empleo, es decir, todos los dominicanos de 18 o más años de edad que posean documento de identificación personal, que busquen y soliciten empleo a través de diferentes medios para insertarse en el mercado laboral.

	Año de registro	Empresas	Puestos	Total Participantes	Sexo		
					Mujer	Hombre	N/D
	Total	5,599	47,082	136,589	73,163	62,927	499
	2007	319	246	10,332	5,050	5,085	197
	2008	620	6,027	18,075	8,998	8,804	273
	2009	414	6,398	17,102	9,084	8,018	0
	2010	963	11,521	27,903	15,134	12,769	0
	2011	2,497	15,414	45,835	25,289	20,524	22
	2012	786	7,476	17,342	9,608	7,727	7
Productos							
Impacto	Todavía no hay evaluaciones de impacto, pero sí se hacen informes periódicos de monitoreo, según los indicadores de gestión definidos por el departamento.						
Normativa o sustento legal	Convenio 88 de la OIT sobre la creación de los Servicios de Empleo y Código de trabajo (artículos 444-451, sobre el Servicio de Empleo).						

Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por el Instituto de Formación

Cuadro 114

Instituto de Formación Profesional

Actuación o denominación	Instituto de Formación Profesional (INFOTEP)
Descripción	<p>El INFOTEP es un organismo destinado a coordinar y normar todos los esfuerzos dirigidos a formar a la mano de obra para satisfacer las necesidades productivas nacionales. Considerado como un empeño de interacción económico-social, se define como una entidad autónoma, con personalidad jurídica, financiada y dirigida por el Estado, los trabajadores y los empleadores, en equilibrada participación, dentro de un criterio de unidad de acción que se afirma en las metas trazadas por los planes de desarrollo económico y social del país.</p> <p>Mediante el servicio de formación profesional, el INFOTEP atiende las necesidades de formación de los recursos humanos que requieren los sectores productivos del país. Para ello, ha desarrollado modalidades de formación, las cuales se definen como los diferentes tipos de acciones formativas, caracterizadas por:</p>

<p>Descripción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El personal al que estén dirigidas. • El nivel de calificación de la población motivo de la formación. • El objetivo inmediato de la acción formativa. <p>Estas modalidades son las siguientes:</p> <p>a) Formación- habilitación profesional. Está dirigida a toda persona de 16 años en adelante que requiera desempeñarse en una ocupación, facilitándole la adquisición de determinados conocimientos y destrezas, necesarios para ocupar un puesto de trabajo específico.</p> <p>Requisitos de ingreso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tener 16 años de edad (mínimo). • Cumplir con el nivel de escolaridad exigido por el programa del curso a realizar (8vo. curso mínimo). • Participar en el proceso de información profesional. • Rellenar la solicitud de servicios de formación profesional y depositarla en las unidades de admisión, información y empleo de las gerencias regionales, oficinas satélites y centros operativos del sistema, acompañada de... <ul style="list-style-type: none"> ◦ Fotocopia del certificado del último curso aprobado en la escuela (el especificado en el programa del curso a realizar) ◦ Fotocopia de la cédula de identidad y electoral o del acta de nacimiento. (Si es extranjero, copia de la tarjeta de residente permanente, emitida por la Dirección General de Migración). <p>b) Formación- complementación profesional. Está dirigida a trabajadores habilitados con un mínimo de experiencia en el área que deseen complementar los conocimientos y habilidades adquiridos para el desempeño de una ocupación.</p> <p>Requisitos de ingreso para participantes que hayan realizado cursos del itinerario formativo del área solicitada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rellenar una solicitud de servicios de formación profesional y depositarla en las unidades de admisión, información y empleo de las gerencias regionales, oficinas satélites y centros operativos del sistema, acompañada de... <ul style="list-style-type: none"> ◦ Fotocopia del certificado del último curso aprobado en la institución ◦ Constancia de experiencia de trabajo en el área <p>Requisitos de ingreso para trabajadores que necesiten complementar sus conocimientos en el área solicitada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Complimentar solicitud de servicios de formación profesional y depositarla en las unidades de admisión, información y empleo de las gerencias regionales, oficinas satélites y centros operativos del sistema, acompañada de... <ul style="list-style-type: none"> ◦ Fotocopia del certificado del último curso aprobado en la escuela ◦ Fotocopia de la cédula de identidad y electoral o del acta de nacimiento (si es extranjero, copia de la tarjeta de residente permanente, emitida por la Dirección General de Migración). ◦ Constancia de experiencia de trabajo en el área
---------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none">◦ Presentarse a entrevista con un técnico del área <p>c) Formación continua en centros. Está dirigida a jóvenes de ambos sexos, con el objetivo de formarlos, con una visión global, en una ocupación cuyo ejercicio requiere de habilidades y conocimientos tecnológicos que sólo pueden adquirirse en un período relativamente largo.</p> <p>Requisitos de ingreso:</p> <ul style="list-style-type: none">• Tener entre 14 - 30 años de edad• Haber aprobado el 8vo. curso (mínimo)• Gozar de buen estado de salud• Participar en el proceso de información profesional• Rellenar la solicitud de servicios de formación profesional y depositarla en las unidades de admisión, información y empleo de las gerencias regionales, oficinas satélites y centros operativos del sistema, anexándole...◦ Fotocopia de la cédula de identidad y electoral o del acta de nacimiento (si es extranjero, copia de la tarjeta de residente permanente, emitida por la Dirección General de Migración).◦ Documentación que avale su nivel de escolaridad <p>d) Formación de maestros técnicos. Modalidad dirigida a técnicos y supervisores que ocupan cargos a nivel de mandos medios en las empresas, así como a propietarios de pequeñas y medianas empresas, con el propósito de dotarlos de los conocimientos que les permitan desempeñarse eficientemente en las funciones de supervisión y asesoría de la producción de bienes y servicios, desarrollo de planes de producción, organización y administración de recursos, así como la instrucción y desarrollo de nuevos trabajadores.</p> <p>Esta modalidad se ofrece en tres bloques modulares, que son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Módulo metodológico. Se capacita al participante con las técnicas y habilidades necesarias en la formación de recursos humanos.2. Módulo administrativo. Se introduce al participante en el mundo de la gerencia, la administración de los procesos productivos y los sistemas de apoyo a la producción.3. Módulo tecnológico. El participante adquiere los conocimientos de alto nivel en su área ocupacional. <p>Requisitos de ingreso para trabajadores en general:</p> <ul style="list-style-type: none">• Tener 23 años de edad (mínimo)• Estar calificado como técnico del área a solicitar• Experiencia laboral de 5 años en el área, comprobable• Cumplimentar solicitud de servicios de formación profesional y anexar:<ul style="list-style-type: none">◦ Fotocopia de la cédula de identidad y electoral (si es extranjero, copia de la tarjeta de residente permanente, emitida por la Dirección General de Migración).◦ Fotocopia del certificado del programa de validación ocupacional
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Constancia de la experiencia laboral <p>Requisitos de ingreso para egresados de la formación dual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tener 23 años de edad (mínimo) • Ser técnico calificado en el área a solicitar • Experiencia laboral de tres (3) años en el área, comprobable • Rellenar solicitud de servicios de formación profesional y anexar... <ul style="list-style-type: none"> ◦ Fotocopia de la cédula de identidad y electoral (si es extranjero, copia de la tarjeta de residente permanente, emitida por la Dirección General de Migración). ◦ Fotocopia del certificado de técnico calificado ◦ Constancia de experiencia laboral <p>Otras estrategias de formación profesional:</p> <p>Consciente de las exigencias de los nuevos tiempos y de las necesidades de formación de los diferentes sectores del país, además de su amplia oferta de carreras y cursos técnicos, así como formación de maestros técnicos, segmentada por sector económico y área ocupacional, el INFOTEP ofrece a la población, a través del servicio de formación profesional otros tipos de capacitaciones, como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación virtual • Programas comunitarios • Aprendizaje por proyecto • Acuerdos con instituciones nacionales e internacionales
<p>Objetivos</p>	<p>Objetivos Generales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer métodos y programas de preparación de la mano de obra en todos los niveles ocupacionales con miras a aumentar la productividad y contribuir a resolver los problemas nacionales de desempleo y subempleo. 2. Actuar como organismo oficial de formación y capacitación profesional y de certificación de la aptitud de los trabajadores para el desempeño de una ocupación y, sin interferir con las labores similares que realicen otros organismos públicos, organizar todas sus actividades en colaboración con los sectores productivos industrial, agrícola y comercial, públicos y privados, propiciando a la vez el incremento del producto nacional bruto y la promoción social y profesional de los trabajadores. 3. Funcionar como órgano consultivo del gobierno, de los empleadores y los trabajadores en asuntos relacionados con la formación de la mano de obra nacional, lo que implica que el INFOTEP será reconocido como una Institución de beneficio social, interés nacional y utilidad pública. <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Participar en campañas y actividades destinadas a incrementar la productividad en el país, constituyéndose en un vínculo de armonía entre capital y trabajo, facilitándoles una cooperación más estrecha y una mejor relación en las materias que les compete.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Otorgar becas a los trabajadores que, cumpliendo con los requisitos establecidos para optar a un determinado programa de capacitación profesional, postulen para la obtención de este beneficio y sean seleccionados conforme a normas objetivas y ampliamente difundidas, basadas en el mérito, capacidad y necesidad de los postulantes. 3. Ofrecer, facilitar y apoyar servicios de colocación de mano de obra, necesarios para obtener un adecuado nivel de empleo. Asimismo, colaborar en la política de capacitación y de fomento del empleo formulada según el desarrollo económico del país, sobre la base de una permanente investigación de las condiciones, requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo y de las necesidades de los trabajadores. 4. Difundir información sobre orientación ocupacional que facilite la elección de profesiones, actividades u ocupaciones, y proporcionar información respecto a los estudios que permitan a los trabajadores lograr una adecuada capacitación ocupacional. 5. Estimular, mediante la formación profesional, la incorporación de trabajadores desempleados a procesos productivos.
Marco Temporal	El INFOTEP se fundó en 1980 y ha operado hasta la fecha. Sus cursos tienen una duración variada, pero el 90% oscilan entre 6 meses y 2 años.
Asignación Presupuestaria	1,660,153,975 RD\$ (ejecutado)
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Instituto de Formación Técnico Profesional (INFOTEP)
Beneficiarios/as	<p>El INFOTEP ofrece una gran cantidad de cursos, pero no todos tienen los mismos requisitos⁵⁶, sin embargo, los requisitos mínimos para cualquier curso son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tener entre 14 años mínimo 2. 8vo. Curso aprobado o el grado exigido por el programa 3. Participar en el proceso de información profesional <p>A medida que los cursos se van haciendo más complejos, los requisitos se hacen más exigentes, es decir, la edad mínima y el grado académico requerido aumentan (en el caso de la formación continua en centros, la edad máxima son 30 años).</p>
Productos	983 hombres y 471 mujeres en 2011
Impacto	Hay evaluaciones de impacto, informes de monitoreo, memorias, estudios de necesidades de capacitación, entre otros.
Normativa o sustento legal	Ley 116-80 Reglamento No. 1894

56 Para más detalles consultar el apartado de "Descripción" en la misma ficha.

Programas destinados a la mejora de la empleabilidad que son ejecutados por otras Instituciones del Estado

Cuadro 115

CAASD

<p>Actuación o denominación</p>	<p>Liceo Corporación de Acueductos y Alcantarillados de Santo Domingo (CAASD)</p>
<p>Descripción</p>	<p>La especialidad del Bachillerato Técnico en Operación y Mantenimiento de Sistemas de Agua Potable y Saneamiento forma técnicos de nivel medio para satisfacer la demanda de los recursos humanos calificados relacionados con la operación y mantenimiento de sistemas de agua potable y saneamiento de empresas públicas y privadas, así como para mejorar la calidad del servicio que presta la corporación y su eficiencia.</p> <p>El liceo cumple con todos los requisitos impuestos por el Ministerio de Educación, tanto a nivel de contenido como de plantilla, al tiempo que responde a una necesidad concreta del país; esto permite a los jóvenes integrarse al sistema productivo nacional tan pronto se gradúan.</p> <p>El liceo, además, ofrece una serie de servicios complementarios para los alumnos como son: transporte; almuerzo; biblioteca; orientación escolar; área de informática y oficina de evaluación y seguimiento para colocación del egresado en el sector empresarial público y privado, después de concluir la pasantía.</p>
<p>Objetivos</p>	<p>Objetivos Generales:</p> <p>Desarrollar procesos educativos integrales a bachilleres técnicos especializados en Operación y Mantenimiento de Sistemas de Agua Potable y Alcantarillado con enfoque en protección al Medio Ambiente.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar en la CAASD el Bachillerato Técnico orientado a las actividades de Operación y Mantenimiento de Sistemas de Agua Potable y Saneamiento. 2. Satisfacer parte de la demanda de los recursos humanos calificados, a nivel técnico, que demanda de la Corporación y otras empresas públicas y privadas relacionadas con la Operación y Mantenimiento de Sistemas Agua Potable y Alcantarillado. 3. Mejorar la calidad del servicio que presta la Corporación y su eficiencia.
<p>Marco Temporal</p>	<p>Empieza en el año 1995, tiene una duración de 2 años (3ro y 4to de bachillerato). Es un programa permanente.</p>
<p>Asignación Presupuestaria</p>	<p>5,860,667.2 presupuesto general para 2010-2012</p>

Institución e Instituciones que lo desarrollan	Corporación de Acueductos y Alcantarillados de Santo Domingo (CAASD)
Beneficiarios/as	<p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Edad entre 15 y 18 años. • Tener aprobado el 2do. de bachillerato. • Aprobación de las pruebas de admisión (a los estudiantes interesados en estudiar en el liceo se les aplican tres pruebas: Matemática, Lengua Española y psicométrica). <p>Un total de 469 egresados desde el 1995; 27 en 2011</p>
Impacto	No hay evaluaciones de impacto aún, el director del centro está interesado en obtener colaboración del Ministerio de Trabajo en ese sentido.
Normativa o sustento legal	Resolución No. 1264-95, que crea la institución. Decreto 154-98, que cambia el nombre de Liceo Técnico en Operación y Mantenimiento de Acueductos y Alcantarillados, a Liceo Técnico Ingeniero B. Báez

Cuadro 116

Programa Instituto Tecnológico

Actuación o denominación	Programa Instituto Tecnológico de las Américas
Descripción	<p>Es una institución técnica de educación superior, especializada en la capacitación técnica-profesional e inglés como segunda lengua, en áreas de alta tecnología y bajo un modelo de "technical college".</p> <p>Surge como respuesta a la demanda de recursos humanos capacitados en carreras de alta tecnología que hasta el momento estaba siendo suplida por el INFOTEP, pero muy parcialmente. Para llevar a la República Dominicana al siglo XXI era necesario un instituto de capacitación que se hiciera eco de la necesidad de capacitar a la población en carreras más especializadas y que no se estaban impartiendo en el país.</p>
Objetivos	<p>Objetivo General:</p> <p>Formar profesionales en tecnología y ciencia aplicada, por medio de metodologías innovadoras, involucramiento comunitario, valores éticos y conciencia global, contribuyendo de esta manera al desarrollo nacional.</p>
Marco Temporal	Se inaugura en agosto de 2000. Sus cursos tienen duraciones variadas, desde semanas hasta 2 años. Es permanente.
Asignación Presupuestaria	238,822,691.29RD\$ (Ejecutado)

Institución e Instituciones que lo desarrollan	Instituto Tecnológico de las Américas (ITLA)
Beneficiarios/as	<p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jóvenes de 16 años y más • Graduados de bachillerato • Aprobar las pruebas de admisión <p>Promedio de 80 puntos o superior durante el bachillerato</p> <p>Graduados de Tecnólogos en 2011:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres: 57 • Hombres: 115
Normativa o sustento legal	<p>Decreto 242-00</p> <p>Decreto 240-08</p> <p>Decreto 490-07</p> <p>Reglamentos internos</p> <p>Acuerdos interinstitucionales</p>

Cuadro 117

Educación Técnica Profesional

Actuación o denominación	Educación Técnico Profesional
Descripción	Se trata de pasar los últimos dos años de bachillerato haciendo una carrera técnica que permitirá la inserción laboral de los jóvenes que hayan terminado recientemente los estudios secundarios.
Objetivos	<p>Objetivo General:</p> <p>Obtener una formación general y profesional que ayude a los estudiantes a adaptarse al cambio permanente de las necesidades laborales para ejercer e integrarse con éxito a las diferentes áreas de la actividad productiva y/o continuar estudios superiores.</p>
Marco Temporal	Se inició en 1951 con la ley orgánica de educación 29-09
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio de Educación – Dirección General de Educación Técnico Profesional
Beneficiarios/as	<p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jóvenes entre 15 y 18 años • Con el segundo grado de bachillerato aprobado

	Año	Total	Sexo	
			Hombres	Mujeres
	2007-2008	24,115	8,961	15,154
	2008-2009	22,943	8,414	14,529
	2009-2010	29,319	10,841	18,478
	2010-2011	30,427	11,092	19,335
Productos	Promovido el ingreso a la educación técnica.			
Impacto	Se está realizando una evaluación de impacto actualmente			
Normativa o sustento legal	<ul style="list-style-type: none"> • Ley 66-97 • Ordenanza 02-10 • Ordenanza 01-95 • Ordenanza 03-99 			

Cuadro 118
Formación Laboral

Actuación o denominación	Formación Laboral
Objetivos	<p>Objetivo General: Ofrecer alternativas al estudiante, y de manera especial al adulto que deserta del sistema regular, para que se capacite en un oficio que le permita integrarse al trabajo productivo.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proporcionar una educación tecnológica que responda a las características, necesidades e intereses de los adultos y del entorno social y productivo. 2. Atender la necesidad de participar en programas de educación permanente como una estrategia para facilitar los procesos de adaptación continua a los cambios que se producen en la ciencia, la tecnología, la organización de los procesos productivos y los cambios sociales que se producen en un entorno inmediato y mediano. 3. Promover el desarrollo de actitudes de responsabilidad, honradez, disciplina, confianza, autoestima y otros valores socios históricos e instrumentales. 4. Propiciar la identificación con el trabajo y la percepción de éste como herramienta y opción de desarrollo integral y de competencias prácticas necesarias para el desempeño de ocupaciones.

Objetivos	<ol style="list-style-type: none"> 5. Promover el desarrollo de actitudes que favorezcan la práctica democrática, tanto en el desempeño ocupacional como social. 6. Facilitar el desarrollo de competencias prácticas, interpretación de gráficas, diagramas técnicos y dibujos técnicos sencillos. 7. Promover la construcción de destrezas y habilidades visuales, auditivas y manuales aplicables a las tareas y ejercicios de las diferentes ocupaciones. 8. Propiciar el desarrollo del pensamiento lógico y su aplicación a la realización de actividades laborales, sociales y recreativas. 9. Facilitar el desarrollo de competencias que permitan y coadyuven a la comprensión de estructuras básicas del trabajo dentro de la empresa, o su propio taller. 10. Orientar el desarrollo de competencias comunicativas que permitan componer mensajes para la solicitud de materiales de información sobre fallas o presencia de problemas en el lugar de trabajo. 11. Propiciar el desarrollo de destrezas y habilidades para manejar sistemas de mediciones de propiedades y magnitudes físicas de los cuerpos.
Marco Temporal	Se inició en 1951 propiamente con la ley orgánica de educación 29-09
Asignación Presupuestaria	
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio de Educación
Beneficiarios/as	<p>Adultos dominicanos con cédula de identidad electoral Egresados desde 2004 hasta septiembre 2009.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hombres: 22,504 • Mujeres: 186,741
Productos	
Impacto	No hay evaluaciones de impacto aún. Pero sí hay un estudio diagnóstico que se hizo en 2009 donde se concluye que a pesar del descenso de la matrícula hay oportunidades de crecimiento. Sin embargo, debido a que en su mayoría las escuelas operan en localidades muy pobres, la mayoría de las veces, los participantes no tienen recursos para comprar los materiales.
Normativa o sustento legal	Ley 66-97 Ordenanza 01-95

Cuadro 119

Escuelas Vocacionales de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional

Actuación o denominación	Escuelas Vocacionales de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional
<p>Descripción</p>	<p>Fueron creadas el 10 de mayo 1966 a través del decreto 205-1966. Su primera sucursal estaba ubicada en el municipio de Baní en la provincia de Peravia y, en un principio, la escuela ejercía labores de instrucción exclusivamente en militares, con el propósito de entrenarlos para que ejercieran funciones dentro de los cuerpos castrenses, aunque luego se incorporaron civiles a las filas de los estudiantes. Se le reconoce haber sido el primer centro de formación profesional del país, iniciando labores como tal en el año 1971; en la actualidad su misión es “preparar técnicos calificados militares, policías y civiles de ambos sexos, en los diferentes oficios, a los fines de ser incorporados al mercado laboral productivo, fortaleciendo el desarrollo social, político y económico, contribuyendo así con la paz interior del país”.</p> <p>Actualmente es una institución técnica que se encarga de capacitar jóvenes para introducirlos al mercado laboral, pone un énfasis especial en los militares pues se crea con el objetivo de que ellos sean capaces de readaptarse a la vida productiva luego de que deben dejar los cuerpos castrenses.</p>
<p>Objetivos</p>	<p>Objetivos Generales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dotar a la oficialidad, clases y miembros de las instituciones castrenses y policiales, de los conocimientos y destrezas necesarios que les permitan ejercer un oficio productivo, cuando por cualquier circunstancia dejen de pertenecer a sus filas e ingresen a la vida civil. 2. Organizar, desarrollar y fomentar la formación profesional y el aprendizaje de sus alumnos, creando en ellos hábitos de trabajo eficientes y disciplinados, para hacer de ellos ciudadanos responsables y poseedores de los valores morales y culturales necesarios para la armonía y la convivencia nacional. 3. Coadyuvar al proceso de desarrollo económico y social del país, preparando en oficios a jóvenes de escasos recursos económicos, que han desertado del sistema formal de educación y quieren incorporarse a la actividad productiva. <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Planificar y ejecutar los programas de acuerdo con los niveles que el proceso de desarrollo tecnológico demande para la calificación de los egresados, ajustándose a la demanda del sistema productivo. 2. Capacitar cada año un promedio de 3000 jóvenes civiles y militares en las 36 especialidades que se imparten, y que cuentan con los niveles de aceptación demandados por las empresas. 3. Contribuir a la reinserción a la sociedad de la población reclusa, con una herramienta que los califique con autosuficiencia técnica laboral, mediante los programas de Escuelas técnicas en establecimientos carcelarios.

Marco Temporal	Se inauguró en 1966, pero, en un principio, era sólo para militares; en ese mismo año, debido a la gran demanda, se abre también para los civiles. Es un programa permanente.
Asignación Presupuestaria	
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Dirección General de Escuelas Vocacionales de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional
Beneficiarios/as	Se asemeja al INFOTEP e incluso trabaja en coordinación con él; cada curso tiene sus requisitos dependiendo de su naturaleza, pero lo mínimo que se requiere es: <ul style="list-style-type: none"> • Ser dominicano • 16 años o más • Certificado escolar del último curso finalizado. 18,584 egresados de 11 escuelas desde el 2007 hasta el 2011.
Productos	
Impacto	No hay evaluaciones de impacto.
Normativa o sustento legal	Decreto 205-1966 Ley orgánica de las FF. AA.

Cuadro 120

Financiamiento a microempresas de mi Barrio

Actuación o denominación	Financiamiento a Microempresarios de mi Barrio
<p>Descripción</p>	<p>En base a la función del Ministerio de Interior y Policía de “velar por la seguridad pública”, en agosto de 2005 se pone en funcionamiento el “Plan de Seguridad Democrática” a través del programa “Barrio Seguro”.</p> <p>El Plan de Seguridad Democrática tiene tres objetivos principales:</p> <ol style="list-style-type: none"> “Favorecer la participación del Estado en las comunidades excluidas, propiciando la intervención plena de sus instituciones en la población, para crear en lo inmediato oportunidades, participación, solidaridad, confianza y esperanza. Atacar integralmente y por separado las multicausales de la violencia en los ámbitos de la convivencia social y de la delincuencia. Crear las condiciones de seguridad física para que la sociedad y sus organizaciones recuperen el espacio público y social”. <p>Para llevar a cabo esos objetivos el plan cuenta con 16 programas, y, al menos, 10 subprogramas. De todos estos el más importante es el programa “Barrio Seguro”, tanto por ser el de mayor envergadura y el que cubre más aristas, como por ser el primero en ejecutarse y por tener la mayor presencia en el subconsciente de la ciudadanía.</p> <p>El programa Barrio Seguro, a su vez ,cuenta con 10 subprogramas tendentes a “propiciar la ruptura de la ausencia del Estado en las comunidades excluidas, para crear en lo inmediato oportunidades para el ejercicio de los derechos ciudadanos y su incorporación a la estrategia nacional de desarrollo; y crear la confianza con la presencia sostenida de las instituciones del Estado, en las poblaciones excluidas y lograr de las comunidades su participación organizada”.</p> <p>El programa Financiado Microempresarios de Mi Barrio es uno de los 10 subprogramas de Barrio Seguro, en el que se financian las ideas de negocios de las personas vulnerables residentes en comunidades donde opera “Barrio Seguro”. Según el mismo programa: “Es un fondo de apoyo a iniciativas productivas de familias en los Barrios Seguros, con el cual se otorgan créditos financieros a familias de escasos recursos de estos barrios para el desarrollo de pequeños negocios o microempresas dentro de los mismos, contribuyendo de esta forma a su desarrollo social y económico, permitiéndoles una mejor calidad de vida y un futuro más esperanzador.</p>
<p>Objetivos</p>	<p>Objetivo General: Ofrecer a las comunidades excluidas oportunidades para obtener microcréditos (microempresarios) y de participación en los procesos productivos y de servicios.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Conceder de préstamos de menor cuantía a las familias de escasos recursos para el establecimiento de unidades productivas y microempresas. Fomentar la creación de nuevos negocios y fortalecimiento de los ya existentes.

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Contribuir a la estabilidad económica de las familias que residen en los barrios seguros en miras de mejorar la calidad de vida de los residentes de esos barrios. 4. Incluir a las familias beneficiarias dentro del sistema financiero formal. 5. Asesorar y dar un seguimiento óptimo a las prácticas de comercialización de las microempresas incorporadas al subprograma. 6. Brindar apoyo a los beneficiarios de los demás subprogramas de Barrio Seguro, que presenten iniciativas para instalar una microempresa o reinvertir en ella. 																																																						
Marco Temporal	El programa se viene ejecutando desde 2007 y tiene una duración de hasta 12 meses para cada préstamo. El Plan de Seguridad Democrática no tiene fecha de finalización y el componente dos del plan (Barrio Seguro), al que pertenece Financiando Microempresarios de mi Barrio, se ha estado ejecutando con intenciones de permanencia.																																																						
Asignación Presupuestaria	61,238,970.00 RD\$ (desde 2007 hasta julio 2012)																																																						
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Ministerio de Interior y Policía																																																						
Beneficiarios/as	Pueden aplicar a los préstamos todas las personas de los 103 Barrios Seguros, dominicanos y mayores de edad.																																																						
	2754 micro emprendimientos financiados (desde 2007 hasta julio 2012)																																																						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Sector</th> <th rowspan="2">Préstamos Otorgados</th> <th colspan="2">Femenino</th> <th colspan="2">Masculino</th> <th colspan="2">2dos Préstamos Otorgados</th> </tr> <tr> <th>Cantidad Beneficiarios</th> <th>Monto</th> <th>Cantidad Beneficiarios</th> <th>Monto</th> <th>Femenino</th> <th>Maculino</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Distrito Nacional</td> <td>1201</td> <td>748</td> <td>18,159,950.00</td> <td>372</td> <td>10,886,660.00</td> <td>59</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>Santo Domingo Este</td> <td>326</td> <td>199</td> <td>4,208,000.00</td> <td>116</td> <td>2,633,000.00</td> <td>10</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Santo Domingo Norte</td> <td>592</td> <td>382</td> <td>7,065,000.00</td> <td>180</td> <td>3,714,000.00</td> <td>23</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Santiago</td> <td>635</td> <td>344</td> <td>8,109,360.00</td> <td>249</td> <td>6,463,000.00</td> <td>31</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>Totales</td> <td>2,754</td> <td>1,673</td> <td>37,542,310.00</td> <td>917</td> <td>23,696,660.00</td> <td>123</td> <td>41</td> </tr> </tbody> </table>	Sector	Préstamos Otorgados	Femenino		Masculino		2dos Préstamos Otorgados		Cantidad Beneficiarios	Monto	Cantidad Beneficiarios	Monto	Femenino	Maculino	Distrito Nacional	1201	748	18,159,950.00	372	10,886,660.00	59	22	Santo Domingo Este	326	199	4,208,000.00	116	2,633,000.00	10	1	Santo Domingo Norte	592	382	7,065,000.00	180	3,714,000.00	23	7	Santiago	635	344	8,109,360.00	249	6,463,000.00	31	11	Totales	2,754	1,673	37,542,310.00	917	23,696,660.00	123	41
	Sector			Préstamos Otorgados	Femenino		Masculino		2dos Préstamos Otorgados																																														
		Cantidad Beneficiarios	Monto		Cantidad Beneficiarios	Monto	Femenino	Maculino																																															
	Distrito Nacional	1201	748	18,159,950.00	372	10,886,660.00	59	22																																															
	Santo Domingo Este	326	199	4,208,000.00	116	2,633,000.00	10	1																																															
	Santo Domingo Norte	592	382	7,065,000.00	180	3,714,000.00	23	7																																															
Santiago	635	344	8,109,360.00	249	6,463,000.00	31	11																																																
Totales	2,754	1,673	37,542,310.00	917	23,696,660.00	123	41																																																

Productos	La preselección de las familias en los barrios está a cargo del Consejo de Desarrollo Barrial de cada sector y el proceso de la selección final, previa su depuración y evaluación, estará a cargo del subprograma Financiando Microempresarios de mi Barrio (Unidad Técnica y Comité de Aprobación). Los beneficiarios obtendrán préstamos con una tasa de interés mensual del 0.6%, equivalente a un 7.2 % anual, durante un periodo de 12 meses.
	Los pagos se realizan en cuotas quincenales y mensuales iguales y consecutivas compuestas por capital e interés.
Impacto	No hay evaluaciones de impacto aún.
Normativa o sustento legal	Decreto No. 263-05, que aprueba el Plan de Seguridad Democrática.

Cuadro 121

Programa Desarrollo Microempresa

Actuación o denominación	Programa Desarrollo Microempresa (PRODEMICRO)
Descripción	<p>PROMIPYME se crea mediante el decreto 238-97 del 16 de mayo de 1997 como una forma de fomentar “la eficiencia, la modernización y el crecimiento de la micro, pequeña y mediana empresa”⁵⁷. Este decreto se limitó a crear PROMIPYME y a delimitar su forma de funcionamiento, pero no hizo suficiente hincapié en la parte de fomento y competitividad de esas micro, pequeñas y medianas empresas; por ello, en 2008 se promulga la ley 488-08 que crea el Consejo Nacional para la promoción y apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa, organismo rector de las MIPYMES, al tiempo que define las características principales de ese organismo rector y de las mismas MIPYMES.</p> <p>Dentro de PROMIPYME se han generado varios programas para fomentar a las MIPYMES, entre ellos están Asistencia Técnica y Capacitación a MIPYMES (Misión Taiwán) y el Programa de Desarrollo Gerencial; ambos capacitan tanto a clientes de PROMIPYME como a miembros de asociaciones empresariales, jóvenes emprendedores y comunidades que cuenten con un plan de desarrollo para la creación de empleo y el aumento de la productividad.</p> <p>PROMIPYME también tiene programas financieros que dan créditos a empresas que están empezando o a nuevas empresas. Sus dos programas estrella son el Programa Desarrollo Microempresa (PRODEMICRO) y Mi primer progreso, este último se ejecuta conjuntamente con el despacho de la Primera Dama y el Programa Progresando, sobre cual se hablará más adelante.</p> <p>PRODEMICRO es un crédito gubernamental de confianza y apoyo al desarrollo del microempresarios que tenga un negocio propio, con 3 meses en funcionamiento o que cuenten con una idea de negocio que quieran desarrollar.</p>

57 Congreso Nacional, Ley 238-97, (electrónica). Disponible en: <http://www.seic.gov.do/baseConocimiento/Base%20Legal%20SEIC/Decreto%20238-97%20Creaci%C3%B3n%20de%20Programa%20de%20Promoci%C3%B3n%20y%20Apoyo%20a%20la%20Micro,%20Peque%C3%B1a%20y%20Mediana%20Empresa%20%28PROMIPYME%29.pdf>.

<p>Objetivos</p>	<p>Objetivo General: Consolidar al Programa como una vía gubernamental de confianza y apoyo al desarrollo del sector microempresarial, a través de sus servicios financieros y no financieros, de forma integral, para generar un mayor impacto empresarial y social.</p>
<p>Objetivos</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer a los micronegocios que se encuentren en comunidades muy pobres, tanto en zonas urbanas como rurales. 2. Ofrecer el servicio de capacitación, asistencia y asesoría técnica a todos los prestatarios y a sus familiares cada vez que sea necesario. 3. Establecer prioridades para la acción social con respecto a la población meta. 4. Evaluar el impacto social de los créditos. 5. Fomentar la creación de nichos de mercado. 6. Adoptar una actitud progresiva que estimule el proceso de desarrollo del sector microempresarial. 7. Invertir en recursos humanos a través de talleres y charlas que fomenten el liderazgo comunitario, basado en el rigor, la creatividad, la comprensión y respeto al medio y a las actividades productivas. 8. Fomentar la responsabilidad, la disciplina del crédito y el ahorro. 9. Estimular el control social y los proyectos de infraestructura del hogar (vivienda, saneamiento, agua potable, educación, planificación familiar).
<p>Marco Temporal</p>	<p>Empieza a funcionar en 2009. Es permanente.</p>
<p>Asignación Presupuestaria</p>	<p>Se asignaron 7.9 millones de pesos, en el año 2011</p>
<p>Institución e Instituciones que lo desarrollan</p>	<p>Consejo Nacional de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (PROMIPYME)</p>
<p>Beneficiarios/as</p>	<p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser Dominicano (a) con Cédula de Identidad Electoral. • Tener una empresa instalada con, por lo menos, 3 meses operando o la idea formulada para crear una nueva empresa. • Estar dispuesto (el beneficiario) a recibir asistencia técnica y capacitación permanente. • El negocio debe cumplir con la preservación del Medio Ambiente, el cumplimiento de las Obligaciones Tributarias y de Formalización de hecho o derecho, o, en su defecto, estimular al empresario a iniciar el proceso de los mismos, y por último, el cumplimiento de obligaciones laborales. • El solicitante debe no ser beneficiario del programa Progresando, del Despacho de la Primera Dama.
<p>Productos</p>	<p>Creadas 449 microempresas en 2011</p>
<p>Impacto</p>	

Normativa o sustento legal	Ley 488-08, es la ley que regula el Desarrollo y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas
-----------------------------------	--

Cuadro 122
Mi primer progreso

Actuación o denominación	Mi primer progreso
Descripción	<p>Es una modalidad de microcrédito dirigida a miembros del Programa Progresando, desarrollado por el Despacho de la Primera Dama. Consiste en otorgar pequeños créditos para mejorar o iniciar una microempresa, a fin de que las familias que han logrado capacitarse en oficios técnicos dentro del programa Progresando puedan mejorar sus condiciones de vida.</p> <p>El Programa Progresando es un programa de acompañamiento en el que las familias son orientadas de forma integral en las áreas de identificación personal, salud integral, educación, seguridad alimentaria y generación de ingresos, vivienda digna y recreación artística. El componente donde se ubica el programa Mi Primer progreso es en el de Seguridad alimentaria y generación de ingresos.</p>
Objetivos	<p>Objetivo General: Fomentar el autoempleo y mejorar la calidad de vida de las familias de más bajos ingresos.</p> <p>Objetivo Específico: No tiene, según el manual del programa Progresando, del cual es un subprograma.</p>
Marco Temporal	Empezó a ejecutarse en 2010. El programa al que pertenece es permanente, pero debido a la naturaleza de la institución ejecutora (el Despacho de la Primera Dama), su continuidad podría verse afectada con el cambio de gobierno.
Asignación Presupuestaria	
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Es un esfuerzo conjunto del Consejo Nacional de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (PROMIPYME) y el Despacho de la Primera Dama, bajo el programa PROGRESANDO.

<p>Beneficiarios/as</p>	<p>Para optar por el préstamo hay que haber sido seleccionado como beneficiario de PROGRESANDO. Para ello, se debe cumplir las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Familias indigentes y vulnerables • Residentes en una zona de alto potencial para el desarrollo y con bajas intervenciones de desarrollo, sobre todo de organizaciones no gubernamentales. • Residentes de comunidades donde existan organizaciones comunitarias y sean de posible acceso para las intervenciones de desarrollo. <p>Requisitos del préstamo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser miembro del Programa Progresando del Despacho de la Primera Dama (con un período de un año o más). • Haber completado satisfactoriamente uno o más programas de capacitación manual o técnica de los ofrecidos por PROGRESANDO. • Tener una idea firme de negocio o un negocio ya conformado. • Ser mayor de edad. • Ser dominicano o extranjero con más de 15 años residiendo en el país. • Tener un historial crediticio satisfactorio. • Participar en la charla de orientación sobre los microcréditos. <p>3,204 préstamos otorgados</p>
<p>Productos</p>	<p>Préstamos otorgados</p>
<p>Impacto</p>	<p>En la evaluación de impacto de 2008, en el componente de Seguridad alimentaria y generación de ingresos, se manifiesta que familias beneficiadas por el programa, aumentan sus ingresos hasta en un 49%, al tiempo que el porcentaje de personas con ingresos por debajo de 1,000RD\$ disminuye casi un 10%.</p>
<p>Normativa o sustento legal</p>	<p>Ley 488-08, que regula el Desarrollo y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas.</p>

Cuadro 123

Programa Nacional de Incubación de Empresas

Actuación o denominación	Programa Nacional de Incubación de Empresas (PROINCUBE)
<p>Descripción</p>	<p>El Programa Nacional de Incubación de Empresas – PROINCUBE-, es una iniciativa del Centro de Desarrollo y Competitividad Industrial – PROINDUSTRIA-, que provee asesoría gratuita a proyectos con carácter innovador a través de un modelo de incubación de empresas desarrollado por el Instituto Politécnico Nacional de México. Entre los servicios que brinda a PROINCUBE se encuentran los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación de emprendedores para la elaboración de su plan de negocios, y el seguimiento de los mismos para asegurar una orientación apropiada. • Provisión de servicios y asesoramiento en diversas áreas a costos menores que los del mercado, facilitando a los emprendedores su acceso a servicios esenciales para la constitución y operación de la empresa y el desarrollo de su producto. • Vinculación a financiamientos de bajos costos para los proyectos incubados. • Vinculación con la red de contactos de la incubadora, tanto privados como gubernamentales, favoreciendo el intercambio de ideas y experiencias. • Promoción para colocar los nuevos productos y a ofrecer oportunidades para establecer contactos comerciales a través de ferias y contactos personales. • Apoyo económico a Concursos de Ideas en las universidades <p>Apoyo económico a Concursos de Planes de Negocios de las Universidades</p>
<p>Objetivos</p>	<p>Objetivo General: Proveer asistencia personalizada a todos los emprendedores del país, ayudándoles a encontrar el camino correcto hacia la comercialización.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación de emprendedores para la elaboración de su plan de negocios, y seguimiento de los mismos para asegurar una orientación apropiada. 2. Provisión de servicios y asesoramiento en diversas áreas a costos menores que los del mercado, facilitando a los emprendedores su acceso a servicios esenciales para la constitución y operación de la empresa y el desarrollo de su producto. 3. Vinculación a financiamientos de bajos costos para los proyectos incubados. 4. Vinculación con la red de contactos de la incubadora, tanto privados como gubernamentales, favoreciendo el intercambio de ideas y experiencias. 5. Promoción para colocar los nuevos productos y a ofrecer oportunidades para establecer contactos comerciales a través de ferias y contactos personales. 6. Apoyo económico a Concursos de Ideas en las universidades. 7. Apoyo económico a Concursos de Planes de Negocios de las Universidades.
<p>Marco Temporal</p>	<p>El programa empieza a funcionar en su versión de prueba en 2004.</p>

Asignación Presupuestaria	
Institución e Instituciones que lo desarrollan	Centro de Desarrollo y Competitividad Industrial (PROINDUSTRIA)
Beneficiarios/as	<p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser emprendedor y estar realmente decidido a formar su propio negocio, convirtiendo la actividad empresarial en su forma de vida. • Conocer en qué sector se insertaría el proyecto. • Conocer si en el mercado existen productos sustitutos al suyo. • Que el bien o servicio del proyecto de empresa cubra una necesidad. • Que el proyecto esté en la etapa de desarrollo inicial, o se haya preparado un prototipo, o se esté en la fase de inicio de la comercialización del mismo. • Que el proyecto cuente con documentación de respaldo sobre el negocio y alguna relación con los aspectos técnicos de producción y los del mercado que puede cubrir el producto. • Que la empresa esté o pueda constituirse legalmente. Conocer del impacto ecológico - ambiental del producto y la empresa.
Normativa o sustento legal	<p>Ley 488-08 Ley 392-07, que crea el Centro de Desarrollo y Competitividad Industrial y en su título V trata el fomento a la innovación y la modernización industrial.</p>

IV. Consideraciones finales

Los programas descritos en este estudio se engloban en los ámbitos de la intermediación laboral, la formación profesional, el fomento del emprendedurismo y el autoempleo y la generación de empleo. Constituyen iniciativas dirigidas a la reducción del desempleo y el subempleo y, en su mayoría, están dirigidas a los sectores de población más vulnerable y que tiene mayores dificultades para acceder a un puesto de trabajo, jóvenes desempleados que buscan trabajo por primera vez, o que no cuentan con estudios; personas en situación de pobreza o vulnerabilidad; adultos mayores; personas con necesidades educativas especiales (NEE); y mujeres, para incentivar la equidad en el acceso a las oportunidades de desarrollo y la disminución de las brechas de género y la desigualdad.

Los programas destinados a la mejora de la empleabilidad de las personas que demandan empleo incluyen las acciones y medidas de orientación profesional, tales como información, acompañamiento, motivación y asesoramiento; la formación y recualificación; las medidas que impliquen la realización de un trabajo efectivo en un entorno real; y las acciones de fomento de la movilidad geográfica y/o sectorial.

En Guatemala, por ejemplo, el programa Orientación Profesional para el empleo es una de las muchas acciones que desarrolla la Dirección General de Empleo y tiene como objetivo “orientar y asesorar a los colectivos desempleados que se acercan al Servicio Nacional de Empleo (SNE), para mejorar sus posibilidades de inserción laboral”.

Por su parte, los programas de formación para el trabajo juegan un papel determinante en la reducción de la pobreza y la exclusión social y constituyen un factor clave para acceder a un puesto de trabajo de calidad. La capacitación resulta una alternativa para evitar una desvinculación completa del mercado de trabajo de los desocupados de larga duración y una forma de mitigar el alto desempleo de los jóvenes (OIT/CEPAL:2011)⁵⁸. Así pues, se requieren mayores esfuerzos por parte de los gobiernos en la elaboración de políticas públicas orientadas a mejorar la cualificación de la población, con el objetivo de alcanzar mayores niveles de productividad y competitividad que redunden en mejores ingresos y condiciones de trabajo.

58 La crisis mundial en el mercado laboral de Centroamérica y República Dominicana. Red de Observatorios del Mercado Laboral/OLACD/OIT, 2012.

Todos los países de la subregión cuentan con Institutos de Formación Profesional que llevan a cabo programas de fomento a la empleabilidad. Por ejemplo el Instituto Nacional Tecnológico de Nicaragua (INATEC) tiene como objetivo “brindar a los jóvenes de ambos sexos las herramientas técnicas necesarias para el empleo o autoempleo”. El INATEC cuenta con un programa específico de formación profesional a mujeres, cuyo objetivo es “crear oportunidades para que las mujeres, organizadas en grupos solidarios, puedan beneficiarse de préstamos para mejorar sus pequeños negocios o logren emprender uno nuevo”.

También se incluyen en este Inventario los programas destinados a la mejora del tejido empresarial, al fomento del empleo y a la creación de empresas, donde se destacan las acciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo; las acciones y medidas dirigidas a fomentar las iniciativas empresariales mediante, por ejemplo, el autoempleo; y las acciones y medidas encaminadas a la generación de empleo, la creación de actividad empresarial y la dinamización e impulso del desarrollo económico local. Aquí se puede citar como ejemplo el Programa de Fortalecimiento de las MIPYMES, desarrollado por el Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica (INA), cuyo objetivo es “fortalecer la sostenibilidad de las MIPYMES, mediante servicios de capacitación, formación profesional y apoyo con subsidio económico”. O también el Programa Desarrollo Microempresa (PRODEMICRO), en República Dominicana, cuyo objetivo es “apoyar el desarrollo del sector microempresarial, a través de los servicios financieros y no financieros”

Asimismo, se describen los programas destinados a la mejora del funcionamiento del mercado laboral a través del desarrollo de los servicios de empleo, información y promoción empresarial

Dentro de los Ministerios de Trabajo, los Servicios Públicos de Empleo juegan un papel fundamental, gestionando las funciones de colocación y facilitando la orientación e inserción laboral de las personas para reducir el desempleo y propiciar el autoempleo, siendo así elementos clave de las políticas activas de empleo. Funcionan como política contracíclica en la medida en que, además de cumplir con su función de intermediación laboral, en momentos de crisis se constituyen en espacios de articulación e implementación de políticas públicas⁵⁹.

59 *Ibíd.*

También se incluyen los programas transversales destinados a mejorar la igualdad de oportunidades ante el empleo, como, por ejemplo, acciones que promuevan la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al empleo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otras; o también acciones y medidas de inserción laboral de colectivos que presentan especiales dificultades para el acceso y permanencia en el empleo, como es el caso de las personas con discapacidad. Por ejemplo, el programa Atención a sectores vulnerables de El Salvador, cuyo objetivo es “contribuir a la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad, a través de la promoción de su inserción laboral”.

Las políticas y programas implementadas por todos los países de la subregión han sido experiencias en su mayoría exitosas y se caracterizan porque en su implementación intervienen varias instituciones del Estado, procurando así generar un mayor impacto.

Es importante destacar que todas las políticas que se incluyen en el estudio están orientadas al logro de los objetivos plasmados en los Planes de Gobierno y, aunque los Ministerios de Trabajo son los rectores en materia de empleo, se destaca en este Inventario la participación activa de otros Ministerios como el de Economía, los Institutos de Formación Profesional, las Instituciones promotoras de micro, pequeñas y medianas empresas, entre otras. Los Ministerios de Trabajo, al establecer dinámicas de interrelación con otras instituciones ejecutoras y promotoras de políticas activas de empleo, optimizan sus resultados y consiguen alcanzar los objetivos propuestos.

Conocer el impacto de los programas que se describen en este Inventario resulta difícil, ya que no existen evaluaciones o informes, y, en algunos casos, su ejecución está pendiente de finalización. Asimismo, otro aspecto que dificulta conocer el alcance de sus resultados es la falta de una cultura de seguimiento y control, sumamente necesaria para dar continuidad a los programas exitosos y corregir los errores o desviaciones que se puedan cometer durante su ejecución.

El establecimiento de relaciones de coordinación con la empresa privada es fundamental para facilitar la inserción laboral de la población desempleada y subempleada. Esto permite conocer las necesidades de personal para cubrir plazas vacantes, mediante la vinculación entre oferta y demanda de empleo, estimulando la formación profesional a través de programas que mejoran las competencias laborales en las áreas de mayor demanda del mercado. Es deseable que los Servicios Públicos de Empleo estén cerca del sector empleador y conozcan sus características y necesidades.

En algunos países se considera que la implementación de políticas activas y programas de empleo ha logrado estimular una dinámica de inversión y empleo en los sectores público y privado, especialmente en las ramas de actividad económica con mayor capacidad de absorción de mano de obra.

Como recomendaciones que surgen a partir de este estudio, se señala la conveniencia de valorar la posibilidad de brindar carácter permanente a los programas de generación de empleo que han logrado obtener buenos resultados.

Asimismo, sería fundamental trabajar en la sistematización de experiencias como las que se señalan en este documento e incluir siempre en las intervenciones un sistema de seguimiento y control a través de evaluaciones periódicas, con el objetivo de conocer su impacto y corregir sus posibles desviaciones.

Por otra parte, los Ministerios de Trabajo, como instituciones rectoras del empleo, deberían revisar de forma permanente los servicios que prestan y desarrollar formas efectivas de llevar a cabo sus políticas, sobre todo en lo referente al registro de datos fiables, que permitan medir los resultados.

Otra recomendación sería, a la vista de lo expuesto en este documento, procurar una mayor articulación de aquellas políticas que persiguen objetivos similares, pero que, sin embargo, no están coordinadas. Esto tiene como resultado negativo una duplicidad de esfuerzos y un menor impacto.

También sería necesario poner el acento en políticas dirigidas a disminuir la brecha tecnológica de los buscadores de empleo e impulsar programas de orientación dirigidos a los sectores productivos de mayor demanda.

La información contenida en este documento es de gran trascendencia para los países de la subregión, ya que permite conocer todas las intervenciones que se han puesto en marcha, facilitando así el diseño de nuevos programas.

Siglas

A

AECID:	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
AGEXPORT:	Asociación Guatemalteca De Exportadores
ALBA:	Alianza Bolivariana para los Pueblos de Nuestra América
AMHON:	Asociación de Municipios de Honduras
AMPYME:	Autoridad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa
APEC:	Acción Pro Educación y Cultura
APEDE:	Asociación Panameña de Ejecutivos de Empresa
APL:	Auxiliares de Proyectos de Inversión
ASIES:	Asociación de Investigación y Estudios Sociales
ASPAN:	Programa de Apoyo a la Política de Seguridad Alimentaria y Nutricional
AVRR:	Asistencia al Retorno y Reintegración Voluntaria.

B

BANHCAFE:	Banco Hondureño del Café
BFA:	Banco de Fomento Agropecuario
BID:	Banco Interamericano de Desarrollo
BIRF:	Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento
BNCR:	Banco Nacional de Costa Rica

C

CAASD:	Corporación de Acueductos y Alcantarillados de Santo Domingo
CACIF:	Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras
CACONIC:	Cámara de Comercio de Nicaragua
CADERH:	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos de Honduras
CAPAC:	Cámara Panameña de la Construcción
CARE:	Organización Humanitaria de Lucha Contra la Pobreza
CAS:	Centros de Acopio y Servicios
CCIT:	Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa
CDP:	Centros de Desarrollo Productivo
CEFEDH:	Centro Familiar Educativo para el Desarrollo de Honduras
CEMUCAF:	Centros Municipales de Capacitación y Formación Humana

CENAGRO:	Censo Nacional Agropecuario
CENET:	Centro Nacional De Educación Para El Trabajo
CENTA:	Centro Nacional de Tecnología Agropecuaria y Forestal
CEPAL:	Comisión Económica para América Latina
CES:	Consejo Económico Social
CFI:	Corporación de Fomento Industrial
CHICO:	Cámara Hondureña de la Construcción
CIARH:	Coordinadora de Instituciones y Asociaciones de Rehabilitación de Honduras de Honduras
CNS:	Centros de Negocios y Servicios
CNU:	Consejo Nacional de Universidades
CODE:	Programa Conozca su Empresa
COHEP:	Consejo Hondureño de la Empresa Privada
COMEX:	Ministerio de Comercio Exterior
CONAB:	Compañía Nacional de Abastecimiento de Brasil.
CONAEMPLO:	Comisión Nacional de Empleo
CONAMYPE:	Comisión Nacional para la Micro y Pequeña Empresa
CONEANFO:	Comisión de Educación Alternativa no Formal
CPC:	Consejos del Poder Ciudadano
CRD:	Consejos Regionales de Desarrollados
CRO:	Centro de Referencia y Oportunidades
CURC:	Centro Universitario Regional del Centro

D

DCB:	Desarrollo de Competencias Básicas
DEL:	Programa para el Desarrollo Económico del Territorio
DERFAM:	Departamento de Educación Rural Familiar.
DESAF:	Dirección de Asignaciones Familiares.
DIGEDEPDI:	Dirección General de Desarrollo para las Personas con Discapacidad
DR-CAFTA:	Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana

E

EDUCATODOS:	Programa de Educación Rural
EMPLEATE:	Programa que Propicia la Empleabilidad de la Población Joven en Costa Rica
ENCOVI:	Encuestas de Condiciones de Vida, Guatemala.

ENEI: Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos de Guatemala.
EPEM: Entrenamiento para el Empleo

F

FAO: Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FEDECAMARA: Federación Nacional de Comercio e Industria de Honduras
FENOPDIH: Federación Nacional de Personas con Discapacidad de Honduras
FIDEAGRO: Fideicomiso Especial para el Sector Agropecuario
FIJO: Formación Integral de Jóvenes
FISDL: Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local en El Salvador
FOD: Fundación Omar Dengo
FODEMIPYME: Fondo de Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa
FODESAF: Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares.
FODM: Fondo de Apoyo al Logro de los Objetivos del Milenio
FOIL: Proyecto de Formación Ocupacional e Inserción Laboral
FONDEPRO: Fondo de Desarrollo Productivo.
FORJA: Formación Integral de Jóvenes y Adultos
FUNDAPEC: Fundación APEC de Crédito Educativo Inc.

G

GRP: Proyecto de Apoyo a Repatriados Guatemaltecos
GRUN: Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional

H

HALAE: Habilitación Laboral y Auto empleo

I

IASP: Asociación Internacional de Parques Científicos
IGSS: Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
IMAS: Instituto Mixto de Ayuda Social
IMFOP: Instituto Nacional de Formación Profesional de Honduras
INA: Instituto Nacional de Aprendizaje.
INADEH: Instituto Nacional de Capacitación Profesional para el Desarrollo Humano
INAFOR: Instituto Nacional Forestal
INAM: Instituto Nacional de la Mujer
INAMU: Instituto Nacional de las Mujeres
INATEC: Instituto Nacional Tecnológico del Poder Ciudadano

INE:	Instituto Nacional de Estadística
INFOCOOP:	Instituto Nacional de Fomento Cooperativo.
INFOP:	Instituto Nacional de Formación Profesional
INFOTEP:	Instituto de Formación Técnico Profesional
INJ:	Instituto Nacional de la Juventud
INJUVE:	Instituto de la Juventud
INSAFORP:	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional
INTA:	Instituto Nicaragüense de Tecnología Agropecuaria
INTECAP:	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad
ISSS:	Instituto Salvadoreño del Seguro Social
ITLA:	Instituto Tecnológico de las Américas

M

MAG:	Ministerio de Agricultura y Ganadería
MAGFOR:	Ministerio Agropecuario y Forestal de Nicaragua
MAT:	Modernización de la Administración del Trabajo
MEIC:	Ministerio de Economía, Industria y Comercio.
MEP:	Ministerio de Educación Pública
MESCYT:	Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología
MICIT:	Ministerio de Ciencia y Tecnología
MIDES:	Ministerio de Desarrollo Social
MINEC:	Ministerio de Economía
MINED:	Ministerio de Educación de El Salvador
MINEDUC:	Ministerio de Educación
MIPYMES:	Microempresas, Pequeñas y Medianas Empresas.
MITRAB:	Ministerio del Trabajo.
MITRADEL:	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral
MTPS:	Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador
MTPS:	Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala
MTSS:	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica

N

NEE:	Necesidades Educativas Especiales
-------------	-----------------------------------

O

OCDE:	Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico
OIM:	Organización Internacional para las Migraciones

OIT:	Organización Internacional del Trabajo
OMC:	Organización Mundial del Comercio
OML:	Observatorio de Mercado Laboral
ONAM:	Oficina Nacional de la Mujer
ONG:	Organización no Gubernamental
ONUDD:	Oficina de las Naciones Unidas para el control de las Drogas y la Prevención del Delito
OTEs:	Oficinas Territoriales de Empleo

P

PAE:	Programa de Apoyo A Emprendedores
PAE-BID:	Forjando Juventud Emprendedora” Managua- Rivas
PAE-MUJER:	Proyecto de Auto Empleo Mujeres Emprendedoras
PAF:	Programa de Agricultura Familiar para el Encadenamiento Productivo
PAIL:	Programa de Apoyo a la Inserción Laboral
PAILPAN:	Programa de Abastecimiento Nacional para la Seguridad Alimentaria y Nutricional
PATI:	Programa de Apoyo Temporal al Ingreso
PBPR/SAG:	Proyecto Bosques y Productividad Rural
PCD:	Persona con Discapacidad
PCJEM:	Programa Conjunto Desarrollo Humano Juvenil Vía Empleo, para Superar los Retos de la Migración en Honduras
PDM-OT:	Planes de Desarrollo con Enfoque de Ordenamiento Territorial.
PEIC:	Programa de Enlace con la Industria y el Comercio
PEJ:	Plan de Empleo Juvenil
PFM:	Programa de Fortalecimiento del Régimen Municipal
PIA:	Programa para la Innovación Agropecuaria
PIB:	Producto Interno Bruto
PMA:	Programa Mundial de Alimentos
PND:	Plan Nacional de Desarrollo
PNDH:	Plan Nacional de Desarrollo Humano
PNUD:	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PPA:	Programa Productivo Alimentario
PRAF:	Programa de Asignación Familiar
PRODEMICO:	Programa Desarrollo de la Microempresa
PRODUZCAMOS:	Banco de Fomento a la Producción
PROEMPLEO:	Programa Promoción para el Empleo

PROGRESANDO:	Programa para Otorgar Pequeños Créditos, para Mejorar o Iniciar una Microempresa
PROINCUBE:	Programa Nacional de Incubación de Empresa
PROINDUSTRIA:	Centro de Desarrollo y Competitividad Industrial
PROMIPYME:	Programa de Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa
PRONAE:	Programa Nacional de Empleo
PRONAEH:	Programa Nacional de Empleo por Hora
PRONAMYPE:	Programa Nacional de Ayuda a la Microempresa.
PROPYME:	Programa de Fortalecimiento para la Innovación y Desarrollo Tecnológico de las Pequeñas y Medianas Empresas
PROVESA:	Programa de Vigilancia Epidemiológica de Salud Animal
PROVISAVE:	Programa de Vigilancia Vegetal.
PTA II:	Segundo Proyecto de Tecnología Agrícola
PYMES:	Pequeñas y Medianas Empresas

R

RNC:	Registro Nacional de Contribuyente
RRD:	Reducción de Riesgos y Desastres
RT:	Recuperación Temprana

S

SAG:	Secretaría de Agricultura y Ganadería
SECAPREML:	Servicios de Capacitación y Preparación para el Mercado Laboral
SELAE:	Sistematización de Experiencias Laborales y Autoempleo
SENADIS:	Secretaría Nacional de Discapacidad
SENAE:	Servicio Nacional de Empleo
SENAEH:	Servicio Nacional de Empleo de Honduras
SEPEM:	Servicio Público de Empleo
SEPLAN:	Secretaría Técnica de Planificación y Cooperación Externa
SER:	Secretaría de Relaciones Exteriores
SERPE:	Servicio Público de Empleo
SETCO:	Secretaría Técnica de Cooperación
SGJ:	Secretaría del Interior y Población
SIC:	Secretaría de Industria y Comercio
SIL:	Servicio de Intermediación Laboral
SINAFOR:	Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional.
SIOIE:	Sistema de Información Orientación e Intermediación de Empleo

SIP:	Sindicato de Industriales de Panamá
SIUBEN:	Sistema Único de Beneficiarios
SNE:	Servicio Nacional de Empleo
SNU:	Sistema de Naciones Unidas
SNV:	Servicio Holandés de Cooperación para el Desarrollo
SPE:	Servicio Público de Empleo
SPSU:	Sistema de Protección Social Universal
STP:	Secretaría Técnica de Presidencia
STSS:	Secretaría Técnica y Seguridad Social

T

TDEs:	Técnicos en Desarrollo Económico
TECNOMYPE:	Incorporación de las Tecnologías Digitales a las Gestiones Administrativas
TLC:	Tratado de Libre Comercio
TSS:	Tesorería de la Seguridad Social
TTP:	Formación Teórica Técnica

U

UNAH:	Universidad Nacional Autónoma de Honduras
UNFPA:	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF:	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia:
USAID:	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
USDA:	Departamento de Agricultura de los Estados Unidos

W

WAINOVA:	Alianza Mundial para la Innovación
-----------------	------------------------------------

Bibliografía

- Alujas Ruiz, Joan Antoni. Políticas Activas de Mercado de Trabajo en España. 1985-2000. Tesis Doctoral de la cátedra de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Barcelona, 2002. P. 90.
- Asamblea Legislativa. Decreto 917. Ley General de Educación. Capítulo 3, de las finalidades de la Educación. República de El Salvador. 1996.
- Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES). Características ideológicas que inspiran la legislación laboral guatemalteca. 2008.
- Código de Trabajo de la República de El Salvador. Edición rubricada y concordada con las Normas Internacionales del Trabajo, versión actualizada. San José, Costa Rica. Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2010.
- Comisión Económica para América Latina (CEPAL), Las políticas del mercado de trabajo y su evaluación en América Latina, (Electrónico). Norma Samaniego, Naciones Unidas, Santiago, Chile, 2002. (Consultado en 01 de junio 2012), ISSN versión electrónica: 1680-8851. Disponible en <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/0/11650/lcl1836e.pdf>.
- Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo. Convenio 88. Artículo 1. Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1948.
- Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo. Convenio 117, Relativo a las normas y objetivos básicos de la política social. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra. 1962.
- Conferencia, Carlos Linares Palma, Coordinador Nacional, Proyecto Evaluar y Abordar los Efectos del Comercio sobre el Empleo, Organización Internacional del Trabajo –OIT–, Capacitación sobre El comercio internacional: una visión de conjunto, Ciudad de Guatemala, 11 de abril de 2011.
- Congreso Nacional. Decreto No 230. Poder Legislativo. República de Honduras. 2010.
- Convenio 100, Sobre Igualdad de Remuneración. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión.
- Creación del programa Promoción y Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. Congreso Nacional, Ley 238-97, (electrónica). Disponible en: <http://www.seic.gov.do/baseConocimiento/Base%20Legal%20SEIC/Decreto%20238>.
- Declaración de Fines y Objetivos (Declaración de Filadelfia), se reconoce la obligación de este ente de “fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida”. Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1944.
- Disponible en <http://www.mined.gob.sv/index.php/noticias/1-institucional/5705-asocio-gracias-a-qseamos-productivosq.html>.
- Disponible en <http://www.fondepro.gob.sv/>.
- Disponible en: http://www.enlaceacademico.org/uploads/media/BCIE_DOCUMENTO_CA.pdf.

- Elementos del Sistema Nacional de Planificación. Dirección General de Seguimiento y Desarrollo. Ministerio de Planificación y Desarrollo. República de Honduras. 2011.
- Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local. Guía Operativa del Programa de Apoyo Temporal al Ingreso (PATI). San Salvador, El Salvador. 2010.
- Informe del Proyecto Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. Organismo Internacional del Trabajo (OIT). 2009.
- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje. San José, Costa Rica. No 6868, artículo 3.
- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, No.6868. San José, Costa Rica. Artículo 3, inciso a.
- Instituto Salvadoreño de Seguridad Social. Informe de Coyuntura del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. San Salvador, El Salvador. 2011.
- Labor Training and Modernization Project (DR0134), Ex-Post Project Evaluation Report. Inter-American Development Bank (IADB). 2006, Washington, D.C.
- Lahedera P, Eugenio. Política y Políticas Públicas. Serie Políticas Sociales. División de Desarrollo Social. Serie Políticas Sociales, N°95. CEPAL, Santiago de Chile. 2004. p. 7.
- Ley de Empleo 56/2003. España.
- Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Decreto No 888. Asamblea Legislativa de la República. El Salvador. 2002.
- Ley de protección integral de la niñez y adolescencia "LEPINA" / comp. Unidad Técnica Ejecutiva del Sector Justicia. -- 1a. ed.-- San Salvador, El Salvador. : Comisión Coordinadora del Sector Justicia (UTE), Decreto No: 839. 2009.
- Ley Para Establecimiento de una Visión de País y la Adopción de un Plan de Nación Para Honduras. Poder Legislativo, Decreto 286-2009. Página 10, República de Honduras, 2010.
- Ley Para Establecimiento de una Visión de País y la Adopción de un Plan de Nación Para Honduras. Poder Legislativo, Decreto 286-2009. Página 11, República de Honduras, 2010.
- Ley Para Establecimiento de una Visión de País y la Adopción de un Plan de Nación Para Honduras. Poder Legislativo, Decreto 286-2009. Página 22, República de Honduras, 2010.
- Machinea, José Luis y Weller, Jürgen. Los mercados de trabajo, la protección de los trabajadores y el aprendizaje de por vida en una economía global: experiencias y perspectivas de América Latina y el Caribe. CEPAL, Chile, 2008. p.37.
- Manual Operativo Proyecto de Trabajo Temporal para Desocupados. Ministerio de Trabajo. República Dominicana. Agosto 2010 (Electrónico). Disponible en: <http://www.omlad.gob.do/LinkClick>.
- Memoria de Labores 2011. Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP). República de Guatemala.
- Memoria Juan Somavia, Director General de la Organización Internacional de Trabajo. De la a la 87.ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1999.

- Ministerio de Economía. Consejo de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE). Programa para el Desarrollo Económico del Territorio Bajo Metodologías de Asociatividad Empresarial y Productiva, 2010. República de El Salvador.
- Ministerio de Economía. Memoria de Labores 2010-2011. San Salvador, El Salvador. 2012.
- Ministerio de Planificación y Política Económica. Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014. San José, Costa Rica.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTSS). Disposiciones de Regulación y Funcionamiento de la Red Nacional de Empleo. estrategia de Desconcentración y fortalecimiento del Servicio Público de Empleo. República de El Salvador.
- Organisation for Economic Co-Operation and Development. "Recommendation of the Council on Manpower Policy as a Means for the Promotion of Economic Growth". 21 de mayo, 1964.
- Perazzo, Ivonne y Rossel, Cecilia. Políticas activas de empleo: la experiencia internacional y regional. Elementos para una reflexión conceptual del caso uruguayo. En Perazzo, Ivonne, Rossel, Cecilia, Mazzuchi, Graciela, Pintos, Fernando y Carrasco, Paula. Políticas Activas de Empleo en Uruguay. Cuatro abordajes complementarios. OIT, Suiza, 2009. p.11.
- Plan del Buen Gobierno 2013. Estrategia del Gobierno para continuar avanzando decididamente en la lucha contra la pobreza, garantizando a la población el mejoramiento de su calidad de vida. República de Nicaragua.
- Plan Quinquenal de Desarrollo del Gobierno, 2010-2014. Estrategia del Gobierno Nacional. República de El Salvador. 2010.
- Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero. Medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo. Ministerio de Trabajo e Inmigración. España.
- Red de Observatorios del Mercado de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana. XI Reunión de la Red. (2011). "Políticas de empleo". Presentación. De Pablo Urban, Juan Miguel. Santo Domingo, República Dominicana.
- Red de Observatorios del Mercado de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana. XI Reunión de la Red. (2011). Santo Domingo, República Dominicana. Acta.
- Relación Temporal de los Elementos del Sistema de Planificación del Desarrollo. Dirección General de Seguimiento y Desarrollo. Ministerio de Planificación y Desarrollo. República de Honduras. 2011.
- Samaniego, Norma. Las políticas del mercado de trabajo y su evolución en América Latina. En Macroeconomía del desarrollo, Serie 19. CEPAL, Chile, 2002. pp.12-14.



El proyecto Fortalecimiento del Observatorio Laboral de Centroamérica y República Dominicana (OLACD) está siendo ejecutado por el Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana con financiación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España.