



Código del Proyecto:

Título del Proyecto: Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral

País/Área geográfica:

Guatemala (Código CAD-CRS: 347)

Unidad Responsable de la AECI:

Oficina Técnica de Cooperación de la Embajada de España en Guatemala.

Fecha de elaboración del Documento; Mayo/Junio 2005

1 DATOS DE PRESENTACION DEL PROYECTO

Sector de destino en el país receptor y código CAD-CRS correspondiente

Contrapartes; Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación, e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP)

Otras entidades públicas o privadas, españolas extranjeras, participantes en el proyecto y a qué título

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, a través de Asistencias Técnicas-.

Proyecto presentado por

Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, de Guatemala

Proyecto presentado a

Oficina Técnica de Cooperación de Guatemala

Subdirección General de Cooperación con Méjico, América Central y Caribe.

Instrumento de Aprobación

- **Aprobación por AECI: responsable y fecha**
- **Aprobación por Comisión Mixta: país y fecha**
- Includo en la VI Comisión Mixta hispano guatemalteca de cooperación de mayo de 2005

2 DURACIÓN DEL PROYECTO

Fecha prevista de inicio

Fecha prevista de finalización

Periodo total de ejecución del proyecto (en meses)

48 meses

3 FINANCIACIÓN TOTAL

Coste total:

Aportación AECI:

Otras aportaciones disponibles:

– **Públicas españolas:**

Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales de España

– **Locales:**

– **Otras entidades:**

4 DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL PROYECTO

El Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral de Guatemala, se ubica dentro del Programa Regional Centroamericano, que comprende a los seis países del área, más la República Dominicana.

El Programa, responde a una iniciativa de la Agencia Española de Cooperación y de las Instituciones gubernamentales guatemaltecas, que, por sus competencias y naturaleza, están implicadas, tanto en las políticas de inserción laboral, como en las que se refieren a la formación y capacitación.

El programa, pretende, fundamentalmente, facilitar la inserción laboral de la población –meta,(grupos vulnerables; jóvenes excluidos del sistema formal de educación, sin capacitación, desempleados y con recursos escasos, trabajadores del sector informal de la economía con bajo nivel educativo etc., dando prioridad a las personas que provienen de los programas de Educación de Adultos, lo que permitiría encauzar una demanda latente en este colectivo. Todo ello con especial incidencia en un colectivo que atraviesa prácticamente todas las anteriores categorías, las mujeres jefas de hogar y con cargas familiares) con la consecuente mejora de calidad de vida.

La inserción laboral se potencia, a través de la realización de acciones de formación y capacitación profesionales, homogéneas, y lo más adaptadas posible a las necesidades del país. Estas acciones se complementarán con acciones de acompañamiento a la inserción profesional tanto por cuenta ajena, como por cuenta propia, propiciando el autoempleo y las competencias emprendedoras, de forma que se vea incrementada la empleabilidad de las personas participantes en el programa.

Los resultados esperados por el Programa contemplan entre otros;

-Adecuar la oferta de formación técnica a la demanda del mercado laboral para lo que será necesario construir un ámbito de conocimiento periódico

, sobre el comportamiento de dicho mercado, propiciando el establecimiento de un observatorio a nivel nacional, que se nutra de fuentes tanto centrales como periféricas.

-Ampliar la cobertura de formación técnica de forma gratuita a los grupos vulnerables, diversificando, al mismo tiempo, las opciones formativas sobre todo para las mujeres.

-Facilitar una eficiente orientación laboral que incluya las peculiaridades y necesidades de las mujeres y de los grupos étnicos más desfavorecidos.

-Desarrollar el Servicio Público de Empleo a niveles de eficiencia, fortaleciendo y asegurando la red descentralizada y dotando al servicio de los elementos indispensables para un funcionamiento eficaz en términos de ajuste entre oferta y demanda de empleo, logrando la mayor penetración posible en la intermediación en el mercado de trabajo.

-Certificar y homologar los conocimientos y habilidades adquiridas a través de las enseñanzas de Formación Profesional Ocupacional, para que sean reconocidos por las Instituciones del sistema y tengan valor en el mercado laboral nacional, al tiempo que se avanza ,en el mismo sentido, con perspectiva regional ,para atender los problemas derivados de los flujos migratorios.

Por tanto, pueden deducirse tres componentes claros;

- 1- La formación ocupacional y capacitación profesional del colectivo participante, en aquellas especialidades que estén demandadas en el mercado de trabajo
- 2- La formación básica general, que permita salvar las carencias del colectivo meta en la educación básica y permita así mismo nivelar los grupos para obtener la homogeneidad necesaria para conseguir los mejores resultados en la capacitación.
- 3- La inserción laboral, de quienes han sido formados y capacitados., con la aplicación de instrumentos de mejora para la mayor empleabilidad, tanto por cuenta ajena, como a través del autoempleo.

Se pretende, por tanto, establecer un itinerario que permita a la población meta incrementar los niveles de empleabilidad y por ende sus oportunidades de inserción en el mercado de trabajo, mejorando su calidad de vida.

Por todo lo anteriormente expuesto, podríamos avanzar que en la República de Guatemala, el programa debiera moverse en las siguientes coordenadas;

1- Población meta

Con respecto a la población – meta, beneficiarios del proyecto, estaríamos dirigiéndonos a;

- **Jóvenes excluidos** del sistema formal de educación, que no tienen capacitación específica, que se encuentren desempleados y con bajos recursos, en un amplio tramo de edad.

- Trabajadores desempleados del **sector informal**, con bajo nivel educativo con necesidades de reconversión y de escasos recursos.
- Mujeres, jefas de hogar, en situación de desempleo, con escasa capacitación y escasos recursos. .

Se deberá tener presente que las **mujeres** transversalizan todas las anteriores categorías, y que por tanto serán también consideradas como población objetivo, en el caso de jóvenes excluidos y trabajadores del sector informal.

2- Ámbito de actuación;

El ámbito rural en Guatemala es el menos atendido por las instituciones y sin embargo el más afectado por el problema que pretendemos corregir.

Los programas de formación que realizan las diferentes entidades, van dirigidos fundamentalmente a jóvenes del entorno urbano, por lo que parece oportuno dirigir nuestros esfuerzos y recursos allí donde otros no llegan. Por tanto el **entorno rural y urbano marginal**, será nuestro ámbito preferente de actuación.

3- Forma de Intervención;

Los instrumentos de capacitación podrían ser los referentes a la Formación Profesional Ocupacional, no reglada. El país dispone de órganos capacitadores de este tenor; El Intecap maneja la modalidad que denomina habilitación, o formación de jóvenes y adultos y tiene la experiencia de atender determinados colectivos de características similares a nuestra población-meta.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo, a través de la Dirección General de Educación Extra escolar, viene atendiendo, con sus programas NUFED y PEMEN, extendidos en gran parte del país colectivos de similares características a los meta del programa.; Los Nufed, son núcleos educativos familiares para el desarrollo, que trabajan sobre el terreno involucrando de forma muy intensa a los beneficiarios y sus familias y que cuenta con más de 500 pequeños centros en el país, fundamentalmente en zonas rurales, y el PEMEX, es un proyecto de expansión y mejoramiento de la educación media, que cuenta con 47 centros.

Además el Ministerio de Trabajo cuenta con una Dirección General de Capacitación, DICAFOR, que esencialmente está pensada para dirigirse a la población adulta, desempleada y discapacitada, pero que debiera fortalecerse y buscar un nexo íntimo de unión con la Dirección Nacional de Empleo.

El Ministerio de Agricultura, cuenta también con un ente capacitador.

La habilidad del proyecto estaría en conseguir una actuación coordinada y generosa de las diferentes instituciones, hacia la consecución de los objetivos capacitados del Programa.

4- Metodología:

Como pudiera corresponder a la Capacitación Ocupacional de adultos, es decir, fundamentalmente dirigida a lograr la inserción en el mercado laboral, la metodología que se utilice deberá estar impregnada de las siguientes características;

- Flexibilidad
- Contenidos eminentemente prácticos
- Adaptación curricular
- Aprovechamiento de recursos endógenos locales
- Facilitación de becas
- Utilización de unidades móviles y de instalaciones de la comunidad
- Formación integral
- Formación para el trabajo
- Formación instrumental básica
- Formación Emprendedora

Desde el ámbito de la Inserción Laboral, sería necesario poner en funcionamiento acciones que incluyeran;

- La Orientación e Información profesional para el empleo
- Medidas de Fomento del Autoempleo
- Potenciación de habilidades Emprendedoras
- Conexión con fuentes de financiamiento; microcréditos
- Pasantías en Empresas y/o contextos productivos
- Tutorización y apoyo en la búsqueda de empleo



5- Contrapartes;

Las Instituciones que por sus competencias y funciones, parece necesario considerar para un proyecto que contenga acciones de capacitación e inserción laboral, serían;

- 1- Ministerio de Educación
- 2- INTECAP, Instituto técnico de Capacitación y Productividad
- 3- Ministerio de Trabajo

5 CONTEXTO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

-Situación geográfica;

Guatemala es un país centroamericano, que cuenta con una extensión territorial de 108.889 Km². Está dividida en 8 regiones, 22 Departamentos y 330 municipios. Es un país multilingüe, y pluricultural, donde, se hablan, además del español, como idioma oficial, 21 idiomas mayas, el xinca y el garífuna.

-Análisis de la población;

La realidad de la población en la actualidad, ronda los 12 millones de personas, teniéndose una proyección hacia el año 2015 de 14 millones de habitantes.

El crecimiento actual poblacional en Guatemala, excede en 1,6 veces el promedio para Latinoamérica, debido a una muy elevada tasa de fecundidad y bajas tasas de mortalidad a pesar de una baja esperanza de vida,(66 años).

Tomando en cuenta el saldo migratorio, el crecimiento anual es de 2,6%,lo que implica que, si se mantiene ese ritmo de crecimiento, la población se duplicará cada 27 años.

La distribución por sexo de la población guatemalteca, es, prácticamente mitad hombres y mitad mujeres. El equilibrio que, supuestamente supone esta distribución, se derrumba, cuando se verifica la situación de subordinación y marginación que sufren las mujeres, por lo que están rezagadas en, básicamente todas las dimensiones de su vida, con menores índices de participación en la educación, en la actividad económica remunerada, en la actividad política etc...y particularmente vulnerables frente a los problemas de empleabilidad y capacitación.

La población indígena, representa un 48.63% del total y se concentra mayoritariamente en las zonas rurales .Ofrece, así mismo, la población indígena, los valores más altos en fecundidad y analfabetismo evidenciándose como el grupo más vulnerable y marginado de la sociedad, arrojando los más bajos niveles de alfabetización y de ingresos, los más altos niveles de fecundidad con 6,2 hijos por mujer, y una tasa de fecundidad adolescente de 141 por mil. La mortalidad infantil es casi el doble de las de los demás grupos étnicos.

La fecundidad actual general en el país es de 5 hijos por mujer de promedio.,

La población ladina, sin embargo, se concentra en las zonas urbanas y su tasa de fecundidad y nivel de analfabetismo, son más bajos.

La composición por edades de la población guatemalteca, muestra un marcado sesgo juvenil y a pesar de haberse registrado un modesto envejecimiento de la población, la proporción de menores de quince años es muy alta (43.3%), frente a los mayores, de 65 años, (3.6%)

Por otra parte, los datos revelan una desigual ocupación del territorio guatemalteco; Casi la mitad de los habitantes de Guatemala reside en apenas el 13% del territorio y cerca de la cuarta parte de la población vive en el departamento de Guatemala, donde se ubica la capital, que cobija a algo más del 50% de la población urbana del país.

Pobreza;

El porcentaje de pobreza general por ingresos asciende a un 56.70% y el de extrema pobreza alcanza el 26.80%. Estos datos se recrudecen cuando hablamos de pobreza rural frente a la urbana. Los datos reflejan también grandes diferencias cuando nos referimos a la pobreza indígena frente a la ladina, ya que la pobreza extrema afecta en mayor medida a la población indígena con un 70,20% frente al 29,80% de la población ladina.

La distribución de los ingresos es muy desigual y de manera gráfica se podría decir que el 10% de la población obtiene cerca del 44% del ingreso total, mientras que el 90% restante obtiene solo el 56%.

La situación de pobreza se observa también en el acceso a los servicios básicos y a la educación como factor determinante que incide en las expectativas de la población y desarrollo de la misma.

Emigración

Durante las últimas décadas, la emigración de guatemaltecos, tuvo como principal destino los Estados Unidos de Norteamérica, y Méjico en segundo lugar.

Para el año 2000, se calculó medio millón de personas y se baraja también que en 1990, si se consideran además, los inmigrantes ilegales, , pudiera haber habido ya, medio millón, lo que supone el 6% de la población guatemalteca

La emigración hacia Usa ,viene marcada fundamentalmente por dos hechos destacables; El terremoto del 1976, y las condiciones de violencia a raíz del conflicto armado de los primeros años de la década de los 80, que provoca emigración masiva de campesinos indígenas de los municipios colindantes con Méjico ,que los reconoció como refugiados.

La emigración a Méjico, es quizá la más antigua e históricamente se ha producido por razones económicas y también políticas. Anualmente, existe un desplazamiento de guatemaltecos para trabajar en el corte del café, que se puede estimar en más de 100.000 trabajadores migrantes por año.

Desde el 76, los antecedentes indican que los emigrantes guatemaltecos en un 7% eran fuerza laboral con bastante cualificación; se trataba de profesionales, gerentes y técnicos (lo que no significa que en el país de destino continuaran ejerciendo las mismas ocupaciones).

La población migrante, por lo general está en el rango de los 15 a los 64 años de edad, con predominio de la fuerza laboral joven, que por lo general se encuentra como población trabajadora en los servicios, comercio, y manufactura. Casi dos tercios de esta población residía en el estado de California.

Aunque desde hace 5 años, las leyes migratorias de Méjico y Estados Unidos se han endurecido, y a pesar de los controles y propósitos para endurecer y detener la emigración, ésta se ha incrementado. Y dadas las circunstancias económicas y sociales del país, como la pobreza y la inseguridad, los guatemaltecos seguiran preparando el viaje hacia una mejor vida en otro país.

La Información

El INE, no es el único productor de información en el Estado. Los ministerios, secretarías. fondos sociales y en general todas las dependencias producen información. Conjuntamente, conforman, en teoría, el Sistema Estadístico Nacional, pero, en la práctica, este sistema no funciona y mucho menos como un conjunto articulado. A cada una de estas instancias, se la llama estadística sectorial y el INE, supuestamente tendría como función, coordinar el proceso de acopiar esta información, oficializarlas y facilitar su difusión. Pero esto no funciona.

En general, no se visualiza la utilidad de la información estadística, como una herramienta clave para la toma de decisiones, la planificación de las intervenciones y la medición de los resultados.

Esta cultura de "no uso de la información" hace ,entre otras cosas, que no se destinen los recursos suficientes al fortalecimiento de los sistemas de información, y

que estos, no sean considerados como una prioridad en la planificación institucional y sectorial,

Ello origina que, en la práctica, se cuente, puntualmente, con informaciones no periódicas, coyunturales, atrasadas, obsoletas y que finalmente no sirven para analizar la situación, hacer proyecciones de futuro, tomar decisiones y planificar acciones.

En las instituciones prevalece una actitud de propiedad sobre la información por lo que ésta casi nunca se comparte, no se homologa el uso de conceptos de forma que, en caso de desearlo, pudieran producirse cruces de datos.

Cada Ministerio ha fortalecido su sistema de información, pero sin ninguna vinculación con el INE.

Por otra parte no hay capacidad para procesar los datos y faltan personas preparadas para hacer análisis de información, y tampoco hay sistemas de control de calidad de la información que se produce.

Esto es importante porque cuando nos referimos a la información sobre el mercado de trabajo, estamos teniendo las mismas o mayores dificultades que para cualquier otro tipo de información, y quizá encontramos información más completa, elaborada y actualizada cuando hablamos de educación.

Además si tenemos presente que, las mujeres serán una parte importante de nuestra población meta, encontraremos que aquí también las estadísticas y los indicadores que diferencian entre las mujeres y los hombres, son una herramienta muy útil para tomar decisiones y planificar acciones en términos de equidad, y sin embargo, probablemente no se disponga de información oficial e indicadores de género nacionales, y regionales, que puedan ser comparativos, sobre todo cuando necesitamos identificar áreas de intervención en capacitación e inserción.

Situación socio-económica;

Durante la década de los 90, los cambios estructurales de la economía guatemalteca, incluyeron la pérdida de importancia relativa de la agricultura, el surgimiento de un sector industrial heterogéneo como resultado de un aumento de la actividad maquiladora y de la reducción del peso de la industria orientada a la sustitución de importaciones y un aumento del comercio, servicios financieros, electricidad y comunicaciones.

Ello se reflejó claramente en los cambios de estructura del empleo, habiendo disminuido la proporción del total del empleo en más de 10 puntos porcentuales en la agricultura, mientras aumentaba la proporción de empleo correspondiente al comercio, a la construcción y a los servicios financieros, al tiempo que se mantenía constante la proporción del empleo en el sector industrial.

Lo más significativo fue el aumento del empleo de las mujeres, cuya tasa de participación laboral pasó del 24,5% en 1989 a 41,2% en 2000.

Las mujeres empleadas durante este período se concentraron en el comercio, seguido de la industria y la agricultura. Este aumento del empleo en las mujeres se dio principalmente por la vía del empleo informal de mujeres indígenas en el área rural.

La cifra de ocupados asciende a 4,893,153, de los cuales 812,460 están en condiciones de subempleo. La tasa de desempleo abierto, siempre según el INE, sería de 3,4%, pero si le unimos la tasa de subempleo llegaríamos a unos valores del 41,7%.

Aunque dependiendo de la fuente, los datos varían, el PIB per cápita a nivel nacional en el 2000 fue de 1.945 dólares USA, sin embargo en algunas regiones no alcanzó los 300.

Como motores de desarrollo, en el país, se han identificado cuatro sectores, como más sobresalientes;

- Forestal; Industria primaria de la madera.
- Textil y Vestuario, (fundamentalmente, maquila textil)
- Agroindustria
- Turismo

Guatemala es un país eminentemente agrícola, pero en el que no se realizan procesos que constituyan un valor agregado a la producción. Los productos, si se exportan, lo hacen sin procesar, cuando un simple procesado podría multiplicar por 12 su valor. Este es uno de los ámbitos en el que la capacitación representaría una ayuda inestimable, y también la promoción de la transformación de producto agroalimentario.

Aunque excepcionalmente, se fabrican algunas conservas y mermeladas, el desarrollo de líneas de conserva y transformados de mayor valor añadido, sería fundamental en el desenvolvimiento del sector agrícola.

El productor, fundamentalmente artesanal, es individualista y no tiene potencial ni preparación para exportar, le falta formación y capacidad asociacionista, lo que contribuye a que muchos de sus productos no sean competitivos y se vengan abajo con la entrada de productos extranjeros.

Por otra parte, los ofertantes de capacitación, no suelen estar atentos o no conocen las necesidades del mercado laboral, entre otras razones, debido a las dificultades para conseguir y procesar la información, como apuntábamos más arriba, y por lo tanto, no se planifican las acciones formativas adecuadas a los requerimientos del mercado. Sería muy conveniente, programar, acciones de capacitación para el desarrollo del espíritu emprendedor, y la inquietud por el asociacionismo empresarial.

La base de microempresarios en el país se mueve dentro de la economía informal.

Si realmente tienen vocación empresarial, cosa que habría que analizar, les falta formación y recursos.

Algunos programas alrededor de ésta necesidad, han venido desarrollándose en Guatemala auspiciados por organismos de cooperación internacional, vrg., la GTZ., que atiende componentes de financiación en forma de créditos a microempresas, desarrollo de servicios empresariales, y desarrollo económico local., fortaleciendo ciertas regiones, .y también capacitando y formando a través de metodologías que impulsen al joven a la inserción laboral, ya por cuenta propia, potenciando el autoempleo, ya por cuenta ajena.

Perspectivas futuras; La importancia del TLC. Riesgos y Oportunidades;

El tratado de Libre Comercio, Usa Centroamérica, va más allá de un acuerdo de integración económica y puede equivaler a una nueva estrategia de desarrollo, visualizándose como un proyecto económico y también como un proyecto político.

Como proyecto económico podría determinar los siguientes aspectos;

Los sectores económicos más dinámicos y el fortalecimiento de los sectores sociales vinculados a éstos

Una gran variedad de normas y regulaciones que ván desde el comercio de bienes hasta el tratamiento de servicios, compras estatales, medio ambiente, relaciones laborales y prácticas sanitarias.

Los márgenes de la política macroeconómica, especialmente en materia cambiaria y fiscal ante la necesidad de asegurar una sólida estabilidad económica.

Los márgenes para establecer políticas sectoriales o selectivas, especialmente para eliminar determinados arreglos institucionales.

Para evaluar, los posibles efectos de un TLC entre USA y Centroamérica, lo más importante sería determinar lo que pasaría sin la posibilidad de dicho tratado, y ese escenario alternativo, puede concebirse como una situación en que los países centroamericanos debieran ajustarse a una globalización en ausencia de normas y negociaciones, en un escenario de apertura comercial y financiera.

El desafío sería regular este proceso introduciendo condiciones que permitan aprovechar las oportunidades y reducir los riesgos y costos de una integración desordenada, caótica, e impredecible de las economías centroamericanas a la economía mundial.

Los beneficios del tratado irían encaminados no solo a aumentar el comercio de bienes y servicios, y las inversiones, sino también, ayudar al fortalecimiento del Estado de Derecho, y al fortalecimiento de la transparencia, en la medida en que la negociación y los compromisos recíprocos obligan a que se apliquen las reglas del juego y a que éstas sean conocidas por las sociedades de todos los países que participan en las negociaciones.

Contexto Educativo

Como suele ser habitual en países en vías de desarrollo, Guatemala sufre grandes deficiencias y muchas precariedades en el sector educativo.

Las condiciones de pobreza y pobreza extrema, vienen acompañadas de marginación, exclusión y discriminación. Éstas son características de inequidad que se reproducen también en el sector de la Educación impidiendo a cientos de miles de guatemaltecos cooperar y participar en el desarrollo social, y económico tanto a nivel regional como nacional.

Los problemas del sistema educativo del país pueden adivinarse a través de las siguientes características;

--Una inadecuada e insuficiente atención a la educación inicial y al desarrollo temprano de la niñez, (0—4 años)

Beneficiarios del Programa;

La población –meta, beneficiaria del programa, son los/ las jóvenes excluidos del sistema educativo formal, en un amplio tramo de edad, desempleados, sin capacitación o con capacitación inadecuada. Trabajadores del sector informal de la economía, con bajo nivel educativo y bajos recursos y /o, con necesidades de reconversión, ambas categorías, con especial incidencia en el colectivo de mujeres, jefas de hogar y con cargas familiares.

Descripción de beneficiarios y otros actores implicados;

Los beneficiarios, por tanto, abarcarían los siguientes grupos:

- Jóvenes, en un amplio tramo de edad, excluidos del sistema educativo, desempleados, sin capacitación, o con capacitación inadecuada.
- Trabajadores, que se desenvuelven en el sector informal de la economía, con escaso o nulo nivel educativo, y bajos recursos, y /o con necesidades de reconversión.
- Mujeres, jefas de hogar y con cargas familiares,; .Este grupo transversaliza las anteriores categorías.

Actores Institucionales;

La Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia ;SCEP

Esta Secretaría es, por ley, el ente rector de la descentralización. Tiene adscritos distintos proyectos de atención a comunidades rurales, combate la pobreza urbana, presta atención a la problemática de asentamientos humanos y desarrollo integral.

Su misión es ejercer la Coordinación de las unidades ejecutoras a su cargo y velar por la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos de desarrollo comunitario.

Nace, con la vocación de ser una institución gubernamental que contribuya a mejorar la calidad de vida de la población, a través de proyectos de desarrollo económico y social en forma integral, sostenible, y participativa.

Ministerio de Educación;

Dentro del ministerio de educación, es la Dirección General de Educación Extraescolar (DIGEEX), el órgano que se adecua de una forma más clara a los objetivos del proyecto.

La DIGEEX, gestiona entre otros, el Programa de Núcleos Familiares Educativos, NUFED.

Los Nufed, son centros educativos cuyo propósito fundamental es proporcionar a los y las jóvenes egresados de la escuela primaria, una formación general basada en las necesidades, problemas e inquietudes de la población.

Los estudios que imparten los Núcleos Familiares Educativos para el Desarrollo, tienen la validez que corresponde al ciclo de Educación Básica o Cultura General, autorizado por el Ministerio de Educación.

Esta formación está asociada a una preparación profesional a la que se agrega la educación equivalente a los tres años del ciclo básico de la escuela secundaria.

Los NUFED, pretenden encontrar soluciones educativas para los/las jóvenes, de manera que éstas tengan alta incidencia en el mejoramiento técnico, económico y social de sus familias, con la participación directa de los padres ,en el proceso educativo de sus hijos.

Son Centros educativos ubicados en zonas rurales, donde los jóvenes tienen muy pocas oportunidades y recursos para su educación. Se implican en el proceso formativo, los padres, los técnicos docentes y los propios alumnos.

Los Objetivos de Nufed, tratan de;

- Fomentar y fortalecer la participación activa de los padres de familia en el proceso de elaboración y desarrollo curricular de sus hijos, para que coordinen la gestión y administración de los centros
- Establecer centros Nufed, dedicados a la formación humana, y a la educación, con certificación académica del ciclo básico
- Facilitar a los/las jóvenes y adolescentes, espacios de capacitación técnico – ocupacional, para la ejecución de actividades de desarrollo local.

- Elaborar un modelo de selección de posibles beneficiarios, que tenga en cuenta las características descritas, y que priorice a las mujeres, .Este modelo deberá estar compartido y apoyado por la Dirección General de Empleo y el Intecap.
- Mejorar la cobertura y la calidad de la educación extraescolar desarrollando curriculas de acuerdo con el Intecap y la Dirección General de empleo para que los conocimientos puedan ser evaluados y certificados , pudiendo responder a las necesidades del mercado laboral
- Integrar la oferta capacitadora de la Digeex, con el tramo más básico de la oferta tecnico –profesional de Intecap, en un modelo capaz de facilitar, con éxito , la ejecución de las acciones formativas,
- Diseñar un plan de capacitación de docentes, seguimiento y evaluación de las acciones formativas, articulando con la Dirección de Empleo y el Intecap ,las acciones y contenidos de orientación laboral,y el sistema de certificación y homologación,.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de trabajo y Previsión Social, tiene a través de su dirección General de Empleo, las competencias en materia de Intermediación Laboral, facilitando el encuentro de la Oferta y la Demanda de Empleo, hasta producir las colocaciones, para lo que establece procesos de reclutamiento, y selección.

Entre sus objetivos están la descentralización del Servicio Nacional Público de Empleo, para instalar una cobertura a nivel nacional que propicie el incremento del numero de usuarios del servicio, tanto del lado de la Oferta ,como de la Demanda, tratando de penetrar e incidir cada vez con mayor cobertura en el mercado de trabajo.

La dirección General de Empleo tiene , además de la unidad de Intermediación Laboral, un Gabinete de Orientación Laboral Ocupacional, por el que han pasado en el 2003, 23.951 personas;13.538 hombres y 10.413 mujeres.

Esta Dirección tiene así mismo determinadas competencias en materia de Migraciones Laborales y de Permisos a Extranjeros.

En el año 2003, los Servicios nacionales de Empleo, inscribieron a cerca de 24.000 trabajadores/as, y a 10.100 empresas , que pusieron a disposición de dichos

servicios más de 23.000 plazas vacantes , de las cuales se cubrieron alrededor de 19.000.

Esta labor de intermediación se produce fundamentalmente a través de la organización de Kioscos y Ferias de Empleo, donde las personas que buscan un empleo, o quieren mejorar el que tienen, encuentran un vehículo adecuado, para la información e incluso el contacto directo con las empresas que ofrecen vacantes.

La Dirección General de Empleo de Guatemala es probablemente, la que, con mayor intensidad ha captado la necesidad de un órgano de intermediación en el mercado de trabajo y la que, no sin dificultades, ha incorporado a su quehacer diario, las técnicas y mecanismos típicos de un Servicio Público de Empleo.

Sin embargo, el raquítico presupuesto del que dispone anualmente, hace inviable su necesario fortalecimiento y ampliación, tanto desde el ámbito territorial como desde el funcional con mayor y mejor disponibilidad de los recursos humanos formados y materiales para el ejercicio de sus competencias.

Por otra parte, ni la Dirección general, ni el Ministerio de Trabajo, cuentan con información sobre el mercado y sus tendencias ya sea ésta propia o ajena. Ni siquiera pueden analizarse y sistematizarse los datos propios de la actividad de registro de demandas, ofertas y colocaciones de forma suficientemente desagregada, de modo que pudieran hacerse proyecciones y análisis para planificar actuaciones futuras.

De su involucración en el Programa se debe derivar la consecución de algunas fortalezas, para que esté en condiciones de acometer el papel que se deriva del mismo en materia de Orientación e Inserción;

Por ello se hace imprescindible la creación, en el seno del Ministerio de Trabajo, de un Observatorio del Empleo y las Ocupaciones, que fuera capaz de allegar información no solo procedente del Ministerio sino también de otras fuentes ubicadas en otros organismos e instituciones., y además desarrollara la tarea de análisis y sistematización de la información para producir informes periódicos de coyuntura. Esto resolvería uno de los problemas más acuciantes, que están impidiendo una acertada política de Planificación Formativa, y una exitosa adecuación de la oferta y la demanda de empleo.

Otro de los retos que la Dirección General de Empleo debe acometer sin pausa , es la necesaria descentralización de los servicios , a través de la creación de Oficinas de Empleo- Tipo, al menos en todos los Departamentos del país, y en algunos de los municipios y /o mancomunidades con mayores perspectivas de desarrollo futuro.

El Ministerio de Trabajo, es, sin duda, en este Proyecto, la Institución más débil y su dirección General de Empleo, la única que nace con vocación de atender los colectivos más desfavorecidos desde el plano de la intermediación y , la orientación.

El Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP)

El INTECAP, fue creado como una entidad que deberá actuar por delegación del Estado, de forma descentralizada, técnica, no lucrativa, con patrimonio propio, fondos privativos y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones.

La coordinación de sus actividades, con la política general del Estado, se hace por el conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión social, cuyo Ministro es su Presidente .Este Ministerio es el que señala al Instituto ,los lineamientos de la política gubernativa en lo relativo al aprendizaje, adiestramiento, formación profesional y perfeccionamiento de los recursos humanos del país.

Por tanto al INTECAP, le corresponde:

- Incrementar la productividad laboral, empresarial y nacional
- Desarrollar los recursos humanos del país, y proceder al perfeccionamiento de los trabajadores, en las diversas actividades económicas y en todos los niveles ocupacionales
- Colaborar con las entidades que promuevan el desarrollo social y económico del país, en el ámbito de su competencia.

Este organismo ha recibido cooperación técnica internacional, prácticamente de todos los países europeos, incluida España.

La actividad capacitadora del INTECAP, está basada en principios y métodos didácticos modernos, y ofrece capacitación a través de sus centros con una buena implantación geográfica y territorial en el país.

El INTECAP desarrolla varias modalidades de capacitación.

Una de ellas es el **aprendizaje**, que trata de formar integralmente a los jóvenes, pretendiendo su capacitación como trabajadores operativos en ocupaciones cualificadas .Realizan 6 meses de prácticas en empresas y su índice de colocación es

alto. El requisito de entrada en el programa es tener el sexto grado de formación básica y estar entre los 14 y los 18 años.

También desarrolla la **habilitación**. A través de ésta modalidad, forma jóvenes y adultos. Es una formación inicial a nivel operativo y medio destinada a mayores de 18 años y con una duración variable. Desarrolla competencias en una o varias funciones laborales específicas.

Las dos modalidades anteriores se ajustarían muy bien, con algunas modificaciones y ajustes curriculares a nuestra población meta. Estas adaptaciones, y el desarrollo de una metodología adecuada, y preparación de profesorado, evaluación y certificación son parte de los compromisos que INTECAP asumiría para el desarrollo del Plan.

Las otra modalidades de capacitación (Carrera técnica, Carrera técnica corta, Diplomaturas etc...), que son realizadas habitualmente por el Organismo, no serían las adecuadas, aunque en caso de tener trabajadores desempleados en el programa que pudieran cursarlas, se les facilitarían.

Hay que considerar que el INTECAP, no cuenta con un programa específico ,ni con un encargo gubernamental para atender las necesidades formativas de la población desempleada y que , aunque puntualmente ha colaborado con el Ministerio de Trabajo en algunas acciones formativas de este tenor , éstas no han sido certificadas, y su actividad masiva y habitual está dirigida a satisfacer las necesidades y exigencias del empresariado respecto a los requerimientos de los trabajadores ocupados.

Aunque tradicionalmente las relaciones entre el y el Ministerio de Trabajo ,no han sido buenas, en este momento , y debido a que cargos del INTECAP, han asumido responsabilidades en el Ministerio y a la inversa, se dan las mejores condiciones para que se produzca un entendimiento que abone el buen resultado de su colaboración en este proyecto.

El INTECAP, cuenta con un embrión de Observatorio del mercado de trabajo alimentado a través de encuestas empresariales sobre necesidades de personal y de capacitación. También realiza un seguimiento de egresados y en este momento basa su estrategia en la Certificación y Evaluación Laboral juntamente y en colaboración con las empresas.

El INTECAP cuenta con 10 Centros en el Departamento de Guatemala, y 8 en el interior; con delegaciones departamentales en todo el país. En otros tiempos llegaron a utilizar equipos móviles, que en la actualidad están volviendo a utilizar.

La Secretaría Presidencial de la Mujer; SEPREM

Este es el mecanismo más alto creado por el gobierno en el año 2000, con el objeto de asesorar y coordinar las políticas públicas que promueven el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas, atendiendo la diversidad socio-cultural del país.

La SEPREM, tiene la responsabilidad de impulsar y promover la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas y el Plan de Equidad de Oportunidades, 2001-2006.

Esta política surge de los planeamientos del Foro Nacional de la Mujer, con las iniciativas de política de la Oficina Nacional de la Mujer, de la Secretaría de Obras Sociales de la esposa del Presidente(SOSEP), y otras instancias.

Se nutre significativamente de los aportes y la participación de grupos organizados de mujeres a nivel nacional, con quienes fue consensuada.

Importa para el desarrollo del proyecto en el sentido de que , gran parte de nuestra población meta está constituida por mujeres y nuestras políticas de capacitación e inserción van a requerir el asesoramiento local de algunas organizaciones de mujeres, que forman parte de ésta secretaría.

Es conveniente su apoyo para el reclutamiento, el diseño de los niveles de accesibilidad a las acciones formativas y la adecuación metodológica de los contenidos a su realidad , necesidades e intereses.

Ministerio de Economía, a través del viceministerio para la micro, pequeña y mediana Empresa

Principales problemas detectados :

Durante el desarrollo del taller del enfoque de Marco Lógico para la formulación del Programa, se analizaron las causas, que estaban en el origen de las dificultades de jóvenes, trabajadores desempleados, y mujeres, para acceder al mercado de trabajo a través de su inserción laboral. Las principales serían;

1-Se produce una deficiente Inserción laboral, por que la fuerza de trabajo considerada como población objetivo posee competencias laborales inadecuadas a la demandas del mercado por varios motivos:

1-1, Deficientes competencias básicas como consecuencia de las deficiencias en el sistema educativo formal, tanto en cobertura, como en calidad, junto con la inatención a la educación bilingüe. Se añade la no adquisición de valores y actitudes adecuadas para el trabajo, la falta de cobertura de la educación extraescolar y la inexistencia de una oferta educativa alternativa para aquellos que no han conseguido finalizar la etapa primaria.

La no certificación y evaluación de las competencias básicas así como la confusión y descoordinación entre las instituciones con programas para la atención de éstos colectivos,(Conalfa, Pronade, Iger, Digeex etc), completan un panorama , que deja desatendidas las necesidades de una parte muy importante de la población joven que, en una gran proporción abandona , muy pronto, el sistema educativo formal.

1-2, La inexistencia de una flexibilidad suficiente en los requisitos y mecanismos de admisión ,capaces de propiciar la adquisición de competencias y conocimientos técnico-profesionales, excluye de hecho a éstos colectivos .

1-3, Falta la adaptación curricular necesaria y el diseño de contenidos adecuados, capaces de cubrir la distancia entre una formación básica deficiente y la formación profesional ocupacional, con un cierto componente técnico profesional

1-4, La Oferta formativa no se adecua a los requerimientos del mercado, entre otras razones porque no se cuenta con información periódica y sistemática respecto a las necesidades de éste, más allá de la captada por los Servicios de Intermediación, a través del análisis de las ofertas de trabajo no cubiertas.

1-5., No se dispone de un órgano capacitador que atienda las necesidades formativas de los trabajadores desempleados, o aquellos que pudieran optar a la consecución de un mejor empleo

1-6, La calidad de la formación formal es muy deficiente, y no responde a unos estándares adecuados.

1-7, La coordinación interinstitucional de los organismos implicados en los procesos educativos y formativos es prácticamente inexistente, generándose desconocimiento entre los posibles beneficiarios, y ausencia de presencia en las actuaciones formativas a nivel territorial.

2—Otro de los problemas que inciden de una manera directa en las dificultades de inserción laboral, es que las competencias profesionales, no se evalúan y certifican adecuadamente, y ello , porque;

2-1, No hay organizaciones ni procedimientos capaces de evaluar y certificar la experiencia laboral empírica,

2-2,La divulgación de la evaluación y certificación es deficiente .

2-3, No existen los instrumentos de evaluación y certificación de ocupaciones semi-calificadas.

3-No se dispone de un Itinerario Integrado de Inserción Laboral, entendido como un trayecto, en el que interactúen las instituciones concernidas, en las diferentes etapas; diagnóstico y clasificación profesional y formativa, adquisición de la calificación , etapas de orientación y técnicas de búsqueda de empleo , agenda de búsqueda , medidas de autoempleo, etc., porque existe una muy deficiente coordinación de las instituciones implicadas, no tienen el mismo nivel de desarrollo, desconocen las unas los objetivos y posibilidades de las otras y no intercambian información ni experiencias.

4-La deficiente inserción laboral, viene marcada también por un difícil acceso a fórmulas de autoempleo, en términos de formalidad, ya sea a través de empleos unipersonales o emprendimientos asociativos.

4-1, No son incorporadas de forma sistémica las competencias emprendedoras en los procesos educativos formales e informales

4-2, Existe un desconocimiento importante sobre los mecanismos, requisitos etc, exigidos para la formalización de un proyecto empresarial, agravado por barreras de acceso por lejanía, idioma y dificultades para la cumplimentación de documentación.

5-Los sistemas de Orientación e Intermediación son deficientes.

5-1,Este problema responde a la situación tremendamente débil de la Dirección General de Empleo en general y de los Servicios públicos de Empleo en particular, que en la practica no cuenta ni con el presupuesto minimo necesario , para continuar adelante con las actividades que ahora realiza.

5-2, Por un lado los potenciales usuarios del Servicio, trabajadores y empleadores, desconocen en la práctica la existencia de dichos servicios, cuestión a la que no es ajena la concentración de los mismos en la capital del Estado, y las dificultades para estar presente a nivel territorial ya sea regional, departamental o municipal.

5-3, Por otro lado, la dirección General de Empleo, no dispone de información , y por supuesto ,no la dispone sistémica, sobre el comportamiento del mercado laboral. Y en la práctica resulta imposible programar actividades y políticas dirigidas a grupos y colectivos de demandantes con mayores dificultades de inserción, o bien planificar acciones formativas capaces de incrementar la empleabilidad de los

trabajadores, suponiendo que pudiera encargarse su programación a algún ente capacitador.

5-4, Las deficiencias en la información llegan hasta el procesamiento y análisis de la generada por los propios servicios de Empleo y, con respecto a otras fuentes, si estuvieran identificadas adecuadamente, la información está fragmentada y dispersa y nunca se comparte, difunde o distribuye.

5-5, El Servicio Público de Empleo, no cuenta con una cobertura adecuada a nivel territorial, ni siquiera en el ámbito urbano, y por supuesto no está en el ámbito rural, y carece de personal cualificado para el desarrollo de las tareas de prospección, orientación e intermediación; Es decir, tiene centralizados los servicios y adolece de escasez de medios humanos y materiales.

5-6, El Servicio, no cuenta con un catálogo actualizado de perfiles y ocupaciones y tampoco comparte la información al efecto de que dispone el INTECAP y otras instituciones.

5-7, No dispone tampoco, de un sistema de monitoreo del comportamiento del mercado.

Se anexa el árbol de problemas

Análisis de objetivos;

Las diferentes soluciones aportadas a los problemas planteados por las personas presentes en el desarrollo del taller, en orden a mejorar la inserción laboral del colectivo –meta, son las siguientes;

1-La población –meta, mejoraría su inserción laboral, adquiriendo las competencias laborales adecuadas a las demandas y necesidades del mercado de trabajo, y 2-, se produjera la implantación de evaluación y certificación de competencias laborales.

Para que lo primero se produjera sería indispensable que se mejoraran las competencias básicas, que incorporaran valores y actitudes adecuadas al trabajo, y que se viera incrementada la cobertura y calidad de la educación extraescolar.

Además, se establecería un sistema de certificación y evaluación de las competencias básicas, y se mejoraría la coordinación entre instituciones relacionadas con la educación básica en el territorio.

Para adquirir las competencias laborales adecuadas, hay que proceder a la flexibilización de los requisitos de acceso a la formación profesional, y proceder a la

adaptación curricular y del diseño de contenidos, que se ajusten a los intereses del colectivo-meta.

Por otra parte el Intecap deberá abrirse a la formación de estos colectivos desarrollando acciones formativas adecuadas a las necesidades del mercado, al tiempo que amplía su cobertura en el medio rural.

Para implantar la evaluación y acreditación de competencias laborales se necesita;

--Evaluar y certificar o acreditar la experiencia laboral empírica y desarrollar los instrumentos de certificación de ocupaciones semicalificadas, al tiempo que se mejora la divulgación y publicitación de dichos instrumentos.

3-,La inserción laboral se facilitaría de una forma visible si se diseñara un sistema integrado de inserción laboral que mejorara la coordinación institucional, con la participación de las instituciones concernidas en las diferentes etapas del itinerario y el diseño realizado en conjunto .

Por otra parte , los usuarios debieran derivarse a los servicios y entidades adecuadas y se fomentaría el intercambio de información y experiencias entre ellas.

4-,La mejora del acceso al autoempleo y contar con un sistema efectivo de orientación e inserción laboral, serán las otras dos aspiraciones del programa que lograrían incrementar las condiciones de empleabilidad de los beneficiarios.

Para ello deberán mejorarse las competencias con la impartición de módulos sobre empresariabilidad y emprendimientos, al tiempo que se facilita el acceso a créditos y se crea un servicio, dentro de los servicios públicos de empleo, de asesoramiento y acompañamiento a la creación de empresas, favoreciendo el acceso a la formalidad.

5-,Por lo que hace a los sistemas de orientación e intermediación, se plantea la necesidad de disponer de información sistematizada sobre el mercado laboral, de la que pudieran inducirse, situación y tendencias, para lo que se requiere la creación de un buen Observatorio del Empleo, y la elaboración de un catálogo actualizado de perfiles y ocupaciones.

Es imprescindible también , divulgar y publicitar los Servicios públicos de Empleo entre sus potenciales usuarios, trabajadores y empleadores, ya que solo una escasa parte de la población los conoce , y ello obliga también a acercar estos servicios lo más posible a la población ,lo que nos lleva a plantear de una manera ineludible la ampliación de la cobertura de dichos servicios y su descentralización, dotándolos de los medios suficientes tanto materiales como humanos, debidamente formados y calificados para el cumplimiento de sus tareas.

Se anexa, Arbol de Objetivos

Análisis de alternativas y justificación de la intervención elegida;

Las Instituciones y Organizaciones participantes en el desarrollo del taller de Enfoque de Marco Lógico, valoraron las diferentes alternativas posibles, en función del problema planteado para conseguir mejorar el acceso al mercado de trabajo de los jóvenes, mujeres cabeza de familia, y trabajadores desempleados y excluidos del sistema educativo formal.

Del análisis de los objetivos se desprendían tres posibles fórmulas de Intervención;

1-,Programa de Educación formal y Formación Técnica, cuyo Objetivo general sería la mejora de las competencias laborales, de la población –meta, adecuándolas a las necesidades del mercado de trabajo., siendo el objetivo específico ,la flexibilidad en el acceso a la formación profesional y técnica, y destacándose como resultados, que la oferta de formación sea la pertinente a la demanda del mercado de trabajo,y que se amplie a los colectivos vulnerables y desempleados del área rural.

2-,Programa de Orientación e Intermediación Laboral y Acceso al Autoempleo,

En éste caso se formulaba como Objetivo general, mejorar el acceso al empleo de la población –meta, y el específico , facilitar la inserción laboral ,tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, a través de la orientación laboral y la intermediación. Los Resultados esperados, pasaban por; 2-1, disponer de unos Servicios de empleo adecuados y bien dimensionados territorialmente, 2-2, contar con una información eficiente sobre el comportamiento del mercado de trabajo ,lo que supone la creación y desarrollo de un Observatorio de Empleo,y 2-3, la creación de un Servicio de Asesoramiento y acompañamiento a la Creación de Empresas, para mejorar el acceso al autoempleo.

3-,Programa de Formación Profesional e Inserción Laboral,

El Objetivo general se formuló como,“Reducir los índices de pobreza de la población –meta , en las áreas de intervención”, y el objetivo específico como,“Se incrementa la inserción laboral de jóvenes, especialmente mujeres cabeza de familia, en situación de desempleo, o en el trabajo informal, y que se encuentren excluidos del sistema educativo formal”.

Se formularon los siguientes resultados; 1, Las personas población meta de las áreas de intervención disponen de las competencias laborales adecuadas a las demandas

y necesidades del mercado de trabajo, debidamente evaluadas y certificadas.2,Se desarrollan los procedimientos de evaluación ,certificación y acreditación profesional de las competencias laborales de las personas población-meta. 3-,Se mejora el acceso al autoempleo de los beneficiarios.y 4-,Se establecen Servicios efectivos de acogida, orientación e intermediación laboral.

Se analizaron las tres alternativas,tanto desde el punto de vista de las posibilidades de lograr los objetivos, como en el aspecto del costo económico y posibilidades reales de ejecución.

La opción -1-, cargaba la responsabilidad como contraparte al INTECAP, esto sí ,con el apoyo y colaboración del Ministerio de Educación para relevar a los alumnos –trabajadores que ,provenirían fundamentalmente del área de la Dirección general de Educación Extraescolar.

Los problemas, que esta opción planteaba tenían que ver por un lado con las dificultades de Intecap, para atender colectivos en materia de capacitación profesional y técnica, que no son por lo general objeto de sus actividades, y lo elevado del costo, al carecer de medios para atender a la población –meta; Necesidad de elaborar diagnósticos de necesidades, fortalecer o innovar materiales y equipos etc.

Por otra parte, la capacitación por sí misma no tendría sentido, sin contar con el vehículo adecuado para la inserción, es decir, el apoyo de unos Servicios de Empleo, públicos y gratuitos fortalecidos, con la posibilidad de hacer un seguimiento sobre el éxito de la inserción y la idoneidad de los conocimientos adquiridos.

Además, aunque pudiera parecer que el Intecap es el órgano llamado por su creación a definir la planificación formativo-técnica del país, parece obvio que, la Dirección General de Empleo, tendría algo que aportar con respecto a la no cobertura de vacantes por escasez de competencias, y falta de adecuación a las necesidades del mercado laboral.

La opción-2-, Programa de Orientación e intermediación laboral y acceso al autoempleo, recaería fundamentalmente en el Ministerio de Trabajo y en concreto en la Dirección General de Empleo., que necesitaría una inversión muy importante para lograr un cierto nivel de territorialización, con equipos materiales y humanos debidamente capacitados e idóneos, capaces de conformar una autentica red nacional .

Además de esto y para poder tener éxito en materia de Inserción , se necesitaría un conjunto de cooperaciones externas , provenientes de otras instituciones, para cubrir las necesidades de formación que se detectaran y para lo que el Ministerio de Trabajo no tiene estructura, ya que el Dicafor, que pudo haber sido el órgano

capacitador del mismo ,nunca ha impartido formación directa, limitándose a determinadas funciones de orientación vocacional , y estudios sobre certificación de profesionalidad etc.., careciendo de estructura, equipos, medios y docentes.

Por otra parte La dirección de Empleo, necesita un observatorio, también, de las cualificaciones, que Intecap puede proporcionar, Además , por si sola, tampoco puede enfrentar la potenciación del autoempleo, ni los cursos de reconversión y actualización , necesitando la coordinación con otras instancias.

Fue elegida por tanto la opción-3-, por parecer la que, aun, con un costo más alto, era la que podía aportar mayores y mejores condiciones de éxito.

En éste marco, las Instituciones que participarían como contraparte serían; Ministerio de Trabajo,(Dirección General de Empleo),INTECAP, y Ministerio de Educación,(Dirección General de Educación Extraescolar).Se valoró la inclusión de la Secretaría Ejecutiva de la Presidencia a través de los COCODES;,COMUDES y CODEDES .

Las fortalezas que se producirían del concurso de las tres instituciones, harían viable la expansión del modelo en el momento adecuado a nivel nacional.

El Intecap, y la Digeex, tienen, ya firmados convenios de colaboración en materia de validación y certificación de competencias y en materia de programas de nivelación académica. Además el entendimiento entre el Intecap y el Ministerio de Trabajo es en la actualidad muy fuerte debido al ejercicio de responsabilidades al máximo nivel en ambas instituciones de personas procedentes de una y otra y por tanto conocedores de los déficits y retos de cada una de ellas.Por otra parte la realización de Ferias y Kioscos de empleo, ha logrado interesar a las máximas autoridades del país y pudiera darse una voluntad política proclive a la intervención de varias instituciones, en un programa de estas características.

La creación de un Comité o comisión ejecutiva integrada por las tres instituciones , aportaría elementos de mejora y continuidad , al tiempo que pudiera en cada momento ir estableciendo reparto de responsabilidades y competencias, de manera que no se debilitara ni fortaleciera demasiado a una institución sobre otra. Los Consejos de Empleo territoriales, podrían ser los órganos adecuados ,para la coordinación departamental,.

El alto grado de interés demostrado por las tres instituciones y la voluntad de trabajar coordinadamente desde el inicio abonan un alto grado de fortaleza al proyecto, de manera que pudiera inducirse del mismo un modelo de gestión de la capacitación para el empleo, replicable a nivel nacional.

6 LÓGICA DE INTERVENCIÓN

Objetivo General;

Reducir los índices de pobreza de la población –meta en las áreas de intervención.

Objetivo específico;

Se incrementa, en las áreas de intervención, la inserción laboral de jóvenes y trabajadores en situación de desempleo, y/o en el trabajo informal, especialmente de las mujeres cabeza de familia, y que se encuentran excluidos del sistema de educación formal.

Resultados esperados;

R: 1- Las personas de la población- meta , de las áreas de intervención, disponen de competencias laborales adecuadas a las demandas y necesidades del mercado de trabajo, debidamente evaluadas y certificadas.

R:2- Se desarrolla la evaluación, certificación y acreditación profesional de las competencias laborales de las personas de la población- meta.

R:3- Se mejora el acceso al autoempleo de las PPM.

R:4- Se establece un servicio efectivo de acogida, orientación e intermediación laboral.

Actividades previstas;

1.01 Identificar las ocupaciones a atender en el marco del proyecto según la demanda de las empresas, el potencial socioeconómico de las áreas geográficas y el interés de las comunidades.

1.02 Conformar consejos de empleo y capacitación

1.03 Diseñar y/o adaptar currículas que respondan a las necesidades de las ocupaciones identificadas

1.04 Implementar las medidas oportunas que faciliten la participación de las mujeres en los procesos formativos, considerando sus necesidades, intereses y dificultades.

1.05 Formar docentes y facilitadores del proceso de aprendizaje participativo con metodología adecuada a la formación de adultos y eminentemente práctica y con enfoque de género

1.06 Establecer un servicio multidisciplinar de orientación vocacional y selección de los colectivos meta hacia la formación/educación según capacidades e intereses

1.07 Dotar de equipamiento, herramientas y mobiliario a las unidades del DIGEEX e INTECAP encargados de la formación/educación

1.08 Planificar, diseñar e implementar las acciones formativas e itinerarios de educación y formación, en función de las estrategias, metodologías y modalidades elegidas.

1.09 Establecer y gestionar un programa de becas y ayudas para personas participantes en especial a mujeres jefas de hogar.

1.10 Diseñar un sistema que permita a los beneficiarios a los procesos formativos básicos el acceso posterior a capacitación técnica especializada y/o al ingreso al sistema de educación formal.

1.11 Diseñar e implementar un sistema de control de la calidad de la educación /formación.

2.01 Promover el proceso de homologación de la formación profesional ocupacional a nivel centroamericano

2.02 Establecer criterios para la evaluación y certificación laboral y las instituciones que deben hacerla.

2.03 Elaborar el manual para la formación, evaluación y certificación laboral

2.04 Formar evaluadores

2.05 Poner en marcha el proceso de evaluación y certificación a nivel centroamericano.

2.06 Divulgar el proceso de certificación laboral entre empresarios y trabajadores

3.01 Diseñar e implementar un servicio de asesoramiento y acompañamiento al autoempleo en la Dirección General de Empleo del MINTRAB (conformación equipo técnico, capacitación, manuales, servicios de apoyo a la elaboración de planes de negocio, etc..)

3.02 Diagnóstico sobre necesidades, intereses y posibilidades de acceso al autoempleo en las áreas de intervención

3.03 Identificación de fuentes de financiación para el autoempleo y acceso a créditos

3.04 Implementar un plan de pasantías o prácticas de las PPM en empresas

3.05 Dar seguimiento y asesoría técnica a las empresas creadas

3.06 Impartición de módulos formativos orientados al autoempleo y la creación de empresas asociativas.

4.01 Diseñar un itinerario/proceso integrado de inserción laboral, con participación de distintas instituciones, que tenga en cuenta también las especificidades y dificultades de las mujeres.

4.02 Establecer registros y bases de datos personalizados para cada usuario a lo largo de las distintas fases del proceso de inserción laboral

4.03 Adquisición de mobiliario y equipo para los servicios centrales y territoriales de los Servicios Públicos de Empleo

4.04 Habilitar oficinas de orientación e intermediación laboral a nivel territorial

4.05 Cursos de capacitación y asistencias técnicas sobre orientación, intermediación y prospección laboral, que incluyan enfoque de género y multiculturalidad.

4.06 Implementación y desarrollo del observatorio de empleo

4.07 Implementar medidas especiales de acompañamiento para una adecuada inserción laboral de las mujeres participantes

4.09 Reestructurar la bolsa electrónica de empleo y mantenimiento de la página web

4.10 Reuniones y convenios con agencias privadas de colocación para fomentar el servicio de intermediación y el intercambio de la información

4.11 Actualización del catálogo de perfiles y ocupaciones y difusión del mismo

4.12 Difusión de los servicios de orientación e intermediación laboral entre usuarios y empresarios (campañas, foros, reuniones con empleadores, etc.)



6.5 Matriz de Planificación

	Resumen descriptivo	Indicadores objetivamente verificables	Fuentes de verificación	de Hipótesis
Objetivo General	Reducir los índices de pobreza de la población meta en las áreas de intervención	<p>1.- Porcentaje de personas atendidas que han encontrado empleo.</p> <p>2.- Incremento de ingresos de las personas que han encontrado empleo</p>	Registros del proyecto Estadísticas del MINTRAB	
Objetivo Específico	Incrementar en las áreas de intervención la inserción laboral de jóvenes, especialmente mujeres cabeza de familia, en situación de desempleo o en trabajo informal, y que se encuentren excluidos del sistema	<p>1.- Número de Personas de la Población Meta (PPM) atendidas por el sistema, que obtienen empleo o forman empresa en un periodo de seis meses, posterior a recibir la Formación Ocupacional y la Orientación Laboral.</p> <p>2.- Número de PPM que mantienen su empleo o</p>	Registros del proyecto	No se deterioran las condiciones actuales del contexto socioeconómico en el país



	educativo formal	negocio un año después de su inicio	
<p>Resultados 1</p>	<p>Las PPM de las áreas de intervención disponen de competencias laborales adecuadas a las demandas y necesidades del mercado de trabajo, debidamente evaluadas y certificadas</p>	<p>Número de PPM que han participado en acciones formativas generadas a partir del proyecto o vinculadas a él.</p>	<p>Registros de los Servicios Públicos de Empleo</p> <p>La actividad económica y las ofertas de trabajo en el área de intervención no decrecen significativamente en los próximos años</p>
<p>2</p>	<p>Desarrolladas la evaluación, certificación y acreditación profesional a nivel regional de las competencias laborales del proyecto</p>	<p>1.- Número de PPM a los que se evalúan, acreditan y certifican sus competencias en el periodo del proyecto</p> <p>2.- Competencias laborales que reciben alguna acreditación a partir del</p>	<p>Informes y registros de las entidades participantes y certificadoras</p> <p>Las acreditaciones y certificaciones promovidas en el marco del proyecto son reconocidas de manera efectiva por los empleadores para la contratación.</p>

PPM	proyecto	proyecto	proyecto
<p>3</p> <p>Mejorado el acceso al autoempleo de las PPM</p>	<p>Registros fiscales de empresas y trabajadores por cuenta propia (sector formal) y registros específicos creados por el programa (sector informal)</p>	<p>Empresas y trabajos por cuenta propia constituidos desde que se inició el plan por PPM que hayan sido atendidos por el proyecto</p>	<p>Las tasas de interés se mantienen en los parámetros actuales y no se incrementan significativamente</p>
<p>4</p> <p>Establecidos servicios efectivos de acogida, orientación e intermediación laboral</p>	<p>Registros de la Dirección General de Empleo Registros del proyecto</p>	<p>1.- Número de personas acogidas, clasificadas y orientadas por los Servicios Públicos de Empleo. 2.- Número de ofertas de empleo captadas por el Servicio Público de Empleo. 3.- Número de entrevistas de trabajo realizadas por las empresas a las PPM conseguidas a través de los servicios de intermediación</p>	<p>La actividad económica y la oferta de trabajo en el área de intervención no decrecen significativamente en los próximos años</p>



--	--	--	--

laboral durante la vigencia del proyecto.



ACTIVIDADES	PRODUCTOS	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	RECURSOS	COSTO Contraparte	COSTO proyecto	TIEMPO
Identificar las ocupaciones a atender en el marco del proyecto según la demanda de las empresas, el potencial socioeconómico de las áreas geográficas y el interés de las comunidades	2 estudios de mercado formativo y empleo a nivel nacional en los 4 años. Estudios detallados por área de intervención	INTECAP, DIGEEX, MINTRAB	COMUDES, ORGANIZACION EMPRESARIALES , ONGS, SINDICATOS, Banco de Guatemala, IGSS, INE, MINECO	Personal de contrapartida y vehículo de las 3 instituciones, Consultor Internacional	Personal de las instituciones, vehículo	Consultor internacional	Fase 1 y Fase 3
Conformar consejos de empleo y capacitación	Consejos formados y operados	INTECAP, DIGEEX, MINTRAB	COMUDES, ORGANIZACION EMPRESARIALES , ONGS, SINDICATOS, Banco de Guatemala, IGSS, INE, MINECO	Apoyo logístico	Personal de las instituciones	Apoyo logístico	Fase 1



ACTIVIDADES	PRODUCTOS	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	RECURSOS	COSTO Contraparte	COSTO proyecto	TIEMPO
1.03 Diseñar y/o adaptar currículas que respondan a las necesidades de las ocupaciones identificadas	Currículas/perfiles elaborados o adaptados	INTECAP, DIGEEX	EXPERTOS DE OCUPACIONES	Personal de contrapartida Reoprografia	Personal de las instituciones	Costo reproducción materiales	Fase 1 y 3
1.04 Implementar las medidas oportunas que faciliten la participación de las mujeres en los procesos formativos, considerando sus necesidades, intereses y dificultades.	Medidas diseñadas y adoptadas en los procesos	INTECAP, DIGEEX, MINTRAB		Personal de contrapartida	Personal de contrapartida		Fase 1

ACTIVIDADES	PRODUCTOS	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	RECURSOS	COSTO Contraparte	COSTO proyecto	TIEMPO
1.05 Formar docentes y facilitadores del proceso de aprendizaje participativo con metodología adecuada a la formación de adultos y eminentemente práctica y con enfoque de género	Docentes /técnicos formados	INTECAP, DIGEEX	FORMADORES DE FORMADORES	Personal de contrapartida Formadores de formadores Reprografía	Personal de las instituciones	Formador de formadores, reprografía	Fase 1 y 3
1.06 Establecer un servicio multidisciplinar de orientación vocacional y selección de los colectivos meta hacia la formación/educación según capacidades e intereses	Servicio establecido y operando	INTECAP, DIGEEX, MINTRAB		Manuales y Orientadores	Personal de las instituciones	Manuales, Prueba de aptitud	Todo el proyecto



ACTIVIDADES	PRODUCTOS	RESPONSABLES PARTICIPANTES			RECURSOS	COSTO Contraparte	COSTO proyecto	TIEMPO
		BLES	S	S				
1.07 Dotar de equipamiento, herramientas y mobiliario a las unidades del DIGEEX e INTECAP encargados de la formación/educación	Unidades móviles Unidades fijas equipadas	INTECAP, DIGEEX	INTECAP, DIGEEX		Reequipar unidades fijas y reacondicionamiento instalaciones	Unidades móviles y unidades fijas	Todo el proyecto	
1.08 Planificar, diseñar e implementar las acciones formativas e itinerarios de educación y formación, en función de las estrategias, metodologías y modalidades elegidas.	Acciones formativas operando	INTECAP, DIGEEX	PPM	Instructores, centros, material didáctico, material fungible	Facilitadores de intecap, formadores de digeex, instalaciones	Materiales fungibles, formadores Digeex.	Todo el proyecto	



ACTIVIDADES	PRODUCTOS	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	RECURSOS	COSTO Contraparte	COSTO proyecto	TIEMPO
1.09 Establecer y gestionar un programa de becas y ayudas para personas participantes en especial a mujeres jefas de hogar.	Sistema de becas y ayudas operando	INTECAP, DIGEEX Y MINTRAB	PPM	Fondos para becas y ayuda, personal de contraparte	Personal de las instituciones	Fondos	Todo el proyecto
1.10 Diseñar un sistema que permita a los beneficiarios a los procesos formativos básicos el acceso posterior a capacitación técnica especializada y/o al ingreso al sistema de educación formal.	Sistema diseñado e implementado Acuerdos interinstitucionales	INTECAP, DIGEEX	PPM	Personal de las instituciones	Personal de las instituciones		Fase 1



ACTIVIDADES	PRODUCTOS	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	RECURSOS	COSTO Contraparte	COSTO proyecto	TIEMPO
1.11 Diseñar e implementar un sistema de control de la calidad de la educación /formación.	Sistema de control de calidad operando	INTECAP Y DIGEEX	Evaluadores	Personal de contrapartida , formularios evaluación	Personal de las instituciones		Todo el proyecto
nivel regional							
2.01 Promover el proceso de homologación de la formación profesional ocupacional a nivel centroamericano							
2.02 Establecer criterios para la evaluación y certificación laboral y las instituciones que deben hacerla.							
2.03 Elaborar el manual para la formación, evaluación y certificación laboral							



ACTIVIDADES	PRODUCTOS	RESPONSABLES			RECURSOS	COSTO Contrate	COSTO proyecto	TIEMPO
		RESPONSABLES	PARTICIPANTE	RESPONSABLES				
2.04	Formar evaluadores							
2.05	Poner en marcha el proceso de evaluación y certificación a nivel centroamericano.							
2.06	Divulgar el proceso de certificación laboral entre empresarios y trabajadores							



ACTIVIDADES	PRODUCTOS	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	RECURSOS	COSTO Contraparte	COSTO proyecto	TIEMPO
<p>Diseñar e implementar un servicio de asesoramiento y acompañamiento al autoempleo en la Dirección General de Empleo del MINTRAB (conformación equipo técnico, capacitación, manuales, servicios de apoyo a la elaboración de planes de negocio, etc..)</p> <p>3.01</p>	<p>Servicio de asesoramiento y acompañamiento al autoempleo</p>	<p>MINTRAB</p>	<p>MINECO</p>	<p>Tecnico del mintrab, equipamiento, consultoría externa</p>	<p>personal</p>	<p>consultoria externa</p>	<p>fase 1</p>



ACTIVIDADES	PRODUCTOS	RESPONSABLES PARTICIPANTES			RECURSOS	COSTOS		TIEMPO
		BLES	S	BL		Contraparte	Costo proyecto	
3.02 Diagnóstico sobre necesidades, intereses y posibilidades de acceso al autoempleo en las áreas de intervención	estudios realizados	MINTRAB	MINECO		consultoría	personal	consultoría local	fase 1
3.03 Identificación de fuentes de financiación para el autoempleo y acceso a créditos	actualización del manual para el autoempleo	MINTRAB			personal interno	personal		fase 1
3.04 Implementar un plan de pasantías o prácticas de las PPM en empresas	PPM en pasantías y en Becas	MINTRAB, INTECAP		Organizaciones empresariales e instituciones	personal interno, incentivos al empleador	personal	Incentivos al empleador	Todo el proyecto
3.05 Dar seguimiento y asesoría técnica a las empresas creadas	Empresas asesoradas	MINTRAB		Empresas nuevas	Personal interno	personal		Todo el proyecto



ACTIVIDADES	PRODUCTOS	RESPONSABLES PARTICIPANTES				RECURSOS	COSTO Contraparte	COSTO proyecto	TIEMPO
		BLES	RESPONSABLES	PARTICIPANTES					
3.06	Impartición de módulos formativos orientados al autoempleo y la creación de empresas asociativas.	Módulos formativos creados	MINTRAB, INTECAP, DIGEEX	MINECO	Personal interno, material, reprografía	personal	Material, reprografía	Todo el proyecto	
4.01	Diseñar un itinerario/proceso integrado de inserción laboral, con participación de distintas instituciones, que tenga en cuenta también las especificidades y dificultades de las mujeres.	Itinerario/proceso elaborado	MINTRAB, DIGEEX, INTECAP		Personal institución, consultor internacional	Personal institución	Consultor internacional	Fase 1	

ACTIVIDADES		PRODUCTOS	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	RECURSOS	COSTO Contraparte	COSTO proyecto	TIEMPO
4.02	Establecer registros y bases de datos personalizados para cada usuario a lo largo de las distintas fases del proceso de inserción laboral	Registro establecido y compartido por las tres instituciones	MINTRAB, DIGEEX, INTECAP		software, sistemas en red, personal de la institución, equipo informático	Personal institución	Software, equipo	Fase 1
4.03	Adquisición de mobiliario y equipo para los servicios centrales y territoriales de los Servicios Públicos de Empleo	Oficinas centrales y territoriales equipadas (incluyendo servicio empleo itinerante)	MINTRAB		Fondos, aportes instituciones locales (muni...)	Aportes instituciones locales (muni...)	equipamiento	Todo el proyecto
4.04	Habilitar oficinas de orientación e intermediación laboral a nivel territorial	Oficinas territoriales habilitadas	MINTRAB		Aportes instituciones locales, fondos	Aportes instituciones locales (muni...), fondos MINTRAB	salarios (gradual)	Todo el proyecto



ACTIVIDADES	PRODUCTOS	RESPONSABLES	RECURSOS	COSTO Contraparte	COSTO proyecto	TIEMPO
4.05 Cursos de capacitación y asistencia técnicas sobre orientación y intermediación y prospección laboral, que incluyan enfoque de género y multiculturalidad.	Personal del MINTRAB formados	MINTRAB	Expertos Internacional es, material, viaticos, alojamiento	viaticos	Expertos internacionales, alojamiento, costo actividades	Fase 1



ACTIVIDADES	PRODUCTOS	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	RECURSOS	COSTO Contraparte	COSTO proyecto	TIEMPO
4.06 Implementación y desarrollo del observatorio de empleo	Observatorio funcionando	MINTRAB	BANGUAT, INE, MINECO, IGSS, PATRONAL, SINDICATOS, SEGEPLAN, INTECAP	PERSONAL DEL OBSERVATORIO (4), SOFTWARE, EQUIPO DE COMPUTO, MOBILIARIO, ESPACIO FÍSICO, EXPERTO INTERNACIONAL, MANUALES Y REGLAMENTOS DE FUNCIONAMIENTO	ESPACIO FÍSICO, PERSONAL DE APOYO	Personal del observatorio, software, equipo de cómputo, mobiliario, experto internacional, reproducción de materiales	Todo el proyecto



ACTIVIDADES	PRODUCTOS	RESPONSABLES PARTICIPANTES			RECURSOS	COSTO Contraparte	COSTO proyecto	TIEMPO
		BLES	S					
4.07 Implementar medidas especiales de acompañamiento para una adecuada inserción laboral de las mujeres participantes	Guía de acompañamiento con perspectiva de género	MINTRAB	SEPREM, MINECO	PERSONAL, MATERIALES	Personal	Materiales, Experto en género	Fase 1	
4.09 Reestructurar la bolsa electrónica de empleo y mantenimiento de la página web	Página web interactiva funcionando	MINTRAB		Software, técnico informático, formación de personal	personal de la institución, instalaciones	Software, técnico informático, formación de personal	Fase 1	
4.10 Reuniones y convenios con agencias privadas de colocación para fomentar el servicio de intermediación y el intercambio de la información	Conexión establecida entre el MINTRAB y las agencias de colocación privada	MINTRAB	agencias de colocación privada	personal institución, aportes en especie empresas privadas	personal de la institución, instalaciones		Fase 2 y 3	



ACTIVIDADES		PRODUCTOS	RESPONSABLES	PARTICIPANTES	RECURSOS	COSTO Contraparte	COSTO proyecto	TIEMPO
4.11	Actualización del catálogo de perfiles y ocupaciones y difusión del mismo	Catálogo de perfiles y ocupaciones regional	MINTRAB, INTECAP	MINEDUC, UNIVERSIDADES	PERSONAL, MATERIALES	Personal	Materiales	Fase 1 y 3
4.12	Difusión de los servicios de orientación e intermediación laboral entre usuarios y empresarios (campañas, foros, reuniones con empleadores, etc.)	Servicio de orientación publicitado	MINTRAB		Campañas, reuniones, diseño de logotipo,	personal de la institución,	Campañas publicitarias, diseñadores	Fase 2 y 3

7 PROGRAMACIÓN, PRESUPUESTO Y PLAN DE EJECUCIÓN

Cronograma de actividades

AÑO	SEMESTRE	1		2		3		4	
		1	2	1	2	1	2	1	2
1.01	Identificar las ocupaciones a atender en el marco del proyecto según la demanda de las empresas, el potencial socioeconómico de las áreas geográficas y el interés de las comunidades								
1.02	Conformar consejos de empleo y capacitación								
1.03	Diseñar y/o adaptar currículas que respondan a las necesidades de las ocupaciones identificadas								
1.04	Implementar las medidas oportunas que faciliten la participación de las mujeres en los procesos formativos, considerando sus necesidades, intereses y dificultades.								
1.05	Formar docentes y facilitadores del proceso de aprendizaje participativo con metodología adecuada a la formación de adultos y eminentemente práctica y con enfoque de género								
1.06	Establecer un servicio multidisciplinar de orientación vocacional y selección de los colectivos meta hacia la formación/educación según capacidades e intereses								

1.07	Dotar de equipamiento, herramientas y mobiliario a las unidades del DIGEEX e INTECAP encargados de la formación/educación								
1.08	Planificar, diseñar e implementar las acciones formativas e itinerarios de educación y formación, en función de las estrategias, metodologías y modalidades elegidas.								
1.09	Establecer y gestionar un programa de becas y ayudas para personas participantes en especial a mujeres jefas de hogar.								
1.10	Diseñar un sistema que permita a los beneficiarios a los procesos formativos básicos el acceso posterior a capacitación técnica especializada y/o al ingreso al sistema de educación formal.								
1.11	Diseñar e implementar un sistema de control de la calidad de la educación /formación.								
2.01	Promover el proceso de homologación de la formación profesional ocupacional a nivel centroamericano								
2.02	Establecer criterios para la evaluación y certificación laboral y las instituciones que deben hacerla.								
2.03	Elaborar el manual para la formación, evaluación y certificación laboral								
2.04	Formar evaluadores								
2.05	Poner en marcha el proceso de evaluación y certificación a nivel								

	centroamericano.																		
2.06	Divulgar el proceso de certificación laboral entre empresarios y trabajadores																		
3.01	Diseñar e implementar un servicio de asesoramiento y acompañamiento al autoempleo en la Dirección General de Empleo del MINTRAB (conformacion equipo técnico, capacitación, manuales, servicios de apoyo a la elaboración de planes de negocio,etc..)																		
3.02	Diagnóstico sobre necesidades, intereses y posibilidades de acceso al autoempleo en las áreas de intervención																		
3.03	Identificación de fuentes de financiación para el autoempleo y acceso a créditos																		
3.04	Implementar un plan de pasantías o prácticas de las PPM en empresas																		
3.05	Dar seguimiento y asesoría técnica a las empresas creadas																		
3.06	Impartición de módulos formativos orientados al autoempleo y la creación de empresas asociativas.																		
4.01	Diseñar un itinerario/proceso integrado de inserción laboral, con participación de distintas instituciones, que tenga en cuenta también las especificidades y dificultades de las mujeres.																		
4.02	Establecer registros y bases de datos personalizados para cada usuario a lo largo de las distintas fases del proceso de inserción laboral																		

4.03	Adquisición de mobiliario y equipo para los servicios centrales y territoriales de los Servicios Públicos de Empleo								
4.04	Habilitar oficinas de orientación e intermediación laboral a nivel territorial								
4.05	Cursos de capacitación y asistencias técnicas sobre orientación, intermediación y prospección laboral, que incluyan enfoque de género y multiculturalidad.								
4.06	Implementación y desarrollo del observatorio de empleo								
4.07	Implementar medidas especiales de acompañamiento para una adecuada inserción laboral de las mujeres participantes								
4.09	Reestructurar la bolsa electrónica de empleo y mantenimiento de la página web								
4.10	Reuniones y convenios con agencias privadas de colocación para fomentar el servicio de intermediación y el intercambio de la información								
4.11	Actualización del catálogo de perfiles y ocupaciones y difusión del mismo								
4.12	Difusión de los servicios de orientación e intermediación laboral entre usuarios y empresarios (campañas, foros, reuniones con empleadores, etc.)								

Desglose Presupuestario de la AECI y de otros financiadores

ORIGEN	TOTAL	1º. año	2º. año	3º. año	4º. año
APORTACIÓN AECI					
A.1 Personal					
A.2 Gastos Corrientes					
A.3 Formación					
A.4 Inversión					
A) Total Costes Directos					
B.1 Administración					
B.2 Diseño y evaluación					
B.3 Otros (especificar)					
B.4 Imprevistos					
B) Total Costes Indirectos					
TOTAL AECI					
APORTACIONES OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS (nombre y concepto del gasto)					

1.					
2.					
3.					
4.					
TOTAL OTRAS ENTIDADES PUBLICAS ESPAÑOLAS					
APORTACIONES INSTITUCIONES LOCALES (nombre y Concepto del gasto)					
1.					
2.					
3.					
4.					
TOTAL INSTITUCIONES LOCALES					

APORTACIONES OTRAS ENTIDADES (nombre y concepto del gasto)					
1.					
2.					
3.					
4.					
TOTAL ENTIDADES OTRAS					
TOTAL COSTES					

Plan de Ejecución;

Condiciones Previas;

Será necesario constituir un Acuerdo, que deba ser ratificado por la Comisión Mixta Hispano – Guatemalteca, que sirva para que todas las partes acepten las responsabilidades y compromisos que se derivan del Programa;

1-Comprometerse a participar activa y coordinadamente, en los objetivos del programa, y formar parte de las Comisiones interinstitucionales que se creen al efecto.

2- Comprometerse, a aportar, progresivamente los recursos y medios necesarios para la financiación del proyecto, en aquello que sea responsabilidad de cada una de las instituciones.

3-,Comprometerse a crear las condiciones para que la sostenibilidad de las acciones quede asegurada.

Subvención

Ejecución financiera

La financiación necesaria para la realización de este proyecto, vendrán dados a través de subvenciones del Estado Español, concedidas al Gobierno de Guatemala.

La distribución, que sirva a la ejecución de las diferentes actividades del proyecto, se hará con arreglo a lo que se contemple en el POA,(Plan Operativo Anual), y se hará llegar a las instituciones contempladas como contrapartes en este Proyecto, es decir; Ministerio de educación , a través de la Dirección General de educación Extraescolar, Ministerio de Trabajo, a través de la Dirección General de Empleo , e Instituto Tecnológico de Capacitación y Productividad,(INTECAP).

Será conveniente que , el órgano de gestión ,que estaría integrado por el Ministerio de Trabajo, El INTECAP, El Ministerio de Educación y la O.T.C.(Oficina Técnica de Cooperación de la A.E.C.i., en Guatemala, estuviera reglamentado en la forma que se considere conveniente, para asegurar su funcionamiento. La constitución de un Comité de Gestión conjunto, que se reuniera periódicamente y de cuya actividad hubiera constancia a través de actas ,podría aportar un buen nivel de coordinación.

Cada una de las partes, anteriormente mencionadas, deberá aportar al proyecto y esas contrapartidas se revisarán en función del POA, a través del que, también se revisarán las actividades cuya realización sea necesaria para la consecución de los resultados y objetivos.

Habrá que determinar como se produciría el manejo de los fondos, si de forma mancomunada, o por otro procedimiento.

Se realizarán periódicamente informes de las actividades realizadas donde se recogerán los aspectos técnicos, económicos y financieros.

Ejecución Técnica

El desarrollo del proyecto, respecto a su ejecución técnica, debe establecerse en diferentes etapas, o fases, ordenadas cronológicamente.

Más allá de la necesidad de comenzar con experiencias territoriales limitadas, o piloto, estas tienen que servir para testar la validez del diseño que se plantea, y de su evaluación e introducción de medidas correctoras, induciríamos un diseño final, que pudiera replicarse en zonas geográficas más amplias, y por último hacerlo extensible a nivel nacional.

Las etapas de puesta en marcha del programa serían las siguientes;

1-Fase Previa

2- Fase de Experiencia Piloto;

3-Fase de evaluación, y si es necesario de reajuste o rediseño final del programa

4-Fase de desarrollo del Programa, a otras zonas,

5-Evaluación final.

1-, Primera etapa; Fase Previa,

Partiendo de los Objetivos Generales del programa regional centroamericano, en esta fase se trata de elaborar una propuesta nacional, para Guatemala, para la puesta en marcha de un proyecto de formación Ocupacional e Inserción Laboral.

La Propuesta deberá contener;

a-Descripción de la Población –meta , que será atendida por el proyecto, con el máximo nivel de concreción , y teniendo en cuenta, donde se iniciará la experiencia piloto, y cuales son las características de la población en el país.

También sería conveniente cuantificar el numero de personas beneficiarias del programa,tanto durante la experiencia pilito, como en la fase nacional.

b-Determinación de los objetivos, generales y específicos, ajustándolos a las características del país

c-Describir, las zonas geograficas prioritarias de intervención teniendo en cuenta que el Programa Regional, plantea que para seleccionar una zona piloto, habrá que tener en cuenta las siguientes características;

-Ser una zona rural, o urbana marginal, con índices elevados de pobreza

-Ser una zona, donde se pueda prever una cierta potencialidad económica, o potencial de desarrollo a medio plazo.

-Ser una zona en la que no se estén produciendo intervenciones, por parte de otros , con el mismo propósito de capacitación para la inserción.

-Ser una zona , donde se esten produciendo otros programas por parte de la Cooperación española, para aprovechar las sinergias.

d-,Realización de un estudio, de la zona de actuación, y de la situación del mercado de trabajo en el país, que dé pautas para programar y planificar las acciones de capacitación. Este estudio deberá contener información sobre la situación del mercado de trabajo, por lo que será necesario investigar, qué estudios hay ya realizados, que nos alumbren sobre las demandas de formación y capacitación, sobre la estructura productiva, y sobre cuales son las prioridades de formación, en qué sectores y sobre qué ocupaciones.

Los estudios , a este fin , deberán hacerse, sobre las zonas donde se decida actuar ,y contrastarlos con las necesidades que se puedan sentir en las comunidades o municipios, y también con otras instituciones y organismos que estén en el entorno geográfico del que se trate.

e-,Será necesario relevar información sobre los recursos con los que se contará para desarrollar el proyecto en las zonas específicas de actuación, tales como; Equipamientos, instalaciones ,recursos humanos, etc...que dependan de las instituciones co-participantes.

También convendrá conocer la opinión y voluntad de las autoridades locales y otras entidades, ong,s, etc... sobre el proyecto y su voluntad y capacidad para participar, cuales son las líneas de desarrollo local, y como se puede incidir en el fortalecimiento de los recursos endógenos de la zona.

f-,Aportaciones de las contrapartes;Será conveniente conocer los recursos que serán aportados por cada una de las contrapartes;; Recursos humanos,tanto personal docente del Ministerio de Educación y del Intecap, como personal con capacitación tecnica para las tareas de orientación e intermediación ,por parte del Ministerio deTrabajo .Para abordar las tareas de capacitación , es necesario saber cuales serán los recursos materiales que se pondrán a disposición, dotaciones, equipos, unidades móviles formativas etc..., al igual que centros de capacitación fijos, talleres etc...

g-,Para facilitar el cumplimiento de los objetivos y poder realizar un seguimiento adecuado, será necesaria la constitución de un Comité o Comisión, en el que participen todas las instancias y la Agencia Española de Cooperación, que tendrá

entre otros cometidos, la aprobación de los presupuestos, los planes anuales operativos, y la valoración del desarrollo y ejecución del programa.

Después de la fase previa se deberá efectuar una evaluación, a través de la que se definan las condiciones de sostenibilidad para que puedan asumirse por las contrapartes de manera progresiva.

El programa deberá servir para paliar , y reducir los problemas existentes en la actualidad entre las instituciones implicadas;

-El divorcio existente entre el sistema de formación profesional y el sistema de empleo e inserción laboral

-El divorcio entre el sistema formal de educación y la formación profesional

Por lo tanto el programa marcará las tendencias , para que en lo sucesivo se planifiquen acciones formativas para personas desempleadas y colectivos excluidos, de modo que los servicios de empleo tengan la posibilidad de contar con la existencia de acciones formativas para sus usuarios , que así vean incrementadas sus oportunidades de empleo, y a su vez los servicios de empleo presten servicios de registro, orientación, acompañamiento a la inserción etc...de los alumnos de la formación profesional.

También debe propiciar el programa , el establecimiento de pasarelas que permitan la reincorporación al sistema formal educativo.

2-,Fase; Plan Piloto;

Consiste, en la realización del proyecto en un área determinada del país, por un período determinado, con el objeto de poder conocer las dificultades y problemas que pueden producirse en la ejecución real del proyecto de manera más fácilmente controlable.

La realización de esta fase requiere establecer una planificación específica, que se corresponda con la realidad de la zona geográfica elegida.

Para Guatemala, las contrapartes estuvieron de acuerdo en realizar la experiencia piloto en dos zonas muy diferentes entre si, pero que ámbas contienen las características requeridas, y una población –meta muy numerosa.

--Zona A, Departamento de Petén.

--Zona B, Municipio de Villanueva.

Zona A,-El Departamento de Petén está situado en la región octava, limita al norte y al oeste con Méjico, al sur ,con los departamentos de Izabal y Alta Verapaz y al este con Belice.

Es el departamento más grande en extensión del país, y cuenta con 12 municipios. La capital departamental es Flores, y el número de habitantes es de 366.735, de los cuales ,187.228 son hombres y 179,507, son mujeres. Del total de población, el 30,94% es indígena.

3 FASE: FASE DE EVALUACIÓN REGIONAL Y DE REAJUSTE DEL DISEÑO

Ante todo destacar la importancia de esta fase. La complejidad de un programa que aúna instituciones diversas con componentes diferenciados pero interconectados, obliga a un proceso de revisión y de análisis exhaustivo para augurar el mejor desarrollo y éxito de las actuaciones a llevar a cabo. Se realizará, de forma global con la experiencia de los otros países de la región que participen con programas nacionales semejantes, en un periodo temporal estimado de dos meses.

Se requerirá, por tanto, una revisión coordinada donde se analicen los siguientes elementos:

- Resultados obtenidos por país, que en función de los objetivos marcados se podrán cuantificar y desagregar en:
 - o Niveles de capacitación obtenidos y en qué especialidades
 - o Prácticas y pasantías, formatos utilizados y resultados
 - o Resultados de los módulos transversales en cuanto a formación básica y talleres de inserción productiva
 - o Inserción laboral
- Fortalezas y debilidades del diseño utilizado. Señalando en cada uno de los apartados realizados las fortalezas del diseño, es decir, elementos que potencian y facilitan el cumplimiento de los objetivos y su buen desempeño, y las debilidades, para conocer los elementos que no contribuyen al éxito del programa y así establecer medidas para su corrección.
- Desviaciones detectadas. Hace referencia a aquellas actuaciones que se hayan realizado fuera del diseño original y su justificación, así como el resultado de este proceso.
- Propuestas de ajuste y modificación de las debilidades observadas
- Presentación de productos adaptados y diseñados en el periodo de experiencia piloto, al objeto de que sean estudiados y puedan hacerse

extensivos con un mínimo trabajo de readaptación, al resto de países integrantes del programa.

Elaboración del diseño final que se ejecutará en todos los países.

4ª FASE.- REPLICABILIDAD DEL DISEÑO A NIVEL NACIONAL EN OTRAS ZONAS DEL PAÍS

Se desarrollará siguiendo los puntos establecidos en la experiencia piloto pero ya centrados en la actuación a nivel nacional en función de los recursos existentes y las líneas preestablecidas para su implementación. Esta fase es la de más larga duración pues comprende la realización en sí del programa a nivel nacional, estimándose una duración aproximada entre 24 y 30 meses.

5ª FASE.- EVALUACIÓN FINAL DEL PROGRAMA

Siguiendo los puntos de la evaluación inicial, volverá a realizarse un proceso de evaluación global final que permita conocer los logros y objetivos cumplidos así como los aspectos no adecuadamente desarrollados, al objeto de que la experiencia realizada sirva para mejorar futuros proyectos que se emprendan, tanto en los ámbitos de la formación ocupacional como en los de inserción laboral de población excluida. Se desarrollará en un periodo de un mes tras la finalización de las acciones.

8.- ESTUDIO DE VIABILIDAD/SOSTENIBILIDAD

8.1. Políticas de apoyo

El Programa presentado entra dentro de la estrategia regional en educación de la AECI que pretende, por medio de intervenciones de ámbito regional, consolidar políticas comunes y aunar esfuerzos entre países con realidades semejantes a través de instrumentos compartidos como puedan ser los sistemas de información, la currícula de especialidades de formación, el catálogo de ocupaciones, los sistemas de certificación y homologación, entre otros.

Asimismo, organismos regionales o iniciativas gubernamentales (Cumbres) pueden verse fortalecidas con la puesta en marcha de acciones concretas y con agendas y propuestas comunes de trabajo.

De hecho, el papel coordinador y aglutinador de la CEEC podrá desempeñar un protagonismo inédito y servir de catalizador para las actividades regionales. Otros organismos como la OIT podrán servir de apoyo para la consecución del Programa.

En Guatemala , con la firma del acta de la Comisión Mixta, queda establecido el compromiso del gobierno guatemalteco para apoyar, dar seguimiento y garantizar la sostenibilidad de los dos programas regionales de la AECI, el Programa de Calidad Educativa y el Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral, los que constituyen los dos ejes primordiales en el sector educativo de la cooperación española en Guatemala.

Es urgente la necesidad de tomar medidas en el ámbito del incremento de la empleabilidad con acciones bien diseñadas al efecto, queda definida en los documentos rectores de la gestión y programación de las políticas de desarrollo nicaragüense.. De esta forma, el Programa que aquí se presenta responde íntegramente a las políticas gubernamentales para la reducción de la pobreza.

Igualmente, en el seno de las instituciones, el Programa se alinea y armoniza con las estrategias y políticas propias de cada una: El Ministerio de Educación recoge una significativa y detallada propuesta de implementación de las acciones de Educación Trabajo.

Por su parte ,el MITRAB debe llevar a cabo, acciones que fortalezcan y refuercen las actividades de intermediación hasta ahora desarrolladas , a través de sus ya tradicionales Ferias de Empleo, como son la creación del Observatorio Nacional de Empleo y la constitución de la red nacional de oficinas de empleo.

En el caso del INTECAP programa entre sus actividades, el realizar cursos de formación para grupos vulnerables y mujeres, así como la actualización de su oferta formativa adaptandola mas y mejor a los requerimientos del mercado laboral.

En lo que respecta a la elección del área geográfica de Petén y Villanueva para la fase piloto, su selección responde a una doble razón, por un lado intervenir en las áreas priorizadas por el gobierno, por otra, trabajar en un área bien conocida por la Cooperación Española en la que cuenta con varios proyectos en curso.

Aspectos Institucionales

El fortalecimiento institucional es un eje prioritario en las acciones de la cooperación española. La solidez de las instituciones con las que se colabora se

logra a través de facilitar recursos, modelos de desarrollo y estructuras de procedimiento que facilitan el cumplimiento de los objetivos que cada institución tiene establecidos.

Desde el inicio, se ha contado con la activa participación de las instituciones implicadas en la mejora de las oportunidades de empleo, tanto en la fase de identificación como en la fase de formulación. Esta participación en la génesis, seguirá durante el desarrollo y puesta en marcha de las acciones lo que ayudará, entre otras cosas, a la pervivencia y la sostenibilidad de las actuaciones en un futuro.

Es por ello, que la intervención de formación, capacitación técnica e inserción laboral fortalecerá a cada una las instituciones competentes en el programa:

Al Ministerio de Trabajo (MITRAB) a través de potenciar los procesos para la constitución de un servicio público de empleo más moderno, eficaz y cercano a las necesidades y requerimientos de los mercados territoriales. Para lo cual es preciso facilitar la desconcentración al objeto de que pueda atender las características particulares de los territorios en que se ubica; por medio de la implementación de oficinas departamentales que realicen procesos de gestión e intermediación del empleo adecuados, con aplicaciones informáticas que permitan el cruce entre demanda y oferta de empleo y procesos de orientación e información profesional para facilitar los procesos de inserción laboral de las personas desempleadas, en especial de las mujeres y de los grupos vulnerables (jóvenes, sector informal, etc.). Igualmente, facilitando los convenios con entidades públicas y privadas que coparticipen en estos procesos de gestión e intermediación de empleo aprovechando la capacidad instalada y los recursos disponibles. De la misma forma, se requiere de sistemas actualizados de recogida de información para el análisis del mercado de trabajo para poder detectar necesidades y tendencias en las ocupaciones y así orientar en el futuro hacia políticas activas de empleo más adecuadas.

Al Instituto Técnico de Capacitación (INTECAP) ampliando la oferta formativa a colectivo desfavorecidos, desempleados en general, favoreciendo los procesos de capacitación técnica de gran parte de la población Guatemalteca actualmente sin recursos para ello. Incorporando procesos periódicos de detección de necesidades de formación técnica, a nivel sectorial y territorial, para priorizar las especialidades más demandadas por el mercado de trabajo. Esto permitirá confeccionar una oferta formativa anual más pertinente y que deberá ser adaptada a colectivos con bajos niveles de instrucción general, facilitando procesos de inserción laboral cortos y rápidos. Se precisa, pues, fomentar el destino de recursos para realizar una oferta formativa para este tipo de población, con alto niveles de calidad, pragmática y destinada al desarrollo de competencias. Se potenciará el desarrollo curricular de especialidades y su homologación así como los mecanismos de

articulación con los niveles superiores de formación técnica para permitir el desarrollo y la promoción profesional.

Al Ministerio de Educación, específicamente a la Dirección General de Educación Extraescolar, potenciando los procesos de educación general de la población excluida del sistema formal de educación, facilitando la adquisición de los niveles de escolaridad requerida, de quienes no lo poseen o reforzando los niveles de educación general para la reincorporación de quien así lo desee a la educación formal. Generando posibilidades para los egresados de los procesos de educación de adultos y facilitando los canales para la certificación y homologación de estos procesos formativos y su reconocimiento para el acceso al mercado laboral.

El fortalecimiento se verá en todos ellos apuntalado por otros dos factores, por un lado, con la puesta en marcha de un sistema compartido de información, aunque particularmente adaptado a las necesidades de cada institución, para el control y seguimiento de las acciones formativas y los procesos de inserción laboral y mejora de las condiciones de vida, aspectos que además podrán contribuir para la realización de una evaluación de impacto al finalizar el programa; por otro lado, la conformación de un órgano interinstitucional para el buen desarrollo del programa contribuirá a la definición de las competencias de cada uno.

Aspectos Socioculturales

El hecho de considerar a los jóvenes y adultos desempleados o subempleados en situación de vulnerabilidad como la población meta, colectivo que presenta notables deficiencias en su preparación cultural, supone que se han de tomar medidas especiales paliativas para conseguir su inserción laboral.

El taller de formulación del Programa, sirvió de espacio para la identificación de los problemas principales que deben ser abordados para mejorar las condiciones de vida de la población objeto. En esa tarea se expresó que uno de los más graves problemas, tanto en la generación de empleo por cuenta propia o ajena, era la falta de conocimientos básicos en lectura y escritura y cálculo, por lo que se editarán unos materiales de apoyo en estas áreas para que los potenciales beneficiarios contrarresten esta deficiencia. Asimismo se facilitará su matriculación en los niveles adecuados de educación de adultos.

Uno de los aspectos que deberá considerarse en el caso de una posterior intervención, en la fase de generalización del Programa a la extensión nacional, es el componente indígena. La cultura y lengua indígenas suponen, desgraciadamente, una barrera para que este colectivo se integre dentro del tejido económico y social, por lo que, desde un principio, INTECAP incluirá como parte de la oferta formativa cursos especiales destinados a este colectivo poniendo

énfasis particular en aquellos que sirvan para el rescate de oficios tradicionales por medio de la recuperación de las técnicas y usos.

Otro de los colectivos desfavorecidos que se tendrá en cuenta es el de los jóvenes en situación de riesgo expuestos en contextos de droga y violencia. La creación de cursos que sean de particular interés para este grupo quedará también reflejada dentro de la oferta formativa.

Consideramos que la receptividad y la disposición a implicarse mostrada por las contrapartes para la atención de los colectivos susodichos ha sido altamente satisfactoria.

Enfoque de Género

En el apartado referido a la descripción de los beneficiarios se menciona la especial atención que el Programa concede al colectivo de mujeres. La OTC de Guatemala considera el aspecto de equidad de género una de sus prioridades de sus programas y proyectos como se recoge en el Documento de Estrategia País. En la celebración del taller de formulación y en ulteriores consultas se han incorporado expertas en género para la incorporación de actividades destinadas específicamente a mujeres.

Uno de los aspectos que se trataron en el susodicho taller fue el enfoque de equidad de género analizado desde las instituciones implicadas en el Programa. Dado que el objetivo específico es facilitar el acceso al mercado laboral al mercado de trabajo se analizó con el Ministerio de Trabajo sobre cuáles eran las dificultades que la mujer guatemalteca tenía para acceder al mercado de trabajo.

En primer lugar, se abordó a la discriminación como una lacra endémica muy arraigada en la sociedad del país. La discriminación se debe a razones de etnia, salario, edad, apariencia física, estatus social y estado de gestación, entre otras.

El Ministerio de Educación aportó datos de cómo el rendimiento escolar es mayor en las mujeres y sin embargo tenía mayores problemas de acceso el trabajo. Un dato preocupante es el aumento de la deserción escolar femenina a muy temprana edad debido, principalmente, a establecimiento de parejas, a embarazos prematuros y al cuidado de la casa y a la ayuda a la familia en tareas agrícolas. Se ha observado que algunas mujeres, una vez cumplidos sus compromisos con los hijos vuelven a la educación si pueden,.

Otro de los factores que se abordó fue la falta equidad en la contratación en ciertos puestos de trabajo debido a los estereotipos que consideran que la mujer no es apta para determinados puestos de trabajo y sí lo es para otros. Incorporar a la mujer en oficios no tradicionales, tal como se ha venido realizando en otros

proyectos como el de Escuelas Taller. El Programa, como medida compensatoria seguirá una política de cuotas en la matriculación femenina y ofertará cursos especiales dirigidos a ellas.

Asimismo, la mujer presenta mayores limitaciones en el conocimiento y manejo de las nuevas tecnologías, por lo que se tendrá en cuenta este aspecto al realizar la oferta formativa.

Por último, se señaló la falta de promoción para que la mujer se incorpore al mundo del trabajo, tanto desde el sector público como privado. En este sentido tampoco los organismos competentes ofrecen una adecuada orientación laboral y profesional que ayude a romper los roles y estereotipos de género. El Programa debe incorporar en su aspecto de visibilización acciones destinadas a la promoción del empleo femenino, así como concienciar a los empleados de las oficinas de empleo de promover medidas no discriminatorias y alentar a la mujer a emplearse en oficios no tradicionales.

Factores Tecnológicos

Los factores tecnológicos no tendrán una relevancia especial, salvo en los casos de habilitación o creación de talleres técnicos donde será necesaria la adquisición de maquinaria, herramientas y equipamiento. En ese caso, se estudiarán cuales bienes sean los idóneos para las características tecnológicas locales, teniendo también en cuenta que el mantenimiento no ponga en peligro la viabilidad de los resultados logrados.

De esta forma, podrá asegurarse que los recursos tecnológicos que serán empleados en la marcha del programa serán los adecuados a los recursos y a la cultura local, tal y como se tiene previsto en las actividades de este proyecto, lo que no obsta en determinados casos a propiciar la participación de ofertas en las licitaciones de bienes y servicios de compañías españolas especializadas.

En lo que respecta a los vehículos adquiridos con carga al Programa, se habrán realizado verificaciones en el mercado local sobre la disponibilidad de recambios y del coste de mantenimiento, adquiriendo en todo caso aquellos que a largo plazo sean más rentables, lo cual será aplicable como medida general de compras.

Será necesario que se insista en correcto uso y manejo de las tecnologías para cumplir siempre las medidas de seguridad e higiene y los requerimientos legales, cuestiones, que serán incluidas además en el Reglamento Operativo del Programa. Igualmente, las personas correspondientes serán formadas en el mejor

aprovechamiento de los bienes e inversiones realizados, lo cual deberá comprobarse especialmente en la transferencia final de bienes y equipos.

Factores Económicos Financieros

El Documento de Formulación que se presenta es la primera herramienta de control económico financiero de referencia en cuanto en él quedan reflejados los montos anuales necesarios para la ejecución de las acciones, el costo de los recursos y la inversión total a realizar.

Una vez aprobado el Documento de Formulación se dará paso a la elaboración de dos herramientas imprescindibles para un adecuado uso de los recursos económicos y financieros, cuales son el Reglamento de Gestión y el Plan Operativo Anual.

El Reglamento de Gestión será acordado con la instancia administradora, aprobado por la AECI y será firmado para su conocimiento por las contrapartes. El sistema de gestión del Programa se pondrá en manos de una instancia internacional que será la depositaria de los fondos y que se encargará de la administración de los mismos y deberá regirse de acuerdo a este reglamento gestión mutuamente acordado. Dado que el Programa tiene un carácter regional algunas de las acciones serán gestionadas desde la dirección regional del Proyecto, sita en Costa Rica

El análisis de costes y rentabilidad anual será incluido en el Plan Operativo Anual con la proyección financiera para cubrir el funcionamiento y mantenimiento del Programa. En la elaboración de presupuestos se tiene en cuenta los deslizamientos de la moneda con objeto de contrarrestar los desajustes cambiarios.

Una cuestión importante que en la elaboración del documento no ha podido tenerse en cuenta son los aportes que puedan realizar las instituciones contrapartes y la entidad administradora. En POAS posteriores se incluirán las posibles aportaciones de las instituciones nacionales implicadas en esta intervención.

9. PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DESPUÉS DE LA FINALIZACIÓN DEL APOYO DE LA COOPERACIÓN ESPAÑOLA Y FORMAS DE TRANSFERENCIAS PREVISTAS

Se tiene previsto que en la última fase del Programa se elabore un Plan de Sostenibilidad que garantice el traspaso de los bienes inmuebles (equipamientos y vehículos) y la contratación de los recursos humanos necesarios para la

sostenibilidad de las acciones. Dicho Plan debe ser refrendado por las instituciones participantes y por los Ministerio competentes.

Además, se firmarán unas actas de entrega y donación al más alto nivel de representación para el traspaso de responsabilidades y de propiedad para cada instancia receptora de bienes y equipos.

En todo caso, y con independencia del destino final de los bienes y equipos, se tendrá en cuenta que los equipos adquiridos con cargo a los recursos concedidos por la AECI, deberán estar vinculados a la finalidad para la cual fueron adquiridos durante, al menos, cinco años, una vez finalizado el Programa.

Cualquier propuesta para el cambio en la vinculación, destino o uso de estos bienes deberá ser puesta en conocimiento de la AECI Guatemala mediante solicitud escrita, y la AECI, Guatemala, por la misma vía, podrá aprobar o denegar la solicitud.

Una vez concluya el plazo de cinco años, los beneficiarios podrán desvincularse del uso para el cual fueron adquiridos los bienes, desechándolos, traspasándolos o vendiéndolos, previa justificación a la AECI Guatemala, y siendo necesaria una comunicación escrita de la misma en la que se indique su no objeción al cambio de destino.

10.- SINERGIAS FAVORABLES EN RELACIÓN AL SISTEMA INSTITUCIONAL Y SOCIOECONÓMICO ESPAÑOL

Como ya se comentó con antelación, queda reflejado en el Acta de la Comisión Mixta, que se contará para las actividades de formación con las Escuelas Taller dependientes del Programa de Patrimonio.

Se dará prioridad asimismo, a aquellos beneficiarios de otros proyectos de la AECI en los que se coincida en la zona geográfica de intervención, siempre y cuando encajen en el perfil de la población meta. En esa línea, se consultará con los directores de los otros proyectos de la AECI de cuales sean las necesidades de formación de sus beneficiarios a fin de adecuar la oferta formativa a las características de las intervenciones de cooperación al desarrollo.

Se deberá buscar la colaboración con las ONGDs españolas que oferten cursos de formación o que puedan estar vinculadas, directa o indirectamente, con la generación de empleo (fomento de microempresas, microcréditos...) y, con más razón, con aquellas que hayan recibido subvenciones de la AECI. En esa línea se deben propiciar espacios de trabajo común y foros de intercambio de experiencias. La colaboración con las ONGDs se debe favorecer el aprovechamiento de los recursos y la planificación armónica de actividades atendiendo a especialidades y

territorios. Se aprovechará la cercanía a las comunidades y su capacidad de impacto directo en los sistemas educativos y actores del sistema escolar.

Especial relevancia desempeñará el Ministerio de Trabajo de España que, en la línea de los últimos años, aportará una serie de asistencias técnicas, sobre todo en su fase inicial que ayudarán a la modernización del Sistema Nacional de Empleo y a la línea de Educación para el Trabajo. Se pretende vincular la oferta educativa y técnica con las necesidades del mercado, para lo que será necesario coordinar la labor de las oficinas de empleo con los centros técnicos, así como ampliar su radio de acción a los círculos de educación de adultos y escuelas educativas. El Ministerio de Trabajo colaborará también en la inclusión de la orientación profesional tanto en los diseños curriculares técnicos como en los escolares con objeto de generar la cultura del trabajo. Asimismo, el Consejero de Trabajo para el área centroamericana con residencia en Costa Rica servirá de mediador y facilitador para tratar estas cuestiones.

También se podrá contar con otros instrumentos adicionales como puedan ser los créditos FAD y el canje de deuda, con objeto de financiar equipamiento y construcción de infraestructuras. Por tanto, se incidirá en una labor de complementariedad en la adquisición de equipamiento y construcción de infraestructuras acorde a las necesidades identificadas en el sector.

11. NOMBRE Y CARGO DE LA PERSONA QUE HA CUMPLIMENTADO LA FORMULACIÓN DEL PROYECTO

Nombre y cargo:

Mercedes Puntonet del Río, Experta del Ministerio de Trabajo de España.

Eduardo Gonzalez, AECI, Guatemala

Luis Cámara, consultor Cideal

-

Fecha: Mayo/Junio 2005

12.- RELACION DE ANEXOS

1. ARBOL DE PROBLEMAS
2. ARBOL DE OBJETIVOS
3. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS