

ÍNDICE

- I. DEFINICIÓN, PRINCIPIOS Y FINES DE LA RED TERRITORIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (RED SEPEM).
- II. FUNDAMENTOS DE LA CREACIÓN DE LA RED TERRITORIAL SEPEM.
 - II.1. Base Legal.
 - II.2. Contexto y antecedentes.
- III. IMPLEMENTACIÓN DEL SEPEM EN LOS DEPARTAMENTOS DE NICARAGUA.
- IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA Y FUNCIONAL DEL SEPEM TERRITORIAL.
 - A. Estructura orgánica y funcional interna.
 - B. Dependencia orgánica y funcional del SEPEM dentro del organigrama del MITRAB.
- V. ÁREAS DE TRABAJO DEL SEPEM TERRITORIAL: MISIÓN, FUNCIONES Y TAREAS. PERFIL DE LOS CARGOS.
 - Dirección.
 - Intermediación.
 - Orientación Profesional para el Empleo y Autoempleo.
 - Investigación del Mercado de trabajo y promoción del empleo y autoempleo.
- VI. ORGANIGRAMA OPERACIONAL DE LA RED SEPEM EN RELACIÓN CON LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO-MITRAB Y OTRAS ENTIDADES COLABORADORAS: NIVELES DE PARTICIPACIÓN Y LÍNEAS DE COORDINACIÓN E INTEGRACIÓN INTERINSTITUCIONAL:
 - A. Niveles de participación.
 - B. Líneas de coordinación e integración interinstitucional:
 - 1. Coordinación interna de las áreas del SEPEM TERRITORIAL.
 - 2. Coordinación entre los SEPEM de la RED.
 - 3. Coordinación Red SEPEM y Entidades colaboradoras.
 - 4. Coordinación Red SEPEM y Dirección General de Empleo-MITRAB.
- VII. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA RED SEPEM.

ANEXO I: Manual de Buenas Prácticas para la Gestión de la Intermediación entre la demanda y la oferta de empleo en la RED SEPEM.

ANEXO II: Modelo de Comité Local Asesor de Empleo y de Mesa Local por el Empleo.

I. DEFINICIÓN, PRINCIPIOS Y FINALIDAD DE LA RED SEPEM.

A. Definición:

La red del Servicio Público de Empleo (RED SEPEM)¹ es la organización periférica de la Dirección General de Empleo-MITRAB² que se encarga de gestionar directamente con los/as usuarios, en el ámbito territorial (Departamentos), y en colaboración con otras entidades asociadas, los programas de empleo y formación diseñados por la Dirección General de Empleo-MITRAB.

B. Finalidad:

Su finalidad es gestionar de forma integrada los programas de Intermediación en el Mercado de Trabajo, Orientación Profesional, Investigación del Mercado de Trabajo, Promoción del Empleo y Autoempleo y otros programas de mejora de la inserción laboral de los/as desempleados/as³, en colaboración con otras unidades periféricas asociadas (externas al MITRAB).

La Dirección General de Empleo desarrollará planes específicos⁴ dirigidos a los colectivos con mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo⁵, estos planes se concretarán en acciones directas⁶ de la RED SEPEM con estos colectivos.

Como consecuencia de esta gestión integrada y coparticipada⁷, se tendrá un conocimiento más cercano de la realidad socioeconómica de cada Departamento

¹ La red SEPEM estaría compuesta por todos los SEPEM implementados en los Departamentos del país.

² Ver informe de la asistencia del MTAS de España “Estructura funcional y organizativa del Servicio nacional de Empleo”.

³ La gestión directa con los/la beneficiarios/as (personas desempleadas) de los programas de fomento del empleo que ponga en marcha la Dirección General de Empleo se podría realizar en la red SEPEM (Ej: selección de alumnos para cursos, seguimiento y control de los cursos; tramitación de ayudas a emprendedores; etc).

⁴ Cursos de capacitación, prácticas en empresas, medidas de fomento de la contratación de estos colectivos, etc

⁵ En el plan de Acción para la Formación Ocupacional e Inserción Laboral en Nicaragua, en el que se incluye esta asistencia técnica, prevé un colectivo meta de actuación: jóvenes desempleados excluidos del sistema formal de educación, sin capacitación, de bajos recursos, con especial incidencia en las mujeres jefas de hogar con cargas familiares; trabajadores del sector informal de la economía de bajo nivel educativo y de bajos recursos y las personas que provienen de los programas de Educación de adultos.

⁶ Identificar a estos colectivos mediante una clave específica en la demanda y focalizar las distintas acciones (selección de alumnos para cursos, selección de beneficiarios de acciones de orientación, etc) en estas personas.

⁷ “Las bases del funcionamiento del Servicio Nacional de Empleo en su conjunto, así como el diseño periódico de los programas nacionales de empleo y formación deben formularse en forma coparticipada entre las administraciones, con consulta a los interlocutores sociales y a la administración local, de forma que se

(características de las empresas, estructura del desempleo, yacimientos de empleo, necesidades de capacitación, etc) que permitirá realizar propuestas a la Dirección General de Empleo – MITRAB. A su vez, el MITRAB tendrá una información más exhaustiva de la situación del mercado de trabajo en los Departamentos, y cómo titular de la Política Nacional de Empleo podrá elaborar medidas de fomento del empleo ajustadas a las peculiaridades de cada territorio.

El método de trabajo de todas las Instituciones participantes deberá ser muy dinámico y deberá darse una constante interrelación para obtener los máximos beneficios de la gestión realizada, en términos de creación de empleo.

C. Principios rectores:

- Es un servicio PÚBLICO, GRATUITO Y UNIVERSAL.
- IGUALITARIO.
- PARTICIPATIVO Y CONCERTADO.
- DESCONCENTRADO y con VOCACIÓN DESCENTRALIZADORA.
- INTEGRADOR y BASADO EN LA COORDINACIÓN.
- REGISTRO ÚNICO DE DESEMPLEADOS/AS.

- 1) Es un servicio de carácter **PÚBLICO Y GRATUITO** que pretende vincular a las personas en disponibilidad de trabajar, desempleadas y en subempleo, y a las empresas con necesidades de recursos humanos al objeto de incrementar el equilibrio de la oferta y de la demanda de trabajo en el país. Tiene un carácter UNIVERSAL porque ha de ser útil y atender a todos/as los/as desempleados/as y subempleados/as y a todas las empresas que requieran contratar a trabajadores/as.
- 2) Es un servicio **IGUALITARIO** porque ha de fomentar los principios de igualdad de oportunidades y trato para toda la población beneficiaria sin discriminación de ningún tipo y prestar especial atención a los colectivos con mayores dificultades de acceso o reinserción al mercado de trabajo.
- 3) Es un servicio orientado hacia la **PARTICIPACIÓN** de todos los agentes sociales y entes públicos y privados con capacidad y disposición para colaborar en los procesos de intermediación laboral, orientación profesional

garantice, desde la fase de elaboración normativa, el mayor nivel de consenso respecto al funcionamiento de la intermediación, la orientación de los programas de empleo y formación y la predistribución territorial de los recursos asignados a estos programas en base a criterios objetivos, lo que supondrá una mayor cooperación en la ejecución de los mismos”. Informe de la Asistencia técnica del MTAS de España “Estructura funcional y organizativa del Servicio Nacional de Empleo”. Pág.3.

para el empleo y autoempleo, investigación del mercado de trabajo y promoción del empleo y autoempleo. El instrumento de este principio participativo será la **CONCERTACIÓN**⁸ tendente a aunar voluntades y recursos para la generación de empleo.

- 4) Es un servicio **DESCONCENTRADO** porque desarrolla sus funciones fuera de las unidades centrales del Servicio Nacional de Empleo (MITRAB) adaptándose a las características y peculiaridades de cada ámbito territorial de actuación. Y tiene **VOCACIÓN DESCENTRALIZADORA** porque ha de buscar los medios e instrumentos (redes de colaboración territorial) para llegar a todos los Departamentos y localidades del país y acercar las oportunidades de empleo a todos/as los/as ciudadanos/as.

- 5) Es un servicio **INTEGRADOR** que pretende rentabilizar los esfuerzos institucionales, públicos y privados, y los recursos humanos y materiales disponibles, al objeto de establecer una **ACCIÓN COORDINADA** para mejorar la gestión y el fomento del empleo y la generación de riqueza en cada territorio.

- 6) La base de datos de la red Sepem constituirá un **REGISTRO ÚNICO NACIONAL** de desempleados/as con acceso al mismo de todos los SEPEM a través de una conexión en red que facilite la información en tiempo real y que permita un sistema de **COMPENSACIÓN NACIONAL DE OFERTAS Y DEMANDAS** y un sistema de **INFORMACIÓN ESTADÍSTICA NACIONAL Y DEPARTAMENTAL**. Con el objeto de preservar la privacidad de los datos de los/las demandantes de empleo, **sólo podrán acceder a esta base de datos los/las funcionarios/as de la red SEPEM autorizados/as por el MITRAB mediante la asignación, por la División de Informática del MITRAB, de una clave secreta de acceso al Software de intermediación**⁹.

⁸ Mediante la firma de convenios de colaboración entre el MITRAB y los agentes relacionados con la materia de empleo y formación.

⁹ El SEPEM de cada Departamento podrá remitir listados de demandantes de empleo a las Entidades Colaboradoras del ámbito territorial, con las que el MITRAB tenga firmado un convenio de colaboración, para que realicen acciones de apoyo a la inserción de los demandantes de empleo inscritos en el SEPEM (orientación, capacitación, asesoramiento a emprendedores, etc). Los listados se obtendrán mediante sondeos de la base de datos del SEPEM entre los demandantes que en la ficha de inscripción hayan requerido este servicio. Ver Software informático y Manual de Buenas prácticas que se incluye como Anexo I de este informe.

II. FUNDAMENTACIÓN DE LA CREACIÓN DE LA RED TERRITORIAL SEPEM.

1. Base legal:

1. Ley N° 290 de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, art.27. Ministerio de Trabajo.
2. Reformas e Incorporaciones al Reglamento de la Ley N° 290 Decreto 118 del 2001, art.252, Inc 5) Publicado en la Gaceta N°1 del 2 de Enero del 2002.
3. Convenio Internacional del Trabajo N°88 (OIT) relativo a la Organización del Servicio de Empleo (ratificado por Nicaragua en 1981). El artículo 1º obliga a los Estados firmantes a “mantener y garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito de empleo”.
4. Convenio 122 relativo a la Política del Empleo.

2. Contexto y antecedentes:

2.1. CONTEXTO:

A) Políticas para el fomento del empleo y el trabajo decente en Nicaragua, 2005¹⁰.

En el apartado 4.2.3 del documento, relativo a la Modernización e integración de los servicios de empleo, se establece que:

“Las políticas de intermediación del empleo tendrán como objetivo el logro de una mayor transparencia del mercado laboral, proveyendo recursos calificados a las empresas y maximizando su atención a los trabajadores que más requieren de los servicios de información, orientación ocupacional y capacitación para mejorar su empleabilidad, teniendo muy en cuenta las necesidades de la mujer trabajadora en toda la política y en los instrumentos de intermediación. En este tema, las medidas de políticas enfatizarán en:

¹⁰ Elaborada con asistencia técnica de la OIT/San José, en coordinación con los interlocutores sociales nicaragüenses, que recoge las discusiones y propuestas planteadas en el seminario taller “Desafíos de las políticas de empleo y trabajo decente en Nicaragua (11 y 12 de mayo, 2004). Igualmente recoge las observaciones y sugerencias planteadas por diversas entidades públicas después del “Encuentro Tripartito Políticas de Empleo y Trabajo Decente en Nicaragua del 8 y 9 de setiembre de 2004), recibidas en la Oficina hasta el 21 de febrero de 2005. Finalmente, recoge una última ronda de consultas con los interlocutores tripartitos realizada entre el 15 y 17 de marzo de 2005, incluyendo una taller de análisis realizado con mujeres representantes de diversas organizaciones y entidades gubernamentales , empresariales y sindicales (11 de marzo, 2005), a cargo del proyecto “Promoción del trabajo decente para mujeres pobres y mujeres migrantes en Centroamérica”.

- Avanzar en la integración de los servicios públicos de empleo con los agencias privadas de colocación, particularmente las no lucrativas. El Ministerio del Trabajo impulsará la constitución y armonización de agencias de empleo o bolsas de trabajo en los principales gremios de empleadores y trabajadores del país, con el fin de ampliar la cobertura e impacto de los servicios de empleo sobre el mercado de trabajo, teniendo en cuenta los preceptos del convenio 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas. Para estos efectos el Ministerio del Trabajo realizará acciones de orientación y capacitación en las organizaciones sociales para prepararlas para esta tarea.
- Avanzar en la descentralización de los servicios de empleo en el ámbito provincial y municipal, enfatizando en los territorios en que se promoverá la creación de conglomerados de negocios y distritos de desarrollo. El Ministerio del trabajo impulsará la constitución de bolsas de trabajo a nivel de los municipios priorizados, integrando la participación de las entidades públicas y privadas involucradas (Ministerio de Trabajo, Universidades, gremios profesionales, organismos empresariales, sindicales, municipios, entidades de desarrollo, etc.).
- Desarrollar eficientemente las funciones referidas a los servicios de información, orientación laboral, capacitación / empleo y estudios del mercado de trabajo, que deben tener igual peso que las tareas de registro y colocación de mano de obra. Aquí se deben sistematizar las relaciones entre los servicios de empleo y los programas de capacitación del INATEC y otros organismos capacitadores, a fin de asegurar un flujo sostenido de información y la concertación de programas de capacitación dirigidos a grupos especiales de población afectados intensamente por el desempleo o subempleo.
- Para la instrumentación de estas orientaciones de políticas el Ministerio avanzará en la preparación de un proyecto de cooperación técnica y gestionará su financiamiento con países y entidades cooperantes. Como parte de este proyecto se establecerá un Consejo Nacional de Intermediación de Empleo que integre la participación de los interlocutores tripartitos en la ejecución y seguimiento de estas propuestas”¹¹.

B) Plan Estratégico para la Modernización del MITRAB, MITRAB-PNUD 2004.

¹¹ Políticas para el fomento del empleo y el trabajo decente en Nicaragua, pgs.48 y 49

Entre las recomendaciones específicas contenidas en el Plan Estratégico se establece la necesidad de “territorializar el SEPEM y favorecer la inserción laboral de grupos vulnerables” y “establecer acuerdos” para conformar una red de inserción laboral en todo el territorio nacional”¹².

Además, dentro de la práctica operativa del Plan, el lineamiento estratégico 2 propugna el “fortalecimiento de las capacidades de inserción, reconversión y certificación laboral de desempleados en particular los pertenecientes a grupos vulnerables: mujeres, jóvenes de primer ingreso”¹³ a través de las siguientes acciones:

- “Promover la articulación y complementación de los diferentes actores nacionales interesados en la materia: ONG’s, Universidades, Gobiernos Locales, etc. que permita incrementar su participación en el proceso de inserción Laboral.
- Mejorar los servicios del Servicio Público de Empleo tanto en la sede central como en los Departamentos mediante la capacitación de funcionarios, adecuación de oficinas, elementos técnicos suficientes y modernización de sus equipamientos.
- Generar las condiciones que permitan el autoempleo y el desarrollo de emprendedores locales.....”¹⁴

C) Plan de ACCIÓN para la Formación Ocupacional e Inserción Laboral en Nicaragua, 2005¹⁵.

El Plan de Acción para la Formación Ocupacional e Inserción Laboral en Nicaragua forma parte de un Plan Regional que incluye a todos los países de América Central y a la República Dominicana.

El objetivo general del Plan de Acción en Nicaragua es la mejora de las condiciones de vida y de equidad de personas jóvenes y adultas en situación de vulnerabilidad¹⁶ y el objetivo específico es facilitar el acceso al mercado laboral a esta población meta.

¹² Plan Estratégico para la Modernización del MITRAB, pag.71.

¹³ Plan Estratégico para la Modernización del MITRAB, pag.71.

¹⁴ Plan Estratégico para la Modernización del MITRAB, pag.71.

¹⁵ El “Plan de ACCIÓN para la Formación Ocupacional e Inserción Laboral en Nicaragua” está promovido por la Agencia Española de Cooperación (AECI) y por las Instituciones Gubernamentales nicaragüenses implicadas en las políticas de inserción y formación laboral (SECEP, MITRAB, MECD e INATEC).

¹⁶ La población meta de este plan de acción serían los jóvenes desempleados excluidos del sistema formal de educación, sin capacitación, de bajos recursos, con especial incidencia en las mujeres jefas de hogar con cargas familiares; trabajadores del sector informal de la economía de bajo nivel educativo y de bajos recursos; y las personas que provienen de los programas de Educación de adultos. Ver Documento de Formulación del Proyecto “Plan de Acción para la Formación Ocupacional e Inserción Laboral en Nicaragua”, Marzo 2004.

Para conseguir este objetivo, uno de los resultados que se esperan de este Plan es el “fortalecimiento y modernización del Servicio Público de Empleo”¹⁷ y para ello se han previsto varias asistencias técnicas¹⁸, entre ellas una destinada al “apoyo del diseño de las Oficinas de Empleo”¹⁹ del Ministerio del Trabajo de Nicaragua²⁰.

Dentro de ella se prevé:

- La elaboración de una estrategia y un plan de implementación de las oficinas territoriales de empleo que entre otras cuestiones incluya los criterios para la ubicación de las oficinas.
- La elaboración de un Manual de procedimientos para las oficinas de empleo que establezca los perfiles profesionales y funciones del personal destinado en las oficinas de empleo y sus condiciones de acceso.
- Capacitación del personal destinado en las oficinas de empleo.

2.2. ANTECEDENTES.

En el Ministerio de Trabajo de Nicaragua existe desde el año 2002²¹ un Departamento denominado Servicio Público de Empleo (SEPEM) que depende orgánica y funcionalmente de la Dirección de Empleo y de la actual Dirección General de Empleo y Salarios²².

El Servicio Público de Empleo cuenta ya desde sus inicios con una imagen corporativa que se identifica con el logotipo **SEPEM** (las tres primeras letras en negro y las dos últimas en blanco, todas ellas escritas sobre fondo azul)²³. El MITRAB deberá garantizar la imagen corporativa del SEPEM mediante la

¹⁷ El Plan de acción se refiere al Servicio Público de Empleo como organismo que planifica y gestiona la política de empleo y formación y que en la actualidad sería la Dirección General de Empleo y Salarios (que tras la propuesta de reforma del organigrama ministerial pasará a denominarse Dirección General de Empleo). En el Ministerio del Trabajo de Nicaragua Servicio Público de Empleo (SEPEM) se denomina a la Oficina de empleo.

¹⁸ Las asistencias técnicas a las que se hace alusión en este informe las aporta el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

¹⁹ La Oficina de Empleo en el Ministerio del Trabajo de Nicaragua se denomina SEPEM (Servicio Público de Empleo).

²⁰ Este informe es el resultado de esta asistencia técnica.

²¹ El SEPEM se creó en el año 2002 con la cooperación de sucesivas asistencias técnicas del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España dentro de la Cooperación Bilateral de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) y dentro del Proyecto MATAAC.

²² La Dirección General de Empleo y Salarios, después de la reestructuración del organigrama del MITRAB, pasará a denominarse Dirección General de Empleo y se constituirá una Dirección General de Productividad y Salarios. Ver Informe de la Asistencia técnica del MTAS de España “Estructura funcional y organizativa del Servicio Nacional de Empleo”. Plan de Formación Ocupacional e Inserción Laboral en Nicaragua. AECI-MITRAB-SECEP-MECD-INATEC, 2005.

²³ Ver Sistema de Información del SEPEM (SISPE).

colocación del logotipo en todos los locales donde se ubique el SEPEM y en cualquier manifestación publicitaria del servicio.

La estructura del SEPEM está compuesta por una responsable de departamento que coordina el servicio, dos analistas “A” de empleo y dos Investigadores Sociolaborales.

El SEPEM se encuentra ubicado en Managua en un local dentro de la sede del Ministerio de Trabajo. Sería necesario sanear el local (pintar, decorar...) y habilitar un espacio para despacho del/de la coordinación del SEPEM y otro que sirva como sala de reuniones y para realizar talleres de orientación con los/las desempleados/as, sesiones de información, etc.

El SEPEM está dotado con cinco mesas de trabajo, un teléfono, tres computadoras conectadas entre sí por una red local, una conexión a internet y dos impresoras: una láser y una matricial. El mobiliario es escaso y sería necesario adquirir archivadores y estanterías para clasificar y ordenar la documentación que se genera en el servicio. También hay escasez de material (papel, carpetas, toner, etc) y es necesario que se subsane este déficit para un correcto funcionamiento del servicio.

Las funciones que realizan en el SEPEM son fundamentalmente la intermediación entre la oferta y la demanda de empleo, visitas a empresas para dar a conocer el servicio y captar posibles ofertas, y apoyo a la orientación laboral a jóvenes y discapacitados. Hay que destacar la gran profesionalidad de los/las funcionarios/as del SEPEM que aún con medios escasos están realizando una función muy importante, con gran esmero y motivación.

La función más desarrollada y perfeccionada en el SEPEM es la **intermediación** entre la demanda y la oferta de empleo²⁴. Se viene ejecutando desde su creación y ya cuentan con un software de intermediación muy perfeccionado, a pesar de las carencias de los equipos informáticos²⁵. En el SEPEM se realiza la inscripción de demandantes de empleo y la gestión de ofertas de empleo conducente a la colocación de los desempleados inscritos. Se realizan también estadísticas mensuales, semestrales y anuales, de ámbito nacional y departamental, de

²⁴ Dentro del “Plan de Acción para la Formación Ocupacional e Inserción Laboral en Nicaragua”, en el año 2005 se ha prestado asistencia técnica por parte del MTAS de España para el “Apoyo a la implementación de aplicativos informáticos para la gestión del empleo y la transmisión de la información en el Servicio Público de Empleo (SEPEM)”.

²⁵ La asistencia técnica del MTAS de España consistente en el “Apoyo a la implementación de aplicativos informáticos para la gestión del empleo y la transmisión de la información en el Servicio Público de Empleo (SEPEM)” ha perfeccionado el Software informático de intermediación y ha sentado las bases para la conexión de los equipos de Managua en red y la futura conexión con los SEPEM departamentales. El Plan de Acción para la Formación Ocupacional e Inserción Laboral en Nicaragua prevé la dotación de nuevos equipos informáticos para la red SEPEM y para su conexión en red.

demandas, ofertas y colocaciones (por sexo, edad, nivel académico y actividad económica) y se realizan análisis comparativos con respecto al mes anterior²⁶.

Del “Análisis de la Base de Datos del SEPEM”²⁷ realizada en julio del 2005, se desprenden datos y conclusiones relevantes a cerca de la labor del SEPEM en la intermediación:

“Por lo que se refiere a las demandas de empleo, desde el año 2002 en el SEPEM se han registrado 7.556 demandas de empleo, de las cuales el sector masculino es superior al femenino (poca incidencia en las mujeres jefas de hogar), y son personas en general mayores de veinte años, con lo que se deduce la escasa incidencia en el colectivo de jóvenes entre 17 y 20 años.

El nivel educativo de los/las demandantes de empleo es alto o muy alto y la presencia de demandantes con nivel primario o sin estudios es ínfimo.

La mayoría de los usuarios del SEPEM residen en Managua²⁸, quedando desatendida la mayoría de la población desempleada que no tiene acceso al SEPEM.

La gran mayoría de las personas inscritas ya han estado incorporadas al mercado de trabajo anteriormente, de este dato se deduce la escasa incidencia del SEPEM entre los demandantes que aún no han accedido a un puesto de trabajo (escasa inscripción de jóvenes).

La mayoría de demandantes están inscritos/as en una sola ocupación (dando el sistema la posibilidad de inscribirse hasta en tres ocupaciones), hecho que pone de manifiesto la necesidad vital de desarrollar la Orientación Profesional a los demandantes en el SEPEM.

Cabe destacar también, que es el sector servicios donde se concentra la mayoría de las ocupaciones en las que se inscriben los /las demandantes y las ocupaciones técnicas de alto nivel.

Del lado de la Oferta de empleo, la gran mayoría de las empresas que han presentado oferta en el SEPEM son de Managua, de igual forma la mayoría de las empresas visitadas por el SEPEM para informar del servicio y captar ofertas son de Managua.

La relación de ofertas de empleo/puestos ofertados es muy baja, lo que demuestra la escasa incidencia del SEPEM en empresas grandes.

Llama la atención el notable ascenso de las empresas que solicitan del SEPEM titulados universitarios y personas con estudios primarios, en detrimento del resto de niveles académicos y de profesionales de oficios.

²⁶ Ver el “Análisis de la base de datos del SEPEM” realizado por la asistencia técnica del MTAS de España para el “Apoyo a la implementación de aplicativos informáticos para la gestión del empleo y la transmisión de la información en el Servicio Público de Empleo de Nicaragua”, julio 2005.

²⁷ Realizada por la asistencia técnica del MTAS “Apoyo a la implementación de aplicativos informático en la Red Sepem.....”. Ver informe.

²⁸ Solo hay un SEPEM en Managua y en algunas Delegaciones Departamentales del MITRAB se realiza una escasa, rudimentaria (no existen medios informáticos) y esporádica intermediación.

En lo que se refiere a las colocaciones derivadas de la gestión del SEPEM, el 68% fueron hombres y el 31,6% mujeres.”

De este análisis se desprende que los colectivos más desfavorecidos por el mercado de trabajo no tienen acceso al SEPEM. Este es el motivo más importante que fundamenta el fortalecimiento del SEPEM y la creación de una RED SEPEM en todo el país que focalice su actuación en estos colectivos.²⁹

En el SEPEM la **orientación** es muy elemental y se brinda a la población que atienden las Instituciones con las que el MITRAB tiene suscrito un convenio de apoyo (SEJUVE, CONARE, Alcaldías, INDE), pero el SEPEM por sí solo no brinda orientación profesional a los demandantes inscritos en el SEPEM porque no existen medios (espacio, materiales, dinero para pagar el boleto de los demandantes, etc) y no hay recursos humanos suficiente ni una capacitación adecuada.

Se elabora mensualmente un informe en el que figura el listado de personas atendidas y las sesiones realizadas.

La **Investigación** del Mercado (únicamente se realizan prospecciones de empresas) se realiza de forma limitada, dos veces por semana, en coordinación con la Dirección de Empleo, a través de visitas a empresas para captar ofertas de empleo y promocionar el SEPEM. Se elabora un informe mensual en el que se recoge el resultado de estas visitas³⁰.

Estas tres funciones las realizan de forma polivalente tanto los/las analistas como los investigadores sociolaborales³¹.

En algunos Departamentos del país³² el MITRAB tiene funcionarios (analistas “B” de empleo) que dependen orgánicamente de la Inspectoría Departamental del Trabajo y funcionalmente de la actual Dirección General de Empleo y Salarios. Estos/as funcionarios/as realizan, de forma esporádica, algunas de las funciones del SEPEM: intermediación y visitas a empresas. Pero los procedimientos de trabajo no son uniformes. Remiten informes mensuales con las inscripciones de demandantes y ofertas gestionadas al SEPEM de Managua y el informe mensual de las visitas a empresas. A veces existe coordinación para compensar las ofertas y demandas entre departamentos pero al no existir una conexión informática en red los procedimientos son lentos y rudimentarios. Los medios materiales son muy escasos: no tienen computadora, ni teléfono, ni vehículo para los desplazamientos a otras localidades.

²⁹ Ver colectivos meta establecidos por el Plan de Acción para la Formación Ocupacional.....”. Nota al pie n° 5.

³⁰ En el Sistema de Información del SEPEM (SISPE) se incluye una ficha de visita a empresas y una base de datos para registrar las fichas y realizar explotaciones estadísticas.

³¹ En el punto V de este informe se proponen dos perfiles de cargos para el SEPEM: “coordinador/a del SEPEM TERRITORIAL” y “ANALISTA DE EMPLEO A y B”. El perfil que se propone para el cargo de analista de empleo, es un perfil amplio y flexible para favorecer esa polivalencia que ya existe en el funcionamiento del SEPEM de Managua.

³² Estelí, León, Chinandega, Granada, Rivas, Chontales, Matagalpa, Jinotega, Río San Juan.

La orientación profesional en los Departamentos la realizan los/las funcionarios/as del SEPEM de Managua, dos veces al mes, en aquellos Departamentos donde existen convenios entre el MITRAB y las entidades mencionadas anteriormente.

Estos/as funcionarios/as trabajan en los locales donde se ubican las Inspectorías Delegadas de Trabajo, pero sería necesario adecuarlos para establecer en ellos el Servicio Público de Empleo o bien buscar otros locales que cumplan los requisitos mínimos (espacio, claridad, ubicación céntrica, accesibilidad para personas discapacitadas, etc) para este servicio.

Partiendo de estos antecedentes, para crear una Red Territorial del Servicio Público de Empleo (SEPEM), que abarque todos los Departamentos de Nicaragua, habrá que:

- Determinar el modelo de implementación del SEPEM en los Departamentos (con medios del MITRAB, en colaboración con otras instituciones locales, etc) y garantizar la imagen corporativa.
- Redefinir la estructura organizativa y funcional del SEPEM.
- Elaborar las funciones y tareas a desarrollar en el SEPEM (definir los cargos y perfiles).
- Diseñar el organigrama operacional de la Red Territorial SEPEM: a nivel interno, entre la red, con la Dirección General de Empleo-MITRAB y con las posibles Entidades colaboradoras.
- Establecer los recursos humanos y materiales necesarios para la implementación de la Red Territorial SEPEM.
- Capacitación³³ de los/las funcionarios/as del MITRAB que vayan a desempeñar las funciones del SEPEM.

³³ El Plan de Acción para la Formación Ocupacional e Inserción Laboral en Nicaragua ha previsto varias asistencias técnicas que prevén capacitación en los distintos procedimientos de gestión de empleo.

III. IMPLEMENTACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SEPEM) EN LOS DEPARTAMENTOS: RED SEPEM.

Como veíamos en el punto dos de este informe, el SEPEM tiene ya unas fortalezas adquiridas para el desempeño de una de las funciones que le compete gestionar de forma directa: la **Intermediación**³⁴ entre Ofertas y Demandas de Empleo. Pero existen debilidades para desempeñar otras funciones que también serían de su competencia³⁵: la **Orientación** Profesional para el Empleo y Autoempleo, la **Investigación** del Mercado de Trabajo y el asesoramiento a emprendedores/as³⁶.

COLABORACIÓN DE OTRAS ENTIDADES CON LA RED SEPEM:

Partiendo de estos antecedentes, y teniendo en cuenta los recursos actuales del MITRAB (recursos humanos y materiales), para crear y poner en marcha un Servicio Público de Empleo (SEPEM) en cada Departamento del país (RED SEPEM) que de cobertura a todas las localidades del Departamento y que garantice el cumplimiento de los principios y fines descritos en el punto uno, será necesario establecer la participación y coordinación³⁷ de las siguientes Instituciones:

- Estructura Administrativa del MITRAB en cada Departamento.
- Entidades Públicas relacionadas con el Empleo y la Formación.
- Entidades Municipales y supramunicipales.
- Entidades colaboradoras privadas relacionadas con el Empleo y la Formación.
- Organismos Internacionales.

³⁴ “El Ministerio de Trabajo impulsará la constitución y armonización de agencias de empleo o bolsas de trabajo en los principales gremios de empleadores y trabajadores del país, con el fin de ampliar la cobertura e impacto de los servicios de empleo sobre el mercado de trabajo, teniendo en cuenta los preceptos del convenio 181 OIT sobre las agencias de empleo privadas...”. Informe asistencia técnica MTSS “Estructura funcional y organizativa del Servicio Nacional de Empleo”. Anexo I.

³⁵ El convenio 181 de la OIT establece que se desarrollarán eficientemente las funciones referidas a los servicios de información, orientación laboral, capacitación-empleo y estudios del mercado de trabajo, que deben tener igual peso que las tareas de registro y colocación de la mano de obra.

³⁶ Entre las acciones para las que se necesitará la colaboración de otras Entidades con el SEPEM, no se incluye la capacitación de desempleados. En este caso, la colaboración se dará directamente entre la Dirección General de Empleo-MITRAB (que es el organismo competente para la planificación, gestión y control de la Formación Ocupacional en Nicaragua) y las Entidades de Capacitación colaboradoras (INATEC, Entidades de Capacitación) encargadas de impartir los cursos de capacitación. La RED SEPEM, como unidades periféricas de la Dirección General de Empleo-MITRAB, se encargarían de captar a los/as alumnos, entre sus demandantes de empleo, y podrían realizar el control y seguimiento de los cursos que se impartan en los Departamentos (bajo la coordinación de la Dirección específica de Programas de Empleo y Formación).

³⁷ Los tres documentos mencionados en el punto dos de este informe hacen referencia a la necesidad de coordinación y articulación de los distintos actores para la mejora de la gestión de empleo y la inserción laboral. El informe “Estructura funcional y organizativa del Servicio Nacional de Empleo” refuerza esta idea. Ver nota al pie nº4.

- 1) La estructura administrativa del Ministerio de Trabajo en cada Departamento. El MITRAB actualmente tiene funcionarios/as en diez Inspectorías Departamentales del Trabajo³⁸ que, adscritos a la actual Dirección General de Empleo y Salarios³⁹, ya realizan funciones de intermediación.
El MITRAB, independientemente de donde se ubique físicamente el Servicio Público de Empleo, garantizará la imagen corporativa del SEPEM en cada Departamento.
- 2) La participación de Entidades Públicas que, por su cometido puedan ser coincidentes con algunos objetivos del Servicio Público de Empleo del MITRAB. Bien porque puedan facilitar la mejora de la empleabilidad de los/as demandantes mediante acciones de orientación profesional (SEJUVE), bien porque faciliten la formación y capacitación (INATEC), o porque ejecuten programas de inserción laboral (MIFAMILIA), bien porque favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres⁴⁰ (IMNI) o porque busquen la generación de riqueza a través del fomento de la actividad empresarial (INPYME) o bien porque puedan favorecer la intermediación entre ofertas y demandas de empleo (CÁMARAS EMPRESARIALES), etc.
- 3) La participación de Entidades Municipales y Supramunicipales que pueden colaborar en la elaboración de propuestas sobre políticas de empleo para el Departamento (Comités de Desarrollo Municipal, Comités Comarcales) o que deseen participar en la gestión directa de la intermediación (oficinas locales de los municipios que no son cabecera de Departamento), Orientación Profesional para el Empleo y Autoempleo (Vivero de Empresas municipal) e Investigación del Mercado de Trabajo (Departamento de Desarrollo Local), etc.
- 4) La participación de entidades colaboradoras privadas del Departamento con experiencia acreditada y capacidad para la gestión y promoción del empleo (intermediación, orientación, investigación) como es el caso de las AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS⁴¹. También se buscará la participación de las entidades que faciliten la capacitación y la práctica laboral (Empresas, Fundaciones, ONG's, Escuelas-Taller, etc), que aporten

³⁸ Managua, Estelí, León, Chinandega, Granada, Rivas, Chontales, Matagalpa, Jinotega y Río San Juan.

³⁹ La Dirección General de Empleo y Salarios, según la propuesta de reforma del Ministerio de Trabajo pasará a ser la Dirección General de Empleo. Y en un futuro se convertirá en un Servicio Nacional de Empleo, de carácter autónomo, con presupuesto propio, y adscrito al MITRAB. Ver Informe de la Asistencia técnica del MTAS de España "Estructura funcional y organizativa del Servicio Nacional de Empleo". Plan de Formación Ocupacional e Inserción Laboral en Nicaragua. AECI-MITRAB-SECEP-MECD-INATEC, 2005.

⁴⁰ Todas las acciones que se gestionen en el SEPEM deberán incluir el **aspecto de género**. La Dirección General de Empleo, a través de sus tres Direcciones específicas, elaborará las instrucciones precisas al respecto e incorporará en todos sus programas (capacitación, orientación, otras medidas de fomento del empleo) y en los objetivos a conseguir por los mismos el componente de género.

⁴¹ Se tendrá en cuenta los preceptos sobre las agencias privadas de colocación que establece el convenio 88 de la OIT y lo establecido en el convenio 181 de la OIT sobre las Agencias de empleo privadas. El Ministerio de Trabajo ha elaborado una resolución (pendiente de aprobación) que regula la autorización y funcionamiento de las agencias de empleo privadas.

recursos materiales y humanos cualificados para mejorar la atención a los demandantes y oferentes de empleo.

5) La participación de Organismos Internacionales que aporten recursos para mejorar los procedimientos de gestión y los locales y medios de trabajo (UE, AECI, ONU, BID, etc).

En una primera fase de implementación⁴², los SEPEM territoriales se ubicarán en las cabeceras departamentales, y se establecerán puntos de conexión con el resto de localidades del Departamento, para que todos/as los/las ciudadanos/as tengan igualdad de oportunidades de acceso al SEPEM.

El punto de conexión entre el SEPEM y el resto de localidades del Departamento podrían ser las Alcaldías y el medio para la conexión serían los **servicios móviles del SEPEM**⁴³ (además de otros medios de comunicación: correo electrónico, fax, teléfono, carta, etc). A su vez, dentro del ámbito geográfico de cada localidad, las Alcaldías serían las encargadas de coordinar y recabar los datos del resto de entidades colaboradoras de la red⁴⁴.

La idea es crear una **RED de REDES POR EL EMPLEO** en la que el SEPEM sería el núcleo de la Red en el Departamento⁴⁵. En el SEPEM se consolidaría toda la gestión de la red y los datos generados (demandantes de empleo, ofertas de empleo, informes del mercado de trabajo, etc) y se realizarían informes por cada área de trabajo (intermediación, orientación e investigación) que sumados a los informes de las acciones realizadas por el propio SEPEM daría como resultado el informe final consolidado de la gestión del empleo en el Departamento.

Los datos de los/las demandantes de empleo inscritos/as a través de cualquier punto de la red se ingresarían en el registro único de datos del SEPEM del Departamento y lo mismo sucedería con las Ofertas de empleo. A estos datos se sumarían los datos de las Agencias de Empleo privadas que existan en el Departamento (pero estos datos no se ingresarían en el registro único del SEPEM salvo que los interesados lo soliciten, es decir, los demandantes y empresas). Todos ellos nutrirían la estadística departamental de empleo (demandas, ofertas, colocaciones) aunque los datos de las Agencias de Empleo privadas se recojan en una estadística a parte. Los estudios del mercado de trabajo de todas las localidades se consolidarían en el SEPEM del Departamento dando lugar al Estudio del Mercado de Trabajo Departamental que a su vez alimentará la base de datos del Observatorio Nacional. Las acciones de orientación se sumarían a las realizadas por el SEPEM y se realizaría un informe departamental de acciones de orientación. También se realizará un informe

⁴² A medida de la Dirección General de Empleo-MITRAB se vaya fortaleciendo se irían creando SEPEM en más localidades, preferentemente donde exista mayor desempleo, en puntos cercanos a varias localidades.

⁴³ Los servicios móviles del SEPEM se encargarían de desplazarse al resto de localidades del SEPEM para acercar sus servicios a todos los ciudadanos.

⁴⁴ Los instrumentos de coordinación y flujos de información que tendrá que haber en la red se describen en el punto seis de este informe.

⁴⁵ En la medida de lo posible se intentará utilizar formularios similares para la gestión de las distintas acciones, de esta forma se facilitarían la consolidación de la información en el SEPEM departamental.

consolidado con los emprendimientos productivos creados en el Departamento como consecuencia de la intervención de cualquiera de los agentes de la red.

De esta forma existiendo un registro único de desempleados e informes consolidados de todas las acciones, la Dirección General de Empleo-Mitrab podrá tener un conocimiento mayor del mercado de trabajo del Departamento (estructura del desempleo, tipos de ofertas, ocupaciones más demandadas, necesidades de capacitación, potencialidades de desarrollo) y planificar programas/medidas de fomento del empleo (cursos, ayudas a emprendedores, planes de orientación, etc) y definir los colectivos meta a los que se dirigen los programas.

En la primera fase de implementación de la RED SEPEM, el actual SEPEM de Managua, por su experiencia, asesoraría en la coordinación de la operativa de la Red SEPEM, a la Dirección específica de Intermediación y Orientación de la que depende directamente la red SEPEM. Se van a crear dos nuevos puestos: uno de coordinador territorial del SEPEM (coordinará los SEPEM territoriales) y otro de coordinador de los SEPEM que se creen en Managua.

INSTRUMENTOS PARA LA ARTICULACIÓN ENTRE LA RED SEPEM Y LAS ENTIDADES COLABORADORAS: CONVENIOS DE COLABORACIÓN:

El instrumento para articular la colaboración entre la Red SEPEM y las Entidades colaboradoras sería la firma de **CONVENIOS** entre el Ministerio del Trabajo-Dirección General de Empleo y las Entidades que teniendo capacidad/experiencia deseen colaborar.

En estos convenios figurarán los derechos y obligaciones asumidos por las Entidades para participar en al RED, entre los que se incluyen el cumplimiento y vigilancia de los derechos y obligaciones establecidos en el Código del Trabajo, así como todas aquellas instrucciones y procedimientos que desde el Ministerio del Trabajo-Dirección General de Empleo se consideren necesarias para el buen funcionamiento de la red.

El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección General de Empleo, se encargará de generar los espacios de integración interinstitucional que facilite el flujo de información entre las diferentes Entidades/instituciones.

La fórmula idónea es la creación de Comisiones Mixtas de seguimiento donde estén presentes las entidades/instituciones copartícipes y los representantes del Ministerio del Trabajo-Dirección General de Empleo, y que se reunirán periódicamente para analizar los procesos de trabajo.

Para la implementación de una red del Servicio Público de Empleo (RED SEPEM) de estas características, es necesario diseñar:

- Una **estructura orgánica y funcional** que contemple los diferentes cometidos de un Servicio Público de Empleo moderno, atento a las necesidades actuales del país así como a las futuras perspectivas del mercado de trabajo.
- Un **organigrama operacional** que muestre a los diferentes actores que participan en los procesos de gestión y promoción del empleo en cada Departamento, sus niveles de participación y corresponsabilidad y las líneas de coordinación interinstitucional para un ágil y eficaz funcionamiento.

IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA Y FUNCIONAL DE LA RED TERRITORIAL SEPEM.

La organización del SEPEM TERRITORIAL tiene que permitir una actuación integrada de todas las áreas de trabajo y facilitar una polivalencia de los cargos que conduzca a la prestación de un servicio personalizado, eficaz y eficiente.

Además, la Red SEPEM como órgano de la administración periférica de la Dirección General de Empleo-MITRAB, se integrará dentro de su estructura orgánica y funcional y ello originará unas relaciones organizacionales y de funcionamiento entre las distintas unidades, que irán encaminadas a conseguir los objetivos de la Dirección General de Empleo-MITRAB. El organigrama operacional se explica en el punto seis de este informe.

A continuación se explica la estructura orgánica y funcional del SEPEM y la dependencia orgánica y funcional dentro del organigrama del MITRAB.

A. ESTRUCTURA ORGÁNICA Y FUNCIONAL INTERNA.

El SEPEM estará compuesto por:

Un/a **RESPONSABLE** que se encargará de organizar, impulsar, coordinar, supervisar y evaluar el trabajo del SEPEM de acuerdo a las directrices y objetivos establecidos por la Dirección General de Empleo.

ANALISTAS DE EMPLEO⁴⁶ que, bajo la coordinación y dependencia de el Director/a, se encargarán, con criterios de polivalencia, de:

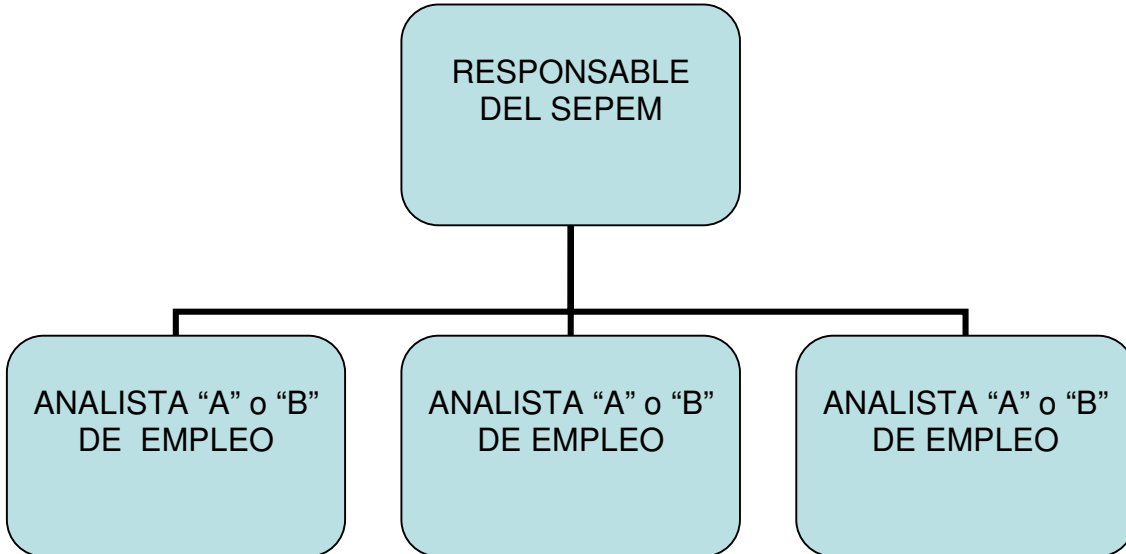
Poner en conexión la oferta y la demanda de trabajo.

Facilitar a los trabajadores demandantes de empleo la obtención de un puesto de trabajo adecuado.

- Proporcionar a las empresas los trabajadores con formación y experiencia adecuada a sus necesidades de producción de bienes y servicios.
- Gestionar los programas para la inserción laboral de las personas desempleadas y de la formación ocupacional.
- Y en general, realizar todas aquellas actividades orientadas a posibilitar la colocación de las personas que demandan un puesto de trabajo decente

⁴⁶ El número ideal de analistas de empleo para la red SEPEM dependerá de la cantidad potencial de personas desempleadas a atender en cada Departamento. Lógicamente será necesario un mayor número de analistas para los SEPEM de Managua que para los SEPEM del resto de Departamentos. En cualquier caso, el número de analistas de empleo no debería ser inferior a tres.

(orientación profesional para la búsqueda de empleo y desempleo, investigación del Mercado de Trabajo y promoción del empleo y del autoempleo).



B. DEPENDENCIA ORGÁNICA Y FUNCIONAL DE LA RED TERRITORIAL SEPEM DENTRO DEL ORGANIGRAMA DEL MINISTERIO DE TRABAJO.

Cada SEPEM de la Red Territorial constituye una unidad periférica de la Dirección General de Empleo-MITRAB y tendría la categoría de “departamento”⁴⁷.

El/la Responsable de cada SEPEM TERRITORIAL dependerá orgánicamente de la Delegación Territorial del MITRAB en el Departamento y funcionalmente de la Dirección General de Empleo-MITRAB y sus Direcciones específicas⁴⁸.

Los/as analistas de empleo dependerán orgánicamente de la Delegación Territorial del MITRAB en el Departamento y funcionalmente del/de la Responsable del SEPEM TERRITORIAL, de las Direcciones específicas (y de sus departamentos)⁴⁹ de la Dirección General de Empleo y de la Dirección General de Empleo⁵⁰.

El/la responsable de cada SEPEM TERRITORIAL velará por el cumplimiento de sus fines bajo la supervisión del/de la correspondiente Delegado/a Territorial en el Departamento, sin perjuicio de su dependencia funcional de la Dirección General de Empleo del MITRAB, de sus Direcciones Específicas⁵¹, y del Coordinador Territorial.

⁴⁷ Cada SEPEM TERRITORIAL tendría la misma categoría que los departamentos que dependen de las Direcciones específicas de la Dirección General de Empleo (El Departamento del Observatorio Ocupacional, el departamento de Gestión Institucional de Programas, el Departamento de Intermediación, el departamento de Información y Orientación, el departamento de Convenios Migratorios, el departamento de Permisos de Trabajo). Ver informe de la asistencia técnica del MTAS de España “Estructura funcional y organizativa del Servicio Nacional de Empleo”.

⁴⁸ En la reforma de la estructura organizativa del MITRAB se crea una Dirección General de Empleo de la que dependerán tres Direcciones Específicas: Dirección de Programas de Empleo y Formación, Dirección de Intermediación y Orientación Profesional y Dirección de Migraciones Laborales. Ver Informe de la Asistencia técnica del MTAS de España “Estructura funcional y organizativa del Servicio Nacional de Empleo”. Plan de Formación Ocupacional e Inserción Laboral en Nicaragua. AECI-MITRAB-SECEP-MECD-INATEC, 2005.

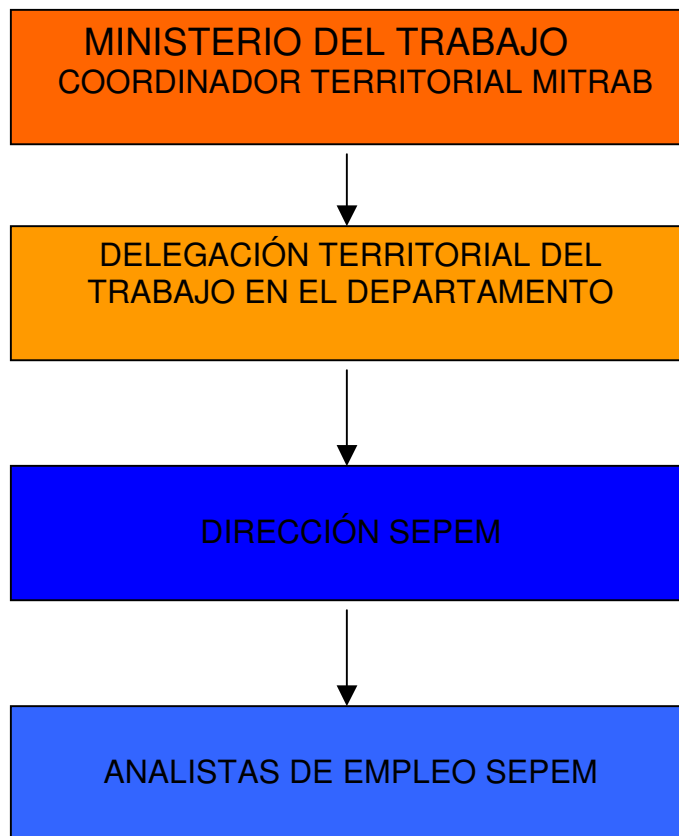
⁴⁹ En la reforma de la estructura organizativa del MITRAB se crea una Dirección General de Empleo de la que dependerán tres Direcciones Específicas: Dirección de Programas de Empleo y Formación (con dos departamentos: Observatorio y Gestión Institucional de Programas), Dirección de Intermediación y Orientación Profesional (con dos departamentos: Intermediación y Orientación e Información) y Dirección de Migraciones Laborales (con dos departamentos: Tramitación de permisos laborales y Gestión de Convenios Migratorios). Ver Informe de la Asistencia técnica del MTAS de España “Estructura funcional y organizativa del Servicio Nacional de Empleo”. Plan de Formación Ocupacional e Inserción Laboral en Nicaragua. AECI-MITRAB-SECEP-MECD-INATEC, 2005.

⁵⁰ En la reforma de la estructura organizativa del MITRAB se crea una Dirección General de Empleo de la que dependerán tres Direcciones Específicas: Dirección de Programas de Empleo y Formación, Dirección de Intermediación y Orientación Profesional y Dirección de Migraciones Laborales. Ver Informe de la Asistencia técnica del MTAS de España “Estructura funcional y organizativa del Servicio Nacional de Empleo”. Plan de Formación Ocupacional e Inserción Laboral en Nicaragua. AECI-MITRAB-SECEP-MECD-INATEC, 2005.

⁵¹ Ver nota al pie nº19.

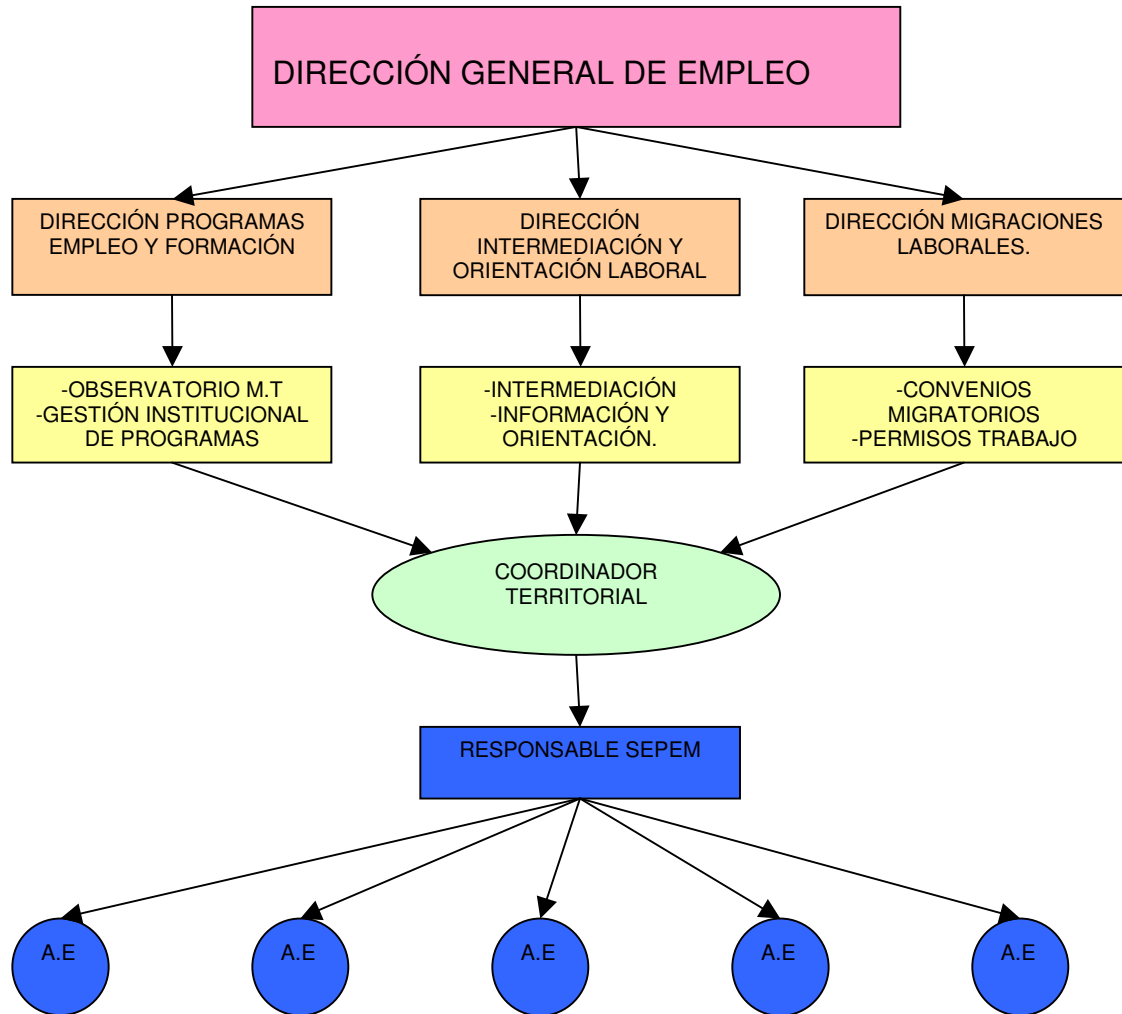
El Coordinador Territorial del MITRAB en los Departamentos ejercerá, entre otras, las funciones de coordinación de SEPEM siguiendo las directrices marcadas por las correspondientes Direcciones Específicas.

a) *DEPENDENCIA ORGÁNICA:*



b) *DEPENDENCIA FUNCIONAL:*

Los/las analistas de empleo del SEPEM dependerán directamente del/de la Responsable del SEPEM. El/la Responsable del SEPEM dependerá directamente de la Dirección General de Empleo y de las direcciones específicas (programas de empleo y formación, intermediación y orientación, migraciones laborales) y de sus correspondientes departamentos. El Coordinador Territorial servirá de nexo entre las Direcciones específicas (y sus departamentos) y la red SEPEM.



V. ÁREAS DE TRABAJO DEL SEPEM TERRITORIAL⁵²: MISIÓN, FUNCIONES Y TAREAS. PERFIL DE LOS CARGOS.

Para conseguir una gestión, personalizada, eficaz y eficiente de la red SEPEM, se propone que el servicio esté integrado por las siguientes áreas de trabajo:

- **Dirección** del SEPEM TERRITORIAL
- **Intermediación** (Ofertas-Demandas).
- **Orientación** Profesional para el Empleo y Autoempleo.
- **Investigación** del Mercado de Trabajo. Promoción del Empleo y Autoempleo.

En el marco del Plan de Acción para la Formación Ocupacional e Inserción Laboral, el Equipo de Dirección (de la Dirección General de Empleo), el Consejo de Dirección, el Equipo de Dirección específica, el Equipo Territorial y el Equipo SEPEM⁵³, establecerán las directrices, objetivos, planes de trabajo y acciones directas a desarrollar en las áreas de trabajo del SEPEM para atender a los colectivos meta establecidos.

⁵² El SEPEM TERRITORIAL sería el SEPEM de cada Departamento. La red SEPEM TERRITORIAL estaría compuesta el conjunto de SEPEM TERRITORIALES.

⁵³ Ver Organización funcional de la Dirección General de Empleo y Dirección participativa por objetivos, en el Informe de la consultoría del MTAS de España “Estructura funcional y organizativa del Servicio Nacional de Empleo”.

V.1. MISIÓN, FUNCIONES Y TAREAS DE LAS ÁREAS DE TRABAJO DEL SEPEM.

ÁREA DE DIRECCIÓN DEL SEPEM TERRITORIAL

1) OBJETIVO/MISIÓN DEL ÁREA:

- Dirigir, planificar, impulsar, coordinar, supervisar y evaluar cada línea de trabajo del SEPEM TERRITORIAL (intermediación, Orientación Profesional para el Empleo y Autoempleo, Investigación y promoción del empleo y autoempleo), de acuerdo a las directrices y objetivos que establezca la Dirección General de Empleo-MITRAB en cada territorio.
- Realizar propuestas a la Dirección General de Empleo-MITRAB sobre qué programas/políticas de empleo, objetivos, sería prioritario implementar en el SEPEM TERRITORIAL de acuerdo a las características del mercado de trabajo del territorio y a las potencialidades de desarrollo.
- Promocionar, en los medios de comunicación, los servicios que brinda el SEPEM TERRITORIAL y elaborar notas de prensa, comunicados...relativos a las estadísticas mensuales del SEPEM TERRITORIAL en el ámbito departamental.
- Establecer contactos con otras Instituciones, Organismos, ONG's etc, relacionadas con el empleo y la capacitación, de la zona de influencia del SEPEM TERRITORIAL, para la firma de posibles convenios de colaboración (intermediación, orientación, investigación, capacitación).

Para el cumplimiento de estos objetivos sería importante que existiera una coparticipación entre el SEPEM TERRITORIAL, Administración Local e Interlocutores Sociales en el ámbito departamental⁵⁴, de manera que se garantice el mayor nivel de consenso. Esta coparticipación podría darse mediante la creación de un **Comité Local Asesor de Empleo**, de carácter consultivo, en el que se integraran la Municipalidad, el SEPEM y los Interlocutores Sociales o una **Mesa Local de Empleo** integrada por todos los actores del territorio (Alcaldía,

⁵⁴ El artículo 4 del convenio 88 de la OIT, ratificado por Nicaragua, relativo a la Organización del Servicio Público de Empleo, dispone que “se deberán celebrar los acuerdos necesarios para obtener la cooperación de representantes de los empleadores y trabajadores en la organización y funcionamiento del Servicio de Empleo...” Y el art.3 del convenio 122 de la OIT, relativo a la política de empleo, establece que en relación con la política de empleo “se consultará sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener en cuenta sus opiniones, lograr su cooperación para formular esa política y obtener el apoyo necesario para la ejecución...”.

SEPEM, Interlocutores Sociales, Universidades, ONG's, Instituciones Públicas relacionadas con el Empleo y la Formación, etc)⁵⁵ .

2) FUNCIONES Y TAREAS DEL RESPONSABLE DEL SEPEM:

A) Organizar, impulsar, coordinar, supervisar y evaluar el trabajo del SEPEM TERRITORIAL de acuerdo a las directrices y objetivos establecidos por la Dirección General de Empleo-MITRAB.

Tareas:

- Concretar en el ámbito territorial, los objetivos que la Dirección General de Empleo-MITRAB asigne para cada línea de trabajo del SEPEM TERRITORIAL.
 - Intermediación: programar colectivos prioritarios a atender y empresas a visitar.
 - Orientación: programar acciones de orientación profesional para el empleo y el autoempleo dirigidas a favorecer la inserción laboral de los colectivos meta.
 - Investigación: programar actividades a realizar con otros organismos, Instituciones, empresas, etc para un mejor conocimiento del mercado de trabajo y de las potencialidades de desarrollo de la zona.
- Repartir las cargas de trabajo y asignar las distintas funciones del SEPEM TERRITORIAL a las personas más apropiadas con criterios de polivalencia.
- Convocar semanalmente reuniones entre los/as funcionarios/as de las tres líneas de trabajo para integrar mejor el funcionamiento del SEPEM TERRITORIAL y unificar criterios de actuación.
- Recibir y distribuir la documentación e información, relativa a las áreas de trabajo del SEPEM TERRITORIAL, enviada por la Dirección General de Empleo (y sus Direcciones Específicas y departamentos de éstas) o por otros Organismos a las distintas líneas de trabajo del SEPEM.
- Supervisar las tareas de las líneas de trabajo del SEPEM TERRITORIAL y evaluar los resultados de las distintas acciones implementadas en cada línea de trabajo para comprobar en qué grado se están cumpliendo los objetivos marcados por la Dirección General de Empleo.

⁵⁵ Ver el documento "Modelo de Comité Local Asesor de Empleo y de Mesa Local por el Empleo" que se incluye como ANEXO II en este informe.

- Convocar mensualmente reuniones entre los/as funcionarios/as del SEPEM TERRITORIAL para transmitir la información recabada en cada línea de trabajo (informes, estadísticas, evaluaciones) para facilitar la gestión integrada del SEPEM TERRITORIAL y para evaluar conjuntamente si se están cumpliendo los objetivos marcados, analizar los desvíos y proponer, en su caso, medidas correctoras.
- Coordinar el análisis y la elaboración de informes técnicos sobre la evolución de la estadística mensual relativa a la intermediación del SEPEM TERRITORIAL (demandas, ofertas, puestos ofrecidos y colocaciones) y al resto de acciones gestionadas (orientación, investigación). Realizar un informe global de la actuación mensual del SEPEM.
- Promocionar el SEPEM TERRITORIAL mediante la coordinación de acciones con medios de comunicación, Organismos, Instituciones, Cámaras, gremios y asociaciones de los diferentes sectores económicos, ONG,s, etc para: captar ofertas de empleo y colectivos meta a los que atender.
- Coordinar acciones con las Cámaras, gremios y asociaciones de los diferentes sectores económicos para que los/las analistas del SEPEM TERRITORIAL recaben información sobre las necesidades de perfiles ocupacionales.

B) Mantener los contactos y relaciones con el resto de SEPEM TERRITORIALES de la red y con las Agencias de Empleo privadas u otras instituciones colaboradoras en la intermediación (que operen en el ámbito de influencia del SEPEM), para favorecer la colocación y la libre circulación de trabajadores.

Tareas:

- Enviar periódicamente información a los distintos SEPEM TERRITORIALES (bajo la supervisión del **coordinador de la red SEPEM**⁵⁶ que recibirá la información , la analizará y la distribuirá) para favorecer una actuación coordinada de la red (intermediación, orientación investigación). Recibir información (a través del coordinador de la Red SEPEM) de otros SEPEM TERRITORIALES y transmitirla a los/as analistas de empleo del SEPEM.

⁵⁶ La figura del coordinador de la Red SEPEM (de nueva creación) estaría dentro de la Dirección Específica de Intermediación y Orientación y se encargará de coordinar los SEPEM TERRITORIALES. Dentro de esta misma Dirección se crea otro nuevo puesto de Coordinador de los SEPEM de Managua.

- Recabar la estadística mensual de las Agencias privadas de colocación u otras Instituciones colaboradoras en la intermediación para confeccionar la estadística departamental de empleo consolidada.
- Recabar los informes de las acciones realizadas por las Entidades colaboradoras del SEPEM en el Departamento (Intermediación, Orientación, Investigación) y realizar la consolidación de datos con las acciones realizadas en el SEPEM para remitirlo a la DGE-MITRAB.

C) Mantener los contactos y relaciones entre el SEPEM TERRITORIAL y la Dirección General de Empleo (Direcciones Específicas y departamentos de éstas) para el cumplimiento de los fines que le son propios.

Tareas:

- Enviar mensualmente a la Dirección General de Empleo (Dirección específica de Intermediación y Orientación) la estadística consolidada del Departamento de demandas, ofertas y colocaciones (estadística de las demandas, ofertas y colocaciones gestionadas en el SEPEM TERRITORIAL y la estadística de demandas, ofertas y colocaciones gestionadas por las Agencias Privadas de Colocación u otras Instituciones colaboradoras que actúen en el ámbito de influencia del SEPEM)⁵⁷.
- Enviar mensualmente a la Dirección General de Empleo (Dirección específica de Intermediación y Orientación, Dirección específica de Programas de Empleo y Formación y Dirección específica de Migraciones Laborales, en su caso), informes de la actividad de cada línea de trabajo donde conste el grado de cumplimiento de los objetivos marcados (ej: n°de personas atendidas en demandas, acciones de orientación realizadas, personas seleccionadas para cursos de capacitación, etc. detallado por colectivos meta; n°de empresas visitadas e informe de las visitas, informe del estudio del mercado de trabajo, etc)⁵⁸.
- Asistir a las reuniones que convoque la Dirección General de Empleo y sus Direcciones específicas (Programas de Empleo

⁵⁷ El modelo de estadística lo definirá la Dirección General de empleo y será común para todos los SEPEM. Actualmente ya se está utilizando un modelo de estadística de demandas, ofertas de empleo y colocaciones que deberá ir perfeccionándose a medida que la Dirección General de Empleo y la red SEPEM TERRITORIAL se vayan fortaleciendo.

⁵⁸ El modelo de informe se elaborará en la Dirección General de Empleo y será común para todos los SEPEM.

y Formación, Intermediación y Orientación, Migraciones Laborales).

- Realizar consultas a la Dirección General de Empleo (Direcciones específicas – coordinador territorial Red SEPEM- y sus departamentos) para unificación de criterios en la actuación de los SEPEM TERRITORIALES de la red y para la aclaración de cualquier duda en relación con cualquiera de las líneas de trabajo.
- Transmitir por cualquier medio (teléfono, correo electrónico, correo normal) a la Dirección General de Empleo (Direcciones específicas –Coordinador Territorial Red SEPEM- y sus departamentos) cualquier otra información relevante en relación con el funcionamiento del SEPEM TERRITORIAL.

D) Realizar propuestas a la Dirección General de Empleo-MITRAB sobre actuaciones y objetivos a desarrollar por el SEPEM TERRITORIAL en su ámbito de influencia.

Tareas:

- a. Proponer a la Dirección General de Empleo-MITRAB acciones prioritarias a realizar en el SEPEM TERRITORIAL, de acuerdo a los datos del mercado de trabajo de su zona de influencia (ej: determinación de colectivos meta, prioridades de actuación con esos colectivos, planificación de acciones de orientación, etc).
- b. Elaborar, en base a los análisis realizados en las tres líneas de trabajo, propuestas de nuevos proyectos, propuestas de aplicación o adecuación de los programas existentes, y presentarlas a la Dirección General de Empleo-MITRAB (Direcciones específicas dependiendo del área implicada), para mejorar la situación de empleo en el Departamento.
- c. Comunicar, en base a los análisis realizados en las tres líneas de trabajo, a la Dirección General de Empleo-MITRAB (Dirección específica de Programas de Empleo y Formación), las necesidades de capacitación detectadas en el Departamento.
- d. Proponer a la Dirección General de Empleo-MITRAB la firma de convenios con otros Organismos, Instituciones y Entidades relacionadas con el empleo y la capacitación que podrían colaborar con el SEPEM TERRITORIAL (en acciones de intermediación, orientación, investigación y capacitación) para realizar una acción coordinada por el empleo en la zona de influencia del SEPEM TERRITORIAL.

Si se crea un Comité Local Asesor de Empleo o una Mesa Local de Empleo (dependiendo de la opción que se elija) estas propuestas se realizarían desde el consenso de los actores locales.

E) Coordinar con aquellos Organismos, Instituciones, etc con los que la Dirección General de Empleo-MITRAB haya firmado convenios en materia de empleo (orientación, asistencia técnica para la creación de empresas, investigación del Mercado de trabajo, capacitación).

Tareas:

- a. Recaba mensualmente listados/informes de los Organismos/Entidades Colaboradores/as con los datos de los demandantes de empleo atendidos en cada una de las acciones y los transmite a los/as analistas correspondientes del SEPEM para que realicen un informe consolidado de estas acciones y las realizadas por el propio SEPEM, para enviarlo a la Dirección General de Empleo (Direcciones específicas afectadas por la materia)⁵⁹.
- b. Coordina y organiza a los/as analistas de empleo del SEPEM TERRITORIAL para que realicen el seguimiento de los demandantes atendidos por los Organismos colaboradores (grado de satisfacción, mejora de la empleabilidad, inserción laboral conseguida, empresas creadas, etc) y para que elaboren un informe mensual/trimestral de los resultados. Este informe se enviará a la Dirección General de Empleo (Direcciones específicas afectadas por la materia).
- c. Coordina y organiza a los analistas de empleo para realizar visitas a los centros colaboradores de capacitación, donde se imparten los cursos programados por la Dirección General de Empleo-MITRAB, para comprobar el grado de satisfacción de los beneficiarios y si se están cumpliendo los objetivos del curso. Coordina con los analistas de empleo para realizar el seguimiento de los/as alumnos/as del curso (grado de satisfacción, grado de asistencia de los alumnos/as, alumnos/as que finalizan satisfactoriamente, inserción conseguida). Elabora informes sobre estos aspectos para

⁵⁹ La Dirección General de Empleo, a través de las Direcciones específicas competentes (Dirección de Programas de Empleo y Formación, Dirección de Intermediación y Orientación, Dirección de Migraciones Laborales) elaborará un modelo de informe común a toda la red SEPEM TERRITORIAL para cada una de las actividades descritas en este apartado. En el convenio de colaboración se pueden fijar los datos que deben aportar las entidades colaboradoras.

remitirlos a la Dirección General de Empleo-MITRAB (Dirección específica de Programas de Empleo y Formación).

Las instrucciones, formularios, etc para el control y seguimiento de cursos se elaborarán en la Dirección General de Empleo (Dirección específica de Empleo y Formación) y serán comunes para todos los SEPEM TERRITORIALES de la red. Esto es importante porque si el MITRAB, a través de la Dirección General de Empleo, otorga una subvención a las entidades colaboradoras que imparten los cursos (INATEC, Centros de Capacitación, etc) y concede becas a los/as alumnos/as, tiene que haber un control exhaustivo del desarrollo del curso (calidad de la formación, asistencia de los alumnos/as, etc) y del gasto detallado por partidas (gastos de material didáctico, contratación de profesores/as, etc), y debe estar documentado en formularios diseñados por la Dirección General de Empleo (Dirección específica de Programas de Empleo y Formación), que permita la autorización del pago únicamente si se cumplen los requisitos establecidos para la obtención de esas ayudas. Corresponderá igualmente a la Dirección General de Empleo establecer cuáles son esos requisitos (podrían fijarse en el convenio de colaboración)⁶⁰.

F) Velar por el buen funcionamiento del SEPEM TERRITORIAL en lo que se refiere a recursos humanos y materiales.

Tareas:

- a. Prever con antelación suficiente las necesidades materiales y de recursos humanos para el buen funcionamiento del SEPEM TERRITORIAL (sistema informático, formularios de ofertas y demandas, papel para impresora, cobertura de vacantes, etc).
- b. Preparar trimestralmente un informe con las necesidades materiales del SEPEM TERRITORIAL (papel para impresora, formularios de ofertas y demandas, formularios de orientación e investigación, toner, diskettes, CD's, bolígrafos, edición de folletos, organización de kioscos y ferias de empleo etc.) para presentarlo a la Dirección General de Empleo (Direcciones específicas afectadas por la materia).
- c. Preparar anualmente un informe con las necesidades de inversión en el SEPEM TERRITORIAL (reformas en el edificio,

⁶⁰ Dentro del Plan de Formación Ocupacional e Inserción Laboral en Nicaragua está prevista una asistencia técnica del MTAS de España consistente en el diseño e implementación de un sistema de seguimiento y evaluación de los cursos de formación ocupacional.

- adquisición de mobiliario, computadoras, medios de transporte, etc).
- d. Preparar anualmente un informe con las necesidades de contratación de personal.
 - e. Solicitar asistencia a la Dirección General de Empleo (Dirección específica afectada por la materia) para resolver cualquier problema o imprevisto en el funcionamiento del SEPEM TERRITORIAL (fallos del sistema informático, reparación de computadoras, problemas de personal, etc).
 - f. Preparar anualmente un informe con las necesidades de capacitación del personal del SEPEM TERRITORIAL.
 - g. Llevar el control del personal del SEPEM TERRITORIAL (horario, salidas de trabajo, permisos, vacaciones, bajas por enfermedad, etc), bajo la supervisión de la Delegación Territorial de Trabajo, y comunicar las incidencias a la Dirección General de Empleo (Dirección específica de Intermediación y Orientación) y esta a su vez comunicarlo a la Dirección de Recursos Humanos del MITRAB.
 - h. Llevar el control y custodia de los bienes materiales del SEPEM TERRITORIAL.

G) Cualesquiera otras inherentes a la función de jefatura en el ámbito de las funciones del SEPEM TERRITORIAL.

H) Además de las funciones de jefatura, el/la Responsable del SEPEM TERRITORIAL apoyará en las funciones de las tres líneas de trabajo cuando sea necesario (mayor afluencia de público, cubrir vacantes temporales, etc).

**ÁREA DE INTERMEDIACIÓN
(OFERTAS-DEMANDAS)⁶¹**

1) OBJETIVO/MISIÓN DEL ÁREA:

- Disminuir la selectividad de los mercados de trabajo y favorecer la igualdad de oportunidades en la colocación, promoviendo la empleabilidad⁶² de los/as demandantes de empleo inscritos/as en el SEPEM TERRITORIAL.
- Incrementar la penetración del SEPEM TERRITORIAL en los mercados de trabajo mediante la captación de ofertas de empleo.
- Incrementar la cobertura de los puestos vacantes favoreciendo la movilidad ocupacional y territorial y ampliando las actitudes y aptitudes de los/as demandantes inscritos/as en el SEPEM TERRITORIAL hacia una plurivalencia ocupacional.

2) FUNCIONES Y TAREAS DEL ÁREA DE INTERMEDIACIÓN:

A) Entrevistar y clasificar a los demandantes de empleo según su perfil⁶³.

Tareas:

- a. Entrevista a los/as demandantes de primer empleo, a los/as que perdieron un empleo anterior y a los/as que desean mejorar de empleo, identificando su situación laboral, expectativas y posibilidades en relación con la colocación.

⁶¹ El procedimiento/metodología de Intermediación Laboral aparece desarrollado en los archivos contenidos en el Sistema de Información del SEPEM (SISPE) y se complementa con el Manual de Buenas Prácticas que se incluye como Anexo I de este informe.

⁶² La empleabilidad es la valoración intrínseca y extrínseca (experiencia en el puesto, capacitación, relación oferta/demanda del puesto en cuestión) que permite establecer las posibilidades de colocación de un/a demandante de empleo. Ver “Manual de Buenas Prácticas en la gestión de la intermediación entre ofertas y demandas de empleo” que se incluye como Anexo I de este informe.

⁶³ En la entrevista se deberán recabar todos los datos que aparecen en el formulario de demanda incluido en uno de los archivos del Software de intermediación (dentro del SISPE). Este modelo será el que se utilice en todos los SEPEM y solo podrá ser modificado por la Dirección General de Empleo-MITRAB. Ver “Manual de Buenas Prácticas en la gestión de Intermediación entre ofertas y demandas de empleo” que se incluye como Anexo I de este Informe. Ver Manuales en los archivos del Software de intermediación.

- b. Clasifica a los/as demandantes de empleo de acuerdo con su tipología e incorpora a la base de datos informatizada los datos personales, formativos y profesionales del/de la demandante. Realiza el encuadramiento ocupacional del/de la demandante de empleo y codifica adecuadamente las ocupaciones en que solicita empleo.
- c. Identifica a los colectivos meta introduciendo en la demanda el código que los identifica.
- d. Analiza la disponibilidad y empleabilidad de los/las demandantes de empleo según los datos aportados en la entrevista e informa a los/las demandantes de su situación frente al empleo.
- e. Ejecuta procesos de información y orientación profesional.
- f. Codifica en la demanda los servicios requeridos por los/las demandantes de empleo (orientación, capacitación, etc).
- g. Codifica en la demanda los servicios recibidos por los/las demandantes de empleo (colocación, orientación, capacitación) para poder realizar el seguimiento de estos/as demandantes (mediante sondeos) y comprobar el grado de inserción⁶⁴.
- h. Actualiza permanentemente la base de datos.

B) Recibir las ofertas de empleo, analizarlas y definir las características de los puestos ofertados. Registrar la oferta⁶⁵.

Tareas:

- a. Abre el expediente de Oferta incluyendo el formulario de oferta firmado por la empresa.
- b. Realiza la entrevista a la empresa según los datos requeridos en el documento de oferta.
- c. Define con el empleador las características del puesto.
- d. Mecaniza la oferta en el sistema informático.
- e. Establece el proceso de gestión de la oferta y los criterios de coordinación y actuación para su cobertura.

⁶⁴ Es muy importante que en el SEPTEM se codifique el servicio requerido para poder realizar la búsqueda de demandantes si se programa alguna de las acciones requeridas (capacitación, orientación) y es igualmente importante codificar el servicio recibido (una vez que la acción haya finalizado) para poder realizar el seguimiento de los/las demandantes y comprobar el grado de inserción de éstos/as como consecuencia de las acciones recibidas.

⁶⁵ El registro y tratamiento informático de la oferta se realizará utilizando los formularios e instrucciones elaboradas en la Dirección general de Empleo (Dirección específica de Intermediación y Orientación), siguiendo el protocolo del sistema informático diseñado, que serán comunes para todos los SEPTEM TERRITORIALES de la red. Ver Manual incluido en los archivos del Software de Intermediación y “Manual de Buenas prácticas.....”incluido como Anexo I de este Informe.

- f. Establece la necesidad de acudir a circuitos alternativos de búsqueda de candidatos/as.

C) Realizar sondeos de demandantes de empleo para cubrir las ofertas registradas en el SEPEM TERRITORIAL donde se está gestionando la oferta o en otros SEPEM TERRITORIALES cuando allí no encuentren candidatos/as idóneos/as⁶⁶.

Tareas:

- a. Define los parámetros del sondeo⁶⁷, establece el número necesario de sondeos a realizar y realiza el sondeo.
- b. Analiza los resultados del sondeo y obtiene los historiales profesionales de los/las candidatos/as que han salido en el sondeo.
- c. Decide si se realiza preselección de los/las candidatos/as.
- d. Realiza la casación entre la oferta y la demanda.

D) Preseleccionar demandantes adecuados a las características de los puestos ofertados (colaborará orientación cuando sea necesario). Citar y entrevistar a los demandantes preseleccionados (en colaboración con orientación cuando fuera preciso) para enviar a la empresa a los/as demandantes más idóneos/as⁶⁸.

Tareas:

- a. Entrevista a los/as demandantes preseleccionados/as y determina su idoneidad para el puesto.
- b. Realiza, en su caso, pruebas de aptitud, actitud, conocimientos en relación con el puesto (en colaboración con orientación)⁶⁹.
- c. Remite los/as candidatos/as a la empresa.

⁶⁶ Si los SEPEM TERRITORIALES están conectados en red, el SEPEM TERRITORIAL que está gestionando la oferta, si no encuentra candidatos/as idóneos/as en su área de influencia, podría ampliar el ámbito de búsqueda y buscar candidatos/as inscritos/as en los SEPEM de otros Departamentos, para ello se introducirán las claves correspondientes según se indica en el manual del Software de intermediación. Pero también puede remitir la Oferta (previa comunicación a la empresa) a otro SEPEM donde sí haya candidatos/as idóneos para que gestione la oferta.

⁶⁷ Ver Manual incluido en el Software de intermediación.

⁶⁸ Ver Manual de Buenas Prácticas que se incluye como Anexo I de este Informe y Manual incluido en el Software de Intermediación.

⁶⁹ El modelo de las pruebas a realizar se elaborarán en la Dirección General de Empleo (Dirección específica de Intermediación y Orientación) o por Instituciones colaboradoras de ésta con experiencia en la materia, y serán comunes para todos los SEPEM TERRITORIALES.

E) Realizar el seguimiento de los candidatos admitidos, rechazados o en selección para los puestos de trabajo. Determinar actuaciones con los/as candidatos/as no seleccionados/as (derivación a otras áreas: orientación, capacitación, etc).

Tareas:

- a. Establece contactos con la empresa para ver los resultados de los/as candidatos/as enviados/as.
- b. Recibe a los/as candidatos/as enviados y recoge el resguardo de haber ido a la empresa.
- c. Mecaniza en el sistema informático los resultados de la gestión de la oferta.
- d. Informa del proceso de selección de candidatos/as a las otras líneas de trabajo del SEPEM TERRITORIAL, determinando los/as enviados/as, los/as no adecuados/as, las modificaciones en la demanda que sean necesarias, necesidades de capacitación, calificación, etc.
- e. Custodia el expediente de la oferta archivándolo adecuadamente. El expediente de oferta finalizado tiene que contener: petición de la empresa, formulario de oferta y otra documentación que aporte la empresa, sondeos realizados, historiales profesionales de los/las candidatos/as, resguardo de la carta de presentación.

F) Realizar la estadística mensual del SEPEM TERRITORIAL de Demandas, Ofertas y Colocaciones⁷⁰.

Tareas:

- a. Extraer del sistema informático la estadística mensual de DEMANDAS, OFERTAS, y COLOCACIONES.
- b. Entregar al Responsable del SEPEM la estadística mensual para que la supervise antes de remitirla a la Dirección General de Empleo (Dirección específica de Intermediación Y Orientación).

⁷⁰ Siguiendo las instrucciones y modelo de estadística diseñado por la Dirección General de Empleo (Dirección específica de Intermediación y Orientación).

ÁREA DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Y AUTOEMPLEO⁷¹

1) OBJETIVO/MISIÓN DEL ÁREA:

- Facilitar la inserción laboral y adaptación de los/as demandantes de empleo, inscritos/as en el SEPEM TERRITORIAL, al mercado de trabajo, proporcionándoles información sobre posibilidades de empleo, ocupaciones, capacitación, técnicas de búsqueda de empleo, asesoramiento sobre autoempleo, etc.
- Establecer la idoneidad de los/as demandantes de empleo inscritos/as en el SEPEM TERRITORIAL para determinadas ocupaciones, puestos de trabajo con requisitos especiales y cursos de capacitación ocupacional, evaluando sus niveles profesionales y aptitudes.
- Facilitar la toma de decisiones de los/as demandantes de empleo inscritos en el SEPEM TERRITORIAL para favorecer su colocación.

2) FUNCIONES Y TAREAS DEL ÁREA:

A) Preseleccionar demandantes para ofertas con requisitos especiales (en colaboración con intermediación)⁷².

Tareas:

- a) Decide las ofertas que por sus características especiales precisan de la intervención de Orientación.
- b) Define el perfil del puesto ofertado con la empresa.

⁷¹ Hasta que el SEPEM territorial no tenga una capacidad propia para realizar estas acciones, sería conveniente que se celebraran convenios con entidades públicas o privadas con experiencia y capacidad para el desarrollo de acciones de orientación (para el empleo y autoempleo) que pudieran atender a los/las demandantes de empleo inscritos en el SEPEM que requieran de este servicio.

Dentro del Plan de Formación Ocupacional e Inserción Laboral en Nicaragua se prevén dos asistencias técnicas del MTAS de España en materia de orientación profesional para el empleo y el autoempleo, que se encargarán de diseñar el procedimiento y capacitación para estas acciones.

⁷² Ver Manual Buenas Prácticas..... que se incluye como Anexo II de este Informe.

- c) Elabora y aplica pruebas idóneas para comprobar las aptitudes y actitudes de los/as candidatos para el puesto ofertado⁷³.
- d) Entrevista a los/as candidatos/as para comprobar su idoneidad para el puesto.
- e) Elabora listados con los/as candidatos/as más adecuados al puesto para enviar a la empresa.
- f) Realiza el seguimiento de los/as seleccionados/as e informa a los/as no seleccionados/as sobre otros servicios que puede recibir a través del SEPEM TERRITORIAL (orientación, capacitación, etc). Introduce en la base de datos los servicios requeridos por el/la demandante⁷⁴.

B) Informa y Selecciona alumnos para cursos de capacitación ocupacional.

Tareas:

- a) Decide los cursos⁷⁵ que tienen requisitos especiales y define el perfil de los/as alumnos/as más idóneos/as para realizarlo.
- b) Realiza sondeos⁷⁶ de demandantes de empleo para enviar a cursos de capacitación.
- c) Define los parámetros del sondeo, teniendo en cuenta los colectivos meta, y realiza el sondeo.
- d) Preselecciona demandantes adecuados a las características de los cursos de capacitación.
- e) Citar y entrevistar a los demandantes preseleccionados y determina su idoneidad para realizar el curso.
- f) Determina si es necesario aplicar pruebas para seleccionar a los/as candidatos/as para el curso.
- g) Elabora y aplica pruebas idóneas para seleccionar a los/as alumnos/as para el curso⁷⁷.

⁷³ El modelo de las pruebas se elaborarán en la Dirección General de Empleo (Dirección específica de Intermediación y Orientación) y serán comunes para todos los SEPEM.

⁷⁴ Ver tabla de códigos de servicios requeridos en los archivos del Software de intermediación.

⁷⁵ Dentro de la relación de cursos aprobados por el MITRAB y que se imparten por las Entidades Colaboradoras.

⁷⁶ El parámetro de búsqueda para realizar el sondeo será el código que identifica la capacitación como servicio requerido (además de los parámetros que definan a los colectivos meta: edad, sexo, nivel académico, estado civil, etc). Ver Manual incluido en el Software de Intermediación y tablas de códigos. Para buscar candidatos/as dentro de los colectivos meta establecidos en el Plan de Acción se puede realizar mediante sondeo normal fijando los datos del sondeo que identifiquen a los colectivos que queremos buscar (edad, sexo, nivel académico, estado civil, etc) o bien introduciendo en la demanda de estos colectivos un código que los identifique como colectivos meta, esta última forma agilizaría más la búsqueda porque ya los tendríamos identificados previamente mediante ese código específico.

- h) Elabora listados con los/as candidatos/as más adecuados/as para realizar el curso.
- i) Realiza el seguimiento de los/as seleccionados/as e informa a los/as no seleccionados/as sobre otros servicios que puede recibir a través del SEPEM (orientación, capacitación en otras materias, etc). Introduce los códigos que identifican el servicio requerido según la tabla que aparece en el Manual del Software de Intermediación.
- j) Remite los/as candidatos/as a la entidad que imparte el curso.
- k) Realiza el seguimiento y evaluación de los resultados de la acción formativa (satisfacción del/ de la demandante, inserción, etc). Para facilitar esta tarea, en la demanda de cada usuario/a se codificará el servicio recibido "capacitación". Realizada esta codificación, el/la analista podrá realizar un sondeo de demandantes introduciendo el código que identifica el servicio recibido y citará a los/as beneficiarios/as de los cursos de capacitación para comprobar la eficacia de estas acciones y si se ha conseguido la inserción. Realiza un informe con los resultados.

C) Entrevistar y clasificar a demandantes de empleo con dificultades de inscripción ocupacional⁷⁸.

Tareas:

- a) Entrevista y encuadra a cada demandante con problemas de clasificación en la ocupación idónea y/u ocupaciones afines verificando el grado de disponibilidad ante el empleo y las necesidades de otros servicios del SEPEM (orientación, capacitación).
- b) Codifica en la demanda adecuadamente los servicios requeridos (orientación, capacitación...)
- c) Identifica a los colectivos meta introduciendo en la demanda el código adecuado.

D) Organizar y supervisar procesos/pruebas de calificación profesional.

Tareas:

- a) Detecta necesidades de calificación profesional de los/las demandantes de empleo y los/as cita para la realización de las pruebas pertinentes.⁷⁹

⁷⁷El modelo de las pruebas se elaborarán en la Dirección General de Empleo (Dirección específica de Empleo y Formación) y serán comunes para todos los SEPEM.

⁷⁸ Ver Manual Buenas Prácticas...que se incluye como Anexo I de este Informe.

b) Analiza la estadística del SEPEM (demandas) para ver las características de los/as demandantes de empleo y detectar colectivos meta .

E) Realizar sondeos de demandantes de empleo para buscar candidatos/as para realizar acciones de orientación.

Tareas:

- a) Define los parámetros del sondeo(código servicio requerido, edad, sexo, etc)⁸⁰ y realiza el sondeo.
- b) Preselecciona demandantes adecuados según los colectivos meta establecidos.
- c) Cita y entrevista a los demandantes preseleccionados y determina el itinerario de orientación más adecuado.
- d) Elabora listados con los/as candidatos/as para las acciones de orientación.
- e) Realiza el seguimiento y evaluación de las acciones de orientación realizadas (satisfacción en los demandantes, mejora de la empleabilidad, inserción, etc) y elabora listados e informes de los resultados.

F) Realizar procesos de información y orientación profesional para el empleo y autoempleo, de forma individual y colectiva⁸¹.

Tareas:

- a) Entrevista a los/as demandantes de empleo⁸² para detectar sus necesidades en la búsqueda de empleo (planificación de la

⁷⁹ El modelo de las pruebas se elaborarán en la Dirección General de Empleo (Dirección específica de Intermediación y Orientación) y serán comunes para todos los SEPEM.

⁸⁰ Ver tabla de códigos incluida en los archivos del Software de Intermediación. Para buscar candidatos/as dentro de los colectivos meta establecidos en el Plan de Acción se puede realizar mediante sondeo normal fijando los datos del sondeo que identifiquen a los colectivos que queremos buscar (edad, sexo, nivel académico, estado civil, responsabilidades familiares, etc) o bien introduciendo en la demanda de estos colectivos un código que los identifique como colectivos meta, esta última forma agilizaría más la búsqueda porque ya los tendríamos identificados previamente mediante ese código específico.

⁸¹ La metodología/procedimiento y diseño de las acciones de Orientación Profesional para el Empleo y Autoempleo se elaborará en la Dirección General de Empleo y será común, en líneas generales, para todos los SEPEM. En el Plan de Acción para la Formación Ocupacional e Inserción Profesional en Nicaragua se prevé dos asistencias técnicas para diseñar la metodología de las acciones de orientación profesional para el empleo y autoempleo.

⁸² Los demandantes llegarán a orientación remitidos directamente por el área de intermediación o a través de una búsqueda mediante sondeo entre los/las demandantes que en su demanda tengan puesto el código de servicio requerido “orientación”. La periodicidad de la realización de estas acciones mediante la búsqueda a través de sondeo dependerá de los objetivos a cumplir por el SEPEM TERRITORIAL en ese Departamento, según planificación de la Dirección General de Empleo (Dirección específica de Intermediación y Orientación).

búsqueda de empleo, información y orientación profesional, habilidades para la búsqueda de empleo, habilidades para el autoempleo, motivación)

b) Selecciona la acción (individual o grupal) y el itinerario de orientación profesional más adecuado para cada demandante de empleo⁸³:

ACCIONES INDIVIDUALES.

1. Información del Mercado de Trabajo y Orientación Profesional.
2. Técnicas para la búsqueda de empleo.
3. Motivación para la búsqueda de empleo.

ACCIONES GRUPALES.

1. Taller para la Búsqueda de Empleo:
 - Autoconocimiento de uno/a mismo/a.
 - Conocimiento del Mercado de Trabajo.
 - Clases de trabajo (formal, informal, etc).
 - Dónde está el empleo y cómo acceder a él (*intermediarios del MT- SEPEM, Agencias de colocación, otras instituciones de intermediación- Administración pública, Medios de Comunicación, círculo personal, dirigir C-V a las empresas*).
 - Documentos básicos y herramientas para la búsqueda de empleo (utilización del teléfono, carta de presentación, Currículum Vitae, manejo de la agenda, entrevista de selección).
2. Taller de Orientación para el autoempleo:
 - Qué es el autoempleo. Características del emprendedor. Ventajas e inconvenientes.
 - La "idea" para crear una empresa.
 - El plan de empresa. Factibilidad.
 - Formas jurídicas de empresas.
 - Trámites de constitución y puesta en marcha. Obligaciones con el Estado.
 - Ayudas para la creación de micro, pequeñas y medianas empresas.

⁸³ Un/a demandante de empleo puede requerir una acción de orientación o varias, corresponde al/a la analista de empleo determinar el itinerario de orientación de cada persona y su derivación a otros servicios del SEPEM (por ejemplo capacitación) en su caso.

G) Elaborar y mantener un banco de datos de información profesional para el empleo.

Tareas⁸⁴:

- a) Analiza los Informes del Mercado de Trabajo del SEPEM TERRITORIAL: empresas de la zona, ocupaciones más ofertadas, potencialidades de desarrollo, recursos endógenos, etc.
- b) Analiza las estadísticas del SEPEM TERRITORIAL (demandas, ofertas, colocaciones) para identificar colectivos meta.
- c) Recopila listados de Agencias de Colocación y otras instituciones de intermediación.
- d) Recopila información sobre Instituciones, Organismos, etc relacionados con el empleo.
- e) Recopila y analiza la oferta formativa formal y no formal existente en la zona.
- f) Recopila información sobre los programas de empleo que ponga en marcha la Dirección General de Empleo (Dirección específica de Programas de Empleo y Formación. Ejemplo: relación de cursos de capacitación aprobados anualmente por la Dirección General de Empleo, programas especiales de formación-empleo, prácticas en empresas, ayudas para el autoempleo, etc).
- g) Recopila y analiza legislación laboral del país.
- h) Recopila y analiza legislación laboral de otros países que tienen convenios con Nicaragua en materia de migraciones laborales.
- i) Investiga, recopila y analiza ayudas y acciones para el fomento del empleo que realizan otras Instituciones u Organismos (contrataciones, autoempleo, becas para la formación, asistencia técnica para la creación de micro, pequeñas y medianas empresas, etc).

⁸⁴ Algunas de estas actividades se realizarán en colaboración con el resto de funcionarios/as del SEPEM dado que gran parte de la información que se precisa para la función de orientación procederá del trabajo e informes que se realicen en Intermediación y en Investigación del Mercado de Trabajo.

H) Analizar y evaluar los resultados de las acciones realizadas.

Tareas:

- a) Elabora informes/listados⁸⁵ de las acciones realizadas y de los/as demandantes atendidos/as.
- b) Realiza el seguimiento de los/as demandantes atendidos/as (por teléfono, carta, correo electrónico, citación en el SEPEM) para averiguar si precisa de nuevas acciones o de otros servicios del SEPEM. Para facilitar esta tarea, se codificará el servicio recibido por cada demandante (capacitación, orientación, etc). Realizada esta codificación, el/la analista podrá realizar un sondeo de demandantes introduciendo el código que identifica el servicio recibido (será distinto dependiendo si se trata de capacitación, orientación, etc) y poder citarles para comprobar la eficacia de estas acciones y si se ha conseguido la inserción.
- c) Elabora informes con los resultados del seguimiento de los/las demandantes que han recibido acciones de mejora de su empleabilidad (orientación, capacitación, etc).
- d) Elabora informes con los resultados del seguimiento de los/las demandantes pertenecientes a los colectivos meta y que han recibido alguna de las acciones de mejora de su empleabilidad (orientación, capacitación, etc).

⁸⁵ El modelo de informe se elaborará en la Dirección General de Empleo (Dirección específica de Intermediación y Orientación) y será común para todos los SEPEM.

ÁREA DE INVESTIGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO. PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y AUTOEMPLEO⁸⁶.

1) OBJETIVO/MISIÓN DEL ÁREA:

- Realizar investigaciones del Mercado de Trabajo en la zona de influencia del SEPEM TERRITORIAL siguiendo la metodología y en coordinación con el Departamento del Observatorio (dependiente de la Dirección específica de Programas de Empleo y Formación de la Dirección General de Empleo).
- Potenciar una relación más personalizada con las empresas de la zona de influencia del SEPEM informando y asesorando sobre el mercado de trabajo, recursos humanos disponibles, medidas de fomento del empleo⁸⁷, legislación laboral, etc y animándoles a solicitar y utilizar los servicios del SEPEM.
- Promover grupos de trabajo y lugares de encuentro con Instituciones/Organismos públicas/os (internacionales, nacionales, regionales, locales) que operen en la zona de influencia del SEPEM, asociaciones empresariales y sindicales, ONG's, Instituciones de capacitación, etc, para detectar posibles yacimientos de empleo, ideas emprendedoras y necesidades de capacitación en la zona de influencia del SEPEM.

2) FUNCIONES Y TAREAS DEL ÁREA⁸⁸:

Investigación del Mercado de Trabajo:

- A) Elaborar estudios del mercado de trabajo del Departamento⁸⁹ (siguiendo la metodología del Observatorio Nacional de la Dirección General de Empleo).
- B) Analizar y difundir datos sobre la situación del Mercado de trabajo en el Departamento.
- C) Analizar los desajustes del mercado de trabajo (ofertas y demandas de empleo) e identificar colectivos a atender en el SEPEM TERRITORIAL en el marco de los objetivos diseñados a nivel nacional. Identifica colectivos meta.
- D) Mantener una información actualizada sobre el mercado de trabajo de la zona, mediante la elaboración de informes periódicos

⁸⁶ El procedimiento/metodología de la Investigación del Mercado de Trabajo será la que establezca el Observatorio Nacional.

⁸⁷ Por ejemplo: exenciones o descuentos en las cuotas a la seguridad social por la contratación de colectivos con mayores dificultades para la inserción (jóvenes, mujeres jefas de hogar, desempleados de larga duración, etc).

⁸⁸ En el asistencia técnica del MTAS de España "Apoyo a la implementación del Observatorio del Mercado de Trabajo en el Servicio Público de Empleo de Nicaragua", se explica de forma desarrollada las funciones y tareas de la Investigación del mercado de trabajo.

⁸⁹ Dentro del Plan de Acción para la Formación Ocupacional e Inserción Laboral en Nicaragua está prevista una asistencia técnica para realizar un estudio del Mercado de trabajo en León-Chinandega, Departamentos donde se va a realizar la experiencia piloto de este Plan.

(siguiendo la metodología del Observatorio Nacional) que sirva para orientar las actuaciones del SEPEM TERRITORIAL y para proponer objetivos de actuación de las tres áreas, para el Departamento, a la Dirección General de Empleo.

- E) Establecer periódicamente objetivos cualitativos y cuantitativos en función de los indicadores del mercado de trabajo, respecto a las acciones de promoción de empleo (visitas a empresas) y del autoempleo (detección de oportunidades de emprendimientos productivos) que se han de realizar en el ámbito territorial de influencia del SEPEM, como insumo para la elaboración de los objetivos de la Dirección General de Empleo.
- F) Averiguar qué Entidades, Organizaciones, etc que existen en el Departamento podrían colaborar con el SEPEM TERRITORIAL. Elaborar un informe con los resultados que incluya el listado de Entidades, características, etc. Entregar el informe al/a la Responsable del SEPEM TERRITORIAL para su análisis y propuesta, en su caso, a la Dirección General de Empleo para la firma de un convenio de colaboración. La colaboración podría darse en las siguientes acciones, para las que el SEPEM no tiene aún capacidad suficiente para su desempeño⁹⁰:
- Investigación del Mercado de Trabajo.
 - Orientación Profesional para el Empleo y Autoempleo a colectivos desfavorecidos en el mercado de trabajo: personas de bajos recursos, sin capacitación, con cargas familiares, etc (mujeres jefas de hogar, jóvenes, sector informal, etc).
 - Asesoramiento a los/as demandantes inscritos en el SEPEM que tengan un proyecto empresarial, a cerca de la viabilidad del proyecto, elaboración del plan de empresa, tipos de empresa, aspectos jurídicos, obligaciones con el Estado, ayudas al autoempleo, incubadoras de empresas, etc.
 - Captación de posibles emprendedores a través de la organización de talleres conjuntos entre el SEPEM TERRITORIAL y las Instituciones, Entidades, Organizaciones, etc con experiencia y especialización en la detección y asesoramiento de emprendedores/as. Los/as beneficiarios/as de estos talleres serían los/as demandantes inscritos en el SEPEM TERRITORIAL que hayan manifestado algún interés por el autoempleo⁹¹.

⁹⁰ Para comenzar a funcionar, la RED TERRITORIAL SEPEM necesitará de la colaboración de otras Instituciones públicas y privadas con mayor capacidad y experiencia en el ámbito local para el ejercicio de las siguientes funciones: Investigación del Mercado de Trabajo, Orientación Profesional para el Empleo y el Autoempleo y asesoramiento a emprendedores (Departamentos de Desarrollo local de las Alcaldías, Cámaras Empresariales, Universidades, INPYME, SEJUVE, IMNI, etc).

⁹¹ En la demanda de empleo se deberá codificar el requerimiento de este servicio por parte de los demandantes para poder realizar una búsqueda mediante sondeo y poder programar estas acciones. Ver Manual Buenas Prácticas ...y Manual del Software.

Promoción del Empleo:

- G) Visitar a empresas y entidades empleadoras⁹² para captar ofertas de empleo y averiguar cuales son las necesidades de capacitación de los demandantes según las necesidades de las empresas⁹³. Promocionar el SEPEM y los/las demandantes de empleo para fomentar la contratación por las empresas.
Brindar información sobre legislación laboral, medidas de fomento del empleo (contratos con subvenciones), situación del mercado laboral, servicios que presta el SEPEM, etc.

Promoción del Autoempleo:

- H) Favorecer el surgimiento de iniciativas emprendedoras (de demandantes de empleo con inquietudes emprendedoras), en relación con posibles yacimientos de empleo⁹⁴ (recursos ociosos, necesidades no cubiertas, etc) que puedan detectarse. Para ello, promoverá la creación de grupos de trabajo y lugares de encuentro con instituciones públicas locales, asociaciones empresariales y sindicales, ONG's, etc para detectar qué yacimientos de empleo puede haber en el territorio.
- I) Captación de posibles emprendedores. Para ello, organizará talleres conjuntos entre el SEPEM TERRITORIAL y las Instituciones, Entidades, Organizaciones, etc con experiencia y especialización en la detección y asesoramiento de emprendedores/as. Los/as beneficiarios/as de estos talleres serían los/as demandantes inscritos en el SEPEM TERRITORIAL que hayan manifestado inquietudes emprendedoras en los talleres de orientación.
- J) Conocer, estudiar y recopilar las ayudas que existan en las distintas Administraciones,(Local, Nacional, Internacional), Organismos , ONG's, etc, a favor de la creación de empleo (por cuenta ajena y autoempleo).

⁹² La metodología de visitas a empresas se puede consultar en el Software informático, en el apartado denominado "Prospección del empleo". En él se incluye una ficha de visita a empresas y un registro de datos para poder obtener informes de las visitas realizadas.

⁹³ Si una empresa busca un perfil de trabajador/a determinado y no lo encuentra porque no existen personas capacitadas o con esa especialización requerida, el SEPEM podrá proponer la programación de cursos para demandantes de empleo que cubran esa necesidad.

⁹⁴ **Yacimiento de empleo** se puede definir como la posibilidad de generación de empleo en un sector de actividad determinado como consecuencia de la aparición de nuevas necesidades de la sociedad o con la existencia de recursos ociosos no explotados. Están relacionados con mercados con potencial crecimiento que, o bien no han existido, o bien están poco desarrollados.

Los yacimientos de empleo se enmarcan en un contexto geográfico, socioeconómico y político concreto, y lo lógico es que difieran de unos países a otros, aunque cabe hablar también de yacimientos de empleo, relacionados con la aparición de nuevas necesidades de la sociedad, que potencialmente podrían ser comunes a muchos países. Ejemplos de yacimientos de empleo relacionados con las nuevas necesidades de la sociedad pueden ser: Ayuda a ancianos en su domicilio, Mejora de espacios públicos urbanos, Gestión de residuos, Desarrollo cultural local, Etc. Pero también pueden existir yacimientos de empleo relacionados con sectores de actividad donde existe posibilidad de creación de empleo como consecuencia de la existencia de recursos ociosos no explotados o infrautilizados.

Recurso ocioso: recursos naturales, culturales, artísticos, financieros, humanos, etc, que existen en una zona de forma autóctona, que no están explotados o están infrautilizados, y que pueden ser susceptibles de generar empleo.

V.2.PERFIL DE LOS CARGOS DEL SEPEM TERRITORIAL.

Para un correcto desempeño de las funciones de las áreas que integran la estructura del SEPEM TERRITORIAL se proponen dos perfiles de cargos: “Responsable del SEPEM TERRITORIAL” y “ANALISTA DE EMPLEO A y B”. El perfil que se propone para el cargo de analista de empleo, es un perfil amplio y flexible que busca la polivalencia de los/las funcionarios/as del SEPEM y la integración de las tres áreas de trabajo evitando el aislamiento de las áreas.

1) PERFIL DEL CARGO DE RESPONSABLE DEL SEPEM TERRITORIAL:

a) Conocimientos requeridos:

Nivel académico:

Titulado/a Universitario o Técnico Superior. Preferentemente en Derecho, Ciencias Económicas, Psicología, Trabajo Social o afines. Otras carreras también serían válidas si poseen algún postgrado o maestría en Economía del Trabajo, Desarrollo Local, Recursos Humanos, etc.

Conocimientos/capacidades necesarios/as:

- Liderazgo, capacidad de negociación y concertación con actores.
- Técnicas de dirección: planificación, trabajo en equipo, organización y programación de actividades.
- Capacidad para la creación y motivación de grupos de trabajo.
- Capacidad para Organización de reuniones.
- Capacidad para la coordinación e integración del trabajo. Control y evaluación de resultados.
- Capacidad para preparación de informes.
- Capacidad de análisis y síntesis de información.
- Manejo de programas informáticos actualizados a nivel usuario.
- Conocimiento del Mercado de trabajo de Nicaragua.
- Conocimiento de la situación socio económica de Nicaragua.

Otros conocimientos a valorar⁹⁵:

- Conocimiento en organización y planificación por objetivos.
- Estrategias de comunicación y gestión de Recursos Humanos
- Conocimiento en técnicas de comunicación interpersonal y entrevistas.
- Manejo de programas informáticos relacionados con la gestión del empleo.
- Conocimientos sobre gestión de la intermediación en el Mercado de Trabajo (Demandas-Ofertas).
- Conocimientos de técnicas de selección, información y orientación profesional para el empleo y autoempleo.
- Conocimiento de la metodología de investigación del Mercado de trabajo.
- Conocimiento de Marketing y relaciones públicas.
- Conocimientos de estrategias de desarrollo local.
- Conocimientos de la normativa de trabajo y seguridad social de Nicaragua y de la normativa internacional relacionada (Convenios OIT, Convenios de migraciones, etc).
- Conocimientos de técnicas de prospección de empresas.
- Conocimiento de estadísticas y encuestas

Idiomas:

- Se valorará el conocimiento de Inglés.

b) Experiencia laboral:

- Haber desempeñado cargos directivos, de coordinación, de responsabilidad, etc, preferentemente en la Administración Pública.
- Se valorará la experiencia adquirida en puestos relacionados con el empleo y la formación.
- Se valorará la experiencia profesional en Nicaragua.
- Mínimo 2 años de experiencia.

c) Otros requisitos:

Disponibilidad para viajar al interior de país.

d) Condiciones de trabajo:

Horario:

ESCALA DE VALORACIÓN PARA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE CANDIDATOS/AS. (A elaborar por RR.HH)⁹⁶.

⁹⁵ Estos conocimientos no serán requisitos imprescindibles a cumplir en el momento de la contratación pero se valorarán positivamente en el proceso de selección de candidatos/as porque son conocimientos que deberán adquirir posteriormente para un mejor desempeño del puesto.

2) PERFIL DEL CARGO DE ANALISTA DE EMPLEO “A” y “B”⁹⁷.

a) **Conocimientos requeridos:**

Nivel académico:

Titulado/a Universitario o Técnico Superior. Preferentemente en Ciencias Sociales, Derecho, Ciencias Económicas, Psicología, Ciencias de la Educación Trabajo Social o afines.

Conocimientos/habilidades necesarios/as:

- Habilidad en técnicas de comunicación interpersonal, entrevista y expresión oral.
- Capacidad de motivación de personas y grupos.
- Capacidad de análisis y síntesis de información.
- Capacidad para la organización, programación y evaluación de actividades
- Capacidad para la preparación de informes.
- Manejo de programas informáticos actualizados.
- Conocimiento del Mercado de trabajo de Nicaragua.
- Conocimiento de la realidad socio económica de Nicaragua.

Otros conocimientos a valorar⁹⁸:

- Habilidad para el trabajo en equipo y para la colaboración.
- Capacidad para Organización de reuniones.
- Manejo de programas informáticos relacionados con la gestión del empleo.
- Conocimientos sobre gestión de la intermediación en el Mercado de Trabajo (Demandas-Ofertas).
- Conocimientos de técnicas de selección, información y orientación profesional para el empleo y autoempleo.

⁹⁶ Se recomienda un proceso de selección que conste de tres fases: valoración de Currículum Vitae (Formación y Experiencia), prueba de conocimientos y entrevista personal.

⁹⁷ Para el puesto de analista de empleo se propone un único perfil amplio y flexible para favorecer la polivalencia de los/las funcionarios/as que trabajen en el SEPEM TERRITORIAL de manera que puedan desempeñar (con la colaboración de otras entidades, instituciones, etc), como sucede en el actual SEPEM de Mangua, todas las funciones de las áreas del SEPEM (Intermediación, Orientación e Investigación). Cuando el MITRAB y la red SEPEM se fortalezcan, y se pueda contratar más personal, se fomentará la especialización de los cargos.

⁹⁸ Estos conocimientos no serán requisitos imprescindibles a cumplir en el momento de la contratación, pero se valorarán positivamente en el proceso de selección de candidatos/as porque son conocimientos que deberán adquirir posteriormente para un mejor desempeño del puesto.

- Conocimiento de la metodología de investigación del Mercado de trabajo.
- Conocimiento de la normativa de trabajo y seguridad social de Nicaragua y de la normativa internacional relacionada (Convenios OIT, Convenios de migraciones, etc).
- Conocimientos sobre estrategias de Desarrollo Local.
- Conocimientos de técnicas de prospección de empresas.
- Marketing y relaciones públicas.
- Conocimiento sobre creación de empresas (plan de empresa, estudio de viabilidad, formas jurídicas de empresa, obligaciones frente al Estado, ayudas para la creación de empresas, etc).
- Conocimiento sobre Organización de empresas.
- Conocimiento de estadísticas y encuestas.

Idiomas.

- Se valorará el conocimiento de inglés.

b) Experiencia laboral:

- Haber desempeñado un puesto similar o relacionado, preferentemente en la Administración Pública.
- Se valorará experiencia en trabajo en atención al público.
- Se valorará la experiencia profesional en Nicaragua.
- Mínimo 2 años de experiencia profesional.

c) Otros requisitos:

- Disponibilidad para viajar por el interior del país.

d) Condiciones de trabajo:

Horario:

ESCALA DE VALORACIÓN PARA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE CANDIDATOS/AS.

(A elaborar por RR.HH)⁹⁹.

⁹⁹ Se recomienda un proceso de selección que conste de tres fases: valoración de Currículum Vitae (Formación y Experiencia), prueba de conocimientos y entrevista personal.

VI. ORGANIGRAMA OPERACIONAL DE LA RED DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SEPEM) EN RELACIÓN CON LAS UNIDADES CENTRALES DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO-MITRAB Y OTRAS ENTIDADES ASOCIADAS: NIVELES DE PARTICIPACIÓN Y LÍNEAS DE COORDINACIÓN E INTEGRACIÓN INTERINSTITUCIONAL.

La puesta en marcha del Servicio Público de Empleo (SEPEM) en cada Departamento del país (RED SEPEM) que de cobertura a todas las localidades del Departamento y que garantice el cumplimiento de los principios y fines descritos en el punto uno, necesitará de la participación y coordinación de varias instituciones, como se explicaba en el punto tres de este informe.

Por ello hay que diseñar un **organigrama operacional** que muestre a los diferentes actores que participan en los procesos de gestión y promoción del empleo en cada Departamento, sus niveles de participación y corresponsabilidad y las líneas de coordinación interinstitucional para un ágil y eficaz funcionamiento.

A. NIVELES DE PARTICIPACIÓN

Los niveles de participación y responsabilidad institucional pueden clasificarse en tres, en función del grado de intervención y responsabilidad en los procesos y en la planificación:

1º PLANIFICACIÓN DE LA POLÍTICA DE EMPLEO Y FORMACIÓN OCUPACIONAL. REGULACIÓN NORMATIVA.

La planificación de la política de empleo y formación ocupacional y la regulación normativa corresponde al Ministerio de Trabajo y a su Dirección General de Empleo. La planificación de la política de empleo y de la formación ocupacional tendrá en cuenta los resultados de la gestión realizada en la red SEPEM.

El Ministerio de Trabajo, es la institución garante de los derechos de los trabajadores y le corresponde por ley la capacidad ejecutiva de la política de empleo del Gobierno.

Se encarga junto con la Dirección General de Empleo de dictar los procedimientos, regular las relaciones interinstitucionales y evaluar los procesos.

El Ministerio del Trabajo es el responsable, a través de su Dirección General de Empleo, de impulsar los procesos de concertación y participación institucional y de aunar a todos los actores necesarios para que exista la descentralización y desconcentración necesaria en función de las necesidades territoriales y sectoriales.

2º COPARTICIPACIÓN EN LA PLANIFICACIÓN Y EN LA PROPUESTA DE INICIATIVAS.

Corresponde a todas las instituciones públicas que tienen objetivos coincidentes y gestionan ya materias relacionadas con el empleo y la formación (SECEP, MECD, INATEC, MIFIC e INPYME).

El MCED y el INATEC son ejemplos claros, el primero porque tiene la competencia de planificar la educación formal y el segundo porque, integrado en el Ministerio de Trabajo, tiene encomendada la gestión e impartición de la formación ocupacional en Nicaragua. MIFIC e INPYME podrían colaborar con el MITRAB en la planificación y elaboración de medidas de fomento de la creación de emprendimientos productivos por parte de las personas desempleadas y colaborar en la gestión asesorando a esas personas en la puesta en marcha de su proyecto.

3º COPARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DIRECTA DE LA RED SEPEM.

Para los programas, elaborados por la Dirección General de Empleo-MITRAB, que gestiona directamente la red SEPEM, se buscará la coparticipación de aquellas instituciones públicas y privadas con experiencia en intermediación, orientación profesional, Investigación de Mercado, asesoramiento a emprendedores, inserción profesional, etc (ALCALDÍAS, UNIVERSIDADES, CÁMARAS EMPRESARIALES, INPYME, SEJUVE, INIM, MIFAMILIA, MINISTERIO DE SALUD, CONSEJO NACIONAL DE REHABILITACIÓN PROFESIONAL, etc).

Las ENTIDADES LOCALES (Alcaldías) podrían colaborar en la intermediación, en la Investigación del Mercado de trabajo, asesoramiento a emprendedores (en aquellas alcaldías donde exista esa capacidad).

Otros organismos públicos como SEJUVE, UNIVERSIDADES, INIM, MIFAMILIA, MINISTERIO DE SALUD, CONSEJO NACIONAL DE REHABILITACIÓN PROFESIONAL por su especialización en colectivos específicos (jóvenes, mujeres jefas de hogar, personas con discapacidad, etc) y tener experiencia en la gestión de distintas acciones con estos colectivos (apoyo a la inserción, orientación profesional) podrían colaborar con el SEPEM para la gestión de las mismas.

Las CÁMARAS EMPRESARIALES podrían colaborar con el SEPEM en la captación de ofertas de empleo de las empresas para poder casar la oferta y la demanda de empleo.

INPYME podría colaborar en el asesoramiento a emprendedores.

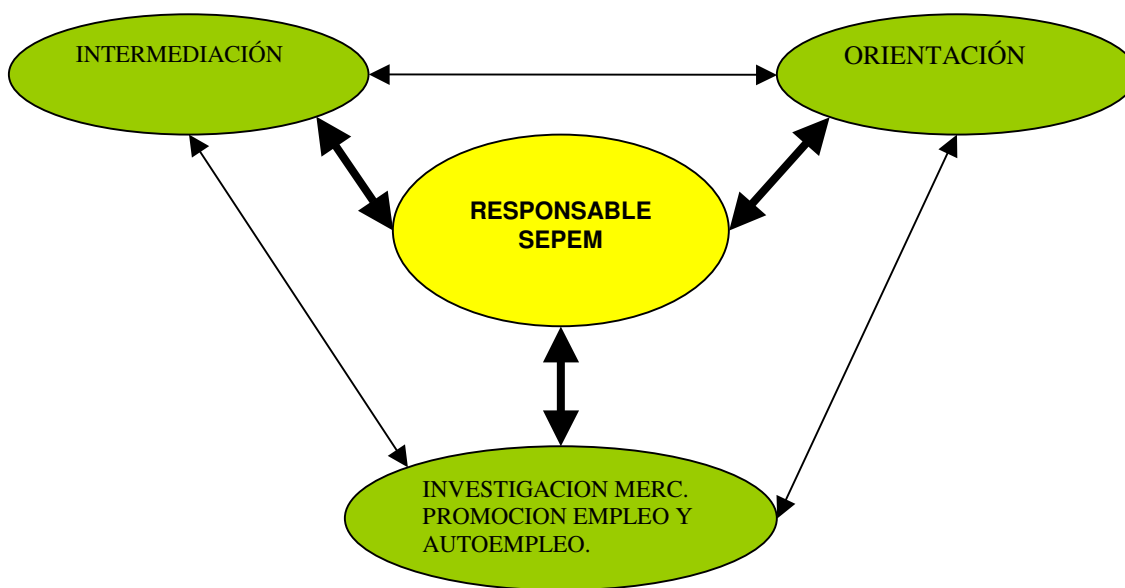
B. LÍNEAS DE COORDINACIÓN E INTEGRACIÓN INTERINSTITUCIONAL.

La coordinación se va a establecer en cuatro niveles:

1. **Coordinación interna en el SEPEM.**
2. **Coordinación entre la red SEPEM.**
3. **Coordinación Red SEPEM-Entidades Colaboradoras.**
4. **Coordinación Red SEPEM- Unidades Centrales (DGE) .**

1. RELACIONES FUNCIONALES INTERNAS DEL SEPEM¹⁰⁰.

Todos los funcionarios que integran el SEPEM deberán trabajar de forma integrada y coordinada con el fin de dar un servicio de calidad al usuario. En la medida de lo posible, sería conveniente, dada la escasez de recursos humanos, reforzar **la polivalencia** de los funcionarios de tal forma que todos puedan conocer las técnicas básicas de cada área para poder realizar suplencias o para reforzar una de las áreas cuando esté más sobrecargada de trabajo. Esta metodología de trabajo reforzará más la coordinación y la integración del servicio.



¹⁰⁰ Ver apartado V de este informe: Áreas de trabajo del SEPEM: misión, funciones y tareas.

A) *Interrelación entre el Responsable del SEPEM y el resto de las líneas de trabajo del SEPEM. Periodicidad: mínimo una vez al mes. Instrumentos: reuniones, informes.*

Responsable SEPEM-Áreas de Trabajo SEPEM:

- Garantizar que se cumplan los planes de trabajo establecidos por los equipos de departamento (de las Direcciones específicas) y por el equipo SEPEM, para cada área de trabajo, para conseguir los objetivos específicos marcados por el equipo de dirección específica de la DGE.
- Coordinar y supervisar las áreas de trabajo del SEPEM para garantizar que se detectan a los colectivos meta establecidos por la DGE, y que son seleccionados para recibir acciones de capacitación, orientación, etc. Supervisar que se codifican adecuadamente.
- Planificar y coordinar la articulación entre el SEPEM y las Entidades colaboradoras del ámbito territorial de actuación garantizando la consolidación de datos/acciones con los datos/acciones realizadas en el SEPEM: establecer métodos de trabajo uniformes (formularios, informes, etc), periodicidad de recogida de datos, reuniones periódicas entre el SEPEM y las Entidades colaboradoras, etc. Esta planificación tiene que estar orientada a conseguir los objetivos marcados por las Direcciones específicas para cada área de acción del SEPEM: intermediación, orientación, Investigación del Mercado¹⁰¹.
- Realizar el seguimiento y evaluación de las acciones realizadas en cada área para comprobar que se están cumpliendo los objetivos específicos marcados por el equipo de Dirección específica de la DGE. Para ello analizará los informes emitidos por cada área y convocará reuniones con el equipo SEPEM con ese fin.
- Recibir y distribuir la documentación e información enviada por el Dirección General de Empleo-MITRAB o por otros organismos a las distintas áreas del SEPEM.
- Convocar reuniones periódicas entre los funcionarios de las tres áreas para integrar mejor el funcionamiento del servicio, de tal forma que se transmita la información (acciones realizadas, seguimiento y evaluación de cada área) a cada área de forma permanente.
- Realizar el seguimiento y la evaluación conjunta de las acciones realizadas en cada área y transmitir un informe de las mismas a la DGE-MITRAB, con la periodicidad que se establezca.

¹⁰¹ Dentro del Plan de Acción para la Formación Ocupacional e Inserción Laboral, se establecen unos colectivos meta a los que hay que atender a través de la red SEPEM (ver nota nº5), por tanto los objetivos que establezca la DGE (Direcciones Específicas) para las acciones de intermediación, orientación e Investigación y selección de alumnos para cursos de capacitación, a realizar en el SEPEM, irán encaminados a atender a esta población meta. Por ejemplo la DGE puede establecer el nº de personas que se ha de atender (especificando nº de mujeres, jóvenes, etc) en cada una de las acciones del SEPEM en un período determinado.

- Planificación, de las acciones prioritarias a realizar en el SEPEM, de acuerdo con el diagnóstico del Mercado de Trabajo (por ejemplo: determinación de colectivos desempleados más desfavorecidos, prioridades de actuación con esos colectivos, planificación de acciones de orientación, etc).
- Etc.

Áreas de trabajo SEPEM-Responsable SEPEM:

Intermediación-Responsable SEPEM:

- Realiza informes de seguimiento y evaluación de demandantes atendidos y ofertas gestionadas y se los transmite al/a la Responsable SEPEM.
- Realiza la estadística mensual de ofertas y demandas y la transmite al/a la Responsable SEPEM.
- Comunica al Responsable SEPEM los problemas que existan relacionados con la gestión de la intermediación y solicita soluciones.
- Elabora informes con los colectivos meta atendidos y los transmite al/a la Responsable SEPEM.
- Elabora informes de los procesos de selección de colectivos meta para que reciban acciones de capacitación, orientación, etc.
- Elabora informes de seguimiento de los colectivos meta que han recibido acciones de capacitación, orientación, etc.

Orientación-Responsable SEPEM:

- Realiza informes de seguimiento y evaluación de demandantes atendidos, acciones de orientación realizadas, pruebas de calificación realizadas, procesos de preselección para ofertas, etc y los transmite al/a la Responsable SEPEM.
- Comunica al/a la Responsable SEPEM los problemas que existan relacionados con las acciones que gestiona y solicita soluciones. Elabora informes de los procesos de selección de colectivos meta para que reciban acciones de capacitación, orientación, etc.
- Elabora informes de seguimiento de los colectivos meta que han recibido acciones de capacitación, orientación, etc.

Investigación. Prom. Empleo y Autoempleo-Responsable SEPEM:

- Realiza informes del Mercado de Trabajo y los remite al/a la Responsable SEPEM.
- Realiza informes de empresas visitadas y los remite al/a la Responsable SEPEM.
- Realiza informes de iniciativas emprendedoras detectadas y asesoramiento a emprendedores y los remite al/a la Responsable SEPEM.
- Realiza informes con la relación de colectivos meta atendidos y los resultados de las acciones.
- Realiza informes de las reuniones celebradas con otras instituciones y los remite a la Responsable SEPEM.
- Comunica al/ a la Responsable SEPEM la posibilidad de firma de convenios con otras entidades para la realización de acciones competencia del SEPEM.

B) Interrelación entre el Área de Investigación y Promoción del Empleo y Autoempleo y el resto de las áreas. Periodicidad: mínimo una vez al mes. Instrumentos: reuniones, informes.

- Recabar del área de Intermediación los datos e información necesarios para realizar el estudio del Mercado de Trabajo (nº de demandas, de ofertas, por sexo, edad, ocupaciones, etc).
- Recabar del área de intermediación datos de empresas para realizar visitas de prospección.
- Recabar del área de orientación información sobre demandantes atendidos que demuestren inquietud emprendedora para poder organizar talleres de apoyo a la creación de emprendimientos.
- Recabar del área de intermediación y orientación listados con los colectivos meta atendidos que muestren inquietudes emprendedoras.
- Informar a las otras áreas de los resultados obtenidos en la prospección de empresas y análisis del mercado de trabajo.

C) Interrelación entre el Área de Información y Orientación y el resto de las áreas. Periodicidad: mínimo una vez al mes. Instrumentos: reuniones, informes.

- Recabar del área de intermediación los datos e información necesarios para planificar y ejecutar las acciones que le son propias (demandantes atendidos con necesidad de orientación, demandantes con necesidad de clasificación y

calificación profesional, ofertas de difícil cobertura en las que es necesario que intervenga orientación, etc).

- Recabar del área de intermediación listados de los colectivos meta atendidos para realizar acciones de orientación, selección para cursos, etc
- Recabar del área de Investigación toda la información necesaria sobre el mercado de trabajo (empresas, ocupaciones más demandadas, yacimientos de empleo, oferta formativa, etc) para poder orientar e informar a los demandantes de empleo.
- Informar a las otras áreas de la evaluación de las acciones realizadas con los desempleados (mediante reuniones de trabajo y aportación de informes).
- Informar al área de Investigación y Promoción del Empleo y Autoempleo sobre los/as demandantes de empleo con inquietudes emprendedoras que se hayan detectado en las sesiones de orientación.

D) Interrelación entre el Área de Intermediación (ofertas y demandas) y el resto de las áreas. Periodicidad: mínimo una vez al mes. Instrumentos: reuniones, informes.

- Recabar del área de Investigación información sobre el mercado de trabajo (empresas, ocupaciones más demandadas, yacimientos de empleo, oferta formativa, etc) y cualquier otra información relevante (direcciones de interés para la búsqueda de empleo, ofertas de empleo que aparecen en prensa o en otros medios, etc) para informar a los demandantes de empleo y poder realizar mejor el encuadramiento ocupacional.
- Informar al área de Investigación sobre las demandas, ofertas y las colocaciones gestionadas y sobre los demandantes que hayan mostrado inquietudes emprendedoras.
- Informar a Orientación sobre: demandantes con necesidades de orientación profesional de calificación profesional. Necesidad de preseleccionar candidatos/as para ofertas con requisitos especiales.
- Informar y remitir listados de colectivos meta atendidos, al área de orientación y de Investigación, para que se les de acciones de orientación, sean seleccionados para cursos, etc.

2. RELACIONES FUNCIONALES ENTRE LOS SEPEM DEPARTAMENTALES QUE COMPOENEN LA RED TERRITORIAL.

La red SEPEM estará conectada en red a la base de datos de intermediación que constituirá un registro nacional único de demandantes.

Todos los SEPEM tendrán acceso a la base de datos de intermediación y dispondrán de la información que contiene en tiempo real. Sin embargo solo podrán modificarse datos de un/a demandante en el SEPEM donde esté inscrito/a y a solicitud del interesado/a.

El registro y tratamiento único de los datos dentro de la red SEPEM permitirá¹⁰²:

- El intercambio de información permanente orientado a lograr un mejor conocimiento del mercado de trabajo.
- La compensación de ofertas y demandas entre SEPEM de distintos Departamentos¹⁰³.
- La libre circulación e igualdad sin discriminación en el acceso al trabajo en todo el territorio nacional.
- La integración entre las políticas de empleo y formación y su seguimiento.
- El establecimiento y mantenimiento de una metodología de comunicaciones que permita el acceso en tiempo real al sistema por todos los SEPEM.

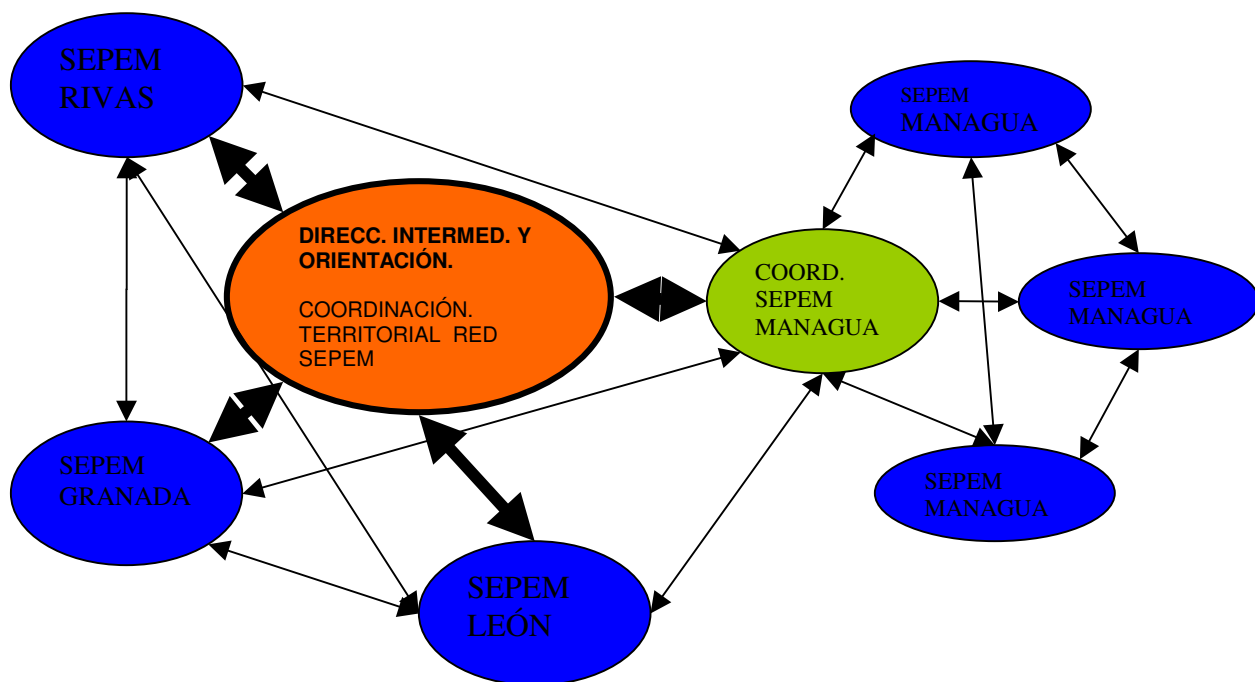
A parte de esta conexión en red, será necesario que exista una coordinación entre la red SEPEM para que exista una uniformidad de procedimientos y criterios de actuación. Corresponde a la Dirección Específica de Intermediación y Orientación garantizar esta coordinación.

¹⁰² Informe asistencia técnica del MTAS de España “Estructura funcional y organizativa del Servicio Nacional de Empleo”, pag. 4.

¹⁰³ La compensación de ofertas y demandas quiere decir que si un SEPEM de un Departamento está gestionando una oferta de empleo y no encuentra candidatos/as idóneos/as entre los demandantes inscritos/as en ese SEPEM, podrá ampliar la búsqueda y buscar candidatos/as idóneos en otros SEPEM, bien introduciendo la clave correspondiente al ámbito geográfico a sondear (departamentos limítrofes, todo el territorio nacional, etc. Ver manual incluido en el Software informático.) o bien remitiendo la oferta a otro SEPEM para que realice la búsqueda en su ámbito geográfico. Esta compensación se dará también con las Agencias de Empleo Privadas según el procedimiento establecido en la Resolución del MITRAB que las regula.

En colaboración con la Dirección Específica de Intermediación y Orientación, el **coordinador territorial de la RED SEPEM**, planificará la colaboración entre la red y garantizará que los SEPEM de los distintos Departamentos colaboren entre sí fundamentalmente para:

- Realizar estudios del Mercado de Trabajo conjuntos entre Departamentos limítrofes.
- Intercambiar información relativa a los análisis del mercado de trabajo, sin perjuicio de la información que reciban del Observatorio Nacional.
- Intercambiar experiencias, metodología, materiales, etc referentes a las distintas acciones que se realizan en el SEPEM.
- Realizar propuestas a las Direcciones específicas de la Dirección General de Empleo.
- Colaborar para la realización de ferias conjuntas de empleo.
- Colaborar en la intermediación laboral, para facilitar la movilidad geográfica de los trabajadores desempleados.
- Facilitar la movilidad geográfica de los trabajadores migrantes hacia países con los que Nicaragua tenga convenio de migración y facilitar el retorno de los nicaragüenses que emigraron (intercambio de información sobre legislación, demandantes que quieren emigrar, ofertas de empleo de otros países), etc.
- Etc.



3. RELACIONES FUNCIONALES ENTRE LA RED SEPEM Y LAS ENTIDADES ASOCIADAS EN CADA DEPARTAMENTO.

En una primera fase de implementación, los SEPEM territoriales se ubicarán en las cabeceras departamentales donde podrán establecerse colaboraciones con otras entidades con experiencia y capacidad acreditadas en la gestión de empleo. Además, se establecerán puntos de conexión con el resto de localidades del Departamento, para que todos/as los/las ciudadanos/as tengan igualdad de oportunidades de acceso al SEPEM.

En una fase posterior el MITRAB irá implementando otros SEPEM en municipios distintos de la cabecera departamental, dando prioridad a aquellos municipios donde exista mayor número de desempleo y mayores posibilidades de desarrollo, procurando que sean municipios que queden en un punto intermedio entre otras localidades para acercar el servicio a los ciudadanos.

El punto de conexión entre el SEPEM y el resto de localidades del Departamento podrían ser las Alcaldías y el medio para la conexión serían los **servicios móviles del SEPEM** (además de otros medios de comunicación: correo electrónico, fax, teléfono, carta, etc). A su vez, dentro del ámbito geográfico de cada localidad, las Alcaldías serían las encargadas de coordinar y recabar los datos del resto de entidades colaboradoras de la red.

La idea es crear una **RED de REDES POR EL EMPLEO** en la que el SEPEM sería el núcleo de la Red en el Departamento. En el SEPEM se consolidaría toda la gestión de la red y los datos generados (demandantes de empleo, ofertas de empleo, informes del mercado de trabajo, etc) y se realizarían informes por cada área de trabajo (intermediación, orientación e investigación) que sumados a los informes de las acciones realizadas por el propio SEPEM daría como resultado el informe final consolidado de la gestión del empleo en el Departamento.

De esta forma existiendo un registro único de desempleados e informes consolidados de todas las acciones, la Dirección General de Empleo-Mitrab podrá tener un conocimiento mayor del mercado de trabajo del Departamento (estructura del desempleo, tipos de ofertas, ocupaciones más demandadas, necesidades de capacitación, potencialidades de desarrollo) y planificar programas/medidas de fomento del empleo (cursos, ayudas a emprendedores, planes de orientación, etc) y definir los colectivos meta a los que se dirigen los programas.

En todas las entidades colaboradoras con las que la Dirección General de Empleo-MITRAB tenga suscrito un convenio se colocará, en un lugar visible por el público, una placa que identifique esta condición: "Entidad Colaboradora-SEPEM-MITRAB".

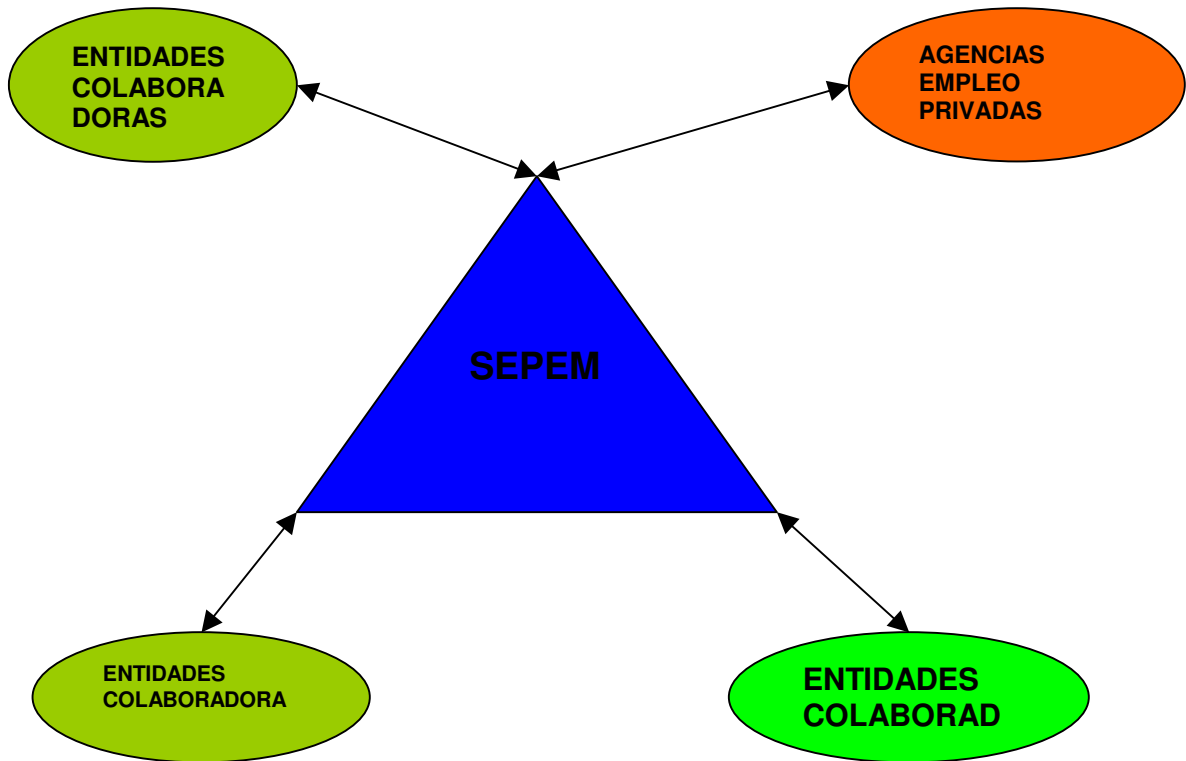
3.1. ESTRUCTURA FUNCIONAL DE LA RED DE REDES POR EL EMPLEO:

Municipios donde hay SEPEM:

En los municipios cabecera del Departamento donde, en una primera fase, estará ubicado el SEPEM, las relaciones con las Entidades Colaboradoras se realizarán directamente entre el SEPEM y las Entidades Colaboradoras.

El/la Responsable del SEPEM del Departamento planificará y coordinará la articulación entre el SEPEM y las Entidades colaboradoras del ámbito territorial de actuación garantizando la consolidación de datos/acciones con los datos/acciones realizadas en el SEPEM: establecer métodos de trabajo uniformes (formularios, informes, etc), periodicidad de recogida de datos, reuniones periódicas entre el SEPEM y las Entidades colaboradoras, etc.

Esta planificación y coordinación se realizará de acuerdo a las directrices establecidas por la Dirección Específica de Intermediación y Orientación, a través del Coordinador/a Territorial de la Red SEPEM, que es donde se diseñará la metodología.



Municipios donde no hay SEPEM

El punto de conexión entre el SEPEM y el resto de localidades del Departamento podrían ser las Alcaldías y el medio para la conexión serían los **servicios móviles del SEPEM** (además de otros medios de comunicación: correo electrónico, fax, teléfono, carta, etc). A su vez, dentro del ámbito geográfico de cada localidad, las Alcaldías serían las encargadas de coordinar y recabar los datos del resto de entidades colaboradoras de la red.

El/la Responsable del SEPEM del Departamento planificará y coordinará la articulación entre el SEPEM y las Entidades colaboradoras del ámbito territorial de actuación garantizando la consolidación de datos/acciones con los datos/acciones realizadas en el SEPEM: establecer métodos de trabajo uniformes (formularios, informes, etc), periodicidad de recogida de datos, reuniones periódicas entre el SEPEM y las Entidades colaboradoras, etc.

Esta planificación y coordinación se realizará de acuerdo a las directrices establecidas por la Dirección Específica de Intermediación y Orientación, a través

Se realizará un informe donde conste el número de personas inscritas que pertenecen a alguno de los colectivos meta y se codificarán adecuadamente en el registro de demandas.

Orientación Profesional para el Empleo y Autoempleo.

Las acciones de orientación realizadas por las Entidades colaboradoras se sumarían a las realizadas por el SEPEM y se realizaría un informe departamental de acciones de orientación.

Se elaboraría un informe donde conste el número de personas atendidas que pertenecen a los colectivos meta.

Investigación del Mercado. Promoción del Empleo y Autoempleo.

Los estudios del mercado de trabajo de todas las localidades se consolidarían en el SEPEM del Departamento dando lugar al Estudio del Mercado de Trabajo Departamental que a su vez alimentará la base de datos del Observatorio Nacional. También se realizará un informe consolidado con los listados de nº de empresas visitadas y otro informe con los emprendimientos productivos creados en el Departamento como consecuencia de la intervención de cualquiera de los agentes de la red.

3.3. METODOLOGÍA E INSTRUMENTOS:

La metodología de trabajo de todas las entidades que componen la red colaboradora del SEPEM debe seguir unas pautas comunes para garantizar la igualdad de oportunidades y la consolidación de los datos e información en el SEPEM.

Se procurará que los formularios de inscripción de demandantes, ofertas de empleo, modelos de informes, códigos utilizados etc sean uniformes para facilitar el análisis y la consolidación de los datos resultado de la gestión de todas las entidades.

El coordinador territorial de la Red SEPEM, siguiendo las instrucciones y directrices de las Direcciones Específicas, planificará la metodología de trabajo. Para ello organizará jornadas de capacitación y reuniones de unificación de criterios.

Municipios donde hay SEPEM:

Las entidades ubicadas en la cabecera departamental que deseen colaborar con el SEPEM deberán acreditar tener medios adecuados, capacidad y experiencia en la gestión de acciones a favor del empleo.

La gestión de las distintas acciones deberá registrarse en soportes informáticos para facilitar la consolidación de datos.

Desde la coordinación territorial del SEPEM se establecerá la metodología para la consolidación de datos: utilización de formularios, informes... uniformes,

periodicidad de remisión de datos (mensual), reuniones SEPEM-Entidades Colaboradoras (mensual), flujo de información, seguimiento y evaluación, etc.

Intermediación:

Las entidades colaboradoras de intermediación remitirán mensualmente al SEPEM la estadística de ofertas, demandas y colocaciones. Identificando adecuadamente a los colectivos meta y las necesidades detectadas: orientación, capacitación, etc.

Orientación Profesional para el Empleo y Autoempleo:

Las entidades colaboradoras en la Orientación Profesional para el Empleo y Autoempleo, recibirán y atenderán a aquellos/as demandantes, inscritos en el Sepem, que requieran alguna acción de orientación, asesoramiento para creación de empresas, etc, y realizarán un informe mensual con las acciones realizadas y las personas atendidas que remitirán al SEPEM para que se codifique el servicio recibido.

A su vez las entidades colaboradoras remitirán al SEPEM a las personas detectadas que pertenezcan a los colectivos meta establecidos por la DGE, para que se inscriban en el SEPEM.

Las entidades colaboradoras que detecten necesidades de capacitación en las personas atendidas directamente o en las enviadas por el SEPEM, remitirán un listado al SEPEM para que en su demanda se codifique la necesidad de capacitación.

Investigación del Mercado de Trabajo. Promoción del Empleo y Autoempleo:

El/la Responsable del SEPEM planificará las investigaciones que han de realizar los/las analistas de empleo en coordinación con las entidades colaboradoras, según las prioridades que establezca el Observatorio Nacional. Se establecerán los instrumentos y metodología de recogida y análisis de datos así como la consolidación de los mismos.

Municipios donde no hay SEPEM:

La metodología e instrumentos serán los mismos que los descritos anteriormente, pero en este caso, las Alcaldías realizarán una labor similar a la del SEPEM en la cabecera departamental. La conexión con el SEPEM departamental será la unidad móvil del SEPEM.

Intermediación:

En las Alcaldías se inscribirán los/las demandantes de empleo del municipio y se presentarán las ofertas de empleo por las empresas. Cada quince días la unidad móvil del SEPEM se desplazará al municipio para atender a estos usuarios y recabar los datos de gestión para la consolidación y registro en el SEPEM.

Orientación:

Las alcaldías remitirán a las entidades colaboradoras de orientación en el municipio a las personas que se inscribieron en la bolsa de empleo y que necesitan orientación profesional. Si no hubiera entidades colaboradoras en el municipio, la unidad móvil atenderá a estos demandantes, o coordinará con otras entidades colaboradoras de otros municipios para que realicen este servicio. En cualquier caso, las acciones realizadas se recogerán en un informe y la unidad

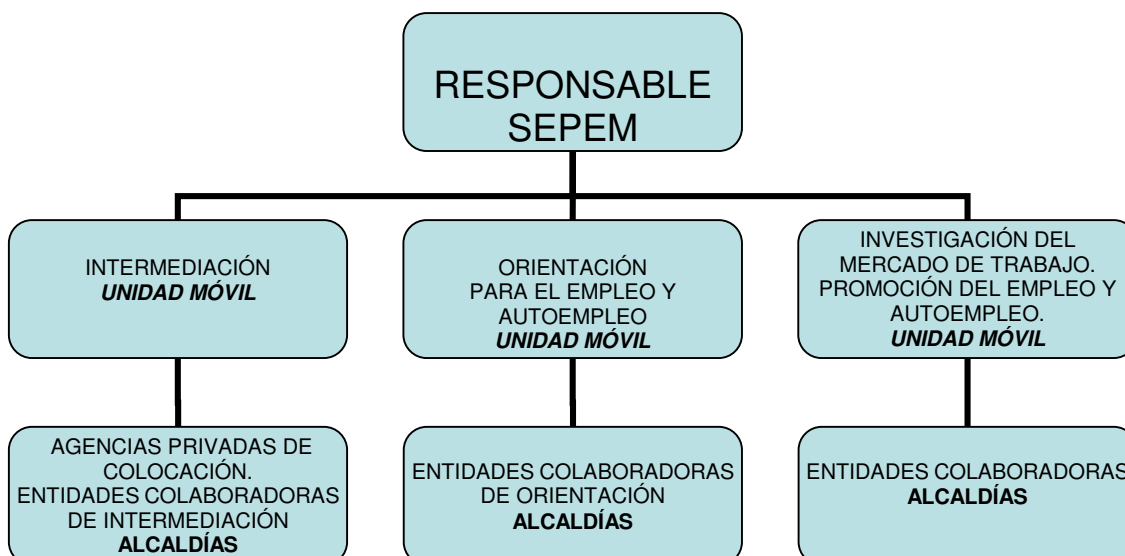
móvil los trasladará al SEPEM para la consolidación de datos y acciones (también se puede remitir por otros medios: fax, correo electrónico).

Investigación:

La unidad móvil SEPEM coordinará con la alcaldía para realizar los estudios del mercado en colaboración con otras entidades, siguiendo la metodología e instrumentos del Observatorio Nacional.

→ Si en los municipios distintos a la cabecera departamental no existen entidades que cumplan con los requisitos de medios y capacidad suficientes, pero tienen buena disposición y otras fortalezas y están dispuestos a recibir capacitación del MITRAB, podrán colaborar utilizando la metodología de recogida de datos manual. El soporte para la recogida de datos serán los formularios, modelos de informes, etc que elabore la Dirección Específica de Intermediación y Orientación.

Diagrama consolidación de datos en el SEPEM DEPARTAMENTAL:

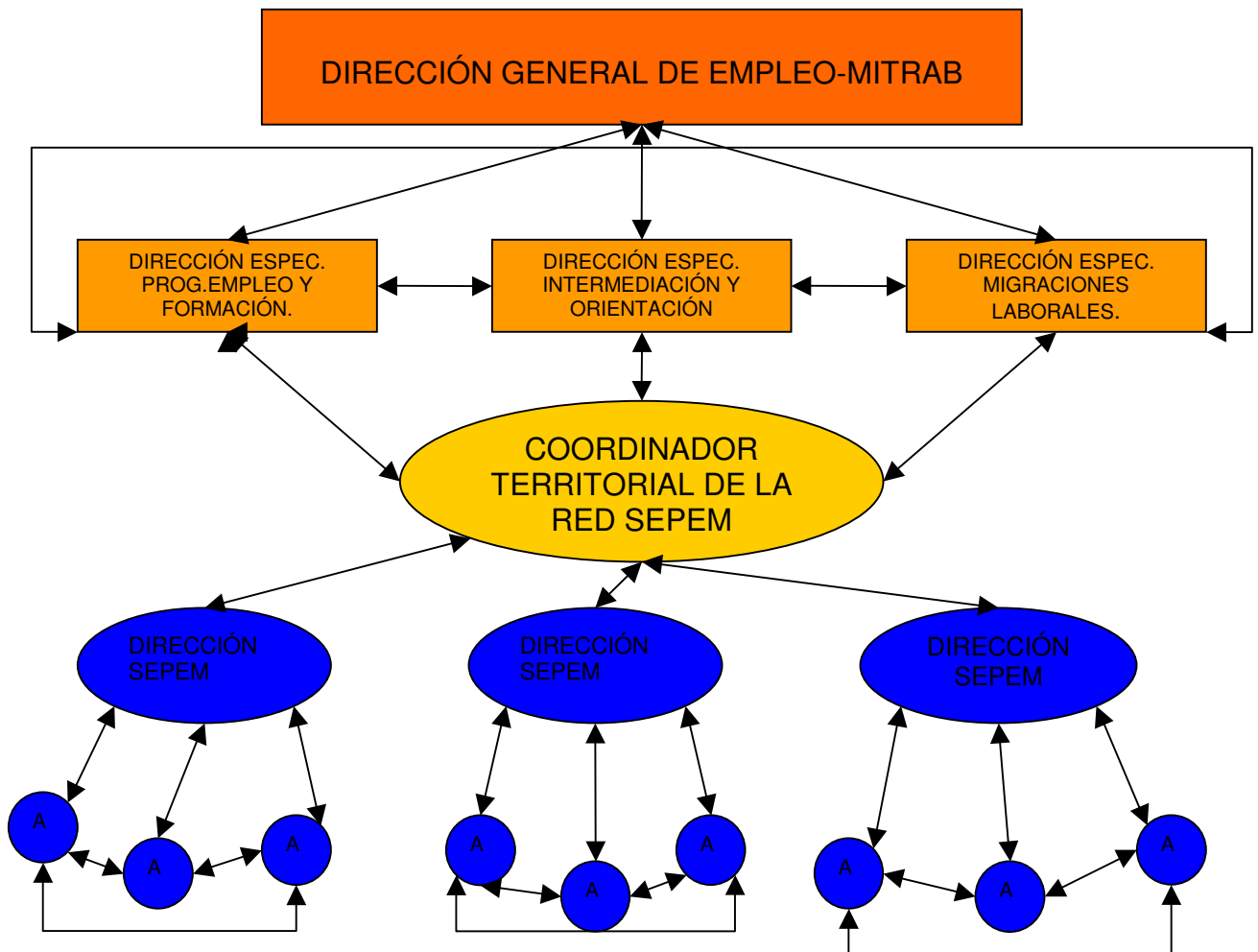


4. RELACIONES FUNCIONALES ENTRE LA RED SEPEM Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO-MITRAB (Y SUS DIRECCIONES ESPECÍFICAS)¹⁰⁴.

En el marco de la estructura orgánica y funcional desarrollada en el punto IV de este informe, las relaciones funcionales que se establecerán entre la RED SEPEM y la DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO-MITRAB serían las siguientes:

Organigrama:

¹⁰⁴ Ver el apartado “Competencias y funciones de la Estructura Central del Servicio Nacional de Empleo” en el Informe “Estructura funcional y organizativa del Servicio Nacional de Empleo” y el apartado V de este informe “Áreas de trabajo del SEPEM: misión, funciones y tareas”.



Partiendo de la estructura funcional de la Dirección General de empleo, diseñada en el Informe “Estructura Funcional y Organizativa del Servicio Nacional de Empleo”¹⁰⁵, la DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO se encargaría de:

- Formular las políticas de empleo.

¹⁰⁵ Informe realizado por la asistencia técnica del MTAS de España “Apoyo a los procesos de gestión y la modernización del Servicio Público de Empleo en Nicaragua”. La denominación Servicio nacional de Empleo utilizada en este informe equivale a la Dirección General de Empleo dentro de la estructura renovada del Mitrab. En el futuro esta Dirección general de Empleo se convertirá en un auténtico Servicio Nacional de Empleo. Ver informe.

- Ejecutar planes y políticas derivadas de la política del Gobierno en materia de formación profesional y empleo.
- Participar en órganos de coparticipación institucional para el diseño, ejecución y seguimiento de políticas y programas de empleo y formación.
- Representar al Mitrab en cuantas instancias se constituyan en materia de migraciones en el ámbito nacional e internacional.

La DIRECCIÓN ESPECÍFICA DE INTERMEDIACIÓN Y ORIENTACIÓN se encargaría de ordenar los procesos de intermediación y orientación para el empleo a desarrollar en la red periférica SEPEM.

La DIRECCIÓN ESPECÍFICA DE PROGRAMAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN sería la encargada de diseñar y promover programas de formación ocupacional y empleo en base al análisis y prospección del Mercado de trabajo.

Y la DIRECCIÓN ESPECÍFICA DE MIGRACIONES LABORALES tendría como misión promover la mejora de las condiciones del trabajador migrante en el país de destino y las condiciones laborales del emigrante que retorna, ordenar los procesos de migración y gestionar la tramitación administrativa de los permisos de trabajo.

En colaboración con la Dirección específica de Intermediación y Orientación, el COORDINADOR TERRITORIAL DE LA RED SEPEM se encargaría de la coordinación operativa de la RED de acuerdo a las directrices e instrucciones de las tres Direcciones específicas, fundamentalmente de la Dirección Específica de Intermediación y Orientación.

4.1. RELACIÓN FUNCIONAL DGE-RED SEPEM PARA LA PREVISIÓN DE RECURSOS DE LA RED SEPEM:

La previsión anual de recursos humanos y capacitación necesarios para el funcionamiento de la Red SEPEM correspondería al Equipo de Dirección específica en colaboración con el equipo territorial, y a la Dirección de Recursos Humanos.

La previsión anual de recursos materiales y mantenimiento de la red informática del SEPEM correspondería al equipo de dirección específica en colaboración con el equipo territorial y a la División de informática.

En el plano operativo, el Departamento de Intermediación se encargará de proveer de recursos materiales e informáticos a la red territorial SEPEM y de promover las relaciones interinstitucionales necesarias para la optimización de recursos locales (colaboración con otras entidades locales, etc). Los responsables SEPEM elaborarán informes con las necesidades y el Coordinador territorial se encargará de transmitir esas necesidades al Departamento de Intermediación.

4.2. RELACIÓN FUNCIONAL ENTRE LA DGE Y LA RED SEPEM PARA LA PLANIFICACIÓN DE OBJETIVOS Y ELABORACIÓN DE PLANES DE TRABAJO:

El Equipo de Dirección (Dirección General + Direcciones específicas) establecerá las **directrices y objetivos generales** de actuación de la Dirección General de Empleo.

El Consejo de Dirección (Dirección General, Direcciones específicas, responsables de departamento y Responsables SEPEM) fijará y concretará los **objetivos** de la Dirección General de Empleo para la Red SEPEM en cada territorio y promoverán la uniformidad de criterios de actuación en la RED.

Estos objetivos se concretarán en **planes de trabajo** que elaborará cada unidad de gestión según su ámbito de competencia (cada Dirección específica, cada Departamento, cada SEPEM).

4.3. RELACIÓN FUNCIONAL DGE-RED SEPEM PARA LA EJECUCIÓN DE LOS PLANES DE TRABAJO A REALIZAR EN LA RED SEPEM:

El Equipo de Dirección específica (Directores específicos y responsables de departamento-programa) pondrán en marcha los planes de trabajo para la consecución de los objetivos establecidos por el Equipo de Dirección, mediante la elaboración de **planes operativos** de trabajo adecuados a cada territorio.

El Equipo Territorial (Dirección de Intermediación y Orientación y Coordinador/a Territorial RED SEPEM + Responsables SEPEM) se encargará de coordinar las actividades de la Red territorial SEPEM y de garantizar que exista un correcto flujo de información entre la DGE y la RED SEPEM.

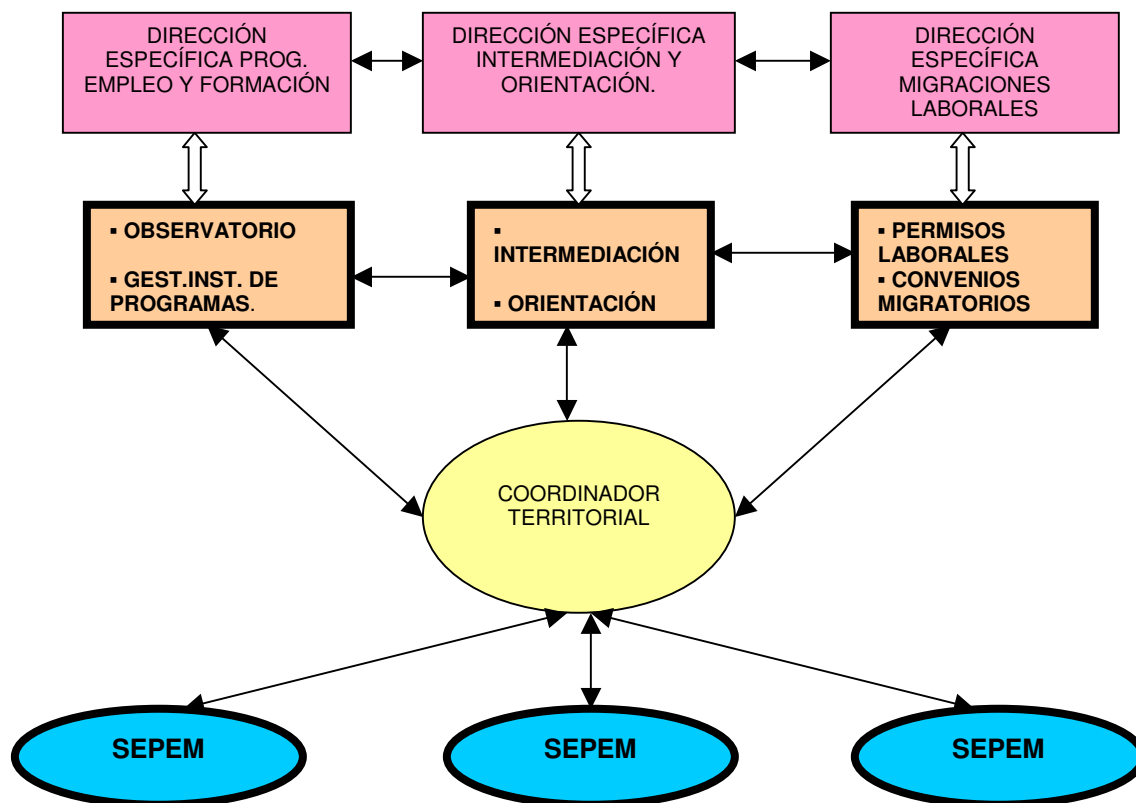
Los planes operativos incluirán a los colectivos meta a atender preferentemente en la red SEPEM para cada una de las acciones (orientación, capacitación, intermediación) y los estudios de mercado de trabajo a realizar de forma prioritaria en cada ámbito territorial.

El Equipo SEPEM de cada departamento (Responsable SEPEM+analistas de empleo SEPEM), coordinados por el Coordinador Territorial de la Red SEPEM¹⁰⁶, concretarán los planes operativos a través de las **acciones directas** (intermediación, orientación, selección de alumnos/as para cursos, Investigación del Mercado y Promoción del Empleo y Autoempleo) que se realicen en el SEPEM (y en colaboración con otras entidades) **con los/las usuarios/as** (demandantes de empleo y empresas). Estas acciones irán dirigidas a conseguir los objetivos establecidos por el Equipo de Dirección.

¹⁰⁶ En la primera fase de implementación de la RED SEPEM, el actual SEPEM de Managua, por su experiencia, participaría de la coordinación operativa de la red SEPEM asesorando al Coordinador Territorial de la red SEPEM que será el nexo entre la red SEPEM y la Dirección específica de Intermediación y Orientación.

Para conseguir que los planes operativos y las acciones directas a realizar en la red SEPEM consigan los objetivos establecidos, tiene que darse una fluida relación entre las unidades implicadas. Esta relación se va a dar de forma directa entre los Departamentos de cada Dirección Específica y los Responsables SEPEM, con la intervención del Coordinador Territorial que promoverá la eficacia y eficiencia en la ejecución directa de las acciones en la red SEPEM.

Diagrama:



1. Departamento de intermediación-Red SEPEM:

- El D. Intermediación garantizará la uniformidad de procedimientos de gestión en la red SEPEM. Para ello elaborará procedimientos, formatos e instructivos metodológicos para la gestión de la intermediación en el SEPEM. El coordinador territorial será el encargado de coordinar la red para que se de esta uniformidad.
- También garantizará la alimentación de las bases de datos de demandas, ofertas e Investigación del Mercado que se

realicen en la red SEPEM y su interconexión, supervisando periódicamente los registros de las bases de datos de la red SEPEM y la interconexión de datos en la red.

- Y elaborará la estadística nacional de demandas, ofertas y colocaciones gestionadas por la red SEPEM y por las Agencias de Empleo Privadas. Los responsables SEPEM enviarán mensualmente la estadística departamental de demandas, ofertas y colocaciones al Departamento de Intermediación.
- Organizará procedimientos específicos de atención a los colectivos meta¹⁰⁷

2. Departamento de Información y Orientación- Red SEPEM:

- El D. Información y Orientación elaborará los materiales informativos necesarios para la difusión de los servicios de la red SEPEM. Los Responsables SEPEM y el coordinador territorial podrán hacer propuestas al respecto.
- Proporcionará a la red SEPEM información a cerca de la oferta formativa aprobada en la Dirección General y sobre las instituciones colaboradoras para impartir los cursos de capacitación. También informará de la oferta formativa de otras instituciones de ámbito nacional. Los Responsables SEPEM y el coordinador territorial podrán hacer propuestas sobre prioridades formativas en el ámbito departamental¹⁰⁸.
- Elaborará metodología y materiales para realizar la función de orientación para el empleo y autoempleo (y asesoramiento para la puesta en marcha de emprendimientos productivos) en la red SEPEM.
- Organizará programas específicos de información y orientación dirigidos a los colectivos meta.

3. El Departamento del Observatorio del Mercado de Trabajo- Red SEPEM¹⁰⁹:

- El D. Observatorio del Mercado de Trabajo establecerá la metodología de análisis prospectivo del mercado de trabajo: formatos e instructivos de aplicación: selección de

¹⁰⁷ Ver manual de Buenas prácticas, apartado II.1” Atención individualizada”. Anexo I de este informe.

¹⁰⁸ Si se crea un Comité Local de Empleo o una Mesa Local de Empleo, estas propuestas se realizarán desde el consenso de todos los actores locales.

¹⁰⁹ Ver Informe de la consultoría del MTAS de España “Diseño del Observatorio del Mercado de Trabajo en el MITRAB de Nicaragua”.

fuentes de información y fases del proceso, instrumentos de recogida de información. Los/las responsables SEPEM y el coordinador territorial podrán realizar propuestas al respecto.

- Determinará las prioridades en los estudios de los sectores de actividad y ocupaciones relacionadas con los mismos, de requerimientos formativos y de tendencias del mercado de trabajo. Los/las responsables SEPEM remitirán al Departamento del Observatorio nacional los estudios de mercado de trabajo departamentales, con la periodicidad que se establezca. Podrán realizar también, junto con el coordinador territorial, propuestas sobre prioridades de estudio en el ámbito territorial concreto¹¹⁰.
- El Departamento del Observatorio Nacional elaborará informes específicos sobre tendencias del mercado de trabajo y necesidades de capacitación en las ocupaciones, teniendo en cuenta los estudios realizados en la red SEPEM, y enviará copia a la red SEPEM a través del coordinador territorial.
- Realizará la capacitación técnica de los/las analistas de la red SEPEM para realizar los estudios del mercado de trabajo departamentales.

4. El Departamento de Gestión Institucional de Programas- RED SEPEM:

- El D. Gestión Institucional de Programas enviará información, a través del coordinador territorial, a toda la Red SEPEM, sobre las medidas de fomento del empleo que se programen: **capacitación**¹¹¹ (informará de las especialidades formativas programadas por el MITRAB en el Departamento, entidades docentes colaboradoras, nº de plazas para cada curso, colectivos meta a los que va dirigido, metodología de selección de alumnos, metodología de seguimiento y control de cursos, etc), programas específicos de **asistencia técnica para la creación de empleo autónomo**, etc.
- Los responsables SEPEM y el coordinador territorial podrán realizar propuestas de medidas de fomento del

¹¹⁰ Si se crea un Comité Local de Empleo o una Mesa Local de Empleo en el Departamento, estas propuestas se realizarán desde el consenso de todos los actores locales.

¹¹¹ La selección de alumnos/as para los cursos que programe el MITRAB se realizará en la red SEPEM entre las personas inscritas que pertenezcan a los colectivos meta. Sería aconsejable que el seguimiento y control de los cursos se realizara también por la red SEPEM (cada SEPEM realizaría el seguimiento de los cursos de su ámbito geográfico) según las instrucciones de seguimiento y control que elabore el MITRAB.

empleo que se adapten a las necesidades del ámbito territorial¹¹².

5. Departamento de Tramitación de Permisos Laborales- RED SEPEM:

- El D. Tramitación de Permisos Laborales coordinará con el Departamento de Intermediación para obtener información sobre las vacantes ocupadas por mano de obra extranjera y sobre las vacantes que no se cubren con mano de obra nacional para poder establecer contingentes de mano de obra extranjera¹¹³. Los/las responsables SEPEM (sobre todo en los departamentos fronterizos), a través del coordinador territorial, remitirán información sobre, las inscripciones de extranjeros en el SEPEM, las colocaciones de mano de obra extranjera y sobre las vacantes que no se cubren con mano de obra nacional.

6. Departamento de gestión de Convenios Migratorios- RED SEPEM:

- El D. de Gestión de Convenios Migratorios elaborará información básica para el trabajador emigrante sobre los países de destino y promoverá servicios de información y orientación al emigrante. La red SEPEM podría ser el punto de información para los trabajadores migrantes, fundamentalmente en los Departamentos fronterizos. Los/las responsables SEPEM se encargarán de realizar informes sobre las personas atendidas y remitirlos, a través del coordinador territorial, al Departamento de Convenios Migratorios.
- El D. de Gestión de Convenios Migratorios remitirá a la red SEPEM información sobre programas de formación y empleo, prácticas en empresas y programas de empleo y apoyo productivo disponibles para los emigrantes retornados.
- La red SEPEM también recibirá, a través del Departamento de Gestión Institucional de Programas, la información relativa a la convalidación de titulaciones profesionales con los principales países receptores de

¹¹² Si se crea un Comité Local de Empleo o una Mesa Local de Empleo en el Departamento, estas propuestas se realizarán desde el consenso de todos los actores locales.

¹¹³ Contingentes de mano de obra extranjera: número de personas extranjeras a las que se le puede conceder permiso de trabajo según la demanda y la oferta de mano de obra en los distintos sectores económicos del país. Si no se cubren determinados puestos de trabajo porque no hay demandantes de empleo que quieran trabajar en una determinada ocupación se podrá establecer un contingente de mano de obra extranjera basado en las necesidades de las empresas de ese sector.

mano de obra, elaborada por el Departamento de convenios migratorios.

4.4. RELACIONES INTERINSTITUCIONALES E INTRAINSTITUCIONALES DE LA RED SEPEM.

Las relaciones interinstitucionales del SEPEM en cada departamento serían competencia del/de la Delegado/a territorial del Trabajo en cada Departamento, en colaboración con el Responsable del SEPEM y el Coordinador Territorial.

VII. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y BUEN FUNCIONAMIENTO DEL SEPEM.

1. RECURSOS HUMANOS:

Se requiere al menos tres personas en cada SEPEM departamental: un/a Responsable del SEPEM y dos analistas de empleo.

El número ideal de analistas de empleo para la red SEPEM dependerá de la cantidad potencial de personas desempleadas a atender en cada Departamento.

Lógicamente será necesario un mayor número de analistas para los SEPEM de Managua que para los SEPEM del resto de Departamentos. En cualquier caso, el número de analistas de empleo no debería ser inferior a dos (y no menos de 5 en Managua).

A medida que la DGE ponga en marcha más programas de empleo y formación y éstos se gestionen a través del SEPEM con los/as usuarios/as será necesario ampliar la dotación de personal y de medios.

2. RECURSOS MATERIALES:

A) **Infraestructuras y acondicionamiento:**

LOCAL:

El local debe tener una ubicación física de fácil acceso para los/as usuarios/as, sin barreras arquitectónicas para facilitar el acceso a personas discapacitadas. A poder ser, situado en un lugar céntrico y cercano a otras áreas de servicio. Ha de ser luminoso (a ser posible luz natural). Dotado de luz artificial y aire acondicionado o abanicos. Baño privado para el equipo SEPEM.

El local deberá tener espacio suficiente para:

- Ubicar como mínimo tres mesas de trabajo, separadas lo suficientemente como para garantizar la confidencialidad (se podrán separar con mamparas). El espacio donde se sitúen los puestos de trabajo de los/as analistas será lo más diáfano y abierto posible para propiciar la comunicación e intercambio entre los/as analistas de empleo y transmitir a los usuarios una idea de cercanía y transparencia del Servicio público de empleo.
- Dos despachos: uno para el/la directora/a y otro de uso múltiple, más grande, para el desarrollo de actividades grupales o individuales que requieran cierta privacidad (realización de informes y análisis de los estudios del Mercado de Trabajo por parte de los/as analistas de empleo, reuniones del equipo del SEPEM, reuniones con entidades colaboradoras, talleres de orientación, entrevistas con empresas para determinar perfiles de las ofertas, etc).
- Sala de espera para los trabajadores y empleadores para evitar aglomeraciones y colas en el área de trabajo, favoreciendo así la fluidez y dignidad del servicio.

IMAGEN CORPORATIVA:

Se colocará el logotipo que identifica al SEPEM en un lugar visible del local para que el público lo vea fácilmente.

MOBILIARIO:

El mobiliario deberá ser adecuado a los usos y funciones a realizar:

- Escritorio y silla para cada funcionario/a: Responsable y analistas de empleo.
- Sillas de confidente (para las personas que se atienden en el SEPEM). Una para cada escritorio de los analistas de empleo y dos para el/la Responsable.
- Sillas o bancos de madera para la sala de espera.
- Una mesa de reuniones.
- Estanterías para guardar el material de oficina, archivos, etc.
- Mesas auxiliares (para impresora, fax, teléfono, etc).
- Tablón de anuncios (se colocará en un lugar visible y de fácil acceso, fuera del área de trabajo, preferentemente en la entrada).
- Etc

OTROS ACCESORIOS:

- Un Perchero.
- Papeleras.
- Bandejas de sobremesa para archivar documentos.
- Plantas decorativas, cuadros....
- Etc

B) Herramientas de trabajo:

SOFTWARE INFORMÁTICO DE INTERMEDIACIÓN:

- El Software informático de intermediación estará custodiado por la División de Informática del MITRAB en coordinación con la Dirección General de Empleo-MITRAB. El Servidor se encontrará bajo el control y custodia de la División de Informática del MITRAB que se encargará de su mantenimiento.

- El Software se instalará en todas las computadoras del SEPEM que se conectarán en red.

COMPUTADORAS E IMPRESORAS:

- Tres computadoras conectadas en red entre sí y con el SEPEM Managua (y con el resto de SEPEM que se vayan creando). La computadora del/de la Responsable tendrá además acceso a Internet.
- Dos impresoras: una láser y otra matricial para imprimir la tarjeta de demanda, historiales de ofertas, listados de sondeos, etc.
- Una computadora portátil para el servicio itinerante del SEPEM (recomendable).

TELÉFONO y FAX .

- Una línea telefónica y al menos dos teléfonos en cada SEPEM.
- Un fax.

FOTOCOPIADORA.

- Se podría compartir con otros servicios.

VEHÍCULO:

- Sería necesario un vehículo (tipo camioneta 4X4), con capacidad para llevar material y posibilidad de acceso a caminos y lugares difíciles. Con él se realizaría el servicio móvil del SEPEM para atender a los/as demandantes y empresas de otras localidades del Departamento.

C) Material de uso diario o consumible:

Aquí se incluye todo el material que habitualmente se utiliza en actividades de gestión administrativa: papel, carpetas, agendas, formularios (Ficha de demanda, impreso de Oferta, Carta de presentación, ficha de entrevista a empresas, tarjeta de demanda, etc) folletos informativos del SEPEM, material de oficina (papel continuo para impresora, toner, diskettes, etc).

D) Soporte documental¹¹⁴:

¹¹⁴ En los archivos contenidos en el SISPE, elaborado por la asistencia técnica del MTAS de España de “Apoyo a la implementación de aplicativos informáticos para la gestión del empleo y la transmisión de la información en el Servicio Público de Empleo en Nicaragua”, se incluye documentación relacionada con la gestión de empleo en el SEPEM y diversa normativa e información de gran utilidad para su funcionamiento. Tendrán acceso a él todos los SEPEM conectados en red. Se deberá ir alimentando esta página para añadir toda aquella documentación que se considere pertinente. De igual forma los Informes del Mercado de Trabajo

El SEPEM debe contar con una documentación actualizada que facilite la buena realización de su gestión, para ello deberá disponer de:

- 1.- Documentación/Información generada en el SEPEM.
- 2.- Documentación/Información generada en el MITRAB-DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO.
- 3.- Documentación/Información externa generada por otras Instituciones, Organismos, etc, que por su temática estén relacionados con alguna de las funciones del SEPEM.

1.- Documentación/Información generada en el SEPEM:

- Informe sobre el Mercado de Trabajo del Departamento/municipios del Departamento.
- Informe sobre los yacimientos de empleo detectados en el Departamento y de posibles ideas emprendedoras (recursos endógenos, recursos ociosos, necesidades no cubiertas, inversiones previstas, etc).
- Informes de las acciones realizadas en el área de orientación.
- Estadísticas de empleo del Departamento (ofertas, demandas y colocaciones).
- Folletos explicativos sobre las acciones que realiza el SEPEM.
- Libro o buzón de sugerencias.
- Etc.

2.- Documentación/Información generada en el MITRAB-DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO:

- Manuales de Gestión de empleo (Intermediación, Orientación, Investigación del Mercado, Promoción del Empleo y Autoempleo).
- Normativa del MITRAB: Ley de creación, Decretos de desarrollo, etc.
- Normativa, instrucciones, etc elaborada por el Servicio Nacional de Empleo- MITRAB relacionadas con el funcionamiento del SEPEM
- Legislación Laboral Básica y de Seguridad Social (derechos y obligaciones del empresario, derechos y obligaciones del trabajador, Seguridad e Higiene en el trabajo, etc).
- Tipos de contratos.
- Informes sobre el Mercado de Trabajo nacional y regional realizados en Observatorio del Mercado de Trabajo Nacional.
- Clasificación Nacional Uniforme de Ocupaciones.
- Clasificación de Ramas de Actividad.
- Relación de Códigos de los distintos municipios según la clasificación de la División Política Territorial de Nicaragua.
- Relación de Agencias privadas de Empleo del Departamento.

del Observatorio Nacional del Mercado de Trabajo, cuando se coloquen en la página web del Ministerio, podrán consultarse desde cualquier SEPEM.

- Guía de Programas existentes en la Dirección General de Empleo.
- Relación de cursos programados para impartir en el Departamento.
- Etc.

3.- Documentación/Información externa generada por otras Instituciones, Organismos, etc. que por su temática estén relacionados con alguna de las funciones del SEPEM.

- Constitución de Nicaragua.
- Normativa municipal básica.
- Legislación de empresas (creación de empresas, formas jurídicas de empresas, trámites, etc).
- Información sobre ayudas, subvenciones, financiamientos, líneas de crédito, etc, existentes para el apoyo a la creación de nuevos emprendimientos.
- Información sobre ayudas a empresas ya constituidas (ayuda a la exportación, ayuda para la mejora de la producción, etc).
- Estadísticas del INE, Censos de Población, etc.
- Información sobre las especialidades formativas que se imparten en el Departamento (formación formal y no formal).
- Información sobre las carreras universitarias existentes en las distintas Universidades del país.
- Direcciones útiles relacionadas con el empleo (por cuenta ajena y autoempleo) y la capacitación.
- Estudios, prensa local y nacional, artículos de interés, etc, relacionados con el empleo y la formación.
- Direcciones de Internet relacionadas con el empleo y la formación.
- Etc.

En el SEPEM existirá un TABLÓN DE ANUNCIOS donde se expongan las noticias de interés para los usuarios referentes al empleo y a la capacitación:

- Ofertas registradas en el SEPEM que no se hayan cubierto a través de sondeo.
- Anuncios de puestos de trabajo publicados en prensa o en cualquier otro medio de comunicación.
- Ofertas de empleo de las empresas que haya captado el SEPEM, fundamentalmente a través de las entrevistas realizadas a las empresas.
- Cursos de capacitación programados por el MITRAB para el Departamento.
- Etc.