



## PLAN OPERATIVO ANUAL

**NOMBRE DE LA INTERVENCIÓN:** PROGRAMA REGIONAL DE FORMACIÓN OCUPACIONAL E INSERCIÓN LABORAL

**AÑO :** 2007

**DURACIÓN DE LA INTERVENCIÓN:** 2005-2009

**SITUACIÓN GEOGRÁFICA:** Centroamérica-Caribe

**CONTRAPARTE:** Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC)

**OTRAS CONTRAPARTES:** Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica, Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica (Red de IFP's), Ministerios de Trabajo Nacionales, Institutos de Formación nacionales, OIT (Co-ejecutora).



## **1. – DESCRIPCIÓN: ANTECEDENTES Y CONTEXTO (PROBLEMAS DETECTADOS; POBLACIÓN BENEFICIARIA)**

### **1.1 PROBLEMAS DETECTADOS**

Para la elaboración de este apartado se trabajó con los siguientes insumos: Los talleres de formulación nacionales, el taller de validación de la formulación de la matriz regional de Antigua de diciembre del 2005, las reuniones del Consejo de Ministros de de Trabajo de América Central y El Caribe de El Salvador y Panamá y la reunión de la Red de Institutos de Formación Profesional de Guatemala. En los documentos de formulación de los proyectos nacionales se describen los problemas específicos de cada país que obstaculizan la inserción laboral en condiciones dignas de las poblaciones desfavorecidas, problemas que en la mayoría de los casos afectan a toda la región. Las intervenciones nacionales prevén la puesta en marcha de acciones concretas para mitigar estos problemas. En cambio, en el marco de este documento regional, se ha optado por realizar un análisis de problemas desde una perspectiva regional, entendiendo que el problema principal radica en la debilidad de la integración regional en materia de inserción laboral y formación ocupacional como vía para contribuir a la reducción de la pobreza. Desde este enfoque, los principales problemas detectados son:

- La poca eficacia de las instituciones centroamericanas públicas del sector de formación ocupacional y empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional, debido a la escasa coordinación que existe entre ellas y a la falta de mecanismos de seguimiento y participación conjunta.
- La poca visibilidad y el desconocimiento del mercado de trabajo a nivel regional, debido a la falta de instrumentos de intercambio de información entre los países de Centroamérica y el Caribe. Esto afecta directamente a la planificación de la formación, a la pertinencia de las acciones formativas y a la regulación de flujos de trabajadores migrantes.
- La falta de una oferta curricular de calidad y armonizada en Centroamérica, especialmente para los colectivos de bajo nivel de escolaridad. En cuanto a la debilidad de la integración cabe destacar la falta de estrategias o políticas de formación consensuadas entre la región para ir avanzando hacia el proceso de armonización y la escasa coordinación entre los diferentes agentes de la formación ocupacional. En cuanto a la deficiente calidad y cobertura conviene resaltar la desactualización de la oferta formativa y de la formación de formadores



y la rigidez del perfil de entrada de la Formación Ocupacional, que exige, en la mayoría de los casos, la primaria.

- La inexistente coherencia y compatibilidad entre los servicios de intermediación de empleo de los diferentes países que faciliten el intercambio de información y recursos entre la región. Se utilizan herramientas e instrumentos para la colecta de información incompatibles entre la región, no se cuentan con catálogos actualizados de ocupaciones consensuados entre la región y por lo tanto la información obtenida en la entrevista ocupacional pierde calidad. No se dispone de un itinerario de Inserción que incluya un procedimiento de gestión de empleo que se inicie con la entrevista ocupacional, la adecuada clasificación profesional, la posibilidad de referir al desempleado hacia formación u orientación laboral, el seguimiento del desempleado incluyendo acciones para la mejora de la ocupabilidad, el correcto registro de ofertas y el cruce entre oferta y demanda. Además, los servicios de empleo disfrutan de información fragmentada y escasa que dificulta la formulación de políticas activas de empleo y que no se encuentran al alcance del ciudadano ya que se ofrecen casi exclusivamente en las capitales de los países.

## 2.- POBLACIÓN BENEFICIARIA

Los grupos de población beneficiaria en este proyecto, por tanto, serán:

- Jóvenes excluidos del sistema formal, con sólo la primaria completa como máximo y que no asisten a ningún centro.
- Microempresarios y microempresarias con bajo nivel educativo y de competencias limitadas en su desarrollo de iniciativas empresariales (sector informal).
- Mujeres jefas de hogar, especialmente jóvenes.

Esta población se encuentra principalmente en dos áreas:

- Área urbana, en los cinturones de las ciudades.
- Área rural, donde la desatención es más evidente. Los niveles educativos son más bajos, la informalidad de la economía alcanza en el sector agrícola porcentajes alarmantes y la inexistencia de recursos para equilibrar esta situación es patente



De acuerdo a las decisiones tomadas en las Comisiones Mixtas con los gobiernos implicados, el Programa se llevará a cabo en los dos primeros años de ejecución en las siguientes zonas piloto:

Costa Rica: Provincia de Guanacaste, cantón de Desamparados, provincia de San José y Los Chiles.

Panamá: Colón

El Salvador: Golfo de Fonseca y Ahuachapán

Honduras: Comayagua y Occidente

Nicaragua: León Chinandega

Guatemala: San Marcos

República Dominicana: Subregión Enriquillo

El denominador común de los beneficiarios es ser desfavorecidos en uno u otro aspecto. Se trata de jóvenes pobres, que no trabajan ni estudian, analfabetos o desertores de la escuela. Jóvenes indígenas, con algún tipo de discapacidad, jóvenes que viven en la calle o que han delinquido. En todos los casos, la sociedad les ha impuesto una fuerte carga simbólica de estigmatización, rechazo y discriminación (por su pertenencia social o cultural, su falta de recursos o su marginalidad). Por lo tanto, es importante intervenir a partir de las características mencionadas y operar sobre la estigmatización social derivada de ellas, a través de la introducción de líneas transversales en la formación, de la orientación laboral personalizada y de la intermediación laboral preferente para grupos desfavorecidos.

La vulnerabilidad de la población beneficiaria, entonces, se caracteriza porque a su condición de joven, se agrega la de pobreza, género, residencia rural o baja escolaridad. Esto hace necesaria las intervenciones focalizadas para atender diferentes situaciones.



## 2- OBJETIVOS

**2.1- General:** Contribuir a la reducción de la pobreza reforzando la integración regional.

**2.3 Específico:** Aumentar la inserción laboral en empleos dignos de las personas jóvenes y adultas en situación de vulnerabilidad.

## 3-RESULTADOS PREVISTOS E INDICADORES



### **Resultados**

**R.1:** Mejorada la eficacia de las instituciones Centroamericanas de formación ocupacional y fomento del empleo.

**R2:** Mejorado el conocimiento sobre el comportamiento y los flujos del Mercado de Trabajo Centroamericano.

**R3:** Desarrollada y mejorada una oferta de formación ocupacional orientada a la armonización centroamericana en las especialidades priorizadas con perspectiva de género.

**R4:** Mejoradas políticas e instrumentos sostenibles y convergentes de los servicios de intermediación, orientación y autoempleo de los servicios de empleo de la región.

### **Indicadores**

R1.1- Se han implementado las recomendaciones de la evaluación realizada a la CECC, al finalizar el programa

R1.2- La región dispone de nuevas herramientas (portal virtual) y materiales (publicaciones periódicas) en materia de formación ocupacional y empleo en el año 1

R1.3- La región dispone de nuevos espacios y estructuras de coordinación entre los agentes de formación y empleo

R1.4- Las nuevas estructuras de coordinación se reúnen al menos 6 veces en los 2 años



R2.1- En el 1º año se ha conformado la estructura del observatorio regional

R2.2- En el 2º año el observatorio regional produce y difunde al menos 2 informes

R3.1- Los programas curriculares de la formación ocupacional de los 7 países de la región se adaptan a los estándares establecidos regionalmente (población de meta de baja nivel de escolaridad)

R3.2- Al menos 60 formadores de las especialidades seleccionadas de todos los países reciben capacitación para su actualización en base a los estándares

R3.3- Se implementa regionalmente un sistema de control y calidad consensuado al finalizar el proyecto

R3.4- Se han presentado propuestas concretas hacia la homologación de certificaciones de formación ocupacional entre los países de la región al finalizar la intervención

R3.5- La presencia de las mujeres en las especialidades Formativas seleccionadas aumenta en un 15% en las zonas de intervención de cada país 2 años tras finalizado el proyecto

R4.1- Los servicios públicos de empleo de la región utilizan los siguientes instrumentos y procedimientos compatibles:

- Aplicativos informáticos

- Procedimientos de gestión de intermediación

- Clasificaciones de ocupaciones

- Itinerarios de orientación y autoempleo

R4.2- Al menos se han formados a 105 empleados de los servicios de empleo de todos los países en dichos instrumentos y procedimientos

R4.3- Aumenta la ocupación de la mujeres en empleos no tradicionales 3 años tras finalizado el proyecto



## **4.- RESULTADOS Y ACTIVIDADES A PRODUCIR DURANTE EL AÑO 2007**

(Sólo actividades regionales)

### **R.1: Mejorada la eficacia de las instituciones Centroamericanas de formación ocupacional y fomento del empleo.**

Para el cumplimiento de este resultado se ejecutarán en este año tres actividades específicas y una transversal de difusión.

#### **R1.1 Establecimiento del Foro de Empleo del Consejo de Ministros de Trabajo**

Durante el año 2006, los Directores de Empleo de Centroamérica manifestaron al Programa FOIL, su voluntad de constituirse en un grupo permanente de trabajo. Esta posibilidad fue compartida y valorada conjuntamente con la Subdirección de la AECI, el MTAS y la OIT. Seguidamente se procedió a elaborar un borrador de documento que pusiera de manifiesto el interés de los Directores de Empleo, los objetivos planteados y la operativización de la iniciativa. Una vez validado el documento por los Directores de Empleo, se presentó la iniciativa al Consejo de Ministros de Trabajo de Managua, Nicaragua, que lo aprobó, como una instancia dependiente del Consejo.

La intención de los Ministros y los Directores de Empleo es crear una instancia que ofrezca continuidad a los lineamientos expresados en la XIII y la XIV Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de Estados Americanos, respectivamente en Salvador de Bahía, Brasil (septiembre de 2003), y Ciudad de México, México (septiembre de 2005), en referencia a la importancia de las políticas de generación de empleo decente y productivo para el desarrollo sostenible y el bienestar social, así como a la Declaración Tripartita para el Fomento del Empleo y el Trabajo Decente en Centroamérica y República Dominicana, firmada en Tegucigalpa, Honduras, el 30 de junio de 2005.

En este sentido, el foro pretende lograr la transmisión e intercambio de experiencias novedosas, la realización y participación en talleres y la puesta en marcha de metodologías para la investigación que orienten los Servicios Públicos de Empleo. Del mismo modo constituir este foro en un grupo permanente de trabajo, que permita poder presentar una postura unitaria ante foros internacionales con la finalidad de obtener fondos de cooperación o asistencias



técnicas a las que se pueda acceder; coordinar desde su origen todas las asistencias y proyectos del área de empleo, ejecutados por diferentes donantes, de forma que se identifique una estrategia eficaz para el fortalecimiento institucional de las administraciones de trabajo. Por último, seguir considerando esencial la cooperación horizontal entre los distintos Departamentos de Empleo, para seguir avanzando en su fortalecimiento institucional.

Concretamente el foro se dotó de las siguientes funciones:

- a) Diseñar una política regional de Inserción Laboral.
- b) Facilitar la cooperación técnica y los contactos entre los Servicios Públicos de Empleo Centroamericanos.
- c) Promover el intercambio de información y experiencias de los Departamentos de Empleo miembros.
- d) Proporcionar servicios técnicos de interés común, tales como encuestas, estudios, organización de bases de datos, formación y perfeccionamiento.
- e) Organizar congresos, conferencias, reuniones, talleres y seminarios sobre temas de interés común a la mayoría o a un grupo determinado de los Departamentos de Empleo.
- f) Mantener informado a los Departamentos de Empleo miembros sobre los cursos, seminarios u otras actividades formativas que se fueran a realizar.
- g) Gestionar ante organismos internacionales la dotación de becas o pasantías.
- h) Cualquier otro de interés común y para el fomento de la inserción laboral.
- i) Crear Comisiones o grupos de trabajo para el diseño y desarrollo de estrategias de actuación en temas especializados.

En el año 2007, se pretende apoyar al foro en sus dos reuniones anuales, así como en asistencia técnica en la formulación de sus políticas.



## **R1.2- Publicación estado de la situación de la formación y el empleo**

En el año 2006, se planteó la posibilidad de establecer una encuesta que arrojara datos cuantitativos sobre el desempeño y las características de los Institutos de Formación y las Direcciones de Empleo de la región, de cara a evaluar el impacto de las acciones del Programa. Para ello se elaboró una encuesta dirigida a los Institutos de Formación, a las Direcciones de Adultos de los Ministerios de Educación y a las Direcciones de Empleo de los Ministerios de trabajo.

La encuesta pretende determinar en cuanto a la formación (IFP's y direcciones de adultos):

- Cobertura de los centros de formación por ocupaciones
- Número de centros y tipología de los mismos (propios o concertados)
- Número de profesores y cualificación
- Número de matriculados por sexo y especialidad
- Cantidad y calidad de los equipos
- Calidad de las infraestructuras físicas
- Pertinencia de las especialidades
- Tipo de contrato y salarios de docentes
- Perfiles de entrada, cargas familiares y niveles de ingresos de los participantes
- Costos medios de las acciones formativas y para los participantes
- Elaboración de estudios de necesidades de capacitación y de evaluación de los egresados
- Datos de inserción
- Sistemas de programación
- Sistemas de pasantías
- Formación en valores
- Articulación entre IFP's y Ministerios de Educación

En cuanto a empleo (Servicios públicos y agencias privadas, si estas se encuentran reguladas):

- Número de oficinas
- Número de empleados y cualificación
- Definición de itinerarios de oferta y demanda
- Herramientas disponibles (manuales de gestión, softwares, clasificaciones de ocupaciones)
- Tipología de estadísticas del servicio



Cobertura (por grupo ocupacional, sector de actividad)  
Datos de ofertas, demandas e inserción por grupos ocupacionales y sectores de actividad  
Microcrédito, acciones de orientación y autoempleo  
Regulación de agencia privadas de colocación  
Políticas de empleo

Durante el 2006, se encontraron dificultades insalvables para pasar la encuesta con el apoyo de las OTC's. Paralelamente, la OIT, dispone de una línea presupuestaria para realizar una investigación con objetivos muy similares. De tal modo, se acordó realizar una investigación conjunta con la OIT, pero con un horizonte más amplio, es decir, incluyendo buenas prácticas de las instituciones, evolución de las mismas y vinculación de políticas de empleo a las políticas económicas. Esta investigación se ejecutará en el 2007.

### **R1.3- Cooperación horizontal**

La cooperación horizontal es una de las líneas apuntadas desde el diagnóstico del Programa, tanto desde el punto de vista de las necesidades de asistencia técnica, como en cuanto a la articulación de la intercambiabilidad de productos.

Durante el año 2006, se realizó un proceso de evaluación de las capacidades locales y las necesidades de asistencia técnica y capacitación institucional, en cuanto a conocimiento del mercado de trabajo, servicios públicos de empleo e Institutos de Formación Profesional. Como consecuencia, se generó un cuadro de potencialidades y necesidades de instituciones centroamericanas de empleo y formación.

El itinerario definido es el siguiente. El programa Regional recibe solicitudes de asistencia técnica y capacitación de las instituciones receptoras, las evalúa, valora las potencialidades del área concreta de conocimiento de las posibles instituciones emisoras, valida el proceso con ambas y financia el billete aéreo del o los técnicos que se desplazarían al país receptor. Paralelamente, la institución receptora, con apoyo del proyecto nacional correspondiente, financia la estadía y las dietas del experto desplazado.

Durante el mes de febrero, ya se habilitó la ejecución de un curso de desarrollo curricular por competencias laborales, en el Instituto Nacional de Formación



Profesional (INFOP) de Honduras, impartido por un técnico del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) de Costa Rica, que ha obtenido una alta valoración. Del mismo modo, se está articulando otro curso de análisis de fuentes, consolidación de datos estadísticos y análisis de mercado de trabajo para el Observatorio del Mercado de Trabajo de la República Dominicana, impartido por los dos analistas del Observatorio Regional.

En el resto del año 2007, se ha habilitado una línea presupuestaria, para continuar dando apoyo horizontal a IFP's y Ministerios de Trabajo.

#### **R1.4- Página web programa FOIL**

Durante el año 2006 y para dar cumplimiento al documento de formulación, se definieron los contenidos y la estructura de una página web del programa. Al mismo tiempo, se licitó y seleccionó una empresa y se iniciaron los trabajos de diseño de la página.

En este 2007, la página web ofrecerá un panorama de las acciones del Programa, generando un espacio de información y colaboración para las contrapartes.

### **R2: Mejorado el conocimiento sobre el comportamiento y los flujos del Mercado de Trabajo Centroamericano.**

Las acciones para el cumplimiento se agrupan en dos bloques, las referidas al fortalecimiento y consolidación del OML Regional y las tendentes a dinamizar la Red de los ocho OML's de Centroamérica, formada por los siete nacionales y el regional. Ambas acciones se co-ejecutan con la OIT de conformidad al acuerdo firmado entre el Programa y la OIT a tal efecto.

#### **R2.1.- Consolidación del OML Regional**

El OML regional ha quedado constituido, en el 2006, con un equipo de trabajo, formado por dos analistas de mercado, uno con perfil social y otro económico-estadístico. Del mismo modo se cuenta con el apoyo informático y bibliográfico de la Oficina subregional de la OIT, donde también están ubicados los analistas. Este equipo ha asumido los objetivos y filosofía del Programa FOIL, el concepto de observatorios y sus dinámicas de trabajo. Ha venido desarrollando una programación de trabajo elaborada y un sistema de relaciones técnicas y, a su



vez, presenta un alto grado de integración entre los distintos agentes institucionales implicados en el programa FOIL. El carácter del equipo se revela como técnico e interdisciplinar, independientemente de su representatividad territorial, administrativa u organizativa. El OML Regional cuenta con un sistema de información conformado por fuentes de distinta procedencia, constituido por una base de datos regional con estadísticas e indicadores procedentes de distintos organismos, una red de informantes clave y un centro de documentación.

Del mismo modo goza de un diseño definido por su carácter transnacional, su integración en una red de observatorios de la región, su vinculación a los procesos de intermediación, formación e inserción profesional y su vocación de servicio público. Sus principales interlocutores son los organismos relacionados con estos campos en el ámbito regional, principalmente los Consejos de Ministros de Trabajo y de Educación y la Red de Institutos de Formación, lo que le confiere una naturaleza interinstitucional. En la misma medida, mantiene vínculos permanentes con las organizaciones de trabajadores y empleadores, revelándose como un instrumento de soporte a los procesos de concertación y construcción de consensos.

En el 2007, se evaluará el desempeño del OML Regional y se colaborará en el diseño de su programación 2008, poniendo especial énfasis en las fuentes. Del mismo modo, y teniendo en cuenta que el OML Regional, ya dispone de su propio equipo, dinámica de trabajo, herramientas y objetivos asumidos, apoyará y dinamizará los esfuerzos realizados con la Red de OML's, desde la perspectiva de un producto concreto de utilidad para el conjunto: Identificación de necesidades de capacitación a nivel Centroamericano.

## **R.2.- Consolidación de la Red de OML's**

La Red de OML's se formó en el 2007, por impulso del Programa, y está constituida por los ocho Observatorios del Mercado Laboral de Centroamérica y República Dominicana, siete de ellos de ámbito nacional y uno de ámbito regional. Se trata de una Red marcadamente horizontal, que carece de estructuras administrativas y se basa en sistemas de relación y coordinación. Su objetivo es aprovechar el nivel de complementariedad y de coincidencia entre los observatorios, para afrontar proyectos comunes y realizar acciones conjuntas que aporten insumos y recursos a cada uno de ellos.



La Red de OML's juega el papel de ampliar y complementar la perspectivas territoriales en las que trabaja el Observatorio Regional, pero que no hipoteca el funcionamiento de éste.

Uno de los eventos más importantes de la Red de OML's ha sido la capacitación en la utilización del programa Devinfo. Se trata de un software gratuito, asumido por los ocho OML's de la región que está permitiendo el establecimiento de vínculos entre ellos, al armonizar herramientas como bases de datos, modelos de informes y sistemas de mapeo.

En el 2007, la Red, con la coordinación del OML regional realizará su primera publicación en conjunto, correspondiente a las necesidades e capacitación en América Central.

### **R3: Desarrollada y mejorada una oferta de formación ocupacional orientada a la armonización centroamericana en las especialidades priorizadas con perspectiva de género.**

Se plantea todo un paquete de acciones tendentes a apoyar las actividades regionales determinadas por la Red de IFP's.

#### **R3.1- Elaboración de 5 nuevas Normas Técnicas de Competencia laboral**

El desarrollo de normas armonizadas regionalmente ha constituido la demanda de intervención regional solicitada más insistentemente por la Red de IFP's. Sin duda, la acción por la integración regional más clara desde el sector de la inserción laboral de la región, se traduce en el establecimiento de normas por competencia laboral, que generen unos estándares mínimos y comunes de cara al desarrollo curricular de las ocupaciones normadas. Se trata, de la intervención más evidente de la voluntad de integración regional de instituciones públicas Centroamericanas en el sector. Consideramos, entonces, que merece la pena retomar este empuje de integración, coincidente con los objetivos del Programa.

El reto del Programa es llevar estas normas a niveles que se encuentren al alcance de trabajadores de bajo nivel de escolaridad, a la sazón, los beneficiarios del FOIL. Estimamos factible el objetivo y en consecuencia, en el pasado año, se articuló una Asistencia Técnica para la armonización de cinco NTLC. El trabajo obtuvo la creación de un equipo técnico permanente formado por expertos de los



siete institutos, la entrega de materiales por parte de los siete institutos, mostrando claramente su voluntad de colaboración e integración, la armonización de los criterios técnicos para la elaboración de las normas, disponibles en los IFP's y una primera redacción de la identificación y del referente ocupacional de cinco normas piloto.

Sin embargo, una vez iniciado el proceso, establecidas las bases metodológicas y el equipo técnico, es preciso sistematizar la metodología y seguir avanzando con normas en otras ocupaciones. Del mismo modo esta acción se articulará con otra que lleve las normas a nivel de desarrollo curricular ajustado a nuestros beneficiarios, teniendo en cuenta, los desarrollos elaborados en los diferentes países.

La actividad se concentrará en establecer una estructura permanente de normativización en Centroamérica. Del mismo modo, acompañará el proceso de desarrollo de cinco nuevas normas.

### **R3.2- Desarrollo curricular de las 5 NTCL elaboradas en el 2006 + las 5NTCL del 2007**

El alcance de las acciones emprendidas en la elaboración de normas de competencia, en el año pasado, necesita de elementos complementarios para asegurar su anclaje a los objetivos del Programa.

Las normas armonizadas regionalmente establecen tres niveles. En este sentido, y retomando el trabajo anterior, esta actividad ajustará los desarrollos curriculares por competencias al nivel I establecido en las normas, buscando que el acceso y los perfiles de entrada coincidan por los definidos en el marco del Programa.

Paralelamente, se recogerán los desarrollos curriculares en las ocupaciones normadas regionalmente, elaborados en los proyectos nacionales y se armonizarán, señalando unos mínimos comunes regionales.

El desarrollo de esta intervención, se encuentra íntimamente ligado tanto a la de armonización de NTCL, como a los trabajos de desarrollo curricular ejecutados en los proyectos nacionales.



La acción se concentrará en establecer una estructura permanente de desarrollo curricular de las normas en Centroamérica. Del mismo modo, acompañará el proceso de desarrollo de cinco nuevos currícula.

### **R3.3.- Elaboración de una oferta Centroamericana de cursos virtuales**

En el año 2006 y con el apoyo del Ministerio de Educación y Ciencia (MEC), se recogió el interés de la Red de IFP's de dotarse de una oferta centroamericana de cursos virtuales, y en ese sentido se realizaron una serie de acciones en ese sentido. Dichas acciones se concretaron en un acuerdo asumido por la Red en su reunión de diciembre del 2006 en Antigua, Guatemala, que especificaba acciones y temporalización para el año 2007.

1. Se ofrece la posibilidad de que técnicos de los Institutos participantes, realicen alguno de los cursos que ofrecen el resto de las Instituciones, para obtener un mayor grado de conocimiento de los demás sistemas.

Las IFPs seleccionarán a dos personas, una con carácter técnico y otra experta en metodología curricular, y se los comunicarán a los representantes de la cooperación española, antes del 22 de enero. Al mismo tiempo, elegirán de entre su oferta aquellos contenidos que van a compartir en esta primera experiencia. Las personas designadas se matricularán en los cursos determinados por la Red de IFPs y por el MEC durante el mes de febrero y aplicarán la matriz guía de análisis, que se entregará finalizada el 15 de marzo.

Paralelamente, el 15 de diciembre, el MEC elaborará y distribuirá el borrador de la citada matriz, para ser mejorada con las diferentes aportaciones. A tal efecto el INTECAP creará un foro virtual de discusión sobre los contenidos de la misma, que será revisada por los 7 responsables del proyecto de desarrollo de las TICs en cada uno de las IFP. El 22 de enero se cerrará el diseño final de la matriz. El objetivo de esta acción es determinar fortalezas entre los diferentes sistemas y compartirlas. La sistematización final del proceso podrá concluir mediante una reunión presencial si se estima necesario.

Con posterioridad a esta experiencia, el Ministerio de Educación ofrecerá una experiencia piloto con el objeto de poder experimentar el sistema formativo de Aula Mentor que cuenta con materiales electrónicos desarrollados a tal efecto pero al tiempo una plataforma de formación propia y una metodología basada por un lado en la capacitación del conjunto de profesionales que participan en la



experiencia (administradores, tutores y coordinadores) y en una red de aulas para favorecer el acceso de los ciudadanos y propiciar que los primeros contactos con las TIC tengan un carácter exitoso. Podrán incorporarse a la experiencia las IFPs que lo consideren conveniente y en función del análisis anterior. Se enviará a cada uno de las IFP un documento informativo que describa el proceso anterior.

2. El siguiente paso implicaría una sesión de trabajo en cada IFP para el diseño de la experiencia piloto, concretando detalles, requerimientos tecnológicos y financieros, y determinando la ubicación de las aulas, (entre una y tres), infraestructura así como el responsable de la misma (administrador) y su perfil. Para ello, se establecerán reuniones a partir del 15 de febrero.

3. Seguidamente, se procederá a la formación de los administradores de las aulas seleccionados en dos momentos uno presencial de uno o dos días de duración y un curso a través de Internet para desarrollar la labor de administrador, que se realizará a partir del 15 de marzo. Con motivo de la Reunión de directores de las IFPs, que tendrá lugar en República Dominicana la segunda semana de abril, se presentarán los avances obtenidos hasta el momento.

4. A partir de la finalización de la capacitación de los administradores de aula se iniciará la puesta en marcha de las aulas y matriculación en los cursos ofertados por Mentor y con tutores españoles. Los citados cursos se evaluarán en el último trimestre del año 2007.

5. En el último trimestre del año 2007 se acometerá la formación de tutores en aquellos cursos que las Instituciones determinen de mayor interés para las mismas.

6. Una vez finalizada la fase de experimentación con el apoyo del MEC, podrá realizarse la adaptación de materiales a contexto y necesidades locales mediante grupos de trabajo mixtos con el Ministerio de Educación de España.

7. Por último, se facilitará la capacidad técnica para elaborar materiales propios por los grupos de trabajo que serían incorporados al acervo común del conjunto de Instituciones.

El objetivo final es que cada Instituto perteneciente a la red cuente con una oferta de formación a través de Internet con sus propios tutores nacionales y sus propios



materiales y un conjunto de materiales, tecnologías y metodologías compartidas a través de la propia Red.

### **R3.4- Formación de Formadores Centroamericanos**

En la reunión de la Red de IFP's de Antigua en el 2006, el INFOTEP de República Dominicana, en el marco de la Red y con el apoyo de la OIT y el Programa FOIL, planteó encabezar una actividad regional de formación de formadores. Al mismo tiempo, adquirió el compromiso de presentar un proyecto en la siguiente reunión de la red de IFP's, en abril del 2007 en Santo Domingo.

El Programa FOIL, asumió apoyar la iniciativa, proponiendo, que la formación se ejecutara en metodología virtual y en las especialidades normadas regionalmente. De esta manera, tres de las acciones regionales de la Red de IFP's, que vienen siendo apoyadas por el Programa FOIL, se fundirían generando sinergias favorables en cada una de ellas.

El INFOTEP y la Red de IFP's, recogieron el ofrecimiento y trabajaron en un primer borrador, en el contexto de este marco propuesto por el Programa FOIL.

En la reunión de la Red de IFP's de abril se presentará el documento final, con acciones cronogramizadas para su aprobación.

## **R4: Mejoras políticas e instrumentos sostenibles y convergentes de los servicios de intermediación, orientación y autoempleo de los servicios de empleo de la región.**

### **R4.1- Diseño del Master gestión de empleo**

En los países de la Unión Europea la gestión y organización de los Servicios Públicos de Empleo ha experimentado durante los últimos años sucesivos cambios y transformaciones motivados por la necesidad de adaptarse tanto a los nuevos fenómenos laborales o tecnológicos como a los nuevos sistemas de gestión y organización administrativa. Progresivamente estos servicios han pasado de ser instituciones relativamente marginales integradas en mercados de trabajo caracterizados por su rigidez a convertirse en elementos institucionales claves para gestionar el conjunto de políticas de empleo en los distintos países. Así las sucesivas reformas y modernizaciones de los Servicios Públicos de



Empleo han tenido que ir respondiendo a fenómenos que en el mercado de trabajo se han ido sucediendo con distinta intensidad, como han sido tanto la incorporación de la mujer al mercado de trabajo como el retraso en la inserción de los jóvenes y la prematura exclusión de los adultos, la llegada de trabajadores extranjeros y la movilidad geográfica de los nacionales, cambios tecnológicos y organizativos en las empresas así como requerimientos específicos de estas tanto de calificaciones como de perfiles, la existencia de colectivos y perfiles con especiales dificultades de inserción, contrataciones caracterizadas por la rotación, temporalidad, estacionalidad, como manifestaciones más importantes.

Todos estos procesos han conducido a que las actividades funciones y competencias de estos servicios se encuentren muy diversificadas, requieran para su desarrollo técnicos y profesionales con un alto grado de especialización, de renovación. Podemos afirmar, que no existe ninguna disciplina universitaria única que cubra el perfil formativo de experto en gestión de empleo.

Teniendo en cuenta, la situación de partida y los objetivos del Programa, se ha considerado impartir un máster en gestión de servicios públicos de empleo, aprovechando la experiencia y el conocimiento de la AECE sobre Centroamérica y su situación institucional, a través del Programa FOIL, el conocimiento de la gestión pública de empleo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (MTAS) y el conocimiento de la Universidad de Zaragoza relativa a mercado de trabajo, análisis, orientación y diseño de políticas. El aporte conjunto de las citadas instituciones supone la primera experiencia integral en la que participan todas las instituciones españolas que tienen conocimientos a aportar sobre gestión de empleo. Compartir la experiencia española, desde diferentes perspectivas (académica, institucional y de cooperación) y ofrecerla a las administraciones sociolaborales de América Central, supone un paso importante hacia la institucionalización sostenible de políticas públicas de empleo.

Se proporcionarán información y nociones fundamentales sobre el funcionamiento de un servicio público de empleo, incidiendo en el concepto de intermediación como instrumento de relación de la oferta y la demanda de empleo, la orientación laboral como medio para facilitar la misma y el conocimiento del mercado de trabajo a través de los observatorios laborales como herramienta de apoyo a dichos procesos.



Inspirados en los modelos latinoamericanos y europeos que han desarrollado distintas experiencias, estará adaptado a realidad regional centroamericana.

Los contenidos se caracterizan por un fuerte componente interdisciplinar, fundamentalmente relacionado con Derecho, Sociología, Psicología, Economía y Estadística. Son importantes los procesos de gestión administrativa, servicio público, planificación y organización, orientación, investigación social y políticas sociolaborales.

Los alumnos que sigan con aprovechamiento el curso obtendrán unos conocimientos solventes sobre el funcionamiento, gestión, dirección y organización de los servicios públicos de empleo, actualizando su desempeño en los departamentos de empleo de los distintos países para su consolidación y desarrollo.

El Master nos da la oportunidad de ofrecer una **visión de conjunto** de un servicio de empleo y colocación, y por lo tanto aporta coherencia y fortalece y complementa el resto de intervenciones.

Se trata de una actividad con una gran **visibilidad** del sistema español de gestión de empleo. Estamos recuperando buenas prácticas a los tomadores de decisiones centroamericanos en el sector. El material resultante, resultará, además, de gran valor de cara a futuras intervenciones de la AECI en el sector.

**Se ajusta temporalmente** a la planificación, porque se ejecutaría al final del programa, (enero-septiembre 2008) y cerraría la intervención con una actuación que genera sostenibilidad al conjunto de las acciones.

**No afecta a la programación de asistencias técnicas del MTAS.** La elaboración de las unidades didácticas del master, se contrataría a funcionarios del MTAS de manera independiente, con las tarifas habituales de la Universidad. Es decir, 600 euros por unidad y el concepto sería formación, con lo cual encaja perfectamente con la legislación española. Es decir, la programación de asistencias técnicas del MTAS no resultaría comprometida por estas acciones.

Es una acción con un **fuerte carácter regional**, que ayudaría de manera significativa en el cumplimiento de nuestro objetivo de integración regional. La formación es conjunta e implica evidentemente, la transferencia de metodologías,



herramientas y conceptos teóricos únicos, lo que sin duda revertirá en una integración en las políticas y los procesos.

**Los beneficiarios, el MTAS y la Universidad manifiestan la pertinencia de la intervención** y su compromiso en la ejecución. Los diferentes agentes, MTAS, Universidad y Ministerios de Trabajo locales, han manifestado su interés y su voluntad para apoyar la intervención, al tratarse de la primera vez que se ofrece una formación de conjunto y avalada por una institución académica española de enorme prestigio en Centroamérica.

En este año 2007, se desarrollarían las unidades didácticas y en el 2008 se ejecutaría la formación virtual, con el anillo digital de la Universidad de Zaragoza y las tres sesiones presenciales en Antigua, Guatemala.

#### **R4.2- Desarrollo del portal de empleo y formación**

La lógica del Programa desde el diagnóstico siempre ha apostado por la integración regional como estrategia de desarrollo y en ese marco, por la intercambiabilidad de productos, herramientas y buenas prácticas nacionales, a través del desarrollo de redes colaborativas, de participación y confianza.

Detrás de esta lógica se encuentra el objetivo de la inserción laboral y concretamente de fortalecer las estructuras públicas capaces de generar inserción laboral. Este fortalecimiento sólo se puede propiciar a través de la mejora de la gestión. Estimamos que la mejora de la gestión se encuentra íntimamente ligada al acceso a herramientas, productos y buenas prácticas de calidad. Si propiciando el acceso citado, permitimos que las diferentes administraciones sociolaborales se conozcan, se permeen, establezcan relaciones de confianza y de colaboración, habremos preparado a estas administraciones a enfrentar al mercado globalizado con la única estrategia posible, en economías de pequeña escala; la integración.

El Programa, en casi dos años de ejecución, ha generado un corpus de productos y herramientas, suficientemente relevante como para iniciar una iniciativa integradora de desarrollo de un portal donde ubicar todas estas buenas prácticas. Paralelamente, en este período se ha realizado un esfuerzo de sensibilización desde el programa sobre la importancia de poner en común los recursos para ganar todos. El objetivo no es otro que facilitar recursos para la gestión de los tomadores de decisiones en empleo y formación, desde la transparencia y la colaboración.



Paralelamente, en el 2007 se valorarán las posibilidades de incluir en el futuro ofertas de trabajo disponibles en las direcciones de empleo nacionales, de cara a evaluar la formulación en el próximo año de una AT, en este sentido.

La intervención se concentrará en el desarrollo de esta herramienta con el reto de la sostenibilidad, mediante su vinculación a la Comisión de empleo del Consejo de Ministros de Trabajo La herramienta tendrá éxito, si se ofrece un producto ágil, sencillo, estético y funcional.