

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

**DISEÑO DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA EL
FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES Y
MUJERES DE LA ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DE
LOS NONUALCOS**

PRESENTADO POR:

ESTEFANY EMELY CUCHILLAS CHÁVEZ

KARLA MARÍA LOVO ZELAYA

LEOPOLDO ALEJANDRO ROMERO ORTIZ

PARA OPTAR AL TÍTULO DE:

INGENIERO(A) INDUSTRIAL

CIUDAD UNIVERSITARIA, JUNIO 2023

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR:

MSC. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

SECRETARIO GENERAL:

ING. FRANCISCO ANTONIO ALARCÓN SANDOVAL

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

DECANO:

PhD. EDGAR ARMANDO PEÑA FIGUEROA

SECRETARIO:

ING. JULIO ALBERTO PORTILLO

ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

DIRECTOR:

MSC. GEORGETH RENÁN RODRÍGUEZ ARÉVALO

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

Trabajo de Graduación previo a la opción al Grado de:

INGENIERO(A) INDUSTRIAL

Título:

**DISEÑO DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA EL
FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES Y
MUJERES DE LA ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DE
LOS NONUALCOS**

Presentado por:

**ESTEFANY EMELY CUCHILLAS CHÁVEZ
KARLA MARÍA LOVO ZELAYA
LEOPOLDO ALEJANDRO ROMERO ORTIZ**

Trabajo de Graduación Aprobado por:

Docente Asesor:

ING. JUAN ENRIQUE REYES RUIZ

SAN SALVADOR, JUNIO DE 2023

Trabajo de Graduación Aprobado por:

Docente Asesor:

ING. JUAN ENRIQUE REYES RUIZ

AGRADECIMIENTOS

Ha sido largo el camino que como equipo hemos atravesado, que ha valido la pena, los que nos conocen saben lo importante que ha sido para nosotros poder culminar esta etapa de nuestras vidas, y no hubiese sido posible sin el apoyo de todas esas personas que estuvieron motivándonos, orando por nosotros y dando esas palabras de aliento en cada momento, les agradecemos su incondicionalidad para con nosotros.

También, agradecer a Dios, por estar presente en cada momento, por guiarnos a lo largo de esta etapa y permitirnos culminarla. Por su amor, por darnos fuerza en los momentos difíciles y por poner en nuestro camino a las personas que contribuyeron con el logro de esta meta. Las palabras no son suficientes para expresar nuestros más sinceros agradecimientos a ese ser que para nosotros es nuestro ejemplo a seguir: Cada una de nuestras madres, Alba Emeli Chávez de Cuchillas, Karla María Zelaya Ayala y Meyber Alejandrina Ortiz Hernández, a cada uno de nuestros padres, Héctor Wilson Cuchillas Quintanilla, Santos Inocente Lovo Vasquéz y Manuel Antonio Romeo Orellana, a cada una de nuestras abuelas María Orfilia Quintanilla de Cuchillas, Israel Cuchillas Cruz, Alba Eucaris Saravia de Chávez, David Antonio Chávez Martínez, Emerita Argentina Ayala vda de Zelaya, Ana Marina Hernández de Ortiz, Leopoldo Alejandro Ortiz Rodríguez y hermanos Héctor Wilson Cuchillas Chávez, Vanessa Mitchell Zelaya Ayala y Alejandra María Romero Ortiz, Manuel Antonio Romero Ortiz, por su gran amor, por los valores inculcados, por todo el esfuerzo realizado para ayudarnos a alcanzar esta meta. Nos llena; de alegría cumplir no solo nuestro sueño, sino también el de ustedes: Formarnos de profesionalmente, que por tantos años lucharon a la par de cada uno de nosotros para lograrlo. Agradezco a nuestros amigos y compañeros de esta aventura Henry David López, Mario Mauricio Rodríguez y todos aquellos que fueron una mano para seguir escalando cada uno de los desafíos que una carrera universitaria conlleva. Agradezco a cada uno de los docentes que formaron parte de nuestra formación académica, especialmente al Ingeniero Enrique Reyes, por su valiosa colaboración y asesoramiento en la dirección del presente trabajo de graduación. A todas y cada una de las personas que con su ayuda y apoyo contribuyeron en logro de esta meta, muchas gracias.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	i
OBJETIVOS	ii
ALCANCES Y LIMITACIONES	iv
JUSTIFICACIÓN.....	v
IMPORTANCIA.....	vii
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	viii
A. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE EMPLEABILIDAD DE JÓVENES Y MUJERES EN LA REGIÓN DE LOS NONUALCOS	viii
PARTE 1: DIAGNÓSTICO.....	1
CAPITULO I. GENERALIDADES DEL ESTUDIO.....	2
A. MARCO TEORICO – CONCEPTUAL.....	2
B. METODOLOGÍA GENERAL DEL DIAGNOSTICO DEL ESTUDIO	19
C. INFORMACIÓN GENERAL DE LOS MUNICIPIOS DE LA ALN.....	28
CAPITULO II. SITUACIÓN DE EMPLEABILIDAD EN LA REGIÓN DE LOS NONUALCOS	32
A. ESTUDIO DE LA SITUACIÓN DE EMPLEABILIDAD ACTUAL DE LA REGIÓN DE LOS NONUALCOS.....	32
B. ÁREA DE INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES DE LA REGIÓN DE LOS NONUALCOS.....	35
D. ÁREA DE INSTITUCIONES DE APOYO EN LA REGIÓN DE LOS NONUALCOS	48
E. ÁREA DE INSTITUCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y/O TÉCNICA EN LA REGIÓN DE LOS NONUALCOS.....	66
F. ÁREA DE USUARIOS DEMANDANTES DE EMPLEO DE LA REGIÓN DE LOS NONUALCOS.....	77
G. ÁREA EMPRESARIAL PÚBLICA Y PRIVADA DE LA REGIÓN DE LOS NONUALCOS.....	93

H. ÁREA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES DE ACCESO PÚBLICO	107
PARTE 2: DISEÑO	111
CAPITULO IV. GENERALIDADES LA PROPUESTA	112
A. DISEÑO DETALLADO.....	112
B. PROGRAMA DE FORMACIÓN	113
C. PROGRAMA DE GESTIÓN DE ALIANZAS	125
C. PROGRAMA DE ATENCIÓN AL USUARIO.....	133
D. PROGRAMA DE ORGANIZACIÓN	143
E. PROGRAMA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	196
F. PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN	212
PARTE 3: EVALUACIONES	234
CAPITULO V. ESTUDIO ECONOMICO FINANCIERO	234
A. EVALUACIÓN ECONÓMICA – FINANCIERA DEL PROYECTO.....	234
B. COSTOS DEL PROYECTO.....	240
C. FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO	244
D. ESTADOS FINANCIEROS PROFORMA	244
CAPITULO VI. EVALUACIONES	250
A. EVALUACIÓN FINANCIERA ECONOMICA	250
1. TASA MINÍMA ATRACTIVA DE RENDIMIENTO	250
2. VALOR ACTUAL NETO (VAN)	251
3. TASA INTERNA DE RETORNO (TIR)	253
4. RAZON DE BENEFICIO/COSTO (B/C)	254
5. TIEMPO DE RECUPERACIÓN DE LA INVERSIÓN.....	255
6. ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD	256
B. EVALUACIÓN ECONÓMICA SOCIAL.....	265
C. ANÁLISIS ECONÓMICO SOCIAL.....	266

1. VALOR ACTUAL NETO SOCIAL (VANS).....	268
2. TASA INTERNA SOCIAL DE RETORNO (TIRS).....	269
3. PERÍODO DE RETORNO DE LA INVERSIÓN SOCIAL (PRIS)	269
4. RAZÓN BENEFICIO COSTO SOCIAL (B/C)	270
5. ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD	271
6. ANÁLISIS DE INDICADORES BENEFICIO – COSTO SOCIAL.....	280
D. EVALUACIÓN DE GÉNERO.....	282
E. EVALUACIÓN DE JUVENTUD.....	287
F. RESUMEN DE RESULTADO DE EVALUACIONES.....	292
CAPITULO VII. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO.....	294
A. ESTRUCTURA DE DESGLOSE DE TRABAJO.....	296
B. ENTREGABLES	297
C. PAQUETES DE TRABAJO	297
D. MATRIZ DE PROCEDENCIAS	302
E. DIAGRAMA DE GANTT.....	306
F. DIAGRAMAS DE RED.....	307
G. PRESUPUESTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO..	310
H. ORGANIZACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA	312
I. PROPUESTA DE SEGUIMIENTO	319
CONCLUSIONES	321
RECOMENDACIONES.....	325
BIBLIOGRAFÍA.....	326
ANEXOS.....	328

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Fases del Plan Estratégico	35
Ilustración 2 Esquema de las fases del Plan Estratégico	37
Ilustración 3 Pirámide de la población en edades para trabajar (PET)	38
Ilustración 4 Subtipos de bolsa de trabajo.....	40
Ilustración 9 Objeto de estudio.....	65
Ilustración 10 Logotipo de la ALN	68
Ilustración 11 Logotipo del MTPS	71
Ilustración 12 Servicios que ofrece el MTP	74
Ilustración 13 Logotipo del MINEDUCYT	75
Ilustración 14 Logotipo de FdV	80
Ilustración 15 Ejes de definición de FdV	82
Ilustración 16 Resultados obtenidos del proyecto	82
Ilustración 17 Resultados obtenidos del proyecto	83
Ilustración 18 Resultados obtenidos del proyecto	83
Ilustración 19 Resultados obtenidos del proyecto	84
Ilustración 20 Resultados obtenidos del proyecto	84
Ilustración 21 Logotipo de CORDES.....	85
Ilustración 22 Logotipo de CIDEP	88
Ilustración 23 áreas de trabajo de CIDEP	90
Ilustración 24 Logotipo de FUSALMO.....	92
Ilustración 25 Logotipo de FUSAI.....	95
Ilustración 26 Logotipo del ITCA	97
Ilustración 27 Logotipo de INSAFORP	99
Ilustración 28 Programas de trabajo de INSAFORP	100
Ilustración 29 Logotipo de CONAMYPE.....	105
Ilustración 30 metodología de investigación para el área de usuarios demandantes de empleo de la región de los Nonualcos	109
Ilustración 31 Tipo de investigación	110
Ilustración 32 Variables.....	111
Ilustración 33 Perfil de jóvenes y mujeres.....	112
Ilustración 34 Preguntas de encuesta para jóvenes y mujeres para el cálculo de p y q .	116
Ilustración 35 metodología de investigación para el área empresarial pública y privada de la región de los Nonualcos	125
Ilustración 36 Tipos de investigación para el área empresarial pública y privada de la región de los Nonualcos	126
Ilustración 37 Variables para el área empresarial pública y privada de la región de los nonualcos	127
Ilustración 38 Perfil preliminar de las empresas públicas y privadas.....	127
Ilustración 39 metodología para el área de intermediación laboral en plataformas digitales de acceso publico	139
Ilustración 40 Tipos de investigación para el área de intermediación laboral en plataformas digitales de acceso publico	140
Ilustración 41 Logotipos de las plataformas digitales	141

Ilustración 43 Esquema de Diseño.....	143
Ilustración 44 Pasos de la Intermediación Laboral	147
Ilustración 45 Etapas de la Intermediación Laboral.....	153
Ilustración 46 Diagrama de relación - Promoción y Divulgaciónj	250
Ilustración 47 Desglose de inversiones	266
Ilustración 48 Capital de Trabajo	270
Ilustración 49 Evaluaciones Financieras Económicas	281
Ilustración 50 Utilidad neta promedio	286
Ilustración 51 Cálculo del PRI	286
Ilustración 52 Escenarios del Análisis de Sensibilidad Financiero.....	287
Ilustración 54 Escenarios del Análisis de Sensibilidad Financiero.....	302
Ilustración 55 Estructura de desglose de trabajo.....	327
Ilustración 56 Diagrama de Gantt	337
Ilustración 57 Diagramas de Red.....	338
Ilustración 58 Presupuesto de la Implementación	341
Ilustración 59 EDT de costo	342
Ilustración 60. Proyecciones poblaciones año 0.....	386
Ilustración 61. Proyecciones poblaciones año 1.....	387
Ilustración 62. Proyecciones poblacionales año 2.....	388
Ilustración 63. Proyecciones poblaciones año 3.....	389
Ilustración 64. Proyecciones poblacionales año 4.....	390
Ilustración 65. Proyecciones poblacionales año 5.....	391

Índice de Tablas

Tabla 1 Ficha técnica entrevista	68
Tabla 2 Población de jóvenes y mujeres de 18 a 29 años de los municipios que conforman la ALN.....	114
Tabla 3 Universo del segmento de jóvenes y mujeres.	114
Tabla 4 Probabilidades de éxito y fracaso.....	115
Tabla 5 Encuesta para las probabilidades de éxito y fracaso.....	116
Tabla 6 Resultados de encuesta para cálculo de p y q	117
Tabla 7 Parámetro para el cálculo de muestra.....	118
Tabla 8 Muestra.....	118
Tabla 9 Ficha Técnica de encuesta.	120
Tabla 10 Encuesta.....	122
Tabla 11 Perfil de jóvenes y mujeres	123
Tabla 12 Proyección de demanda de Jóvenes y Mujeres	124
Tabla 13 Ficha Técnica.....	129
Tabla 14 Encuesta.....	131
Tabla 15 Perfil de puesto Recepcionista	133
Tabla 16 Perfil de puesto Mesero	134
Tabla 17 Perfil de puesto Asesor de Venta	135
Tabla 18 Perfil de puesto Cajero.....	136
Tabla 19 Perfil de puesto Cocinero	137
Tabla 20 Proyección de empresas.....	138
Tabla 22 Inversión de Mobiliario y equipo de oficina	267
Tabla 23 Inversión de Equipo de Seguridad Ocupacional.....	267
Tabla 24 Resumen de la Inversión Fija Tangible	267
Tabla 25 Inversión de investigación y estudios previos	268
Tabla 26 Inversión de Administración del proyecto	268
Tabla 27 Inversión Intangible adicional	269
Tabla 28 Resumen de la inversión fija intangible	269
Tabla 29 Insumos administrativos.....	270
Tabla 30 Insumos de limpieza	271
Tabla 31 Resumen de Insumos	271
Tabla 32 Resumen de Inversiones fija y capital de trabajo	271
Tabla 33 Costos de Gerente Implantación de proyecto.....	272
Tabla 34 Suministros de oficina	272
Tabla 35 Costos de salarios.....	272
Tabla 36 Costos de atención	273
Tabla 37 Costos de servicios básicos	274
Tabla 38 Costos de tercerización.....	274
Tabla 39 Estado de Resultados para 5 año	275
Tabla 40 Estado de resultados para año 1.....	276
Tabla 41 Estado de flujo de efectivo para 5 años.....	276
Tabla 42 Estado de flujo de efectivo año 1	277
Tabla 43 Estado de flujo de efectivo año 1	278
Tabla 44 Estado de flujo de efectivo año 2	278
Tabla 45 Estado de flujo de efectivo año 3	279

Tabla 46 Estado de flujo de efectivo año 4	279
Tabla 47 Estado de flujo de efectivo año 5	280
Tabla 48 Tasa de Inflación en El Salvador período del 2015 – 2021.....	282
Tabla 49 Significado de Valores de la VAN.....	283
Tabla 50 Estado de Resultados para el cálculo de la VAN	283
Tabla 51 Estado de Resultados de Escenario 1.....	288
Tabla 52 Comparación de utilidades netas originales con las resultantes del escenario 1	289
Tabla 53 Comparación de flujos de efectivo originales con los del escenario 1.	289
Tabla 54 Evaluación Económica bajo escenario 1	290
Tabla 55 Estado de Resultados de Escenario 2.....	291
Tabla 56 Comparación de utilidades netas originales con las resultantes del escenario 2	292
Tabla 57 Comparación de flujos de efectivo originales con los del escenario 2	292
Tabla 58 Evaluación Económica bajo escenario 2	293
Tabla 59 Estado de Resultados de Escenario 3.....	294
Tabla 60 Comparación de utilidades netas originales con las resultantes del escenario 3	295
Tabla 61 Comparación de flujos de efectivo originales con los del escenario 3	295
Tabla 62 Evaluación Económica bajo escenario 3	296
Tabla 65 Estado de Resultados con criterio social.....	298
Tabla 66 Estado de Flujo de Efectivo con criterio social.	298
Tabla 67 Estados de Resultados para el cálculo de la VANS	299
Tabla 68 Estado de Resultados de Escenario 1.....	303
Tabla 69 Comparación de utilidades netas originales con las resultantes del escenario 1	304
Tabla 70 Comparación de flujos de efectivo originales con los del escenario 1.	304
Tabla 71 Evaluación Económica bajo escenario 1	305
Tabla 72 Estado de Resultados de Escenario 2.....	306
Tabla 73 Comparación de utilidades netas originales con las resultantes del escenario 2	307
Tabla 74 Comparación de flujos de efectivo originales con los del escenario 2	307
Tabla 75 Evaluación Económica bajo escenario 2	308
Tabla 76 Estado de Resultados de Escenario 3.....	309
Tabla 77 Comparación de utilidades netas originales con las resultantes del escenario 3	310
Tabla 78 Comparación de flujos de efectivo originales con los del escenario 3	310
Tabla 79 Evaluación Económica bajo escenario 3	311
Tabla 80 Población Económicamente Activa Departamento de La Paz	314
Tabla 81 Población Económicamente Activa Departamento San Vicente	315
Tabla 82 Evaluación de Género de la Estrategia	318
Tabla 83 Población Juvenil de La Paz y San Vicente.....	320
Tabla 84 Evaluaciones de la propuesta	325
Tabla 90 Ficha de Indicadores.....	350

INTRODUCCIÓN

La necesidad económica es una realidad que cada día es más marcada para los salvadoreños, la falta de empleo es una de las principales causas lo cual impacta la calidad de vida de la población en el territorio nacional; El fomento de empleo es una de las alternativas más sólida para combatir esta situación, sin embargo, existen diversos factores los cuales intervienen para que las personas puedan tener una inserción laboral con éxito.

La inserción laboral no asegura que las personas logren posicionarse en un empleo, siendo la población más sensible de incurrir en esto los jóvenes y mujeres, esto puede deberse a que no posean las competencias necesarias para poder suplir la necesidad que el empleador indica, o no cuentan con las exigencias requeridas.

El tema de empleabilidad o empleo por cuenta ajena suscita polémicas muy variadas, debido a que todas las personas involucradas tienen una opinión que quieren y dan a conocer, muchas de estas giran en torno a tres variables determinadas y justificadas que son la inestabilidad del trabajo, la flexibilidad laboral y la función de la fuerza del mercado.

Una vez dicho lo anterior el presente trabajo proyecta el diseño e implementación de una ruta de empleabilidad que logra apoyar de manera asertiva a los jóvenes y mujeres de los municipios pertenecientes a la ALN permitiéndoles mejorar sus condiciones de vida a través de una fuente de empleo digna.

La proyección del DISEÑO DE UNA PLAN ESTRATEGICO PARA EL FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD DE JOVENES Y MUJERES DE LA ASOCIACION DE MUNICIPIOS DE LOS NONUALCOS, permite a un individuo alcanzar una meta específica planteada. En este caso el acceso asertivo por parte de los jóvenes y mujeres a un empleo digno. Conforme a este planteamiento, el presente consolidado tiene como objeto principal presentar el diseño de una herramienta orientadora para lo jóvenes y mujeres con la cual puedan acceder al mercado laboral y desempeñarse dentro de este.

Permitiéndonos de esta manera generar resultados óptimos; la creación e implementación de esto beneficia en gran medida a los habitantes de la región los cuales son 297,321 personas a las cuales se espera suplir la necesidad de un trabajo digno, impactando de gran manera en la economía local de la región.

OBJETIVOS

A. OBJETIVO GENERAL

Diseñar un plan estratégico que permita potenciar el empleo de jóvenes y mujeres en la región de Los Nonualcos a fin de facilitar la inserción laboral y el desarrollo integral de territorio.

B. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Conceptualizar la información y/o aspectos fundamentales referentes a la empleabilidad en El Salvador; al igual que, los antecedentes para así plantear concretamente la problemática y posteriormente la metodología a seguir.
- Realizar un levantamiento de información de manera que permita identificar los actores clave en el territorio a fin de garantizar la inserción laboral.
- Identificar la problemática central, por medio de la información recolectada en el estudio y la implementación de las diferentes técnicas de diagnóstico.
- Explotar las estrategias que se han desarrollado anteriormente en la región con la finalidad de fomentar las competencias de empleabilidad laboral de la población.
- Identificar las potenciales necesidades de las empresas residentes en la región, estableciendo los perfiles de puestos de trabajo de tal manera de poder realizar una selección adecuada del talento humano.
- Diseñar los componentes de una estrategia; tanto técnicos, organizativos, administrativos y operativos que permitan la adecuada implementación y funcionamiento de la misma por parte de la ALN.
- Diseñar un plan estratégico a través de una ruta de empleabilidad que permita el involucramiento de los actores públicos y privados.
- Diseñar un plan estratégico que permita satisfacer las necesidades de las entidades involucradas; permitiendo conocer los factores sociales, económicos y tecnológicos que afectan directamente a la demanda del capital humano calificado en los diferentes sectores.
- Crear vínculos estables de cooperación entre las diferentes entidades que apoyan a la Asociación de Los Nonualcos, poniendo en auge la calidad de vida de los jóvenes y mujeres de la región.
- Detallar las inversiones fijas tangibles e intangibles; así como también, los costos fijos y variables para conocer e identificar el valor total del plan. - Evaluar la

factibilidad económica-social del plan estratégico propuesto para garantizar la sostenibilidad de la implementación y operación de la misma.

- Establecer los diferentes tipos de indicadores los cuales nos permitan procesar la información recolecta diagnosticando, recopilando y prediciendo la implementación del plan estratégico en la región de Los Nonualcos.
- Lograr la medición cuantitativa de los resultados del estudio del plan; cuantificando el impacto efectivo, positivo o negativo del plan estratégico para el fomento de la empleabilidad de jóvenes y mujeres de la región.
- Describir las fases de la implementación de la propuesta para asegurar el cumplimiento de los alcances establecidos en el tiempo y los costos presupuestamos.

ALCANCES Y LIMITACIONES

A. ALCANCES

- El plan está enfocado en el alcance geográfico definido previamente a los municipios que actualmente forman parte de la ALN los cuales son: San Pedro Masahuat, San Pedro Nonualco, Santa Maria Ostuma, San Rafael Obrajuelo, Zacatecoluca, Santiago Nonualco, Cuyultitan, Olocuilta, San Miguel Tepezontes, San Juan Nonualco, Tecoluca, San Antonio Masashuat, San Juan Talpa, El Rosario De La Paz, San Luis La Herradura, Jerusalén, Mercedes La Ceiba, San Francisco Chinameca ubicados en los departamentos de La Paz y San Vicente.
- Los proyectos que forman parte del plan están enfocados en proponer estrategias para el fomento de la empleabilidad dirigido a jóvenes y mujeres que residen en los municipios que conforman la ALN; siendo esta, la región base para el estudio.
- El plan será diseñado en base a características propias de la región respecto a su potencial, en cuanto al capital humano llámese demanda; así como también, la oferta el cual la comprenden las empresas públicas y privadas ubicadas en la zona de estudio.
- El presente estudio, se incluyen las etapas de anteproyecto, diagnóstico, diseño y evaluación económica financiera; así como también el plan de implementación.

B. LIMITACIONES

- El presente estudio se enfoca únicamente en jóvenes y mujeres; excluyendo así, la población masculina de la región de la ALN.
- Dada la situación política actual de las municipalidades, la ALN se encuentra en reestructuración.

JUSTIFICACIÓN

La Asociación de los municipios de Los Nonualcos, posee una ubicación dentro de la zona paracentral de El Salvador, destacada por su excelente ubicación geoeconómica, la biodiversidad, riqueza cultural, conectividad en rutas viales y zonas favorables para el desarrollo de la fruticultura, la ganadería, la pesca y el turismo, adicionalmente la región actualmente ya posee grandes asentamientos de empresas de gran envergadura en el país, sectores económicos y una importante capacidad productiva instalada, zonas francas, cadenas hoteleras y restaurantes, empresas de alimentos, pequeños y medianos productores agrícolas y pecuarios, contando de igual forma con uno de los pocos “astilleros aéreos” que a nivel latinoamericanos están certificados, estos son algunos de los atractivos que la zona posee.

Aún con las diferentes bondades que representan a esta región de Los Nonualcos se mantiene una tasa de desempleo del 6.9% para el cierre del año 2020 en comparación a la tasa de desempleo a nivel nacional del 6.6% es notablemente mayor, por ello al realizar un Diseño de Plan Estratégico para el fomento de la empleabilidad de jóvenes y mujeres en la Región de Los Nonualcos con el objetivo de disminuir este índice.

Dentro de la región se podría estratificar que la mayoría de recurso humano solicitado por parte de las empresas del sector en su mayoría requieren personal con nivel de escolaridad de educación media, lo cual dentro de la región destaca que la mayor parte de la población dentro de la categoría de jóvenes y mujeres son graduados de bachiller técnico o general.

La estrategia se enfoca en trazar una ruta de empleabilidad donde se establezcan convenios estratégicos con las empresas que necesiten talento humano y recopilar la información necesaria de los usuarios desempleados con el objetivo de categorizarlo mediante perfiles estándares que permitan una mayor organización en cuanto a las competencias que poseen los habitantes desempleados de la región para ofrecer a las empresas demandantes.

Por lo tanto, la estrategia permitirá entrelazar las necesidades de las empresas, con el recurso humano disponible dentro de la región por medio de una bolsa de trabajo en la cual se podrá brindar a las empresas una amplia brecha perfiles que encajen con los requerimientos de su búsqueda, al igual que a los usuarios desempleados diversas plazas disponibles que se adapten a las competencias que ellos poseen.

Esta estrategia permitirá a la ALN una herramienta que permite impulsar no solo el incremento de inserción de jóvenes y mujer en el mercado labor, sino, de igual forma aumentar el desarrollo económico local de estos municipios, reducirá los niveles de pobreza, tasas de desempleo y a la vista de las empresas externas a la región será atractiva desde la perspectiva de recurso humanos disponible para satisfacer las demandas operativas de esta.

Desde el punto académico el grupo posee los conocimientos teóricos que se aplicaran a este estudio; como técnicas ingenieriles que permitan la recopilación, tabulación y análisis de la información. Para determinar la dirección por la que se abordará el desarrollo de la estrategia; y contribuir con la ALN en diseño, desarrollo y evaluación del proyecto.

IMPORTANCIA

La propuesta para el Diseño de Plan Estratégico para el fomento de la empleabilidad de jóvenes y mujeres en la Región de Los Nonualcos, consiste en diseñar una ruta de empleabilidad integral que permita dar los primeros pasos a un desarrollo local, mediante la dinamización de la economía por medio de generación empleos en la región.

El fomento de la empleabilidad se basa en tres pilares fundamentales, la oferta de empleo, la demanda de empleo y el aprovechamiento de la misma, nos enfocaremos en el aprovechamiento mediante la creación de diversos programas que permitan la correlación de los 3 pilares de manera integral, tomando en cuenta que dentro de la población donde el 51% son mujeres y el 49% hombres, solamente el 16.4% representados por jóvenes.

La región de los Nonualcos ubicado en el departamento de la paz, conocido por ser una ciudad ganadera y trabajadores de la tierra, da el hincapié a que la población no posee los niveles escolares suficientes para poder optar por una oportunidad laboral, pero según las encuestas el 63% de jóvenes y mujeres entrevistados han culminados sus estudios intermedios los cuales permiten ampliar el horizonte a mayor desarrollo, el diseño del plan estratégico pretende realizar una intermediación laboral entre la oferta y la demanda, con el siguiente paso a paso de la ruta de empleo.

La ruta de empleabilidad consiste en la captación de jóvenes y mujeres mediante la promoción y divulgación de la existencia de la oficina de empleo en redes sociales, siendo así, manejando una base de datos con los datos personales del usuario mediante un seguimiento plasmado en los pasos de la atención al usuario, mediante estos pasos se determina el camino a seguir del usuario si requiere formación o se remite directamente a una oportunidad laboral.

La logística diseñada será sustentada por medio de diferentes actores, con los cuales realizaremos las alianzas respectivas que permitirán el desarrollo óptimo a largo plazo de la oficina de empleo previamente definida su organización para el correcto funcionamiento de la misma.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE EMPLEABILIDAD DE JÓVENES Y MUJERES EN LA REGIÓN DE LOS NONUALCOS

1. VALIDACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

1.1. ANÁLISIS DE MARCO LÓGICO

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

Todas las personas o instituciones que directa o indirectamente tienen un interés en la realización de la propuesta de desarrollo se presentan en la matriz de involucrados.

Los involucrados han sido clasificados como “Favorable, apoya al proyecto” si tiene un interés positivo, “Desfavorable, no apoya al proyecto” si busca impedirlo o “Neutral” sino muestra un interés directo. Para cada involucrado se presentan los recursos de los que dispone, lo cual es un indicador de que tan grande es la fortaleza de los aliados, las amenazas de los opositores y la oportunidad o amenaza de los neutrales.

ACTORES	INTERESES	RECURSOS	POSICIÓN
Asociación de los Municipios de Los Nonualcos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover el desarrollo económico local de los municipios que integran la ALN. ▪ Disminuir la tasa de desempleo de jóvenes y mujeres de los municipios que integran la ALN. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recurso Humano ▪ Conocimiento del mercado laboral de la zona. ▪ Contactos con organizaciones, con iniciativas en el desarrollo del mercado laboral. 	Favorable, apoya al proyecto
Ciudadanos de los municipios que integran la ALN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Generación de fuente de empleo formal. ▪ Oportunidades de desarrollo laboral. ▪ Desarrollo económico de los municipios ▪ Inserción laboral para mujeres y jóvenes de los municipios. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mano de Obra 	Favorable, apoya al proyecto
Fundación del Valle	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover un entorno sostenible con relación a la empleabilidad de la zona. ▪ Impulsar la ruta de empleabilidad para mujeres y jóvenes ▪ Aportar conocimientos sobre desarrollo laboral. ▪ Incrementar el acceso a un empleo digno y formal. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyo y colaboración en la elaboración de una estrategia de ruta de empleo enfocada en jóvenes y mujeres. ▪ Apoyo económico ▪ Recurso humano ▪ Seguimiento y acompañamiento en los procesos de desarrollo de la estrategia de ruta de empleo. 	Favorable, apoya al proyecto
CORDES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortalecer el desarrollo sostenible del mercado laboral de la zona ▪ Gestionar el desarrollo de la ruta de empleabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recurso humano ▪ Cooperación en el desarrollo de la estrategia de ruta de empleo. ▪ Conocimiento del desarrollo de ruta de empleo. 	Favorable, apoya al proyecto
Empresas del Sector	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacer las necesidades de recurso humanos para sus operaciones. ▪ Amplia selección de talento humano para su empresa según requerimientos. ▪ Mayor agilidad en el proceso de selección. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cooperación con el desarrollo de ruta de empleo de la zona. 	Favorable, apoya al proyecto
Centros de formación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar el desarrollo profesional, académico o técnico de los habitantes de la zona. ▪ Brindar conocimientos y herramientas para desarrollo en el ambiente de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proporcionar asistencia técnica, educativa a los habitantes que conforman los municipios de la ALN, con la finalidad de desarrollar las 	Favorable, apoya al proyecto

educativa y técnica		competencias para su desarrollo en un ambiente de trabajo.	
Alcaldías de los municipios que integran la ALN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo económico y social de los municipios que integran la ALN. ▪ Generar fuentes de empleo formal. ▪ Incrementar la inserción laboral de mujeres y jóvenes. ▪ Disminuir los niveles de pobreza y desempleo de los municipios. ▪ Fomentar el potencial laboral de los municipios. ▪ Realzar los municipios haciéndolos atractivos para las empresas e incrementar la inversión y posicionamiento de estas e incrementar el desarrollo local. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impulsador de la oferta laboral de los municipios. ▪ Coordinar y gestionar el apoyo para el desarrollo de la estrategia de ruta de empleo. ▪ Recurso humano. ▪ Información y datos estadísticos. ▪ Gestión de permisos municipales para el desarrollo de la estrategia. ▪ Recursos Financieros. 	Favorable, apoya al proyecto
Ministerio de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Garantizar el empleo digno a los habitantes de los municipios que integran la ALN. ▪ Apoyo en el desarrollo del proceso. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asesoría y recurso humano. ▪ Conocimientos sobre el desarrollo del proceso de creación de una bolsa de trabajo. 	Favorable, apoya al proyecto
Universidad de El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aportar conocimientos con respecto al desarrollo de la temática del proyecto para futuros abordajes. ▪ Apoyo social a la comunidad mediante los estudiantes con el fin de aportar beneficios que sean aprovechados para el desarrollo de la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyo en la realización de la estrategia de ruta de empleo enfocado en jóvenes y mujeres de la Asociación de los Nonualcos de los departamentos de la Paz y San Vicente. 	Favorable, apoya al proyecto
Ministerio de Educación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formar académicamente a los estudiantes de los municipios que integran la ALN. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyo para impulsar el desarrollo de la ruta de empleabilidad de la zona, mediante la formación de jóvenes y mujeres. 	Favorable, apoya al proyecto
CONAMYPE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fomentar encadenamientos comerciales. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incremento de los participantes comerciales dentro de la bolsa de trabajo. 	Favorable, apoya al proyecto

INSAFORP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Brindar apoyo con relación a enseñanza técnica, educativa logrando que los participantes dominen competencias laborales. ▪ Contribuir a mejorar las condiciones de vida mediante el desarrollo de las competencias laborales iniciales para contribuir a su inserción social y productiva. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impactar en el desarrollo con respecto a la inserción laboral de jóvenes y mujeres 	Favorable, apoya al proyecto
CIDEP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortalecer el desarrollo económico y progreso social de la Región al igual que apoyar el fomento de la empleabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apoyo con recurso humano conocedor del tema de empleabilidad ▪ Cooperación en el desarrollo del plan estratégico de fomento de empleabilidad 	Favorable, apoya al proyecto
FUSAI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contribuir en el desarrollo del plan estratégico de fomento de empleabilidad en la región ▪ Apoyar mediante conocimientos y desarrollo de proyectos complementarios en ayuda de la comunidad 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impulsar el desarrollo del plan estratégico de fomento de la empleabilidad para jóvenes y mujeres 	Favorable, apoya al proyecto
FUSALMO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortalecimiento de la empleabilidad mediante proyectos con relación a jóvenes y mujeres en la región. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recurso humano ▪ Cooperación en el desarrollo del diseño de plan estratégico de empleabilidad. 	Favorable, apoya al proyecto
ITCA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impulsar la formación profesional y técnica en la región mediante, cursos, diplomados o talleres. ▪ Contribuyendo a la Región en el desarrollo de nuevas habilidades a los jóvenes y mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recurso humano ▪ Impacto en la formación de jóvenes y mujeres de la región 	Favorable, apoya al proyecto

Tabla 1 Matriz de Involucrados

1.1. ARBOL DE PROBLEMAS

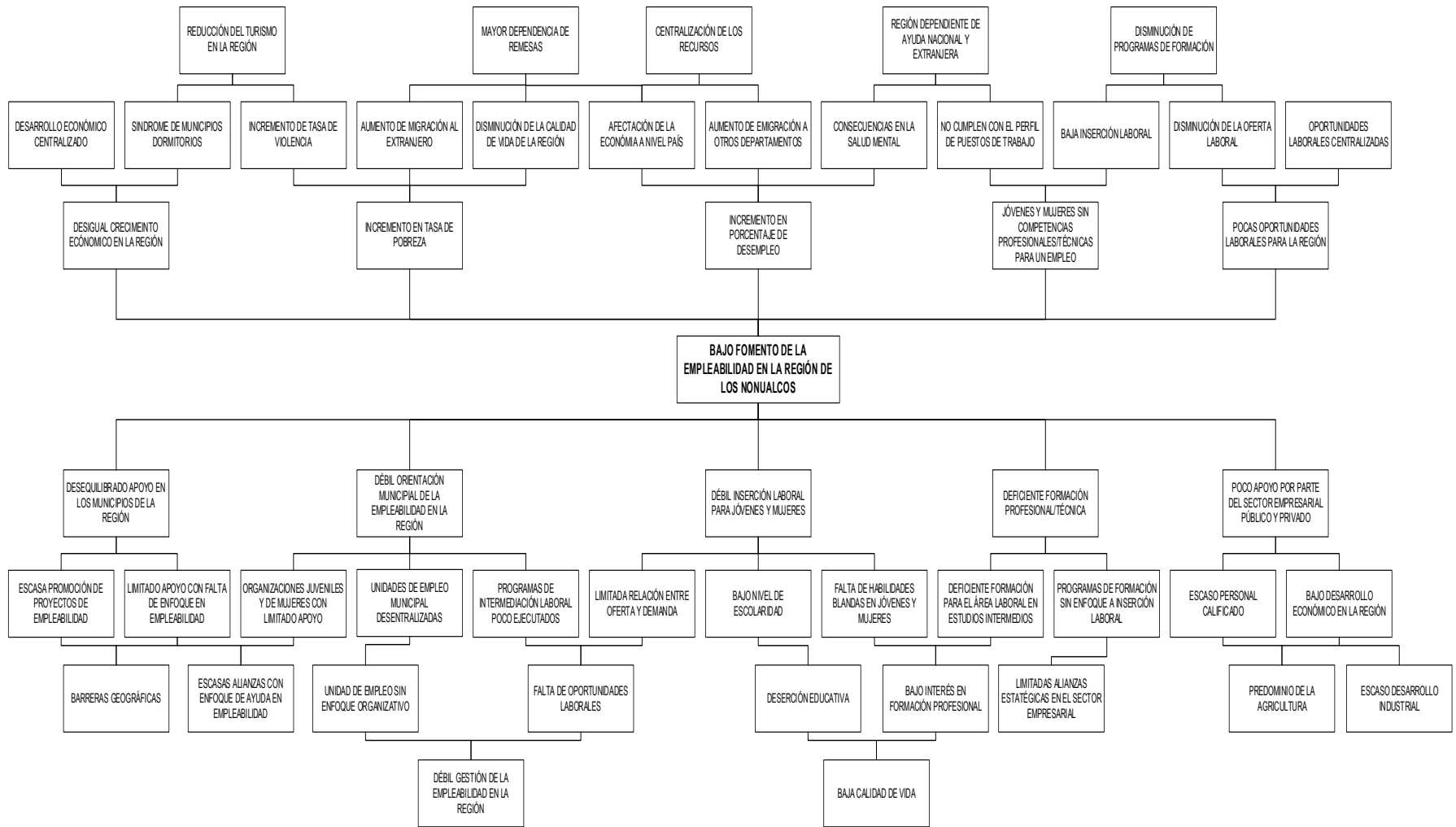


Ilustración 1 Árbol de problemas

1.2. ANÁLISIS DE PROBLEMAS

CAUSAS

De acuerdo al análisis del Marco lógico, se estableció una problemática principal es el “Bajo Fomento de Empleabilidad para jóvenes y mujeres en la Región de Los Nonualcos”, para la cual se han identificado las siguientes causas que se describen a continuación:

- DESEQUILIBRADO APOYO EN LOS MUNICIPIOS DE LA REGIÓN

Dentro de la Región actualmente los diferentes municipios poseen diferentes ayudas por partes de organizaciones sin fines de lucro e instituciones gubernamentales, pero en cuanto a empleabilidad se contemplan que el 70% de municipalidades cuentan con programas de intermediación laboral, más no son ejecutadas como tal por diferentes motivos, entre ellos es la escasa promoción que existe dentro de las municipales para comunicar a la población sobre las diferentes actividades que se pretenden realizar con el fin de fomentar la empleabilidad de manera integral.

Por otro lado, a nivel municipal se contempla una problemática que difiere de un municipio a otro, por esa razón en su mayoría se centran en otros problemas, dejando de lado el enfoque de empleabilidad y en base a ello se buscan o establecen alianzas estratégicas, que, aunque ofrecen apoyo a la municipalidad limitan la parte de empleabilidad para apoyar en otros ámbitos.

Cabe destacar que dentro de las municipalidades las barreras geográficas que existen dentro de un municipio afectan de tal manera que al ejecutarse un programa los participantes se limitan a los que habitan dentro del centro del municipio, son los que con mayor facilidad aceptan y culminan, en cuanto los habitantes que residen en los cantones de las afueras del centro, no desean participar o desisten aun cuando se les brinde apoyo en transporte.

- DÉBIL ORIENTACIÓN MUNICIPAL DE LA EMPLEABILIDAD EN LA REGIÓN

Actualmente en las municipalidades de la Región de los Nonualcos la mayoría de las Alcaldías siendo el 70% posee una unidad de empleo, bolsa de trabajo o unidad de desarrollo económico dentro de ellas, que el objetivo en fin es gestionar y ejecutar programas que fomente la empleabilidad y el desarrollo económico del municipio, en las

diferentes municipalidades esta unidad no cumple ese objetivo sino más bien deriva a las funciones de recursos humanos.

Algunas de las alcaldías se catalogan como poco desarrolladas, por lo tanto, los fondos monetarios, apoyos y desarrollos son escasos, el personal dentro de la alcaldía es insuficiente para llevar a cabo las labores diarias básicas, aunque la alcaldía como tal posea una unidad de empleo, desarrollo económico local o bolsa de trabajo los que encargados de esta unidad realizan las funciones de recursos humanos, atención al usuario según se requiera dentro de las necesidades de la alcaldía por lo que dejan de lado las labores del fomento de empleabilidad, descuidando las organizaciones de jóvenes que ya existen dentro del municipio, limitándoles el apoyo y la oportunidad de crecer, desarrollar de manera positivas estas organizaciones, logrando ejecutar de manera limitada los programas de intermediación laboral.

- DÉBIL INSERCIÓN LABORAL PARA JÓVENES Y MUJERES

Para los jóvenes y mujeres de la Región de los Nonualcos, día con día se enfrentan a un desafío constante la necesidad de encontrar de empleo en el municipio donde residen y con ella la dificultad que existe para obtenerlo, la débil inserción laboral que como región posee se debe a diversos factores entre ellos se destaca la escasa relación entre los jóvenes y mujeres con las empresas asentadas en la Región.

Se considera actualmente de esta forma porque las empresas generalmente por medio de sus departamentos de recursos humanos encuentran personal para sus oportunidades laborales a personas que incluso no residen en la región ni en sus alrededores ya que son pocas las empresas que utilizan las alcaldías u organizaciones de apoyo como intermediario entre estos es reflejado ya que el 82% de jóvenes y mujeres menciona que sus oportunidades laborales no son por intermediación laboral.

Al igual que la escasa relación genera un problema destaca una gran vertiente, que las jóvenes y mujeres de la región solamente el 63% han culminado sus estudios intermedios, por lo que el nivel de escolaridad es elegible para plazas operativas en las cuales no requirieren mayor conocimiento analítico sino más bien técnico e interfiere en ello el poco desarrollo de habilidades blandas que los jóvenes y mujeres poseen en un ambiente laboral, aunque el 87% de la población si desea un empleo formal, deciden abandonar el proceso o estando en el puesto laboral abandonarlo de manera fácil.

Estas escasas habilidades blandas por parte de jóvenes y mujeres impulsan a las empresas a decidir buscar su recurso humano fuera la región, incrementando las tasas de desempleo y baja la calidad de vida.

- **DEFICIENTE FORMACIÓN PROFESIONAL/TÉCNICA**

Dentro de la región de los Nonualcos ya se encuentran entes que contribuyen con la formación profesional y o técnica, estos tienen como objetivo brindar cursos, diplomados o talleres específicos en un área, estos como tal funcionan mediante alianzas estratégicas previamente establecidas, ya sea con las diferentes alcaldías o instituciones de apoyo que pretendan desarrollar programas de formación.

Como tal estas instituciones de formación se centran principalmente en aquellos municipios de mayor desarrollo económico local, ya que con frecuencia ahí se alojan la mayor cantidad de apoyo económico nacional y/o extranjero, por lo que impide un desarrollo igualitario en la región; al igual que existe una formación sin enfoque en inserción laboral ya que no se evalúa la necesidad de capacidades según en el sector empresarial en la región.

- **POCO APOYO POR PARTE DEL SECTOR EMPRESARIAL PÚBLICO Y PRIVADO**

En cuanto al sector empresarial establecido en la región de los Nonualcos, sea tanto público como privado, mayormente predominan empresas del sector servicios en un 83%, por dos causales, los Nonualcos es conocida por ser una región agricultora por lo que posee trabajo informal en ese rubro, por ende, existe un escaso desarrollo industrial.

El área empresarial en su mayoría a la hora de contratar personal, el 67% menciona que es indiferente si reside cerca del lugar de trabajo siempre y cuando no afecte su jornada laboral, ya que el 58% empresas mencionan que su principal limitante para contratar personal en la región es la falta de interés que poseen tanto en el proceso de selección como en ámbito laboral, por tal razón en su mayoría de casos contratan a personas, aunque no sean de la región.

Dentro de las empresas en su mayoría ofrecen oportunidades laborales con nivel de escolaridad intermedia ya que son ofertas de salarios mínimos, pero en aquellos puestos de mayor nivel jerárquico, necesitan de personal cualificado que en la región el 20% ha culminado estudios superiores y en su mayoría estos migran a la capital por mayores oportunidades, lo que precede a traer ese personal de otros departamentos fuera de la región.

CONSECUENCIAS

Continuando con el análisis del marco lógico referente al árbol de problemas, se determinaron consecuencias directas las cuales se presentan a continuación:

- DESIGUAL CRECIMIENTO ECONÓMICO EN LA REGIÓN

Dado las diferencias marcadas que existen en diversos sectores de la región llámense estos municipios el crecimiento económico es desigual por factores como tamaño de la población, extensión territorial, recursos naturales los cuales pueden ser atractivos turísticos o también para el fomento de la agronomía y la agricultura, estos factores mencionados influyen en el crecimiento económico ya sea por las pocas oportunidades a emprendimientos al igual que empresas del sector privado las cuales pueden ser potenciales inversores de la región como tal.

Hay ciertos lugares de la región los cuales se encuentran mayormente desarrollados a comparación del resto y es ahí donde se centra la inversión de empresas que contribuyen a la dinamización de la economía y los sectores más pequeños de la región funcionan como dormitorios ya que la mayoría de sus pobladores trabajan en departamentos aledaños a la ALN.

- INCREMENTO EN TASA DE POBREZA

Como consecuencia directa se encuentra el incremento de la tasa de pobreza, esto se debe a que si los jóvenes y mujeres no se preparan profesionalmente y/o en carreras técnicas sus oportunidades para conseguir un empleo formal con todos los beneficios de la ley se reducen drásticamente y en muchos de los casos disminuye la calidad de vida de los afectados.

Particularmente en el departamento de La Paz se obtiene una pobreza relativa del 30.39% de hogares, este porcentaje podría aumentar al no realizar un plan estratégico que articule el apoyo de las diferentes organizaciones y fomentar la empleabilidad.

En El Salvador existen actualmente motores que impulsan la economía local como lo es las remesas acordadas con el Banco Central de Reserva (BCR), hasta 2021, las remesas representaron el 26,4% del Producto Interno Bruto (PIB), lo que se traduce en \$7.517 millones, con una tasa de crecimiento récord de 26,8% al cierre del año, superior al crecimiento promedio de recepción en América Latina, que es del 25%.

Las remesas sin duda forman parte de la economía actual de los salvadoreños actualmente el 5% de la población reside en el extranjero, el 18% de hogares reciben remesas.

- **INCREMENTO EN PORCENTAJE DE DESEMPLEO**

El porcentaje de desempleo actual en la región de la ALN es de 6.9% y la tasa de ocupación menciona que de cada 100 habitantes 94 habitantes están laborando u ofertando su fuerza laboral.

El incremento del porcentaje de desempleo en la ALN a su vez desencadena una serie de consecuencias las cuales son de suma relevancia para el desarrollo integral de la región; así como también del país, y una de ellas es la emigración a otros departamentos del país ya que los habitantes y en especial jóvenes y mujeres se ven en la necesidad de emigrar dadas las escasas oportunidades laborales de la región que a la vez genera un impacto negativo en la salud mental de estos individuos.

- **JÓVENES Y MUJERES SIN COMPETENCIAS PROFESIONALES/TÉCNICAS PARA UN EMPLEO**

La fuerza laboral para el presente estudio jóvenes y mujeres al no contar con competencias profesionales y técnicas sus oportunidades de conseguir un empleo formal son mínimas; ya que, la mayoría de los perfiles requeridos por las empresas de la región no solamente exigen como nivel mínimo el bachillerato.

Dependiendo del perfil de puesto de trabajo así son las exigencias en cuanto a competencias; en muchas empresas de la región requieren fuerza laboral con determinados requerimientos, pero estas plazas no llegan a ser cubiertas por habitantes de la región dado que no cuentan con las habilidades profesiones/técnicas y blandas de igual manera.

Esta consecuencia es incrementada por la realidad que genera el alto índice de desempleo, la poca articulación de apoyo a la empleabilidad en la región, así dando hincapié al aumento de la pobreza y con ella la violencia; entre otras.

- **POCAS OPORTUNIDADES LABORALES PARA LA REGIÓN**

La ALN al ser una región con mucho potencial respecto a ubicación geográfica y extensión territorial, las oportunidades de diversificación en diversos sectores de la economía son ilimitados ya que además cuentan con la fuerza laboral para que las plazas a ofertan sean cubiertas con habitantes de la región específicamente jóvenes y mujeres; pero, estos habitantes al no capacitarse con los perfiles requeridos las oportunidades son menos.

Cabe destacar que en la mayoría de los municipios que conforman la región contemplan programas de formación, al igual que de inserción laboral, pese a que se les brindan estos servicios completamente gratuitos los jóvenes en particular prefieren no ser partícipes.

La dinamización de la economía al encontrarse centralizada en sectores específicos de la región permite que las ofertas laborales se encuentren centralizadas en determinados sectores y así las oportunidades para todos los habitantes de la ALN son completamente desiguales, ya que en la mayoría de los casos por la limitante del transporte los habitantes en cuestión prefieren no ser partícipes de procesos de selección en determinadas empresas.

2. ANÁLISIS INTEGRAL DE LA VALIDACIÓN DEL PROBLEMA

La región de Los Nonualcos es un territorio que se caracteriza por su privilegiada ubicación geográfica, su biodiversidad, su riqueza cultural y la oportunidad del desarrollo de la ganadería, fruticultura, pesca y turismo; La Asociación de Municipios de Los Nonualcos es un ente el cual surge gracias a un conceso político de los gobernantes locales que buscan saciar la necesidad de mejorar la calidad de vida de los habitantes.

Dentro de los datos más relevantes, la ALN cuenta con una tasa de desempleo 6.9% muy por encima del promedio nacional que es 6.6%, respecto al nivel de escolaridad de la región representa en su mayoría 5.51 grados aprobados y actualmente para jóvenes y mujeres el 63% han logrado culminar el bachillerato según las encuestas realizadas, por lo tanto, en su mayoría la región puede acceder a oportunidades laborales de empleo formal.

Actualmente cabe destacar que la ALN, no se posiciona como una región factible para la inversión empresarial dado el poco crecimiento económico local y por ende la falta de empleo es una de las principales problemáticas manifestadas por los habitantes especialmente jóvenes y mujeres quienes son los más vulnerables al momento de obtener un empleo formal.

No obstante, se cuenta con el apoyo de ONG, instituciones gubernamentales y de formación profesional las cuales contribuyen mediante el desarrollo de programas y/o proyectos en aporte a la formación técnica/profesional e intermediación laboral. Pero como tal, el objetivo de estos no se cumple satisfactoriamente ya que la ayuda se centra en

determinados puntos de la región por alianzas estratégicas y en muchos de los casos desarrollo territorial.

Cabe destacar, que en la región se encuentra un sector empresarial amplio de los diversos sectores como son servicios y manufactura los cuales ofertan empleo formal a los colaboradores, y el sector agrícola que en su mayoría oferta empleos no formales al no estar inscritos legalmente y que es el sector el cual es mayor desarrollado en la región.

Con base en el diagnóstico realizado y la aplicación de la técnica marco lógico, a través de la matriz de involucrados y árbol de problemas, se determinó la problemática principal que posee la ALN referente a la empleabilidad en la región, el cual dice:

BAJO FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD EN LA REGIÓN DE LOS NONUALCOS

PARTE 1: DIAGNÓSTICO

CAPITULO I. GENERALIDADES DEL ESTUDIO

A. MARCO TEORICO – CONCEPTUAL

1. PROYECTO SOCIAL

Al referirnos a un "proyecto social", lo entendemos como toda acción social, individual o grupal, destinada a producir cambios en una determinada realidad que involucra y afecta a un grupo social determinado. Los cambios deseados se entienden como un avance positivo en la realidad a intervenir, específicamente se espera una mejoría en las condiciones y la calidad de vida de los sujetos involucrados en dicha realidad.

De esta manera el proyecto se transforma en una 'apuesta', una hipótesis de intervención en determinados ámbitos y aspectos de la realidad social, para producir el cambio deseado. Hay entonces una lectura sobre dicha realidad, en base ella se proyecta una acción que, de resultar como uno espera, provocará un cambio hacia una situación mejor. La acción para desarrollar está fundada en una serie de principios teóricos y en anteriores investigaciones que la avalan y otorgan coherencia. Se incorporan también, los recursos necesarios para su implementación y ejecución.

A los proyectos sociales aspiran a producir cambios significativos en la realidad económica, social y cultural de los sectores más pobres y mejorar con ellos sus oportunidades y calidad de vida en la sociedad. El tipo de cambio que se persigue no es fácil de lograr y no siempre resulta ser permanente o sustentable cuando se acaban las acciones del proyecto. Lo anterior se explica en gran medida, porque se requiere de cambios de tipo conductual en los sujetos involucrados. En ese contexto se hace necesario intervenir a veces de forma simultánea a nivel de conocimientos, percepciones, relaciones sociales, en las organizaciones, en los sistemas de producción, en los sistemas educativos y de salud pública, entre otros ámbitos del ser humano, con toda la complejidad y tiempo que eso significa.

Para que la intervención sea adecuada, pertinente y relevante, se necesita de un ajustado diagnóstico sobre la realidad que se aprecia como negativa y sobre la cual se actuará, para producir el cambio esperado en dicha situación, hacia una situación mejor para el grupo o población de que se trate. Es importante señalar que producir cambios tan profundos, requiere de la cooperación de todos y, principalmente de los propios afectados, para que participen activamente en las tareas de crecimiento y de la integración social, de manera de asegurar la permanencia del estado alcanzado.

2. PLAN ESTRATÉGICO

¿QUÉ ES UNA ESTRATEGIA?

Una estrategia es el modelo o plan que integra los principales objetivos, políticas y sucesión de acciones de una organización en un todo coherente. Una estrategia bien formulada ayuda a ordenar y asignar los recursos de una organización de una forma singular y viable, basada en sus capacidades y carencias internas relativas, en la anticipación a los cambios del entorno y en las eventuales maniobras de los adversarios inteligentes”.

¿QUÉ ES UN PLAN ESTRATÉGICO?

Un Plan Estratégico es el documento que sintetiza a nivel económico-financiero, estratégico y organizativo el posicionamiento actual y futuro de la empresa, en este caso el fomento de la empleabilidad en la Región de Los Nonualcos. ¿Por qué hablamos de tres niveles? Porque el Plan Estratégico debe revisar todas las áreas de la empresa incluidas en estos tres niveles. Debe, además, someterlas a examen y determinar la estrategia a seguir en lo que concierne a las variables que como empresa podemos controlar, así como predecir la evolución de las variables externas que afectan inevitablemente a la evolución del plan.

¿POR QUÉ REALIZAR UN PLAN ESTRATÉGICO?

El Plan Estratégico, realizado de una forma sistemática, proporciona ventajas notables para cualquier organización:

- Obliga a la Dirección de la empresa a pensar, de forma sistemática, en el futuro.
- Identifica los cambios y desarrollos que se pueden esperar.
- Aumenta la predisposición y preparación de la empresa para el cambio.
- Mejora la coordinación de actividades.
- Minimiza las respuestas no racionales a los eventos inesperados (anticipación).
- Reduce los conflictos sobre el destino y los objetivos de la empresa.
- Mejora la comunicación.

FASES DE ELABORACIÓN DE UN PLAN ESTRATÉGICO

En la elaboración de un Plan Estratégico podemos distinguir tres etapas fundamentales:



Ilustración 1 Fases del Plan Estratégico

El análisis estratégico, puede ser considerado como el punto inicial del proceso. Consiste en el trabajo previo que debe ser realizado con el fin de formular e implantar eficazmente las estrategias. Para ello, es necesario realizar un completo análisis externo e interno que constaría de los siguientes procesos:

- Analizar los propósitos y los objetivos organizativos. La visión, misión y objetivos estratégicos del plan estratégico forman una jerarquía de metas que se alinean desde amplias declaraciones de intenciones y fundamentos para la ventaja competitiva hasta específicos y mensurables objetivos estratégicos.
- Analizar el entorno. Es necesario vigilar y examinar el entorno, así como analizar a los segmentos. Dicha información es crítica para determinar las oportunidades y amenazas en el entorno.

Proporcionamos dos niveles de entorno:

- El entorno general, que consta de varios elementos que denominaremos los segmentos políticos, económicos, tecnológicos y sociales, segmentos en los que se producen tendencias y eventos clave, con un impacto potencial dramático en la empresa.
- El entorno sectorial o entorno competitivo, que se encuentra más cercano y que está compuesto por los segmentos y otras organizaciones que pueden amenazar o favorecer el éxito de los productos y servicios de la empresa.

ANÁLISIS INTERNO

Dicho análisis ayuda a identificar tanto las fortalezas como las debilidades que pueden, en parte, determinar el éxito en un sector. Analizar las fortalezas y relaciones entre las

actividades que comprenden la cadena de valor que puede constituir un medio para descubrir fuentes potenciales de ventaja competitiva.

- Valorar los activos intangibles. El conocimiento de los trabajadores y otros activos intelectuales o intangibles del entorno es fundamental, puesto que son cada vez más importantes como inductores de ventajas competitivas y de creación de riqueza en la economía actual.

La formulación estratégica, el primer paso para formar una estrategia es revisar la información obtenida del análisis. Determinar qué recursos tiene el negocio actualmente que puedan ayudar a alcanzar las metas y objetivos definidos. Identificar cualquier área de la que se deban buscar recursos externos.

Los problemas que enfrenta la empresa deben ser priorizados por su importancia para tener éxito. Una vez priorizado, comienza a formular la estrategia. Debido a que las situaciones empresariales y económicas son fluidas, es crítico en esta etapa desarrollar enfoques alternativos que apunten a cada paso del plan.

La implantación estratégica, la estrategia es fundamental para el éxito de la empresa. Esta es la etapa de acción del proceso de gestión estratégica. Si la estrategia general no funciona con la estructura actual del negocio, se debe instalar una nueva estructura al comienzo de esta etapa.

Todos dentro de la organización deben estar claros de sus responsabilidades y deberes, y cómo esto encaja con la meta general. Además, todos los recursos o fondos para la empresa deben estar garantizados en este momento. Una vez que el financiamiento está en su lugar y los empleados están listos, ejecuta el plan.

Evaluación y control, las acciones de evaluación y control de estrategias incluyen mediciones del desempeño, revisión consistente de asuntos internos y externos y acciones correctivas cuando sea necesario.

Cualquier evaluación exitosa de la estrategia comienza con la definición de los parámetros a medir. Estos parámetros deben reflejar las metas establecidas en la Etapa 1. Determina su progreso midiendo los resultados reales versus el plan.

El monitoreo de problemas internos y externos también te permitirán reaccionar ante cualquier cambio sustancial en tu entorno empresarial. Si determinas que la estrategia no

está moviendo a la compañía hacia su meta, toma acciones correctivas. Si esas acciones no tienen éxito, repite el proceso de gestión estratégica.

Debido a que las cuestiones internas y externas están en constante evolución, todos los datos obtenidos en esta etapa deben mantenerse para ayudar con cualquier estrategia futura.



Ilustración 2 Esquema de las fases del Plan Estratégico

3. SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO LABORAL EN EL SALVADOR

EMPLEABILIDAD

La “empleabilidad” según la OIT se refiere a las competencias (abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se tiene y aplica en un contexto específico) y cualificaciones (expresión formal de las habilidades profesionales del trabajador, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial) transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación, con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

El “empleo” es entendido como una relación contractual laboral, sujeta a la legislación nacional, entre un trabajador y una entidad empleadora. En este inventario incluimos a aquellas instituciones, públicas y privadas, que proveen servicios de orientación, apoyo social y laboral, formación técnica, capacitación para el trabajo e intermediación laboral a jóvenes, especialmente aquellos en situación de vulnerabilidad.

El Salvador actualmente, goza uno de los principales beneficios demográficos de dinamismo económico y social: la mayoría de su población está en una edad productiva (bono demográfico). De acuerdo con la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples

(EHPM 2016) una característica fundamental del país es que la población es mayoritariamente joven, puesto que el 54% de la población es menor de 30 años.

Los resultados por grupos de edad (como se refleja en la gráfica) indican que el 55% de la población se encuentra entre los 16 a 39 años de edad, es decir, en el grupo de edad más productiva.

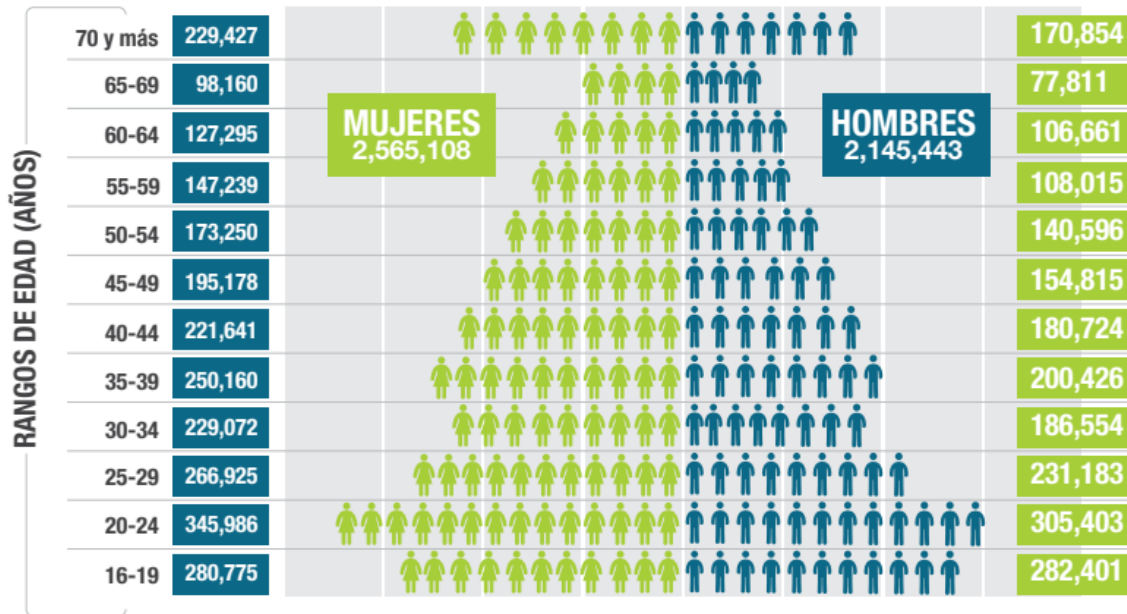


Ilustración 3 Pirámide de la población en edades para trabajar (PET)

A nivel de escolaridad, el promedio a nivel nacional es de 8.2 grados aprobados. La escolaridad promedio según sexo es de 8.4 para las mujeres, y de 8.0 para los hombres.

En relación con el empleo nacional, los datos reflejan que las ramas de actividad económica que concentran la mayor parte de la población ocupada son: Comercio, Hoteles y Restaurantes (31%), Agricultura y Ganadería (18%), Industria Manufacturera (15%) y Servicios Comunales, Sociales y de Salud (7%). A nivel de desagregación por sexo, según los resultados, las mujeres se emplean principalmente en las ramas de Comercio, Hoteles y Restaurantes (45%), Industria Manufacturera (17%), Servicios Domésticos (12%); y Servicios Comunales, Sociales y de Salud (10%) y los hombres se emplean principalmente en las ramas de Agricultura y Ganadería (28%), Comercio, Hoteles y Restaurantes (21%), Industria Manufacturera (14%) y la Construcción (9%).

Finalmente, la población desempleada en 2016 representa una tasa de desempleo del 7.0% y se concentra en el área urbana (64% del total de desempleados), donde afecta en su mayoría a hombres (68%) en los rangos de edad de 16 a 24 años (41%) y de 25 a 59 años (51%). Otro dato importante para considerar es la tasa de subempleo urbana que actualmente es de 29%, es decir, que, sumado al desempleo, este porcentaje de la población económicamente activa no posee un empleo pleno o formal.

4. BOLSA DE TRABAJO

Una bolsa de trabajo se define como un espacio en el cual se registran una serie de ofertas laborales y, a su vez, las personas que buscan empleo. Es decir, es un sistema por el cual se crean candidaturas y posibles sustitutos de manera permanente para unos puestos concretos.

Generalmente, el medio de confeccionarse es un concurso-oposición, al que se presentan aquellos candidatos que cumplan los objetivos preliminares y, a partir de los cuales, se crea la bolsa de candidatos aprobados. En este sentido, se ordena teniendo en cuenta la puntuación o valía de los candidatos, de tal forma que el acceso a la vacante dependerá de un cuestionario su puntuación.

Hay que tener en cuenta que no todas las bolsas de trabajo son iguales, ya que cada autonomía cuenta con una serie de requisitos y características diferentes, aunque lo cierto es que, en cada una de ellas, el proceso de acceso es prácticamente igual.

Por tanto, una bolsa de trabajo ejerce la función de intermediaria entre las ofertas laborales y las personas que demandan empleo. Además, supone una forma muy rápida y fácil de ver todas las ofertas de empleo disponibles en ese momento y relacionadas con un ámbito en concreto.

Actualmente, existen en el mercado laboral una gran cantidad de bolsas de trabajo, que pueden dividirse en dos tipos: privadas o públicas.

TIPOS DE BOLSA DE TRABAJO

Como hemos dicho anteriormente, existen varios tipos de bolsas, que se pueden dividir en públicas o privadas. Al mismo tiempo, las privadas también se dividen en empresas privadas, portales de trabajo y centros de formación. Veamos cada una de ellas a continuación.

En las bolsas de empleo públicas se ofertan puestos de trabajo para, obviamente, trabajar en empresas públicas, es decir, las que pertenecen al estado y cuyos beneficios se destinan a gastos públicos. Generalmente, en este tipo de bolsas, las empresas informan sobre la convocatoria para opositar, así como los requisitos mínimos, los plazos de inscripción de solicitudes, las características del examen...

De esta forma, la bolsa es publicada y actualizada por la misma parte contratante y los interesados deben estar atentos a la publicación de estas convocatorias, para así inscribirse en el momento establecido.

Por otro lado, se encuentran las bolsas de trabajo privadas. Principalmente, estas bolsas de trabajo se encuentran en una web donde pueden acceder dos tipos de usuarios: las empresas que necesitan cubrir puestos de trabajo y las personas que están buscando empleo. En este caso, esta web, portal o una ventanilla de atención al usuario funciona como intermediario y ayuda a los demandantes y a las empresas a encontrar el candidato o trabajo ideal para cada uno de ellos. Esto se realiza con un proceso de selección que se realiza en esos portales, con el registro de la oferta laboral y de los perfiles de los usuarios, que debe incluir su currículum vitae. En este tipo de bolsas existen tres subtipos: las empresas privadas, portales de trabajo y centros de formación.

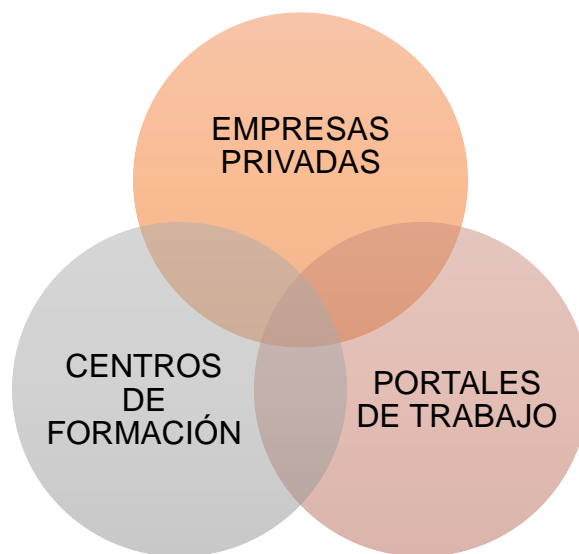


Ilustración 4 Subtipos de bolsa de trabajo

En muchas ocasiones, las empresas privadas buscan candidatos para ocupar los puestos de trabajo que tienen un mayor crecimiento de la empresa y estas bolsas sirven de gran

ayuda, ya que les permite acceder a una cantera de perfiles que, en un futuro, podrían estar interesados en contratar para puestos concretos.

También existen muchos portales de trabajo, que tienen el objetivo de tener personas que están buscando trabajos disponibles para, en el caso de publicar una oferta de empleo, las empresas puedan tener candidatos al instante.

Por último, se encuentran los centros de formación, generalmente las universidades, que publican bolsas de empleo para que sus alumnos tengan la opción de adquirir experiencia laboral.

FUNCIONAMIENTO DE UNA BOLSA DE TRABAJO

Hay tres aspectos y elementos que componen una bolsa de trabajo: los candidatos, los empresarios y el Servicio Público de Empleo.

Para que una persona pueda estar en la bolsa de trabajo, es imprescindible que esté inscrita en las oficinas de empleo como demandante de trabajo. En este sentido, se recomienda que, a la hora de inscribirse en la oficina de empleo, se aporte toda la documentación disponible que acredite tanto la titulación académica como la experiencia laboral de la persona.

Además, es importante no dar un perfil demasiado generalista y sin ningún tipo de especialización, ya que dar datos concretos te ayudará a colocarte en una determinada posición dentro de la bolsa de trabajo y, por tanto, a encontrar trabajos más adecuados a tu formación y experiencia.

En cuanto a las bolsas de trabajo públicas, estas son una lista de reserva para la contratación de personal con carácter temporal y, generalmente, por necesidades del servicio de ocupar plazas vacantes. De esta forma, existen múltiples bolsas de trabajo, cada una adaptada a un sector profesional, como, por ejemplo, la de los hospitales o residencias públicas.

En cuanto a la inscripción, se puede hacer tanto presencial, en cualquier oficina de la administración, como a través de internet, cumplimentando una solicitud o mediante certificado digital.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS

Las bolsas de trabajo tienen una serie de ventajas que son muy atractivas para cualquier persona que está buscando empleo. Por ejemplo, facilita el acceso a las ofertas de trabajo y posibilidad que, cada candidato, pueda echar diferentes solicitudes desde un simple ordenador. Además, se trata de una herramienta gratuita.

A esto se suma que las empresas tienen a su disposición diversos candidatos en el caso de que necesiten contratar a alguien. Esto ahorra los costes del proceso de selección y reducen los tiempos de incorporación. Para los demandantes, la ventaja se encuentra en que, en cualquier momento, pueden ser llamados para cubrir esa vacante.

No obstante, estas bolsas también tienen una serie de desventajas, como que puede haber una sobrecarga de solicitantes o que las empresas tienen una bolsa estática de candidatos, donde siempre entran los mejores candidatos en el mercado laboral. Sea como fuese, lo cierto es que es recomendable que te inscribas en las bolsas de empleo relacionadas a tu perfil profesional, ya que son una perfecta oportunidad para acceder a las futuras vacantes de empresas, ya sean tanto públicas como privadas.

IMPORTANCIA DE LAS BOLSAS DE TRABAJO

En los últimos tiempos esta forma de buscar empleo creció a tal punto, que los interesados pueden sacar más beneficios de las bolsas de trabajo al enterarse de noticias y datos interesantes del mundo laboral en esas plataformas. Proveen gran cantidad de ofertas de trabajo y los candidatos pueden interactuar con el empleador, hacer preguntas, participar en foros, blogs y encuestas, además de consultar un extenso directorio empresarial. Todo esto contribuye a aumentar las perspectivas laborales y ahorrar tiempo y dinero del que busca un empleo.

En conclusión, para conseguir los mayores beneficios de las bolsas de trabajo, se recomienda incluir la hoja de vida o currículum vitae la mayor cantidad de veces posible, claro está que debe ser en el área que sea afín a tu necesidad laboral. Así más empleadores te conocerán, y recuerda que tendrás éxito si te mantienes activo en las distintas plataformas laborales y te patrocinas con información de calidad.

5. PLAN, PROGRAMA Y PROYECTO

PLAN

Es un documento de trabajo que recopila y concreta los objetivos que se desean alcanzar durante un periodo de tiempo. Tiene como punto de partida un diagnóstico de la situación que se va a enfrentar y una evaluación de las dificultades y detalla un conjunto de acciones a realizar

Es un contenido se especifican prioridades, criterios, políticas, recursos, presupuesto, calendario de actuación, responsables, métricas y evaluación

Los planes de una organización, según su alcance y plazo, pueden ser de 3 tipos: planes estratégicos, tácticos y operativos

PLAN ESTRATEGICOS

Lideran estos planes las cupulas jerárquicas. Se formulan por un periodo de tres a cinco años y están orientados a cumplir las metas trazadas por la organización. Consideran a la organización como un todo y definen el rumbo de esta

PLANES TACTICOS

Lideran estos planes los principales departamentos. En estos se determinan los temas y aspectos que se deben trabajar a medio plazo y pretenden garantizar el mejor uso de los recursos, su optimización. Son liderados por directivos o gerentes de la empresa

PLANES OPERATIVOS

Lideran estos planes los mandos medios. Son formulados por los directores de área por un periodo no superior al año. Tiene como fin determinar con anterioridad el rol de cada individuo en las unidades operacionales donde trabajara, y obedece a cuestiones tácticas y estratégicas

¿Qué es el plan estratégico de comunicación interna?

Se trata de un instrumento de trabajo de carácter global. Alineado con el plan estratégico del negocio y con el plan estratégico de comunicación externa. Propone una serie de medidas de comunicación interna desde una perspectiva integral

¿Cuál es el fin del plan estratégico, con que aérea se debe coordinar y que comprendo?

La finalidad del plan es alinear al personal con los objetivos del negocio. Sus propuestas tiene como objetivos programar y prever. También incluyen programas y proyectos coordinados con las aéreas claves de la organización como son comunicación externa, marketing y RRHH.

Engloban en conjunto de programas y proyectos.

PROGRAMA

Es un instrumento para coordinar implementar y hacer progresar la estratégica de la organización

Concretadas las líneas generales contenida dentro de un plan, el cual está conformado por un conjunto de programas. El programa hace posible el plan mediante un conjunto de acciones orientadas a alcanzar metas y objetivaos.

Los programas son más complejos, están enfocadas a un ámbito amplio y suelen estar compuestos por un conjunto de proyectos

PROYECTO

Conjunto de actividades concretas, interconectadas y coordinadas entres si, con el fin de satisfacer necesidades o resolver problemas. Tienen una justificación muy concreta

Por esta razón en las organizaciones, cada departamento tiene a su cargo el desarrollo de una cartera de proyectos liderados por equipos de trabajo

Los proyectos forman parte de un plan y de un programa: tiene una duración más corta y por lo general, pocos promotores. Se formulan cuando existe actividades nuevas, incluyendo mejoras y reformas

DIFERENCIAS ENTRE PLAN, PROGRAMA, PROYECTO, ACTIVIDAD Y TAREA

Si bien estos términos en el lenguaje corriente pueden utilizarse indistintamente, dentro de la jerga de la planificación se utilizan con alcances muy diferentes. Cada uno de estos términos indica distintos niveles de concreción.

Comencemos con el alcance y el significado de plan, que es el término de carácter más global. Un plan hace referencia a las decisiones de carácter general que expresan los lineamientos políticos fundamentales, las prioridades que se derivan de esas formulaciones, la asignación de recursos acorde a esas prioridades, las estrategias de acción y el conjunto

de medios e instrumentos que se van a utilizar para alcanzar las metas y objetivos propuestos. Desde el punto de vista de la administración central, el plan tiene por finalidad trazar el curso deseable y probable del desarrollo nacional o del desarrollo de un sector (económico, social o cultural).

Un plan engloba programas y proyectos, pero no está compuesto sólo por un conjunto de programas y proyectos. Y esto por una razón fundamental: porque su formulación se deriva de propósitos y objetivos más amplios que la suma de programas y proyectos. En un plan nacional se indica, por ejemplo, la tasa de crecimiento de la economía que se desea alcanzar, el nivel de educación propuesto, etc. Todo esto debería estar enmarcado en un "proyecto nacional" que constituye (en el caso de existir) una definición de lo que se quiere como país. En otras palabras, el plan es el parámetro técnico-político dentro del cual se enmarcan los programas y proyectos.

DE LO CONCEPTUAL A LO OPERATIVO

Para poder comprender la diferencia entre Plan, Programa y Proyecto es importante partir de una base conceptual, de la cual se deriva luego lo aplicativo u operativo. Desde el punto de vista teórico, primero se tiene a la planificación, es decir, el proceso de formulación y definición de objetivos y prioridades a nivel macro (geográficamente tenemos desde lo local, provincial, regional, nacional o supranacional), o bien en relación con una rama o sector (económico, social, ambiental, cultural), siempre será un proceso de tipo global, que se formula en función de grandes demandas sociales y de un programa de gobierno. Luego tenemos el concepto de programar o programación para designar al conjunto de procedimientos y técnicas por medio de las cuales se establece de manera sistemática una serie de actividades, previsiones y disposiciones, para formular o elaborar planes, programas o proyectos. La programación es un instrumento operativo que ordena y vincula cronológica, espacial y técnicamente las actividades y recursos necesarios para alcanzar en un tiempo dado determinadas metas y objetivos. Implica el para qué, cómo y cuándo.

Y como tercer aspecto está el planeamiento, la acción y efecto de planear, es decir, la parte aplicativa u operativa que viene después o como consecuencia de lo conceptual. El planeamiento se clasifica según los niveles operacionales, en plan, programa, proyecto, actividades y tareas; y según la cobertura temporal; en largo (plan), mediano (programa) y corto plazo (proyecto).

DEFINICIONES

Plan: Es un término de carácter global, hace referencia a las decisiones de carácter general que expresan los lineamientos políticos fundamentales, las prioridades que se derivan de esas formulaciones, la asignación de recursos acorde a esas prioridades, las estrategias de acción y el conjunto de medios e instrumentos que se van a utilizar para alcanzar las metas y objetivos propuestos. Tiene por finalidad trazar el curso deseable y probable del desarrollo nacional o del desarrollo de un sector (económico, social, cultural).

Programa: Hace referencia a un conjunto organizado, coherente e integrado de actividades, servicios o procesos expresados en un conjunto de proyectos, relacionados, coordinados entre sí y que son de determinada naturaleza.

Proyecto: Conjunto de actividades concretas, interrelacionadas y coordinadas entre sí, que se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios, capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas. Si bien el programa y el proyecto se concretan a través de un conjunto de actividades organizadas y articuladas entre sí, la diferencia radica en la magnitud, diversidad y especificidad. (programa es un conjunto de proyectos)

Actividad: Es el medio de intervención sobre la realidad secuencial e integrada de diversas acciones necesaria para alcanzar las metas y objetivos específicos de un proyecto.

Tarea: Acción que tiene el máximo grado de concreción y especificidad, un conjunto de tareas configura una actividad entre las muchas que hay que realizar para concretar un proyecto.

- **PLAN ESTRATÉGICO**

El plan estratégico es un documento integrado en el plan de negocio que recoge la planificación económico-financiera, estratégica y organizativa con la que una empresa u organización cuenta para abordar sus objetivos y alcanzar su misión de futuro.

A lo largo de su desarrollo, el plan estratégico señala las bases para el funcionamiento de la empresa en la línea de una consecución de objetivos futuros, aun desconociendo cuál será el futuro. En otras palabras, definirá qué acciones tendrán que ser llevadas a cabo a nivel empresarial para poder afrontar los retos que vayan apareciendo y finalmente conseguir los objetivos marcados previamente.

Por otra parte, las personas encargadas de su redacción deben ser responsables de la sociedad que tengan gran capacidad de control de esta y conocimientos amplios sobre todos sus aspectos.

Conceptualmente es parecido al plan de marketing, aunque este último normalmente se suele referir a un proyecto individual de los que acomete la empresa y el estratégico es más genérico englobando todas las líneas de trabajo de la empresa. Por otra parte, ambos forman parte de la elaboración de un buen plan de negocio.

- CONTENIDO DEL PLAN ESTRATÉGICO

Un plan estratégico debe incluir:

- La misión de la empresa.
- Visión estratégica que defina los objetivos a alcanzar y el modo de conseguirlos.
- Análisis del presente de la empresa y su entorno o escenario.
- Plan de acción u operativo con el que llevar a cabo las estrategias que se hayan definido.

A través de la redacción de este documento, los responsables de una firma plantean las decisiones desde el punto de vista estratégico que deberá seguirse a futuro, a mediano plazo principalmente. Normalmente esta previsión suele plantear un horizonte de tres años de cara a conseguir organizaciones competitivas y adaptadas a los sucesivos cambios del sector en el que se trabaja, aunque puede ir de uno a 5 años como mucho.

En ese sentido, cabe destacar que el plan estratégico también incluye un análisis sobre el punto en el que se encuentre la empresa en el presente y los recursos con los que cuenta para, con la ayuda de las estrategias que adopte y defina, llegar a cumplir las expectativas marcadas, lo que en el ámbito del marketing se denomina “misión”.

- CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN PLAN ESTRATÉGICO

Un buen plan estratégico debe cumplir con lo siguiente:

1. Por el lado numérico: El plan debe contener estimaciones o previsiones con cifras o cantidades determinadas en cuanto a beneficios, niveles de ventas u otro tipo de objetivo similar.
2. Desde el punto de vista cronológico: Será necesario especificar el margen temporal en el que la empresa plantea la consecución de las metas que se definen en este documento.
3. Desde un punto de vista interno: Deberá aclarar la manera de emplear los recursos mediante estrategias o políticas internas de modo que se estimule la consecución de dichos objetivos.

6. EMPLEABILIDAD

Por tanto, podemos definir la empleabilidad como la capacidad de adaptar nuestras circunstancias profesionales y personales, capacidades, competencias y conocimientos a las necesidades del mercado laboral en cada momento para no quedarnos descolgados. Es importante porque el mercado laboral requiere cada vez más que nos adaptemos con mayor rapidez. Esto es incompatible con el inmovilismo en el que aun vivimos, que deja patente que ya no es la mejor forma de acometer la búsqueda de empleo.

Lógicamente la empleabilidad también tiene que ver con nuestro potencial y con resultar atractivos para los empleadores a los que nos dirigimos. Es vital que cada uno de nosotros no descuidemos nuestra capacidad de seducir a las empresas que pueden requerir a profesionales de nuestro perfil. La empleabilidad es algo global y no podemos responsabilizar de la misma al sistema educativo o a las empresas. Cada persona tenemos que asumir nuestro papel protagonista en conseguir ser atractivos para el mercado laboral.

El ser empleable es estar abierto al mundo. Debemos observar nuestro entorno y estar al día de las tendencias, necesidades, requerimientos y competencias que se precisan en nuestra profesión, sector o actividad profesional. Esto supone buscar, investigar y procesar la información. Para atraer a las empresas tenemos que pasar a la acción. Esto supone estar en constante movimiento haciendo cosas que nos acerquen a nuestro objetivo profesional.

Cuidado con pronunciar las frases del tipo “busco trabajo de lo mío” “Busco trabajo cualificado” y otras expresiones lapidarias. ¿Exactamente qué es lo tuyo? Esto es lo que uno debe definir e investigar. Si has estudiado dirección y administración de empresas, turismo, derecho, geología, biología, etc. ¿Cuáles son tus salidas profesionales? Muchos estudios permiten múltiples opciones profesionales, dependerá de nuestros inquietudes, motivaciones, expectativas y aspiraciones. Lo que está claro es que si no pruebas no sabrás lo que te gusta y lo que no. Cuando uno no tiene experiencia debe adquirirla. Luego cuando ya tienes algo de experiencia, la clave es saber especializarnos en un puesto de trabajo, sector o actividad.

Así que la empleabilidad, está compuesta de:

- Nuestros hábitos de búsqueda. Esto es, las horas que inviertes para encontrar una oportunidad y las acciones que realizas para acercarte al empleo que deseas. A

veces estamos dando vueltas y no avanzamos. Se trata de utilizar tiempo de calidad y de forma constante en el tiempo.

- La formación (académica y complementaria). En España sufrimos de forma excesiva “la titulitis”. Los títulos ayudan, pero no lo son todo. A parte de acreditar tus conocimientos, también debes saberlo poner en práctica. De nada sirve tener un curso de Excel de 300 horas si no sabes utilizarlo. Cada vez va a primar más el formarnos a lo largo de toda nuestra vida. Aunque entendiendo la formación con un punto de vista más informal, es decir, se pueden adquirir los conocimientos a través de muchas fuentes. Es tu responsabilidad averiguar qué necesidades formativas se precisan en los puestos que quieres adquirir. Hoy en día, es necesario que todos tengamos conocimientos virtuales, así que fomentar tus competencias digitales es una garantía.
- La experiencia profesional es importante, aunque todos en algún momento no la hemos tenido. Debemos buscar formar de poner en práctica nuestros conocimientos. Se trata de buscar oportunidades. A veces va muy bien trabajar en trabajos sin cualificación para adquirir ciertas competencias transversales (iniciativa, trabajo en equipo, resolución de problemas, etc.) que te las da el comenzar a trabajar. A veces el tener mucha experiencia también se ve como un inconveniente. Debemos saber encontrar ventajas a las carencias de nuestro perfil profesional. Es importante el tener identificados los empleos relacionados en los que puede encajar un profesional de tus características.
- Las competencias técnicas e idiomáticas cada vez adquieren más valor en un mundo global. Es necesario tener identificadas que competencias de esta índole se piden ya en los empleos a los que quieres optar. Saber idiomas ya no es un plus sino una necesidad. Por lo tanto, si no cumples con esos requerimientos debes ponerte a adquirir el nivel adecuado de idiomas para no quedarte descolgado del mercado laboral. También es un extra el saber manejar las herramientas, aplicaciones, equipos e instrumentos que tendrás que usar en tu trabajo.
- La actitud es algo interno que debemos trabajar. Se trata de las ganas que tienes de trabajar, de encontrar una oportunidad, del valor que puedes aportar a una organización y del potencial que tienes. Esto lo transmiten tus palabras y tus acciones. Se trata de mostrar el interés que tienes por una empresa y/o empleo. Esto no tiene nada que ver con tener o no experiencia. Va de la forma de encarar las circunstancias que te van a tocar vivir en el mercado laboral.

- Tu adecuación a las necesidades de sector profesional, es decir, tener curiosidad por no olvidarte de qué se va pidiendo nuevo a las personas que ocupan los puestos de trabajo que quieres desempeñar. Si tienes trabajo no puedes tirarte a la bartola, es decir, debes seguir actualizándote para mantenerte atractivo. Si tu empresa te da la patada, igual ponerte al día, cuesta más de lo que te puedes imaginar.
- El objetivo profesional explica qué buscas en el mercado laboral. Tener claro en que empresas quieres trabajar y en cuáles no. Qué estrategia desarrollarás para conseguir una oportunidad. Qué planes alternativos seguirás en caso de que no alcances tu objetivo profesional prioritario. Esto tiene mucho que ver con tu ámbito de búsqueda, es decir, en qué localidad y/o país buscas trabajo. No es lo mismo buscar trabajo solo en tu ciudad, que estar abierto a oportunidades en áreas geográficas limítrofes. Si buscas solo empleo en tu localidad, las opciones se reducen más. Esto hace que debas afinar mucho más de qué forma optas a las oportunidades laborales.
- Luego tenemos que investigar cuáles son nuestras expectativas profesionales y salariales a la hora de buscar empleo. Tienes que analizar y estudiar las bandas salariales actuales que pagan en vuestra área geográfica de búsqueda para un profesional con vuestras circunstancias, competencias, experiencia y formación. Cada uno de vosotros debe marcar sus mínimos, es decir, el salario mínimo que necesita para vivir en función de su situación personal, familiar y profesional.

B. METODOLOGÍA GENERAL DEL DIAGNOSTICO DEL ESTUDIO

El diagnóstico es un estudio previo a toda planificación o proyecto y que consiste en la recopilación de información, su ordenamiento, su interpretación y la obtención de conclusiones e hipótesis. Consiste en analizar un sistema y comprender su funcionamiento, de tal manera de poder proponer cambios en el mismo y cuyos resultados sean previsibles.

Se puede definir al diagnóstico como un proceso analítico que permite conocer la situación real de la organización en un momento dado para descubrir problemas y áreas de oportunidad, con el fin de corregir los primeros y aprovechar las segundas.

En el diagnóstico se examinan y mejoran los sistemas y prácticas de la comunicación interna y externa de una organización en todos sus niveles y también las producciones comunicacionales de una organización tales como historietas, metáforas, símbolos, artefactos y los comentarios que la gente de la organización hace en sus conversaciones

diarias. Para tal efecto se utiliza una gran diversidad de herramientas, dependiendo de la profundidad deseada, de las variables que se quieran investigar, de los recursos disponibles y de los grupos o niveles específicos entre los que se van a aplicar.

El diagnóstico no es un fin en sí mismo, sino que es el primer paso esencial para perfeccionar el funcionamiento comunicacional de la organización.

IMPORTANCIA DEL DIAGNÓSTICO

- Nos permite conocer mejor la realidad, la existencia de debilidades y fortalezas, entender las relaciones entre los distintos actores sociales que se desenvuelven en un determinado medio y prever posibles reacciones dentro del sistema frente a acciones de intervención o bien cambios suscitados en algún aspecto de la estructura de la población bajo estudio.
- Nos permite definir problemas y potencialidades. Profundizar en los mismos y establecer ordenes de importancia o prioridades, como así también que problemas son causa de otros y cuales consecuencia.
- Nos permite diseñar estrategias, identificar alternativas y decidir acerca de acciones a realizar.

¿CÓMO SE REALIZA?

Existe un sinnúmero de métodos de diagnóstico, que van desde trabajos realizados exclusivamente en gabinete hasta métodos que parten de la participación de la población en estudio en la elaboración del mismo. En este último caso se denomina diagnóstico participativo.

Para proyectos sociales o productivos de pequeña escala es conveniente realizar diagnósticos que incluyan una etapa de contacto directo con la población que participa en el proyecto y otra de gabinete con trabajo sobre la base de información secundaria.

En ellos habrá una mayor relación con problemáticas rurales, pero no será dificultoso hacer una adaptación a otras realidades. Si bien hay numerosos métodos aquí brindaremos sólo algunos, que permitirán comprender su utilización y diseñar un diagnóstico a modo de aprendizaje. Luego, si se desea profundizar en el tema, se podrá recurrir a la bibliografía especializada.

EL PROCESO DE DIAGNÓSTICO EN LOS PROCESOS DE INTERVENCIÓN

Tradicionalmente el proceso de diagnóstico se ha entendido como una fase previa a la intervención. Sin embargo, desde los nuevos enfoques, el proceso de diagnóstico se encuentra incluido en el marco general de la intervención, y al igual que ésta también se realiza de modo sistemático, no tiene un carácter puntual. Para Donoso y Figuera (2007) debe acabarse con la disociación diagnóstico-intervención. No solamente porque la intervención debe acompañar al diagnóstico, sino porque el proceso debe ser al mismo tiempo intervención, considerándolo un elemento planificado y activo y no un elemento residual. El diagnóstico no se puede limitar a la descripción de una realidad: cómo es una persona, cómo actúa, cuáles son las características del contexto...) sino que debe al mismo tiempo conseguir que la persona diagnosticada sea consciente de esa realidad, cómo optimizarla, superar deficiencias, desarrollar destrezas

CONDICIONES QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DIAGNÓSTICO

1. El profesional que realiza el diagnóstico

Para Maganto (1996) detrás del profesional que realiza el diagnóstico hay una formación teórica que condiciona el proceso del diagnóstico. Las características personales pueden influir sobre la conducta de la persona a la que se diagnostica y pueden repercutir en los resultados. Estas características, se refieren a los conocimientos, experiencias sobre la aplicación de instrumentos, habilidades, su personalidad, las expectativas que provoca sobre la conducta de la persona diagnosticada. El sexo y la apariencia externa también son condiciones relevantes.

2. La persona a la que se le realiza el diagnóstico

La condición más importante es su estado emocional antes de la exploración. Su actitud y colaboración estará relacionada con la disposición ante la solicitud y demanda del diagnóstico. Su voluntariedad redundará positivamente en los resultados del proceso. Es importante evitar situaciones en las que se provoquen actitudes contrarias, posibles falsificaciones de respuestas. Asimismo, hay que tener en cuenta la edad, la deseabilidad social, el sexo...

3. La situación de diagnóstico

En la situación de diagnóstico convergen múltiples variables que pueden incidir en su proceso: el ambiente físico en el que se realiza (la luminosidad, la temperatura, el nivel de ruido...), las técnicas aplicadas, el material utilizado para recoger la información.

A. MÉTODOS Y TÉCNICAS

Dentro de la perspectiva funcionalista los métodos más usados son la entrevista, el cuestionario, el análisis de las redes de comunicación, la entrevista grupal, el análisis de experiencias críticas de comunicación, y el análisis de la difusión de mensajes.

Las técnicas aplicables son:

- Entrevista.

Esta técnica se complementa con el cuestionario y permite recoger información que puede ser investigada hasta en sus mínimos detalles en una conversación personal con los miembros de una organización.

- Cuestionario.

Permite recoger mayor cantidad de información de mayor cantidad de gente y de una manera más rápida y económica que otros métodos; y facilita el análisis estadístico.

- Análisis de transmisión de mensajes.

Consiste en un cuestionario especializado que descubre el proceso de difusión de un mensaje en la organización, desde su punto de origen hasta que logra alcanzar a los diferentes miembros de la misma. Este método revela el tiempo que toma la difusión de un mensaje, su proceso comunicativo, quienes bloquean la comunicación, las redes de comunicación informal y la manera como se procesa la información.

- Análisis de experiencias críticas de comunicación.

Sirve para conocer las experiencias positivas y negativas que existen dentro de la organización y la efectividad o ineffectividad de las mismas.

- Análisis de redes de comunicación.

Analiza la estructura de comunicación de una organización y su efectividad. Se evalúa quien se comunica con quién, que grupos existen en la organización, qué miembros actúan como puente entre los grupos, los bloqueos que sufre la información, el contenido de la comunicación y la cantidad de información difundida.

- Entrevista grupal.

Esta técnica selecciona un cierto número de miembros representativos de la organización para ser entrevistados como grupo. La entrevista se suele centrar en aspectos críticos de la comunicación organizacional.

- **TÉCNICAS DE DIAGNOSTICO A EMPLEAR**

Las técnicas de diagnóstico a emplear para la presente etapa son la entrevista y encuesta, las cuales se detallan a continuación:

1. ENTREVISTA

¿Qué es una entrevista?

Una entrevista es un intercambio de ideas u opiniones mediante una conversación que se da entre dos o más personas. Todas las personas presentes en una entrevista dialogan sobre una cuestión determinada.

Dentro de una entrevista se pueden diferenciar dos roles:

- Entrevistador.

Cumple la función de dirigir la entrevista y plantea el tema a tratar haciendo preguntas. A su vez, da inicio y cierre a la entrevista.

- Entrevistado.

Es aquel que se expone de manera voluntaria al interrogatorio del entrevistador.

Existen entrevistas laborales, periodísticas o clínicas. Todas son recíprocas, es decir, en ella el entrevistador plantea un interrogatorio estructurado o una conversación totalmente libre con el entrevistado. Su fin es recolectar determinada información u opinión. Como guía, el entrevistador suele utilizar un formulario o esquema con preguntas.

TIPOS DE ENTREVISTAS

- Entrevista estructurada

Una entrevista formal y estructurada se caracteriza por estar planteada de una manera estandarizada; en ella se hacen preguntas que previamente fueron pensadas y que se dirigen a un entrevistado en particular que responde concretamente lo que se le está preguntando.

Por esta razón, el entrevistador tiene una libertad limitada a la hora de formular las preguntas, ya que estas no pueden nacer de la entrevista en sí misma, sino de un cuestionario realizado de ante mano.

Entre sus ventajas se encuentran:

- La información es fácil de interpretar, lo que favorece el análisis comparativo.

- El entrevistador no requiere mucha experiencia en la técnica, ya que sigue el cronograma de preguntas.

Sus desventajas pueden ser:

- Esta técnica posee limitaciones a la hora de profundizar en un tema que surja en la entrevista ya que se atiene a un cuestionario predeterminado, lo que no permite que el diálogo fluya naturalmente.
 - Entrevista no estructurada y libre

A diferencia de la entrevista estructurada, una entrevista no estructurada es flexible y abierta ya que, por más de que exista un objetivo de investigación que rige las preguntas, no se espera que las respuestas posean cierta profundidad o un contenido ordenado.

En este tipo de entrevistas, el entrevistador es el encargado de elaborar preguntas, pero (a diferencia de la entrevista formal) no debe seguir un cronograma sobre la forma de llevar las preguntas y su formulación.

Muchas veces la espontaneidad y el periodismo moderno llevan a que se dialogue libremente generando temas de debate surgidos a medida que la charla fluye.

Sus ventajas son:

- Al ser adaptable y libre, se logra un clima ameno que habilita la profundización sobre los temas de interés.
- Permite la repregunta si el entrevistado mencionó algún tema de interés.

Entre sus desventajas son:

- Como los temas suelen expandirse, es más costosa de realizar por el tiempo empleado por parte del entrevistador.
- Se requiere una gran técnica e información en el tema a tratar para poder tener argumentos y opiniones que permitan profundizar y dialogar.

Dentro de este tipo de entrevista nos encontramos con la siguiente subdivisión:

- Entrevista en profundidad
- Entrevista enfocada
- Entrevista focalizada

2. ENCUESTA

¿Qué es una encuesta?

Las encuestas son un tipo de instrumentos de recopilación de información, que consisten en un conjunto prediseñado de preguntas normalizadas, dirigidas a una muestra socialmente representativa de individuos, con el fin de conocer sus opiniones o visiones respecto de alguna problemática o asunto que les afecta.

Dichas preguntas están siempre diseñadas previamente por el equipo de investigación, de acuerdo a la hipótesis que buscan someter a la comprobación empírica de la opinión pública. Por consiguiente, pueden ser de dos tipos distintos:

- Abiertas:

Cuando el encuestado puede responder a las preguntas con sus propias palabras, lo cual le otorga una mayor libertad de respuesta y le permite alcanzar una mayor profundidad en las mismas, como respondiendo al porqué de lo dicho, o bien obtener respuestas novedosas y diferentes.

- Cerradas:

Cuando al encuestado se le ofrece un conjunto de respuestas posibles y se le pide que elija la que mejor se adecúa a su opinión. Estas respuestas tienen la virtud de ser sencillas y fáciles de totalizar y cuantificar para obtener datos estadísticos.

La aplicación de encuestas es un método muy común en diferentes tipos de investigación, siempre que requieran del levantamiento de datos estadísticos, de la recopilación de opiniones o bien de algún tipo de consulta masiva que permita luego ser interpretada para obtener conclusiones. Sondeos políticos, de mercado o de evaluación de servicios son algunos posibles ejemplos de ello.

CARACTERÍSTICAS DE LAS ENCUESTAS

A rasgos generales, las encuestas se caracterizan por lo siguiente:

- Un método de observación no directa de la realidad, es decir, intermediada por la opinión de los sujetos encuestados: confiamos en su opinión, no podemos observarlos en sus vidas reales para saber si lo que responden es cierto o no.
- Se trata de una herramienta de investigación sencilla, económica y con capacidad masiva y estandarizada de aplicación.
- Es la vía más simple y eficaz para acceder de manera masiva a las subjetividades del público en general. Son ideales cuando se trata de un público muy amplio.

- Arroja resultados contabilizables, expresados en términos porcentuales, que luego deberán ser interpretados por los investigadores.
- Requiere de un mayor estudio y un mayor control para evitar el sesgo muestral, o sea, que las respuestas estén ya determinadas por las propias preguntas.

¿Para qué sirven las encuestas?

En general, las encuestas tienen el propósito de medir la relación existente entre determinadas variables demográficas, sociales y económicas, así como los patrones y las proporciones que de ellas se desprenden, y que permiten obtener algún tipo de conclusión sobre determinado tema.

Esto significa que son una herramienta para captar, a partir de una muestra elegida de manera azarosa, una aproximación a la opinión mayoritaria (o sea, a la subjetividad) del público respecto a dicho tema.

TIPOS DE ENCUESTAS

Existen varios tipos de clasificación de las encuestas, dependiendo del criterio que se toma en consideración. Por ejemplo, si atendemos a la lógica expresada en la encuesta, tendremos dos categorías de clasificación:

- Encuestas descriptivas:

Su nombre lo indica se proponen describir el estado de la cuestión, o sea, que buscan reflejar la actualidad del tema en torno al cual gira la encuesta.

- Encuestas analíticas:

No se limitan a la descripción del tema en cuestión, sino que persiguen alguna clase de explicación o porqué al respecto. Para ello, suelen contrastarse e interrelacionarse al menos dos variables distintas.

Por otro lado, si nos fijamos en el método físico empleado para llevar a cabo la encuesta, tendremos:

- Encuestas a papel y lápiz (PAPI),

En las que el encuestado debe rellenar o marcar los círculos de las opciones que considera correctas o apropiadas, o bien escribir con su propia letra la respuesta que se le pide.

- Encuestas telefónicas (CATI),

Aplicadas a través de un sistema computarizado que le pide al cliente que digite los números correspondientes a las opciones que considera correctas en cada pregunta, y lleva registro de lo seleccionado.

- Encuestas digitales o web (CAWI),

Realizadas de manera online, a través de sistemas informáticos como Internet, o de piezas de software especializado en computadoras, smartphones, tabletas, etc.

¿CÓMO SE ELABORA UNA ENCUESTA?

Para elaborar una encuesta, es recomendable seguir los siguientes pasos:

- Definir los objetivos de la encuesta.

Antes que nada, debes saber qué deseas averiguar con la encuesta, o sea, qué tipo de información vas a buscar y con qué fines. Sólo teniendo esto claro podrás diseñar la metodología correcta para los resultados que buscas.

- Definir y delimitar la población a encuestar.

Ahora que sabes qué cosa buscas, es el momento de pensar a quiénes corresponde preguntarle al respecto. Tu población a encuestar debe ser la apropiada para que las respuestas tengan sentido, y además, de ello dependerá la validez de tus conclusiones. Piénsalo así: si le preguntas solamente a tus amigos si eres un buen tipo, lo más probable es que la encuesta confirme que sí lo eres, pues si opinaran que no, ¿serían tus amigos?

- Diseñar las preguntas de la encuesta.

Del cruce de los dos puntos anteriores se desprende este tercero: si sabemos lo que queremos averiguar, y sabemos a quién vamos a preguntárselo, sólo resta saber cómo podemos preguntárselo. Existen diferentes técnicas y modelos para ello, pero en general conviene siempre ir de lo más general a lo más específico, a través de un conjunto ordenado y jerarquizado de preguntas breves, de modo que el encuestado no pierda el entusiasmo en responder. Deberás cuidar también la estética y la apariencia de tu encuesta, y verificar que tus preguntas no contengan ya las respuestas que buscas, que no induzcan a cierta forma de pensar y que sean respetuosas y fáciles de entender.

- Aplicar la encuesta.

Es la hora de la prueba de fuego: tu encuesta debe ir a su público objetivo y recolectar la información deseada. Para ello deberás coordinar a tu equipo y llevar el trabajo a cabo de un modo metódico y organizado, que influya lo menos posible en el modo en que los

encuestados respondan. Si buscas respuestas explicativas y profundas, es poco conveniente que tu encuesta sea telefónica, por ejemplo.

3. Analizar los datos obtenidos.

La encuesta no sería nada sin la interpretación de sus datos obtenidos, expresados en porcentajes estadísticos o de cualquier otra forma. Si todo ha ido bien, deberás tener una muestra que te permita llegar a algún tipo de conclusión, incluso si esa conclusión es que la encuesta no ha conseguido determinar lo que buscabas. En ese caso, deberás volver al inicio de estos pasos y rediseñar tu encuesta, atendiendo a los errores de tu primer intento.

- ENCUESTA Y ENTREVISTA

No debemos confundir las encuestas con las entrevistas. En las entrevistas suelen predominar las preguntas abiertas y orales, que buscan caso por caso dar con una serie de respuestas subjetivas, a la manera de una conversación muy formal.

Carecen de la versatilidad de las encuestas, ya que no pueden, por ejemplo, pedir al interlocutor que escoja entre un pozo predeterminado de opciones. Además, en las entrevistas suele tener mucho peso la interacción entre el entrevistador y el entrevistado, mientras que las encuestas suelen ser mucho más rápidas y anónimas.

Por último, también conviene distinguir los cuestionarios, que son conjuntos ordenados de preguntas, muy similares a las encuestas, destinados a evaluar a una persona de manera exclusiva, tal y como ocurre en los exámenes del colegio. En cambio, las encuestas persiguen un conjunto de información interpretable, sin que existan respuestas correctas e incorrectas, válidas e inválidas.

C. INFORMACIÓN GENERAL DE LOS MUNICIPIOS DE LA ALN

1. CARACTERIZACIÓN DE LA REGIÓN DE LOS NONUALCOS

La historia de los Nonualcos inicia el 15 de abril del 2021 se cumplen 229 años del natalicio del líder indígena Anastasio Aquino, quien condujo el primer levantamiento indígena campesino en El Salvador.

Aquino nació en la etnia de los Nonualcos, pueblo ubicado al sur de San Salvador, en el departamento de La Paz. Luego de la conquista y en el periodo colonial, la población indígena, además de ser despojada de sus tierras, fue sometida e impusieron sobre ella la cultura religiosa de los conquistadores y pasaron a estar en un estatus bajo en la división social en la colonia.

No obstante, y pese a que Centro América se emancipó de España, las élites criollas mantuvieron el poder social y los indígenas no tuvieron representación alguna de poder, por lo que su condición no varió en lo absoluto.

Ante estas circunstancias, Anastasio Aquino organizó a los líderes indígenas y algunos ladinos (mestizos) en un levantamiento, no necesariamente revolucionario sino más bien una sublevación, pues se autodenominó “Rey de los Nonualcos”, precisamente en los departamentos de La Paz y San Vicente.

La Asociación Los Nonualcos (ALN) surge en el mes de julio de 2002, gracias a la voluntad política de cuatro gobernantes locales del departamento de La Paz: Santiago Nonualco, San Rafael Obrajuelo, San Juan Nonualco y San Luis La Herradura.

La Institución surgió como respuesta a las necesidades causadas por los terremotos del 2001. La intención era gestionar ayuda internacional y apoyarse mutuamente. en un primer momento, la Asociación no contaba con su propia sede, fue hasta el 2008 cuando esta institución se estableció en la Avenida Anastasio Aquino y calle Francisco Gavidia del barrio San Juan en Santiago Nonualco.

Su primer presidente fue el alcalde de San Luis La Herradura, el teniente Milton Galileo González, en el período (2006-2009). Luego le sustituyó el alcalde de Olocuilta, el Dr. Marvin Ulises Rodríguez en el período (2009-2012). Posteriormente quien ocupó el cargo fue la alcaldesa de Santiago Nonualco, Marvin Morena Martell de Canales durante el período (2012-2015). Luego le sustituyó la alcaldesa de Santa María Ostuma, Lic. Elsa Antonia Guevara de Melchor, desde el (2015-2018).

El quinto período presidencial de la Asociación Los Nonualcos (ALN) fue presidido por el alcalde de Cuyultitán, Melvin Moisés Casco Ramírez período (2018-2021). Actualmente la ALN es dirigida por la alcaldesa de Santiago Nonualco Damaris Mabel Escalante de Escobar período (2021 – 2024).

La institución tiene como principal objetivo velar por el desarrollo sostenible de los municipios que la conforman. Ahora son 19 ciudades que integran esta Asociación, la mayoría de ellos son del Departamento de La Paz, a excepción de Tecoluca que corresponde al departamento de San Vicente. (Asociación de Municipios de "Los Nonualcos", s.f.)

Municipios asociados que la conforman:

- San Pedro Masahuat
- San Pedro Nonualco
- Santa Maria Ostuma
- San Rafael Obrajuelo
- Zacatecoluca
- Santiago Nonualco
- Cuyultitan
- Olocuilta
- San Miguel Tepezontes
- San Juan Nonualco
- Tecoluca
- San Antonio Masashua
- San Juan Talpa
- El Rosario De La Paz
- San Luis La Herradura
- Jerusalén
- Mercedes La Ceiba
- San Francisco Chinameca
- Tapalhuaca

El desarrollo económico local comprende el conjunto de acciones para la ampliación y fortalecimiento del tejido productivo, especialmente de las capacidades de las micro y pequeñas empresas, en cuanto a productividad, calidad, innovación, asociatividad, cadenas productivas, gestión, y ampliación de mercados y para que exista disponibilidad de financiamiento con fondos de desarrollo y de mercado en la banca estatal, privada y microfinancieras. Así como la generación de condiciones desde los gobiernos locales para apalancar este proceso.

Se concreta como un proceso ampliamente participativo de concertación entre los sectores y actores de un territorio determinado. Su objetivo común generar crecimiento económico, acumulación de riqueza y una distribución equitativa de las oportunidades de empleo y de los ingresos generados; además incrementar el valor agregado y la rentabilidad de las actividades económicas; y mejorar el posicionamiento de productos y servicios en mercados dinámicos, todo con el fin último de mejorar las condiciones integrales de vida de las y los habitantes actuales y futuros del territorio.

Implica, a la vez, la participación y progresiva articulación de esfuerzos de los actores públicos y privados locales: del tejido económico productivo, de los gobiernos locales y de equipos técnicos de las municipalidades, de los proveedores públicos y privados de diversos servicios de desarrollo empresarial y financieros, de organizaciones comunitarias, grupos de mujeres y jóvenes entre otros, impulsando iniciativas económicas, así como de los demás instituciones nacionales (gubernamentales y no gubernamentales) con presencia en el territorio.

En Los Nonualcos se ha definido que los sectores económicos con más ventajas competitivas y con potencial de crecimiento son: el turismo, las actividades agropecuarias, la agroindustria, la industria, los servicios y la manufactura artesanal. La agroindustria y los servicios son importantes para potencia del desarrollo de las MYPES como proveedoras, mediante la creación de encadenamientos productivos.

SECTOR TURÍSTICO

La Región de Los Nonualcos es cuna de importantes personajes históricos, como José Simeón Cañas, prócer de la independencia y libertador de los esclavos; Camilo Minero, pintor y catedrático universitario. También, destaca Anastasio Aquino quien en el año 1833 lidero un alzamiento indígena como respuesta a las acciones del gobierno de incremento de impuestos y expropiaciones.

La Región se identifica por tener una variedad de ecosistemas, como manglares, bosques de galería y vegetación de playa entre otros. Estas características hacen que exista un alto potencial para el desarrollo de diferentes tipos de turismo: playa, ecoturismo, turismo rural y turismo cultural, de tal manera que cuenta con tres rutas turísticas conceptualizadas: Ruta “Los Caminos de Anastasio”, Ruta “Aventuras en la Costa” y Ruta “Frutos de Los Nonualcos, que integran la mayor parte de sus atractivos y oferta turística.

SECTOR ARTESANAL

La región cuenta con manufactura artesanal típica de la zona como son joyería, teñidos en añil, artesanías de madera y barro, prendas de vestir y otros. La identidad cultural del territorio guarda bastante relación con los productos artesanales que se desarrollan. Este es un sector cuyo desarrollo puede ir en paralelo con el tema turístico.

SECTOR AGROPECUARIO Y AGROINDUSTRIAL

Comprende la producción de frutas y hortalizas de alto valor en el mercado, producción pecuaria y acuícola. La agroindustria es una oportunidad para aumentar el valor agregado a la producción agrícola y pecuaria, lo que es una forma de reducir el aspecto perecedero de producto fresco y prepararlos para su comercialización. La agroindustria tiene mucho potencial de desarrollo a través de productos alimenticios.

VENTAJAS COMPARATIVAS Y COMPETITIVAS DE LA REGIÓN LOS NONUALCOS

Una región es competitiva si posee características especiales al compararlo con otras regiones que atienden los mismos mercados. Significa que las regiones en un marco de competencia entre los territorios requieren diferenciarse por calidad, por habilidades específicas, por cualidades determinadas, por la capacidad de cautivar, de seducir, de atender y asombrar a clientes, sean internos o externos, con los bienes y servicios del territorio, lo cual se traduciría en un generador de riquezas (según Michael Porter 2005). Las regiones se diferencian por sus factores de competitividad territorial tangibles e intangibles (ver capítulo 1.3). Regiones que basan sus ventajas nada más en lo que caracteriza el territorio, tienen poco potencial de crecimiento y altos niveles de dependencia de tendencias y mercados. Al contrario, si se enfocan en crear ventajas competitivas, generar mayor valor agregado y tratar de estar siempre “un paso adelante”, tienen un mayor potencial para un crecimiento dinámico y sostenible en el tiempo.

CAPITULO II. SITUACIÓN DE EMPLEABILIDAD EN LA REGIÓN DE LOS NONUALCOS

A. ESTUDIO DE LA SITUACIÓN DE EMPLEABILIDAD ACTUAL DE LA REGIÓN DE LOS NONUALCOS

3. INVESTIGACIÓN DE CAMPO

FUENTES DE INFORMACIÓN

El estudio de la situación de empleabilidad actual de la Región de Los Nonualcos se realizará con fuentes de información primaria y secundaria. Según como se especifica a continuación:

Se realizará trabajo de campo con el fin de recopilar información primaria obtenida a partir de los actores internos de los municipios que conforman la Región de Los Nonualcos y de las principales instituciones gubernamentales, apoyo y de formación que trabajan en la Región.

La información se obtendrá a partir de entrevistas, encuestas y sondeos realizados a los actores internos y externos de la Región de Los Nonualcos.

- **UNIVERSO DE OBJETO DE ESTUDIO**

El estudio de la situación de empleabilidad actual de la Región de Los Nonualcos se realizará desde dos enfoques: el primer enfoque consistirá en la investigación de los actores interno involucrados en el área de empleo de los municipios que conforman la Región de Los Nonualcos, mientras el segundo enfoque involucra a aquellas instituciones que puedan ser de apoyo técnico o económico, para la ejecución del Diseño de Plan Estratégico para el fomento de la empleabilidad de jóvenes y mujeres de la Asociación de Municipios de Los Nonualcos.

A continuación, se presentan los actores interno y externos objetos de estudio para la investigación de la situación de empleabilidad actual de la Región de Los Nonualcos.



Ilustración 5 Objeto de estudio

- **MÉTODO DE OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN**

La información que permitirá describir la situación actual de empleabilidad de la Región de Los Nonualcos, se obtendrá de fuentes primarias, aplicando la técnica de entrevista y el cuestionario online como instrumento de investigación.

El tipo de entrevista que se empelará en el trabajo de campo será la entrevista personal semi estructurada, en la cual se utilizará el cuestionario como guía de preguntas, a partir de las cuales se realizarán preguntas adicionales, según la información proporcionada por el entrevistado y que se considere de importancia para el estudio.

Los instrumentos que se utilizarán serán cuestionarios, los cuales han sido diseñados para los diferentes actores a entrevistar los cuales están segmentados por áreas: Instituciones gubernamentales, instituciones de apoyo, instituciones de formación, jóvenes y mujeres, empresas públicas y privadas, plataformas de intermediación laboral.

- Guía de preguntas para entrevistas a las instituciones gubernamentales: Alcaldías Municipales, Asociación de Municipios de Los Nonualcos, Ministerios de Trabajo y Ministerio de Educación. (Anexo 3)
- Guía de preguntas para entrevistas a las instituciones de apoyo: Fundación del Valle, CORDES, CIDEP, FUSALMO, FUSAI. (Anexo 4)
- Guía de preguntas para entrevistas a las instituciones de formación: ITCA, INSAFORD, CONAMYPE. (Anexo 5)
- Guía de preguntas para encuestas a los usuarios demandantes de empleo jóvenes y mujeres de la Región. (Anexo 6)
- Guía de preguntas para encuestas a las empresas públicas y privadas asentadas en la Región (Anexo 7).

B. ÁREA DE INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES DE LA REGIÓN DE LOS NONUALCOS

Para conocer y/o entender las instituciones gubernamentales que apoyan a la Asociación de municipios de los Nonualcos (ALN) podemos determinar que son aquellas instituciones que son capaces de administrar, regular y organizar la convivencia social, a través de la generación de normas y /o leyes de los individuos mediante derechos y obligaciones.

Se presentarán aquellas instituciones que brinda apoyo al fomento de la empleabilidad de jóvenes y mujeres de los municipios pertenecientes a la Asociación de los nonualcos.

El presente apartado consta de la recopilación de las entrevistas que fueron realizadas a las entidades en mención, las cuales son:

1. ALCALDIAS MUNICIPALES:

Son instituciones autónomas de derecho público, con responsabilidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar la participación en el progreso económicos, social y cultural de las respectivas comunas

2. ASOCIACION DE MUNICIPIOS DE LOS NONUALCOS:

La Asociación de municipios de los nonualcos nace gracias al conceso político de los gobernantes locales, buscando la sostenibilidad en la mejora de la calidad de vida de los habitantes de los municipios pertenecientes a la asociación, mediante la puesta en marcha de servicios de calidad, la gestión nacional e internacional de recursos financieros y técnicos, entre otros.

3. MINISTERIO DE TRABAJO:

Se conoce como aquella institución rectora en la implementación de políticas públicas que fomentan el empleo digno, promueve el dialogo social, la defensa de los derechos laborales y la seguridad social.

4. MINISTERIO DE EDUCACION:

Es una entidad la cual formula, dirige, ejecuta y vigila el cumplimiento de la ley Nacional de Juventud y las políticas nacionales en la articulación con instituciones nacionales como internacionales para contribuir el desarrollo integral de los jóvenes.

ALCALDÍAS MUNICIPALES

TIPO DE ESTUDIO	ENTREVISTA
OBJETIVO	Llevar a cabo un estudio cuantitativo respecto a la situación actual de las municipalidades pertenecientes a la Asociación de los Nonualcos para conocer las funciones que están realizando para fomentar la empleabilidad en sus municipios
UNIVERSO	Trabajadores de las municipalidades pertenecientes a la Asociación de los Nonualcos.

TAMAÑO DE LA MUESTRA	10 personas.
FECHA DE REALIZACIÓN	1 de junio al 30 de junio de 2020
OPERACIÓN DE LA ENCUESTA	Asociación de los Nonualcos/

Tabla 1 Ficha técnica entrevista

ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DE LOS NONUALCOS



Ilustración 6 Logotipo de la ALN

Es un territorio que se ubica estratégicamente en la zona paracentral de El Salvador, se caracteriza por su privilegiada ubicación geoeconómica, su excelente conectividad, su biodiversidad, su riqueza cultural, y sus zonas propicias para el desarrollo de la ganadería, la fruticultura, la pesca y el turismo. Posee adicionalmente una importante capacidad productiva instalada, con sectores económicos y empresas de gran importancia para el país, como uno de los pocos “astilleros aéreos” certificados del continente latinoamericano, zonas francas, empresas de alimentos, cadenas hoteleras, red de pequeños y medianos

productores agrícolas y pecuarios. Vale la pena destacar que la región cuenta asimismo con un enorme potencial de desarrollo para los servicios y la logística, especialmente ahora que se proyecta la modernización y ampliación del Aeropuerto Internacional de Comalapa, ubicado dentro de esta región.

La organización y gestión territorial a través de las asociaciones de municipios constituye una modalidad que fortalece, enriquece y complementa la gestión municipal y ofrece nuevas perspectivas para acercar las apuestas y objetivos del desarrollo, así como las realidades y potencialidades de los territorios.

Es por ello, que las asociaciones se convierten en una plataforma de los procesos de desconcentración y descentralización de los servicios públicos, así como también el mejoramiento del diálogo político de los territorios y su gobernanza, ya que esto les compromete a trabajar con un enfoque multinivel.

En este sentido, La asociación de Municipios de los Nonualcos con el apoyo de entidades gubernamentales como no gubernamentales, realizó el taller de Planificación Estratégica, en la que se ha priorizado 5 ejes estratégicos:

- Desarrollo Económico Local
- Desarrollo Social e identidad cultural
- Gestión Ambiental
- Fortalecimiento Institucional
- Planificación y Ordenamiento Territorial.

VISIÓN

- Ser una Asociación sólida, transparente, de alto prestigio, donde exista la participación concertada de los diferentes actores. Facilitadora en procesos de desarrollo económico, social y ambiental de la región. Prestadora de servicios de alta calidad, que permitan la auto sostenibilidad de la Asociación, bajo políticas claras, que conlleven al buen uso de los recursos.

MISIÓN

- La Asociación Los Nonualcos es el resultado del consenso político de los gobiernos locales y busca la sostenibilidad en la mejora de la calidad de vida de los habitantes de los municipios asociados, mediante la prestación de servicios de calidad, la gestión nacional e internacional de recursos financieros y técnicos, el fortalecimiento

de los recursos naturales, culturales y sociales, en una forma organizada y sistemática.

VALORES

- Responsabilidad
- Transparencia
- Unidad
- Voluntad
- Honestidad
- Solidaridad

PROYECTOS

- CARTA DE ENTENDIMIENTO ENTRE LA ESCUELA ESPECIALIZADA EN INGENIERÍA ITCA-FEPADE

El OBJETIVO: Es Coordinar y unir esfuerzos entre la Asociación Los Nonualcos e ITCA-FEPADE en los temas de Investigación, Proyección Social, Emprendimiento, Becas, Pasantías, Inserción Laboral, Capacitaciones, Servicio Social y Docencia, con el propósito de beneficiar a los habitantes de la región de Los Nonualcos, la población estudiantil de ITCA-FEPADE y su Centro Regional Zacatecoluca.

- CONVENIO ENTRE LA FEDERACIÓN DE TIRO CON ARCO Y LA ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS LOS NONUALCOS

El OBJETIVO: La Promoción, Masificación y desarrollo deportivo en la región de los Nonualcos en beneficio de la niñez, adolescencia y juventud en la disciplina deportiva de Tiro con Arco.

- CONVENIO ENTRE LA FUNDACIÓN EMPRESARIAL PARA LA ACCIÓN SOCIAL, LA ASOCIACIÓN ESCALÓN Y LA ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS LOS NONUALCOS

El OBJETIVO: Insertar laboralmente a jóvenes vulnerables lo que les permitirá mejorar sus ingresos y la calidad de vida de sus familias.

- CARTA DE ENTENDIMIENTO ENTRE LA FUNDACIÓN ONE TEAM Y LA ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DE LOS NONUALCOS

El OBJETIVO: Reconocer a la Asociación Los Nonualcos en La Paz, como socios oficiales en el desarrollo de la juventud a través del deporte, comprometidos con el bienestar de los jóvenes ciudadanos a través del respeto mutuo y los valores compartidos.

ONETEAM ELSALVADOR y la Asociación Los Nonualcos en La Paz acuerdan continuar trabajando sobre las bases de la amistad y profesionalismo, trabajaran en los pilares del programa ONETEAM EL SALVADOR: SALUD, EDUCACION, CIVISMO, OPORTUNIDAD DE EMPLEO y DESARROLLO DEPORTIVO.

- DONACIÓN DE LA FUNDACIÓN EDUCO A LA ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DE LOS NONUALCOS

El OBJETIVO OBTENIDO: La Asociación de Municipios de los Nonualcos gestiona a través la Fundación EDUCO dos kits, uno de Limpieza y otro de higiene valorados en \$475.20 c/u (el kit de limpieza \$141.20 y kit de higiene \$334.00) total de INVERSIÓN por los 17 Municipios es de: \$ 8,078.40

MINISTERIO DE TRABAJO



Ilustración 7 Logotipo del MTPS

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) nació por la necesidad de contar con una Institución encargada de velar por la armonía en las relaciones obrero-patronales; armonía basada en el derecho y en la conciencia de ambos sectores sobre su verdadero rol en la producción y productividad de nuestro país.

Por Decreto Legislativo del 11 de mayo de 1911 fue emitida la Ley de Accidentes de Trabajo, confiándosele la función de vigilar su cumplimiento a los Jueces de Paz y Alcaldes Municipales.

El 2 de marzo de 1927 se introdujo reformas al Reglamento Interno del Poder Ejecutivo, creando el Despacho de Trabajo adscrito al entonces Ministerio de Gobernación.

Por Decreto Ejecutivo No. 321 del 12 de enero de 1946, fue creado el Departamento Nacional de Trabajo señalándose como funciones preparar la legislación de trabajo, la inspección laboral y conocer las disputas entre el capital y el trabajo.

Finalmente, el 14 de octubre de 1946, por Decreto Legislativo número 134, publicado en el Diario Oficial del 22 de octubre del mismo año, se creó el MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

- **MARCO LEGAL Y FORMATIVO**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la Secretaría de Estado rectora de la administración pública del trabajo y le corresponde formular, ejecutar y supervisar la política sociolaboral del país; y coordinar con las instituciones autónomas que la ley señala.

Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social formular, ejecutar y supervisar las políticas de relaciones laborales; inspección del trabajo; seguridad e higiene ocupacionales; medio ambiente de trabajo; previsión y bienestar social; migraciones laborales; así como promover, coordinar y participar en el diseño de las políticas de empleo, seguridad social, formación profesional y de cooperativas del sector. Igualmente, impulsar y sustentar el proceso de concertación social y participación tripartita.

- **MISIÓN**

Somos la Institución rectora en la implementación de políticas públicas que fomentan el empleo decente, promueve el diálogo social, la defensa de los derechos laborales y la seguridad social, contando para ello con personal competente y comprometido en ofrecer servicios ágiles y de calidad para la ciudadanía.

- **VISIÓN**

Ser una institución pública modelo en su gestión que garantice los derechos individuales y colectivo en el ámbito laboral, que contribuya firmemente al desarrollo económico y social del país.

- **VALORES**

- Vocación de servicio
- Integridad
- Respeto
- Sentido de pertenencia

- Transparencia

PROGRAMAS

1. Orientación laboral

El Ministerio de Trabajo realiza de manera continua la búsqueda de empleo, por ello, brindamos orientación laboral a toda la población salvadoreña para facilitar el ingreso a nuevos puestos de trabajo.

En cada una de nuestras sedes contamos con equipo especializado en el tema y te ofrecemos clases de cómo aplicar a un puesto de trabajo.

2. Migración laboral

El objetivo es promover la inclusión laboral de salvadoreños a través de la migración regular, ordenada y segura hacia países donde se identifiquen oportunidades de empleo. Las empresas extranjeras deben respetar los derechos laborales de los salvadoreños y proporcionar igualdad de condiciones que los ciudadanos de esas naciones.

Principales Requisitos para Aplicar al Programa de Migración Laboral

- Ser salvadoreño.
- Encontrarse en edad productiva.
- Arraigo familiar sólido en El Salvador.
- Gozar de óptima salud física.
- No tener ningún impedimento físico.
- Poseer pasaporte vigente.
- Sin antecedentes penales y policiales.
- Sin violaciones de inmigración anteriores.
- Trabajar actualmente en el sector agrícola.
- Contar con una oferta laboral de una empresa de los Estados Unidos, certificada por el Departamento de Trabajo de este país. (El MTPS ayudará a realizar esta intermediación laboral previamente).
- Con firme compromiso de ingresar al país luego de finalizar el periodo de contratación.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social cuenta con una oficina paracentral en el departamento de La Paz, la cual brinda atención a los usuarios en tres aspectos particulares:

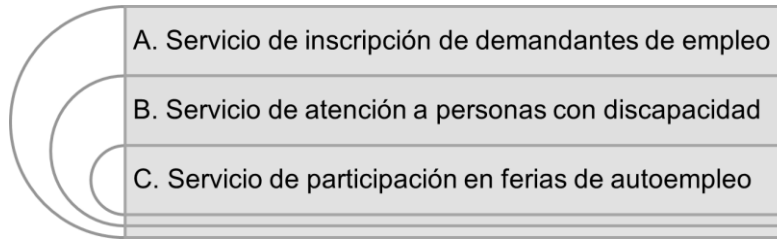


Ilustración 8 Servicios que ofrece el MTP

A. SERVICIO DE INSCRIPCIÓN DE DEMANDANTES DE EMPLEO

Actividades que se realizan:

- Inscribir a personas demandantes de empleo a la base de datos de la Red Nacional de Empleo.
- Sección de bolsas de empleo de la Dirección General de Previsión Social.

Los interesados pueden inscribirse de dos maneras:

- ✓ Ingresando sus datos personales en la página web oficial del MTPS.
- ✓ Presentándose a las bolsas de empleo del MTPS.

B. SERVICIO DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Actividades que se realizan:

- Inscripción de personas en la base de datos.
- Enviar a candidatos a diferentes puestos de trabajo.
- Seguimiento a persona colocada en el puesto de trabajo.

C. SERVICIO DE PARTICIPACIÓN EN FERIAS DE AUTOEMPLOO

El objetivo de este servicio es promover la participación de mujeres y hombres adultos mayores, personas con discapacidad, jóvenes, mujeres jefas de hogar, emprendedores en actividades que generen oportunidades de comercializar sus productos y con ello, obtener un ingreso económico.

Está dirigido a grupos de personas en particular como personas con discapacidad, adultos mayores, jóvenes, mujeres jefas de hogar. Para poder formar parte de este servicio los usuarios deben inscribirse en la base de datos oficial del MTPS.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN



MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Ilustración 9 Logotipo del MINEDUCYT

MINEDUCYT son las siglas del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, en cual en El Salvador es la institución encargada de la educación, fue fundada el 1 de junio de 1940 al día de hoy cuenta con 82 años de funcionamiento.

- **MISIÓN**

Somos la institución que formula, dirige, ejecuta y vigila el cumplimiento de la Ley Nacional de Juventud y la Políticas Nacional en articulación con instituciones nacionales e internacionales para contribuir al desarrollo integral de las y los jóvenes.

- **VISIÓN**

Ser la institución articuladora de políticas públicas que permitan incorporar plenamente a las y los jóvenes para el desarrollo del país.

- **VALORES**

- Participación
- Inclusión
- Equidad
- Igualdad
- Solidaridad
- Convivencia
- Compromiso
- Transparencia

- **PROGRAMAS**

- APRENDIZAJES DE CALIDAD Y SIGNIFICATIVOS EN LOS NIVELES DE EDUCACIÓN BÁSICA, MEDIA Y MEDIA TECNOLÓGICA

El programa se enfoca en la calidad de los aprendizajes de la ciudadanía, buscando de manera consciente su mejora integral, su medición sistemática y la toma de decisiones a favor de dichos aprendizajes. Para ello y para responder a la estrategia multimodal, genera instrumentos curriculares, materiales educativos y recursos pedagógicos de apoyo para docentes y estudiantes de 1º, 2º, y 3er ciclo del nivel de educación básica y de educación media, para. Brinda Educación de calidad y desarrolla una cultura emprendedora en estudiantes de Bachilleratos Técnicos Vocacionales y Diplomados Técnicos y otorga becas para favorecer la continuidad educativa a estudiantes de primero, segundo y tercer ciclo de educación básica y de educación media. Da orientación vocacional y profesional a estudiantes de Tercer Ciclo de Educación Básica y Bachillerato.

- FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Consiste en garantizar un Sistema de Educación Superior pertinente y de calidad que responda a la visión estratégica de desarrollo del país. Entre las acciones a realizar se tiene: a) La implementación de la Política Nacional de Educación Superior: b) Participación efectiva de las IES como agentes de vinculación entre la Academia, el mundo laboral y la sociedad; c) Promoción de estudios y movilidades de posgrado de docentes universitarios; d) Apoyo a las Instituciones de Educación Superior para el fomento de la Investigación e Innovación; y e) Acreditación de instituciones, carreras de Educación Superior y documentos legales (títulos), entre otras acciones.

- INCLUSIVIDAD EDUCATIVA

El programa desarrolla un Plan de atención educativo integral para estudiantes (primaria infancia hasta media) para favorecer procesos de aprendizaje. Asimismo, desarrolla y produce contenidos curriculares en diferentes formatos para la atención educativa de estudiantes con discapacidad visual y gestiona la compra y entrega del paquete escolar, tiflológico, a los estudiantes de los niveles de educación parvularia, educación básica, y educación media. Además, da asistencia técnica a docentes de escuelas regulares para favorecer la inclusión educativa de estudiantes con dificultades de aprendizaje; y brinda atención educativa a estudiantes con discapacidad intelectual en los ciclos de educación parvularia hasta el ciclo formación pre laboral.

- MODALIDADES FLEXIBLES DE EDUCACIÓN

El programa brinda servicios de Alfabetización y educación básica de adultos (para personas mayores de 15 años); Alfabetización y educación básica de adultos para personas

con discapacidad (APDIS); y la atención educativa flexible para jóvenes y adultos, en los niveles de educación básica y educación media general.

- **EVALUACIÓN EDUCATIVA PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES**

El programa consiste en diseñar instrumentos de evaluación aplicadas a estudiantes, que midan los niveles de logros obtenidos en el sistema educativo. Asimismo, diseña instrumentos de evaluación que permitan medir cualitativamente el currículo, gestión escolar (autoevaluación) y políticas, programas y proyectos educativos. Comprende la aplicación piloto de PISA.

- **PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE, PARA LA DIGNIFICACIÓN DEL MAGISTERIO AL SERVICIO DE LOS APRENDIZAJES**

El programa contribuye al mejoramiento de la educación a partir del desarrollo articulado de procesos de formación inicial, actualización y especialización docente que, basados en las necesidades del sistema educativo y del profesorado, propicien mejores prácticas docentes en el centro educativo y en el aula y la dignificación de la profesión docente.

- **PROGRAMA ACCESO UNIVERSAL A LAS TECNOLOGÍAS EDUCATIVAS, CONOCIDO COMO: “ENLACES CON LA EDUCACIÓN”**

Consiste en universalizar el acceso a los recursos tecnológicos como un elemento fundamental y transversal al 100% para docentes y estudiantes a fin de lograr aprendizajes de calidad y significativos desde el nivel de Educación Inicial hasta Educación Media, con pedagogía y currículo pertinente e inclusivo, en sus distintas modalidades de atención del sistema educativo público; y con la asignación de un plan de datos con fines educativos al 100% de estudiantes y docentes del sistema educativo público, mientras se normaliza la atención presencial en los centros educativos y se logra la provisión de enlaces a plataformas de Internet para el 100% de centros educativos públicos a nivel nacional, de manera progresiva y de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria.

- **PROGRAMA CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN, QUE IMPACTAN EL SECTOR EDUCATIVO, PRODUCTIVO Y ACADÉMICO**

Consiste en desarrollar procesos de investigación científica en ciencias aplicadas, tecnología e innovación educativa, enmarcadas en la agenda de investigación del MINEDUCYT para dar respuesta a las necesidades del sistema educativo y sociedad, contribuyendo al desarrollo económico y social del país. Genera procesos de investigación

en alianza con otras instituciones para identificar respuestas a las necesidades más sentidas del sistema educativo y de la sociedad.

- MEJORA INTEGRAL DE INFRAESTRUCTURA CON AMBIENTES ESCOLARES INCLUSIVOS, SEGUROS Y SOSTENIBLES

El programa consiste en dotar a los centros escolares de instalaciones seguras y funcionales que cumplan con los requisitos pedagógicos de infraestructura, mobiliario y equipo, para generar ambientes dignificantes y motivadores. Los ambientes seguros, cómodos y adecuados se constituyen en una condición indispensable para estimular el desempeño del profesorado y del personal administrativo y para favorecer aprendizajes efectivos en el estudiantado, al generar un ambiente seguro y agradable.

- PRESENCIA TERRITORIAL Y FORTALECIMIENTO DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

El programa consiste en fortalecer la asistencia técnica pedagógica departamental en el territorio, a fin de que cada institución educativa cuente con un plan de asesoramiento que responda a sus particulares necesidades de desarrollo educativo.

El Fortalecimiento de la Comunidad Educativa consiste en el desarrollo de una cultura de prevención y reducción de la vulnerabilidad de la comunidad educativa ante riesgos sociales y ambientales; impulsando la ejecución de políticas, programas y planes de prevención para la convivencia escolar desde la perspectiva de los derechos humanos, el género, inclusión y sustentabilidad, que permite potenciar los factores protectores y disminuir los factores de riesgo.

El Ministerio de Educación actualmente cuenta con una oficina departamental de Educación en el departamento de La Paz, ofrece diversos servicios a la población entre los cuales están:

- Validación de notas después del año 2,008
- Denunciar casos de maltrato por parte de la planta docente de la institución educativa.
- Solicitar información referente a los sistemas integrados de escuela inclusiva de tiempo pleno, programas de alfabetización, y otros proyectos de disciplina específicas

También la oficina de asistencia técnica cuenta con servicios como:

- Reuniones de monitores diferentes proyectos con apoyo de donaciones.

- Recepción y distribución de material educativo, para las instituciones educativas del departamento.
- Organización y aplicación de pruebas estandarizadas: PAES, pruebas trimestrales entre otras.
- Coordinación e implementación de diferentes programas.
- Coordinación de diferentes convocatorias para centros escolares
- Apoyo y monitoreo al plan nacional de formación docente
- Planificación y ejecución de capacitaciones en diferentes disciplinas a docentes del departamento.
- Orientación sobre la oferta educativa de la modalidad flexible
- Orientación sobre el funcionamiento del programa de alfabetización.
- Orientación sobre el funcionamiento de asistencia técnica a centros escolares e el área de gestión escolar y pedagógica, entre otros.

D. ÁREA DE INSTITUCIONES DE APOYO EN LA REGIÓN DE LOS NONUALCOS

El apoyo de la empleabilidad se presenta en diferentes instituciones no gubernamentales que brindan apoyo económico para el fomento de actividades, iniciativas y/o proyectos que podrían ser un soporte para el desarrollo de los diferentes municipios.

Estas instituciones son capaces de brindar un apoyo a nivel económico y/o social de tal manera que puedan proporcionar recursos capaces de subsanar una necesidad para que de esta manera se puede ejecutar aquellas iniciativas que fomenten la empleabilidad en los municipios pertenecientes a la región de los Nonualcos

El presente apartado consta de la recopilación de las entrevistas que fueron realizadas a las entidades en mención, las cuales son:

1. FUNDACION DEL VALLE

Es una ONG que tienen como principales beneficiarios a la juventud y las mujeres, denominándolos los motores de la sociedad, demostrando el aporte tan crucial que estos tienen en el desarrollo económico y social dentro de los sectores de los países donde ellos intervienen

2. CORDES

Cordes es una institución que es creada y dirigida específicamente a comunidades rurales, organizadas como una asociación sin fines de lucro, que promueve y fortalece el desarrollo

socioeconómico sustentable y con equidad de género, de las familias salvadoreñas, en diferentes zonas tanto rurales y urbanas vulnerables en factores económicos, sociales, políticos y ambientales

3. CIDEP

Es una institución la cual es conocida grandemente por su liderazgo y compromiso con los valores humanos, su ayuda socioeconómica hacia la niñez, adolescencia, juventud en diferentes contextos sociales, mujeres y personas adultas mayores que poseen desventajas económica como social, aplicando como ejes transversales los enfoques de equidad, sustentabilidad el medio ambiente y cultura de paz, que les permitan su desarrollo integral y les posibiliten transformar sus contextos de vida local y nacional.

FUNDACIÓN DEL VALLE



Ilustración 10 Logotipo de FdV

1. IDENTIFICACIÓN

Fundación del Valle (FdV) fundada en 1,988 España, fomenta el acceso a la educación como base del progreso social articulado en la Empleabilidad, orientado fundamentalmente a Mujeres y Jóvenes y promoviendo entornos sostenibles. Está acreditada como ONG calificada por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.

Actualmente la fundación se encuentra presente en 37 países entre ellos El Salvador, cuenta con 33 años de presencia en apoyo a la sociedad a través de los diferentes rubros en los cuales se enfocan sus proyectos desarrollando 246 en total a lo largo de su trayectoria, sus beneficiarios hoy en día son exactamente 390,974 personas. Han desarrollado 79,523 programas de empleo para mujeres y 54,421 programas de formación técnica dirigida a jóvenes.

Fundación del Valle se encuentra presente en El Salvador desde el año 2,001; es decir, cuenta con 21 años de presencia en el país ejecutando un total de 33 proyectos enfocados en empleabilidad, mujeres y jóvenes, y sostenibilidad y nutrición.

MISIÓN

- Fomentar el progreso social apoyando iniciativas dirigidas a la formación de jóvenes, la cooperación al desarrollo y la promoción de las mujeres.
- Entender que la clave transversal de la transformación social es la educación, principal herramienta de los proyectos. La educación es un bien social esencial, un derecho universal fundamental para la disminución de la pobreza.
- Los principales beneficiarios son la juventud y las mujeres. Convencidos que son motor de la sociedad y su aportación es crucial en el desarrollo económico y social de los países donde intervenimos.

VISIÓN

- El lema –Educación, camino para la paz– es el hilo conductor de proyectos e iniciativas.
- El objetivo es garantizar el derecho a la educación, al trabajo y a una vida digna.
- Promover la creación y aplicación de rutas de empleabilidad como vía para garantizar los derechos laborales de las mujeres y la juventud.
- Fomentar el desarrollo sostenible de manera transversal en todas las acciones.

VALORES

- Orientación a la dignidad de las personas, su desarrollo humano y el respeto de sus valores fundamentales.
- Educación de calidad, como medio imprescindible de aprendizaje y de inclusión social.
- Protagonismo de los beneficiarios en la definición de sus necesidades. Confiando en su capacidad para fortalecer sus comunidades y defender sus intereses.
- Excelencia y profesionalidad: buscan el compromiso íntegro y honesto en los fines de cada proyecto, en un marco de transparencia hacia donantes y financiadores.
- Sostenibilidad: formular planes de continuidad para la independencia técnica y económica de los proyectos una vez finalizada la ejecución.

2. EJES DE DEFINICIÓN

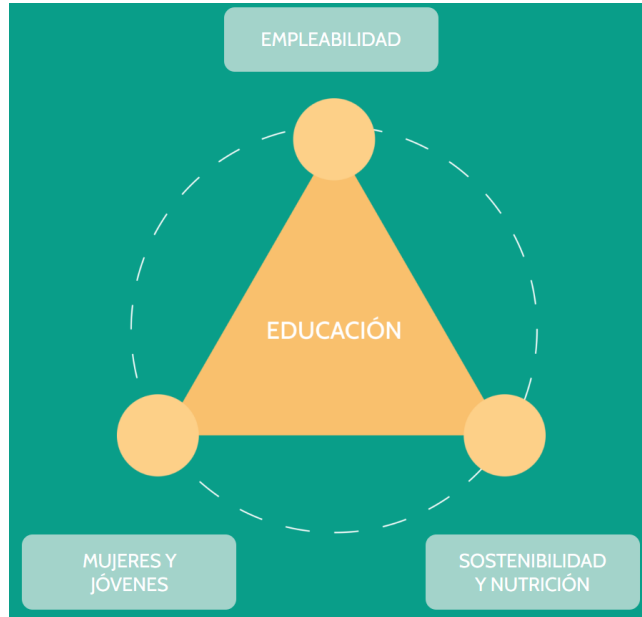


Ilustración 11 Ejes de definición de FdV

En cada uno de los ejes presentados, en la ilustración anterior FdV ha ejecutado diversos proyectos en El Salvador; entre los cuales podemos mencionar:

- **EMPLEABILIDAD:**

- **PROYECTO:** Empleabilidad Juvenil y de la Mujer
Se impulsó una ruta de empleo para mejorar la inserción laboral de jóvenes y mujeres. Los resultados obtenidos se presentan a continuación:



Ilustración 12 Resultados obtenidos del proyecto

- **PROYECTO:** Programa de Modalidades Flexibles de Educación
El objetivo fundamental de este programa se basó en que jóvenes y adultos los cuales se encontraban fuera del sistema educativo formal culminaran sus

estudios hasta bachillerato. Los resultados obtenidos se presentan a continuación:



Ilustración 13 Resultados obtenidos del proyecto

- **PROYECTO: Formación y Aceleración Empresarial**
Este proyecto en particular formó y acompañó a microempresarios para que sus unidades productivas sean sostenibles y rentables. Los resultados obtenidos se presentan a continuación:



Ilustración 14 Resultados obtenidos del proyecto

- MUJERES Y JÓVENES

- **PROYECTO: Prevención Violencia Juvenil y de la Mujer**
En colaboración con el Ministerio de Educación, centros educativos, organizaciones juveniles y alcaldías, se desarrollaron metodologías lúdicas orientadas a la resolución de conflictos de manera pacífica. Los resultados obtenidos se presentan a continuación:

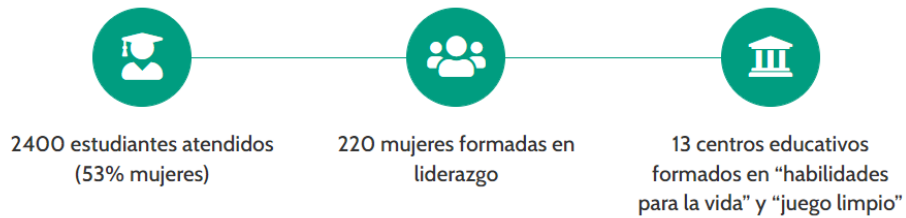


Ilustración 15 Resultados obtenidos del proyecto

- **SOSTENIBILIDAD Y NUTRICIÓN**

- **PROYECTO DE CONSERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE**

En 2005, el Complejo Bahía de Jiquilisco, fue declarado Humedal de Importancia Internacional por la Convención Ramsar; en 2007 el Programa sobre el Hombre y la Biosfera (MAB) de la UNESCO la denominan Reserva de Biósfera Xiriualtique Jiquilisco y fue declarado sitio Ramsar el Complejo Estero de Jaltepeque. Resultados obtenidos:



Ilustración 16 Resultados obtenidos del proyecto

CORDES



Ilustración 17 Logotipo de CORDES

La Asociación CORDES es una institución cuyo propósito fundamental es contribuir a lograr el empoderamiento y mejorar las condiciones de vida de la población rural y urbana en El Salvador, mediante la ejecución de programas y proyectos socio-económicos sustentables que garanticen la soberanía alimentaria y la participación activa de las familias especialmente de las regiones donde trabaja con enfoque de derechos humanos, equidad de género y sostenibilidad ambiental.

Desde 1988, CORDES ha venido trabajando con familias, mujeres, hombres, adultos mayores, jóvenes, niñas y niños y expresiones organizadas de la población rural y urbana en condiciones de pobreza, excluidas del modelo socio-económico y sin acceso al cumplimiento de sus derechos humanos. Después de 27 años de trabajo en el cumplimiento de su misión, CORDES se ha consolidado como una institución con muchas fortalezas y experiencias de trabajo que la han convertido en una institución referente en materia de desarrollo sostenible con un sólido arraigo organizativo en los territorios de intervención

MISIÓN

- La misión institucional representa la razón final de existencia de CORDES, o sea la finalidad que justifica su existencia institucional y que definimos de la siguiente manera: CORDES es creada y dirigida estratégicamente por comunidades rurales organizadas, como una asociación sin fines de lucro, para promover y fortalecer el desarrollo socio-económico sustentable y con equidad de género, de las familias

salvadoreñas, en zonas rurales y urbanas vulnerables en lo económico, social, ambiental y político

VISIÓN

- La visión institucional presenta en forma explícita la condición donde CORDES desea estar y de esa manera pretende maximizar su contribución.

Ser una institución líder en el desarrollo territorial sustentable en El Salvador, que considera como centro al ser humano con enfoque de derecho, equidad de género y en armonía con el medio ambiente, que integra los procesos económicos y sociales de carácter local y nacional e incide en las transformaciones estructurales del país.

PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES

Estos principios y valores han guiado y guiarán los esfuerzos de CORDES para el fortalecimiento de los procesos autogestionarios de las comunidades, sus organizaciones sociales y productivas tanto rurales como urbanas; promoviendo la equidad de género, construyendo el desarrollo en armonía con el medio ambiente y acompañando los procesos de transformación y cambio de las estructuras socio- económicas en nuestro país.

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES:

- Promovemos y fortalecemos los procesos autogestionarios y de empoderamiento de las comunidades rurales y urbanas, como factor clave para la sostenibilidad.
- Practicamos la transparencia y el uso racional en la gestión de los recursos institucionales.
- Luchamos contra la injusticia económica, social y política.
- Creemos, practicamos y promovemos la democracia y la defensa de los Derechos Humanos en todo el ciclo de vida del ser humano.
- Consideramos al ser humano y sus familias como principio y fin de nuestro trabajo

VALORES INSTITUCIONALES:

- SOLIDARIDAD
- ÉTICA
- COMPROMISO SOCIAL.
- INTEGRACIÓN FAMILIAR Y COMUNITARIA CON VALORES.

PROGRAMAS DE GESTIÓN SOCIAL

1. JOVENES:

OBJETIVO:

- Contribuir al reconocimiento y cumplimiento de los derechos de la juventud, así mismo favorecer la generación de capacidades socio-económicas y un entorno que fomente la solidaridad con la juventud y la prevención de la violencia, potenciando así su desarrollo integral en las regiones de trabajo de CORDES.

LINEAS DE ACCIÓN:

- Fortalecimiento de la Organización de jóvenes.
- Fortalecimiento de la participación ciudadana de la juventud.
- Mejora de los niveles de educación de la juventud.
- El deporte y recreación como vehículos movilizadores de la juventud.
- Fomento de la identidad cultural en la juventud.
- Desarrollo de las competencias en la juventud para la inserción laboral.
- Potenciar las capacidades emprendedoras de la juventud.
- Inclusión de la juventud con equidad de género.
- Compromiso de las juventudes por la conservación y protección del medio ambiente.
- Promoción de la atención en salud integral a la juventud.
- Fomento de la cultura de paz en la juventud

2. MUJERES:

OBJETIVO:

- CORDES busca fortalecer la organización de mujeres, empoderándolas para que tengan una incidencia a nivel local y nacional para el cumplimiento y satisfacción de sus derechos de mujeres, ya sea en condición de niñas, adolescentes, jóvenes, adultas o adultas mayores.

LINEAS DE ACCIÓN:

- Acompañamiento de la organización de mujeres a nivel comunitario, micro regional o municipal.
- Contribuir al Desarrollo de las competencias de las niñas, jóvenes, mujeres y adultas mayores para la inserción social y económica.
- Fomento del emprendedurismo de las mujeres con enfoque de economía solidaria.
- Fomentar la participación ciudadana de las mujeres.
- Fomentar la prevención de todas las expresiones de violencia contra la mujer.

- Promoción del reconocimiento y cumplimiento de los derechos de las mujeres.
- Promoción de la atención en salud integral, auto cuidado de las mujeres: niñas, jóvenes, mujeres y adultas mayores.

CIDEP



Ilustración 18 Logotipo de CIDEP

1. IDENTIFICACIÓN

A raíz de la iniciativa de seis organizaciones sociales relacionadas con los derechos humanos ASTAC, COANDES, CODEFAM, FEASIES, ATCEL Y PROYECCIÓN ESTUDIANTIL nace CIDEP en El Salvador en el año de 1,989 contando así hoy en día con 33 años de fundación. El objetivo era consolidar una alternativa que respondiera a las necesidades de desarrollo de la población, especialmente a los procesos generados por las organizaciones que la conformaron y que en su diversidad permitían diferentes expresiones de solidaridad en mutuo apoyo.

Desde sus inicios CIDEP se ha dedicado al apoyo de los sectores con desventajas económicas y sociales, a través de proyectos, programas e iniciativas sociales que permitan a los beneficiarios autonomía y la búsqueda de oportunidades laborales, continuidad educativa y desarrollo humano.

Gracias a su trayectoria esta institución es especializada en el tema educativo el cual le ha valido para ganar reconocimiento nacional e internacional. Además, desde siempre ha mantenido un compromiso social de contribuir a la construcción democrática de los cambios y la justicia social a través del enfoque de derechos humanos que predomina en los diferentes programas que desarrolla.

MISIÓN

- Gestionar y desarrollar programas, proyectos y acciones educativas y sociales dirigidas a defender los derechos humanos de la niñez y adolescencia en contextos diversos: trabajadora, migrante, en situación de calle, con discapacidad; de jóvenes, mujeres y personas adultas mayores promoviendo una ciudadanía activa y responsable que posibilite su desarrollo integral para contribuir a transformar su entorno de vida personal, familiar y comunitario.

VISIÓN

- Ser una institución reconocida por su liderazgo y compromiso con los valores humanos, el derecho a la educación de niñas, niños, adolescentes, jóvenes en contextos diversos, mujeres y personas adultas mayores con desventaja económica y social, aplicando como ejes transversales los enfoques de equidad, sustentabilidad del medio ambiente y cultura de paz, que les permitan su desarrollo integral y les permitan transformar sus contextos de vida local y nacional.

VALORES

- Justicia
- Compromiso
- Solidaridad
- Equidad
- Ética y transparencia
- Respeto y tolerancia
- Calidad

2. ÁREAS DE TRABAJO

Desde el año 2007 CIDEP trabaja en tres regiones denominadas: Región Central, Región Paracentral y Región Oriental. En las tres regiones se desarrollan las siguientes áreas de trabajo:



Ilustración 19 áreas de trabajo de CIDEP

3. PROYECTOS Y PROGRAMAS

A lo largo de su trayectoria CIDEP a desarrollado diversos proyectos y programas en cada una de las áreas de trabajo previamente presentadas, entre los más destacables están:

PROYECTOS

- "FORMACIÓN INTEGRAL CON ENFOQUE DE GÉNERO DE ADOLESCENTES Y JÓVENES PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL MUNICIPIO DE SANTA ANA, DEPARTAMENTO DE SANTA ANA, EL SALVADOR"

Este proyecto fue dirigido a 445 adolescentes de entre 14 a 17 años, y jóvenes de 18 a 29 años con enfoque de 60% hacía mujeres de forma directa y 1,780 mujeres y hombres de todas las edades de forma indirecta.

OBJETIVO: Contribuir a la prevención de la violencia juvenil de las comunidades del municipio de Santa Ana, departamento de Santa Ana, El Salvador.

RESULTADOS:

- ✓ Contribución al acceso a la educación de adolescentes y jóvenes del municipio de Santa Ana.
- ✓ Contribución a la inserción socio laboral y emprendedora de jóvenes del municipio de Santa Ana.
- ✓ Contribución a la integración de la juventud y sus familias en la vida comunitaria y los valores de paz, democracia, derechos humanos e igualdad en el Municipio de Santa Ana.

- "FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA LOCAL DE PROTECCIÓN INTEGRAL DE NIÑEZ Y ADOLESCENCIA DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL, EL SALVADOR"

El proyecto fue dirigido a diversos grupos de personas entre los cuales se encuentran: 25 niños y niñas de 2 a 6 años 11 meses; 180 niños, niñas y adolescentes participantes en política; 120 personas adultas en proceso de Política Asignación y 120 operadores/as del sistema Local.

OBJETIVO: Contribuir a la mejora en el disfrute de los derechos por parte de niños, niñas y adolescentes del municipio de San Miguel, departamento de San Miguel, El Salvador, en condiciones de mayor equidad e inclusión.

RESULTADOS:

- ✓ Diseñado y aprobado el Plan de Acción de la Política Municipal de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia de San Miguel, a partir de un proceso de participación y articulación, y facilitada la implementación de las primeras líneas de acción contempladas en dicho Plan.
- ✓ Fortalecidas las capacidades técnicas de los operadores y operadoras del Sistema Local de Protección Integral de Niñez y Adolescencia del municipio de San Miguel en materia de gestión de políticas públicas de niñez y adolescencia bajo los enfoques de equidad de género, inclusión y derechos humanos, mediante Diplomado impartido por la Universidad pública de El Salvador (UES).
- ✓ Ampliada en 25 plazas la oferta pública de atención educativa y desarrollo integral de la primera infancia en el municipio de San Miguel, a través de la apertura de un CDI en la Facultad Multidisciplinar de Oriente de la Universidad de El Salvador (UES) que garantizará un acceso igualitario entre niños y niñas.

PROGRAMAS

- FORMACIÓN PARA EL TRABAJO, INSERCIÓN LABORAL Y EMPRENDEDURISMO

Este programa desarrolla procesos educativos de alta calidad, aplica metodologías innovadoras, es relevante para la población joven rural y urbana del país, y vincula el aprendizaje con el empleo y el emprendimiento, a la vez que estimula el desarrollo de actitudes, habilidades, destrezas y valores para el trabajo y la vida; y promover el empoderamiento, la organización comunitaria, la igualdad social y de género, el desarrollo local sostenible y respetuoso con el medio ambiente.

- DERECHOS DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES

El objetivo del programa es promover el desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes desde el embarazo hasta los 18 años, estableciendo acciones estratégicas para la prevención y atención de la niñez, con un enfoque de derechos y multidisciplinario, para promover la plena realización y disfrute de sus derechos en un entorno inclusivo y con igualdad de género.

- EDUCACIÓN DE PERSONAS JÓVENES Y ADULTAS

El programa tiene como objetivo contribuir al desarrollo y promoción de programas educativos en el país, a través de la gestión e implementación de propuestas de educación alternativa con enfoque de género, medio ambiente y salud de jóvenes y adultos, para promover el desarrollo social, político y económico. cultura salvadoreña.

FUSALMO



CENTROS JUVENILES SALESIANOS
FUSALMO
COMPARTE • SUEÑA • TRANSFORMA

Ilustración 20 Logotipo de FUSALMO

1. IDENTIFICACIÓN

FUSALMO fue creado el 17 de agosto de 2001, según Decreto Ejecutivo No.88 publicado en Diario Oficial de fecha 20 de septiembre del mismo año, tomo 352, por medio de procesos educativos integrales desarrollan Programas y Proyectos flexibles de acuerdo a las necesidades de la niñez, adolescencia y juventud de zonas de mayor población y vulnerabilidad de El Salvador.

MISIÓN

- Somos una organización Salesiana que fomenta el desarrollo de capacidades y la liberación integral e innovadora a través del protagonismo de la niñez, adolescencia y juventud en condiciones de vulnerabilidad social.

VISIÓN

- Ser una organización referente con posicionamiento internacional en procesos de desarrollo integral de la niñez, adolescencia y juventud.

VALORES

- Espíritu de familia
- Solidaridad
- Empatía
- Testimonio
- Compromiso

OFERTA

- Desarrollo integral de capacidades en niñez, adolescencia y juventud, fomentando principios y valores con el Carisma salesiano para mejorar la calidad de vida en su entorno familiar y comunitario.

2. PROGRAMAS Y PROYECTOS

FUSALMO desarrolla diversos programas y proyectos orientados y basados en sus ideales como organización en apoyo a la sociedad salvadoreña, algunos de ellos son:

PROGRAMAS INSTITUCIONALES

- EDUCACIÓN INTEGRAL Y LIBERADORA

Es un programa basado en los componentes de liberalización de la educación individual y la educación comunitaria. Surgió con el objetivo de desarrollar las capacidades y

habilidades de niñas, niños, adolescentes y jóvenes para construir un proyecto de vida solidario que tenga en cuenta a la comunidad.

- PARTICIPACIÓN Y PROTAGONISMO JUVENIL

Es un espacio dentro de la estructura de FUSALMO orientada a jóvenes. Este programa tiene como objetivo fortalecer la organización de jóvenes en la red que aboga por el desarrollo comunitario en su vida y educación, participando activamente en el desarrollo de políticas de juventud a nivel nacional y local.

- GESTIÓN SOCIOLABORAL

Este programa tiene como objetivo fortalecer la organización de jóvenes en red que propugna el desarrollo comunitario en su vida y educación, participando activamente en el desarrollo de políticas de juventud a nivel nacional y local.

- TECNOLOGÍA EDUCATIVA

En el campo de la tecnología, la innovación y el desarrollo, el objetivo de FUSALMO es fomentar la creatividad, la lógica y la invención de niñas, niños y jóvenes, y facilitar la construcción del conocimiento, que tiene como objetivo tomar una decisión profesional sobre la tecnología en sus vidas y mejorar sus vidas.

PROYECTOS

- NIÑEZ Y MUJERES JÓVENES PROMOVRIENDO LA INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA PARA LA PROMOCIÓN DE LA EDUCACIÓN, CULTURA Y FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES PARA SU AUTONOMÍA ECONÓMICA (INNCIDARTE) – FINANCIADO POR AYUDA EN ACCIÓN EL SALVADOR

El objetivo primordial del proyecto fue incidir en la vida de las niñas, niños y jóvenes del municipio de Suchitoto, impulsando tres estrategias; Diseño Gráfico, Robótica, Mecatrónica y Soporte Técnico.

- JÓVENES – FINANCIADO POR CESAL EL SALVADOR

Este proyecto fue desarrollado en el departamento de Santa Ana con un total de beneficiados de 3,831 jóvenes los cuales participaron en las actividades desarrolladas para mejorar la convivencia escolar.

Se ejecutaron 5 emprendimientos sociales en cooperación con las autoridades locales; 1.637 padres de familia participaron en actividades de convivencia y 281 familias participaron en procesos de orientación familiar.

- EDUCACIÓN PARA LA NIÑEZ Y JUVENTUD FINANCIADO POR USAID

En el 2018, 2.415 personas, entre niños, adolescentes y adultos, obtuvieron como resultados: contribuir al rediseño de las aulas, exigir a los docentes la aplicación de metodologías alternativas, ampliar el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación para docentes y estudiantes, y promover la práctica de la educación física y la recreación. como parte de la formación integral de los estudiantes, además de beneficiar a estos jóvenes fuera del sistema educativo potenciando su capacidad de desarrollo personal, a través de la alineación con las distintas direcciones del MINEDUCYT.

FUSAI



Ilustración 21 Logotipo de FUSAI

FUSAI es una organización sin fines de lucro, organizada bajo los principios de una Fundación Patrimonial, que promueve y apoya el desarrollo de empresas efectivas, con o sin fines de lucro que tengan un significativo impacto social, satisfaciendo la demanda de servicios y productos de las familias situadas abajo de la pirámide social.

MISIÓN

- Promover la inclusión por medio del desarrollo de las familias en comunidades vulnerables, las MYPES y sus empleados.

VISIÓN

- Consolidar y desarrollar empresas, programas y proyectos, que se caractericen por tener un impacto efectivo en la calidad de vida de las comunidades vulnerables y el desarrollo y transformación de las MYPES.

PROGRAMAS

- **PROGRAMA SOLIDARIO COMUNITARIO:**

El Programa Solidario Comunitario, es un modelo con enfoque INTEGRAL impulsado por FUSAI para fortalecer el trabajo con la comunidad y generar innovadoras iniciativas de negocios.

Este modelo se enfoca en la inclusión financiera y social, creado en el año 2012 por FUSAI, con el principal objetivo de contribuir y mejorar las condiciones de vida a familias de bajos ingresos localizadas en el área rural y periurbana.

Nuestro programa busca el involucramiento de las organizaciones locales y la participación de voluntarios comunitarios, ofreciendo el acceso a productos y servicios financieros útiles y asequibles que satisfacen sus necesidades.

- **PROGRAMA DE AULAS VIRTUALES**

El Programa de aulas virtuales forma parte de una estrategia de acercamiento comunitario, logrando llevar a la comunidad formaciones técnicas, asesorías y capacitaciones que permiten fortalecer el desarrollo comunitario. Estos Entornos están equipados con tecnología que permite la conectividad e interacción entre formadores y participantes de forma remota o híbrida.

- **PROGRAMAS DE FORMACION A TRAVES DE INSAFORP**

FUSAI en alianza con INSAFORP busca la formación técnica de las comunidades con las que cuenta presencia, esto con la finalidad de poder impacta positivamente en ellas a través de cursos especializados que permitan generar un desarrollo económico en pro de su familia.

- **PROGRMAS DE FORMACION Y DESARROLLO DE LIDERAZGO COMUNITARIO**

Dentro de las iniciativas lideradas por nuestro PSC, desarrollamos jornadas que capaciten y formen de manera estratégicas a los líderes de las comunidades e impulsar las diferentes iniciativas de inclusión y mejoramiento de vidas.

- VOLUNTARIOS COMUNITARIOS

Grupo de líderes que potencian el desarrollo de su zona, impulsando los diferentes programas disponibles

E. ÁREA DE INSTITUCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y/O TÉCNICA EN LA REGIÓN DE LOS NONUALCOS

ITCA



Ilustración 22 Logotipo del ITCA

La Escuela Especializada en Ingeniería ITCA-FEPADE cuenta con una reconocida trayectoria académica, camino sustentado por el esfuerzo y la visión que dio paso a la concretización de su objetivo de fundación: impulsar la capacitación y el recurso humano de El Salvador. Estamos comprometidos con la calidad académica, la empresarialidad y la pertinencia de nuestra oferta educativa, por ello, hemos desarrollado un modelo educativo que se caracteriza en la constante innovación del sistema de enseñanza aprendizaje, en la actualización de la tecnología y la formación del personal docente, con el fin que nuestros estudiantes obtengan las mejores oportunidades en el mercado laboral.

Día a día seguimos viendo más allá de las adversidades y nos comprometemos a trabajar en pro de la educación, orientada a la empleabilidad y la productividad, porque solo con una educación de calidad podemos garantizar el progreso de nuestro país.

MISIÓN

- Formar profesionales integrales y competentes en las áreas tecnológicas que tengan demanda y oportunidad en el mercado local, regional y mundial tanto como trabajadores y como empresarios.

VISIÓN

- Ser una institución educativa líder en educación tecnológica a nivel nacional y regional, comprometida con la calidad, la empresarialidad y la pertinencia de nuestra oferta educativa.

VALORES

- Excelencia
- Integridad
- Espiritualidad
- Cooperación
- Comunicación.

PROGRAMAS

- CONVENIO ZACATECOLUCA

La alcaldesa de Santiago Nonualco, Damaris Mabel de Escalante y la Rectora de ITCA-FEPADE, Elsy Escolar Santo Domingo, firmaron un acuerdo para realizar esfuerzos en conjunto en beneficio de la población santiagueña, que, según datos, desde hace muchos años ocupa el segundo lugar de procedencia de los jóvenes de ITCA-FEPADE MEGATEC Zacatecoluca.

Como resultado, actualmente Santiago Nonualco cuenta con Técnicos e Ingenieros que ya están trabajando en el sector productivo, destacando por la calidad académica y los modelos de enseñanza altamente prácticos, que les permiten graduarse con experiencia profesional.

La alcaldesa está brindando más oportunidades de profesionalización a los jóvenes de su municipio, con el fin de ayudarles a mejorar la economía de sus familias y contar con talento humano que contribuya al desarrollo local.

Entre las primeras acciones del convenio, actualmente se encuentran estudiando en ITCA-FEPADE Megatec Zacatecoluca, 121 jóvenes, quienes han sido becados por el MINEDUCYT o la OIM; otros beneficios adicionales están horas sociales, oportunidades de pasantías, ferias de empleo, capacitaciones que refuercen sus competencias, para que logren éxitos personales y contribuyan al desarrollo del municipio y el país en general.

INSAFORP



Ilustración 23 Logotipo de INSAFORP

1. IDENTIFICACIÓN

El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional se creó en cumplimiento a la Ley de Formación Profesional emitida mediante el Decreto N° 554 del 2 de junio de 1993, publicado en el Diario Oficial No. 143, Tomo No. 320, del 29 de julio de 1993.

La dirección y administración del INSAFORP está a cargo del Consejo Directivo y la Dirección Ejecutiva.

El INSAFORP consiste en la unidad funcional de todos los elementos humanos y materiales, públicos y privados, establecidos en el país, para la formación profesional, toda obra o programa, público o privado, de formación profesional y técnica, para proporcionar o ampliar conocimientos, habilidades y destrezas prácticas necesarias para el desempeño de las tareas productivas, basadas en el desarrollo económico, la sociedad del país y la dignidad humana.

OBJETIVO DEL INSAFORP

- Satisfacer las necesidades de recursos humanos calificados que requiere el desarrollo económico y social del país y propiciar el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y su grupo familiar.

MISIÓN

- El INSAFORP capacita al talento humano salvadoreño para el trabajo decente y productivo, transformando su vida para que contribuya al desarrollo socio económico del país, en la construcción de un mejor futuro.

VISIÓN

- Para 2019, el INSAFORP será la institución referente de la formación profesional pertinente, innovadora, por competencias y asociada con la mejora de la productividad del país y de la calidad de vida de la población.

VALORES

- Solidaridad: entendida como la disposición de compartir las capacidades y recursos propios para apoyar a los demás, especialmente a los más necesitados.
- Transparencia: significa que las decisiones y acciones de la organización estarán fundamentadas en la verdad y la honestidad.
- Honradez: significa que tanto los miembros del Consejo Directivo, como el personal de la organización se comprometen a actuar rectamente, respetando las normas establecidas.
- Corresponsabilidad: entendida como la disposición de comprometerse a realizar las funciones correspondientes con profesionalismo, lealtad y entrega.
- Apertura: se refiere al compromiso de asumir una actitud comprensiva, tolerante y abierta a la aceptación de nuevas ideas.
- Equidad: entendida como el compromiso de facilitar el acceso a los servicios de formación profesional a todos los sectores económicos y sociales del país, con igual interés, respeto y atención.

2. PROGRAMAS

Los programas de INSAFORP se dividen en tres los cuales se presentan a continuación:



Ilustración 24 Programas de trabajo de INSAFORP

FORMACIÓN PARA TRABAJADORES DE EMPRESAS

La formación de los trabajadores se desarrolla a través de diversos programas, según las distintas necesidades y oportunidades para contribuir a la productividad y competitividad.

Los programas de capacitación son realizados por proveedores de capacitación los cuales tienen contratos con INSAFORP, como son centros de capacitación y coordinadores/instructores independientes. La formación se imparte según las necesidades de la empresa u organización, de forma modular, con horarios flexibles y una amplia oferta de cursos y centros de formación.

INSAFORP patrocina los costos de capacitación de los participantes, los cuales pueden ser 100% o parcialmente cofinanciados con las empresas, según sea el programa.

Estas capacitaciones son especialmente dirigidas a:

- Directores, Gerentes, jefes.
- Mandos medios y Supervisores
- Personal administrativo: Auxiliares, asistentes, secretarias, entre otros.
- Personal operativo: Operarios, obreros, personal de mantenimiento, entre otros.

OBJETIVOS DE LAS CAPACITACIONES:

- Contribuir a través de la capacitación a mejorar la productividad y competitividad de los trabajadores y de las empresas del país.
- Fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores de las empresas.
- Facilitar el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores de las empresas, de acuerdo a las necesidades de sus puestos de trabajo.

ÁREAS DE CAPACITACIÓN:

- Administración y desarrollo gerencial
- Calidad, procesos y producción
- Mercadeo y ventas
- Finanzas, contabilidad y auditoría
- Desarrollo humano
- Recursos humanos
- Exportaciones e importaciones
- Desarrollo de instructores y supervisores

- Idiomas
- Informática
- Tecnologías, técnicas y sus aplicaciones

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN:

- Programa Desarrollo de Competencias Gerenciales
- Programa Nacional de Formación Continua Área Técnica
- Programa Nacional de inglés para el Trabajo

FORMACIÓN PARA JÓVENES

La formación profesional de los jóvenes tiene como objetivo desarrollar competencias técnicas, sociales y conductuales para que puedan adquirir conocimientos y desarrollar habilidades, con la finalidad de prepararlos para el mundo laboral. Algunos de los programas están orientados a desarrollar una cultura emprendedora, para que puedan iniciar de manera independiente.

Respecto al género cada uno de los programas que se desarrollan son incluyentes; más, sin embargo, tienen sus propios perfiles ocupacionales por ende los requisitos de participación varían. En estos programas pueden participar jóvenes de 16 a 25 años de edad desempleados, los cuales cuenten con la disposición de formarse para su primer empleo.

Los programas son 100% financiados por INSAFORP, no tienen ningún costo para los participantes y son ejecutados por instructores contratados por INSAFORP.

OBJETIVOS DE LOS PROGRAMAS:

- Formar trabajadores calificados mediante el desarrollo de acciones formativas sistemáticas e integrales en estrecha vinculación con las necesidades del sector productivo, a fin de contribuir a elevar la productividad y competitividad de las empresas.
- Contribuir a través de la capacitación a mejorar la empleabilidad de los jóvenes.
- Desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes en los jóvenes, a fin de elevar su perfil profesional.
- Fomentar la cultura del emprendedurismo.
- Desarrollar competencias laborales para contribuir a su inserción social y productiva (empleo - autoempleo).

ÁREAS DE FORMACIÓN:

- Administración
- Informática
- Comercio
- Confección industrial
- Electricidad
- Hoteles y restaurantes
- Mecánica automotriz
- Mecánica industrial

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN:

- Caminos de la Juventud
- Programa Empresa Centro
- Programa Hábil Técnico Permanente
- Programa Empresa Centro de la Industria del Plástico
- Proyecto de Cooperación GOES
- Proyectos con Alianzas Estratégicas
- Proyectos Especiales

FORMACIÓN PROFESIONAL PARA JÓVENES, MUJERES Y POBLACIÓN EN CONDICIONES DE VULNERABILIDAD

La formación profesional para jóvenes, mujeres y personas de entornos vulnerables se conoce colectivamente como formación inicial, ya que el objetivo de estos programas es que los participantes adquieran competencia en habilidades especializadas para el primer empleo y, por lo tanto, tengan un impacto en la colocación o el autoempleo.

Uno de los requisitos primordiales para poder participar en los programas es que deben ser mayores a 16 años, desempleados y con interés de capacitarse para su inserción productiva (empleo - autoempleo). Los programas son ejecutados en centros de formación acreditados por INSAFORP con instructores contratados por ellos.

Los cursos de formación se imparten de acuerdo a las necesidades de la población, en centros fijos o acciones móviles, en cursos largos o en módulos y horarios flexibles, de modo que los participantes tengan mayores opciones de participación, los cursos son 100% gratuitos financiados por INSAFORP.

Las capacitaciones son dirigidas a:

- Desempleados y subempleados.

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

ÁREAS DE CAPACITACIÓN:

- Electricidad
- Electrónica
- Informática
- Manualidades
- Mecánica general
- Alimentos
- Estética y belleza
- Corte y confección
- Productos de limpieza
- Construcción
- Mecánica automotriz

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN:

- Programa Hábil Técnico Permanente
- Programa Empresa Centro
- Cooperación GOES
- Proyectos Especiales

CONAMYPE



Ilustración 25 Logotipo de CONAMYPE

La Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa nace en mayo de 1996 como parte de un Decreto Ejecutivo, donde se dispone depender de la Vicepresidencia de la República. Posteriormente en el año de 1999, se realizan reformas a este decreto, para pasar a ser una entidad adscrita al Ministerio de Economía, por ser considerado el segmento MYPE dinamizador de la economía nacional.

En 1999 mediante reforma de decreto ejecutivo CONAMYPE fue trasladada como una dependencia del MINEC, estableciéndose como presidente al titular de dicha secretaría del estado, y cuyo su financiamiento para su funcionamiento ha estado sujeto a lo que el MINEC le destine.

El 25 de abril de 2014, por medio del Decreto Legislativo N°667, por el cual se aprobó la Ley de Fomento, Protección y Desarrollo de la MYPE, en la cual se le otorgó a la CONAMYPE una serie de funciones y atribuciones tendientes a fortalecer y desarrollar a las MYPE.

En 2017, la Ley MYPE fue reformada según Decreto Legislativo N°838, en el cual se crea la figura jurídica de la autónoma CONAMYPE, con personería jurídica y patrimonio propio, con autonomía administrativa y técnica.

MISIÓN

- Fomentar, proteger y desarrollar micro y pequeñas empresas protagonistas, fortaleciendo tanto su capacidad transformadora como su excelencia, para que se integren e incidan en el desarrollo económico nacional y territorial, de forma inclusiva, sostenible y justa.

VISIÓN

- Ser una entidad estatal catalizadora de la transformación del tejido económico, productivo y social mediante la provisión de servicios de valor para la creación y desarrollo competitivo de la micro y pequeña empresa.

VALORES

- Excelencia
- Innovación
- Integridad
- Equidad
- Responsabilidad
- Solidaridad
- Cooperación

PROGRAMAS:

- CLUSTER DE ESTILO

Este clúster es una plataforma diseñada por la CONAMYPE desde el año 2019, desde entonces se fomentan relaciones productivas y comerciales entre las empresas que participan, a fin de desarrollar productos de demanda internacional que reflejen el espíritu y sentir de los salvadoreños.

En El Salvador, el Clúster de Estilo se define como la ventana del diseño, creatividad y funcionalidad a través del talento del emprendedor salvadoreño y las cualidades que envuelven la cultura del país; siendo todas esas texturas, colores, destinos, formas, y gente.

Cabe destacar que, hasta la fecha son más de 60 MYPE las que conforman el Clúster de Estilo y están asesoradas por un comité creativo de distinguidos diseñadores del país, quienes comparten sus conocimientos y experiencias ad honorem, el cual está dirigido por el exitoso diseñador de moda Carlos Herrera.

A través de esta iniciativa, se ha impulsado a emprendedores salvadoreños, micro y pequeñas empresas de la industria creativa de la moda, dedicada al diseño de indumentaria y textil, confección, calzado, carteras, accesorios, tejidos e intervenciones de superficies textiles, las cuales colaboran estratégicamente en el desarrollo de productos de diseño.

Este proyecto, cuenta con el apoyo de El Consejo de Administración del Fondo Especial de los Recursos Provenientes de la Privatización de ANTEL (FANTEL), y ha invertido más de

\$196,000.00 en las micros y pequeñas empresas que conforman este grupo de empresarios, dándoles formación especializada, innovación, packaging y la compra de maquinaria para la elaboración de sus productos.

- CENTRO DE INNOVACION

Junto a KOICA, (Agencia de Cooperación Internacional de Corea), firmamos un contrato de 6.6 millones, por 3 años, para crear un centro de innovación tecnológica para la MYPE, en nuestro tercer nivel de CONAMYPE.

Es una iniciativa por parte de la institución para promover la tecnología y la innovación en diferentes productos de las MYPE que tengan impacto en el mercado nacional e internacional.

Con ello, se pretende adquirir una línea de impresión 3D, que incluya el modelado y diseño de productos para diferentes usos tales como empaque, decoración, insumos médicos entre otros.

Dichos productos podrán ser comercializados en las diferentes ferias que la institución pondrá a disposición.

Adicional a ello, se pretende adquirir drones de alta tecnología para realizar tomas fotográficas de alta resolución, levantamientos topográficos y un sistema de riego o fumigación orientado a las micro y pequeñas empresarias dedicadas a la agricultura.

Ambos procesos contemplan la adquisición de equipos de alta tecnología, un espacio físico debidamente adecuado para capacitar y atender a todas las MYPE, especialmente a la población juvenil que busca innovar y ofrecer productos diferenciados en el mercado.

Uno de los propósitos de este proyecto es el desarrollo de aceleraciones e incubaciones de empresas enfocadas en la innovación y el uso de las tecnologías.

El proyecto tiene como objetivo general contribuir al fortalecimiento sostenible de emprendimientos dinámicos, micro y pequeñas empresas, a través del desarrollo de capacidades tecnológicas y de mercadeo, para la reactivación económica de El Salvador; logrando así reducir la migración irregular.

Esta iniciativa, gestionada con el apoyo de la Agencia de El Salvador para la Cooperación Internacional (ESCO), representa una inversión de USD\$6.6 millones de dólares, los cuales serán ejecutados por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en un

periodo de 4 años y quienes trabajarán de la mano con la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa de El Salvador (CONAMYPE) y el Ministerio de Turismo (MITUR); beneficiando directamente a 1,400 personas (de las cuales 100 serán mujeres con competencias en áreas científicas, tecnológicas o de ingeniería, 150 emprendedores con iniciativas sostenibles en turismo, agronegocios, tecnología, alimentos, entre otros; 200 microempresas del sector turismo y 1000 personas que ya utilicen las herramientas digitales como para su mercadeo) e indirectamente beneficiando a 5,700 personas (4,500 personas en el fortalecimiento de cadenas de valor y 1,200 personas del área de turismo).

- **BOUTIQUES DE LAS MYPE EN CONSULADOS Y REPRESENTACIONES DIPLOMÁTICAS DE EL SALVADOR**

Desde 2019, se ha impulsado la promoción, la búsqueda de oportunidades comerciales y contactos de negocio de los productos de las MYPE salvadoreña en el exterior, bajo el concepto de Casas Comercializadoras, es así como se realiza la importación, venta y distribución de los bienes en el país en el que se establece este tipo de acuerdos.

En la actualidad, hay 24 Casas Comercializadoras y se sigue gestionando más a través de la Unidad de Exportaciones de CONAMYPE.

Además, se está implementando la creación de boutiques que estarán en cada uno de los consulados, con el fin de exponer los productos de las MYPE que ya se encuentran preparadas para poder exportar sus productos a diferentes mercados internacionales.

F. ÁREA DE USUARIOS DEMANDANTES DE EMPLEO DE LA REGIÓN DE LOS NONUALCOS

El área está conformada por jóvenes y mujeres con capacidad de brindar su fuerza laboral para trabajar y que residen en los municipios que conforman la Asociación de municipios de Los Nonualcos. Dicha área será abordada tomando en cuenta diferentes aspectos que permiten determinar el segmento del área hacia el que irá dirigido el desarrollo del Plan Estratégico para el fomento de la empleabilidad en la Región de Los Nonualcos, para ello se desarrollará la siguiente metodología de investigación:



Ilustración 26 metodología de investigación para el área de usuarios demandantes de empleo de la región de los Nonualcos

FUENTES DE INFORMACIÓN

Para el desarrollo de la investigación dentro del área de usuarios demandantes de empleo en La Región de Los Nonualcos, se hará uso de los siguientes tipos de información:

- Información Primaria

Se refiere a la información que será generada por una investigación de campo que se llevará a cabo en diferentes municipios que conforman la ALN, según lo establecido en la muestra, esta información será levantada por medio de uso de instrumentos de información diseñados específicamente para el área de usuarios demandantes de empleo, los cuales son:

- Encuesta online a segmento determinado en el área de usuarios demandantes de empleo en la Región de Los Nonualcos.

- Información Secundaria

Será todo aquel origen de información (estadísticas, libros, base de datos, informes o estudios) que es ajeno a la investigación del área de usuarios demandantes, pero que concreta lo que se está realizando. Entre estas fuentes se mencionan:

- Encuesta de Hogares de propósitos Múltiples 2016, (DIGESTYC)

TIPO DE INVESTIGACIÓN

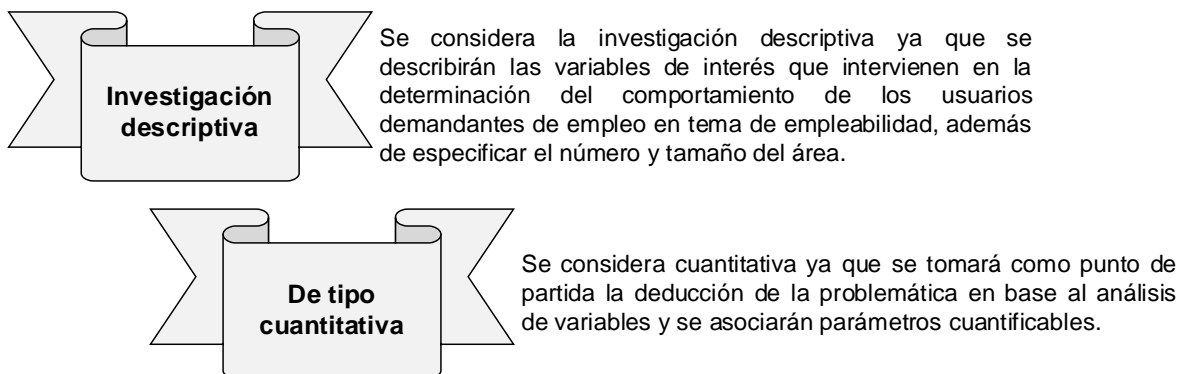


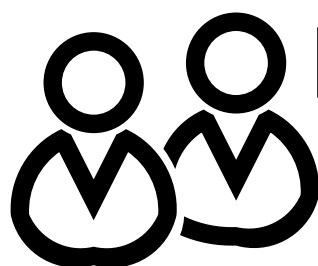
Ilustración 27 Tipo de investigación

SEGMENTACIÓN DEL ÁREA DE JÓVENES Y MUJERES

La segmentación del área permitirá dividir a los usuarios en grupos menores, tomando en cuenta las necesidades o características que tengan en común, lo anterior permitirá orientar de forma adecuada las estrategias y/o procesos a plantear para el fomento de la empleabilidad en la Región de Los Nonualcos.

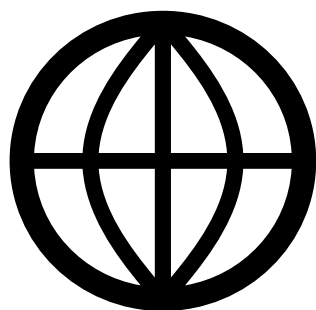
El proceso de segmentación del área de usuarios demandantes de empleo partirá de 2 grandes grupos que se mencionan a continuación:

- Jóvenes y Mujeres



Variables Demográficas

- Joven mayor de 18 años a 55 años
- Mujer mayor de 29 años a 55 años
- De nacionalidad Salvadoreña



Variables Geográficas

- Residentes de cualquiera de los 18 municipios que conforman la ALN

Ilustración 28 Variables

PERFIL PRELIMINAR DE LOS USUARIOS DEMANDANTES DE EMPLEO

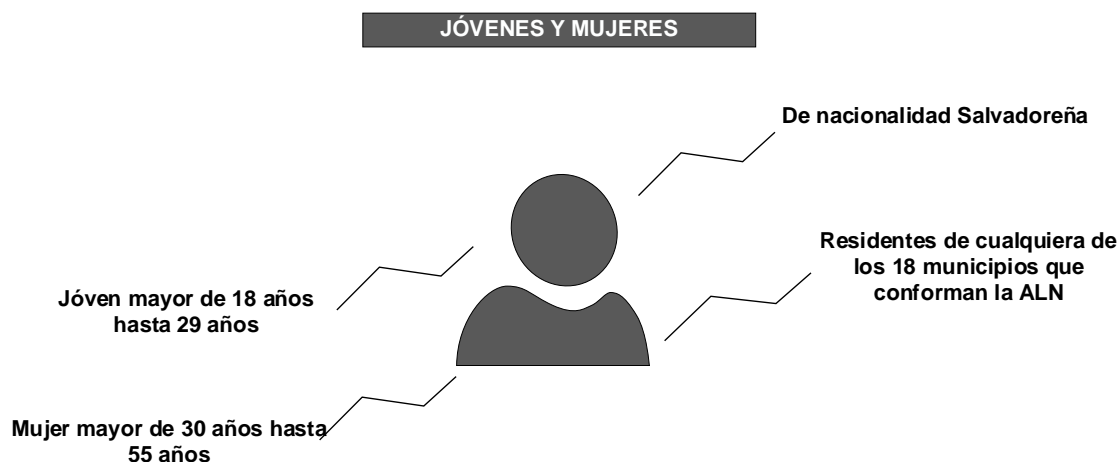


Ilustración 29 Perfil de jóvenes y mujeres

PROCESO DE MUESTREO

UNIVERSO DE ESTUDIO

El universo para considerar en la investigación del área de Usuarios demandantes de empleo estará determinado por el área de estudio y la exclusión de habitantes de entre 0 a 17 años y 56 años o más, que habiten en los 18 municipios que conforman la Región de Los Nonualcos.

DETERMINACIÓN DEL ÁREA

Dado que el plan estratégico de fomento de la empleabilidad de jóvenes y mujeres en la Región de Los Nonualcos pretender establecer una ruta de empleo, con la creación de bolsas de empleo, por lo que el área objeto para los usuarios demandante de empleo del segmento de jóvenes y mujeres se contemplará la población para jóvenes de 18 años hasta los 29 años y mujeres de 30 años hasta 55 años de los 18 municipios que conforman la ALN.

MUNICIPIO	EIDADES										TOTAL
	JÓVENES				MUJERES						
	18	19	20 -24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55	
San Pedro Masahuat	568	549	2,997	2,959	1,266	1,039	872	843	751	140	11,984
San Pedro Nonualco	224	235	1,162	1,055	419	368	383	356	326	54	4,582
Santa Maria Ostuma	149	143	657	584	270	233	243	228	214	33	2,754
San Rafael Obrajuelo	228	229	1,140	1,230	440	371	301	353	296	40	4,628
Zacatecoluca	1,597	1,559	8,118	8,315	3,635	2,904	2,578	2,604	2,312	376	33,998
Santiago Nonualco	834	835	4,537	4,240	1,807	1,494	1,254	1,141	997	206	17,345
Cuyultitan	111	116	584	632	301	248	196	217	115	36	2,556
Olocuilta	621	601	3,362	3,650	1,656	1,321	1,008	975	832	130	14,156
San Miguel Tepezontes	127	120	612	584	209	123	162	209	194	37	2,377
San Juan Nonualco	343	345	1,719	1,849	808	624	573	495	464	87	7,307
Tecoluca	623	586	2,716	3,124	1,644	960	753	586	600	91	11,683
San Antonio Masashuat	85	78	398	431	219	173	137	134	134	30	1,819
San Juan Talpa	157	163	880	911	352	300	263	243	219	41	3,529
El Rosario De La Paz	392	402	2,301	2,166	930	716	649	586	510	93	8,745
San Luis La Herradura	445	466	2,367	2,162	969	703	618	603	551	100	8,984

Jerusalén	49	45	297	270	116	91	85	87	56	13	1,109
Mercedes La Ceiba	12	18	124	128	33	32	40	42	37	9	475
San Francisco											
Chinameca	139	165	845	856	406	288	292	247	231	32	3,501
Tapalhuaca	67	62	337	384	150	142	154	124	111	22	1,553
POBLACIÓN TOTAL JOVENES + MUJERES											143,085

Tabla 2 Población de jóvenes y mujeres de 18 a 29 años de los municipios que conforman la ALN.

Universo del segmento de jóvenes y mujeres	143,085 habitantes
--	--------------------

Tabla 3 Universo del segmento de jóvenes y mujeres.

DETERMINACIÓN DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Dado que la población es finita, ya se conoce el total de la población y deseásemos saber cuántos del total tendremos que estudiar, por lo tanto, el tamaño de la muestra utilizando la siguiente formula:

$$n = \frac{(N \times Z^2 \times p \times q)}{e^2 \times (N - 1) + (Z^2 \times p \times q)}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

N= Universo

Z= Nivel de confianza

p= Probabilidad a favor

q= Probabilidad en contra

e= Error muestral

- Determinación de p y q

La probabilidad de ocurrencia del fenómeno o probabilidad de éxito (p) y la probabilidad de no ocurrencia del fenómeno o probabilidad de fracaso (q) se determinarán a partir de encuestas preliminares.

La probabilidad de ocurrencia (p) y probabilidad no ocurrencia (q) se calcularán a través de las siguientes expresiones:

Probabilidad de éxito (p)	$p = \frac{\text{Casos a favor}}{\text{Total de casos}}$
Probabilidad de fracaso (q)	$q = 1 - p$

Tabla 4 Probabilidades de éxito y fracaso.

La probabilidad de éxito (p) consistirá en la proporción esperada de jóvenes y mujeres que se encuentran interesados en hacer uso de los servicios de implementar una bolsa de trabajo en la Región de Los Nonualcos.

Las preguntas que se retomarán de la encuesta de jóvenes y mujeres para el cálculo de la probabilidad de éxito y fracaso son las siguientes:

¿Qué tan interesado estaría usted de hacer uso de los beneficios de poseer una bolsa de trabajo en la Región de Los Nonualcos?

Poco Interesado Muy Interesado

¿Cal de los siguientes aspectos lo motivaría más a hacer uso de la bolsa de trabajo implementada en la Región de Los Nonualcos?

Utilizó otras plataformas
 Oportunidades de formación profesional/técnica
 Ofertas de Trabajo formal (prestaciones de ley)
 Rápida inserción laboral
 Otros, especifique: _____

Tabla 5 Encuesta para las probabilidades de éxito y fracaso.

Para determinar los casos de éxito y de error se ha realizado la encuesta a 20 personas, dichos resultados se presentan en la siguiente tabla:

PREGUNTAS ENCUESTA DE JÓVENES Y MUJERES			Caso de éxito
No.	¿Qué tan interesado estaría usted de hacer uso de los beneficios de poseer una bolsa de trabajo en la Región de Los Nonualcos?	¿Cal de los siguientes aspectos lo motivaría más a hacer uso de la bolsa de trabajo implementada en la Región de Los Nonualcos?	
1	Poco interesado	Utilizó otras plataformas	
2	Muy interesado	Oportunidades de formación profesional/técnica	X

3	Poco interesado	Utilizó otras plataformas	
4	Muy interesado	Ofertas de Trabajo formal (prestaciones de ley)	X
5	Poco interesado	Utilizó otras plataformas	
6	Poco interesado	Otros: Tengo mi negocio	
7	Muy interesado	Rápida inserción laboral	X
8	Muy interesado	Ofertas de Trabajo formal (prestaciones de ley)	X
9	Muy interesado	Ofertas de Trabajo formal (prestaciones de ley)	X
10	Poco interesado	Utilizó otras plataformas	
11	Poco interesado	Utilizó otras plataformas	
12	Poco interesado	Otros: Tengo mi negocio	
13	Poco interesado	Otros: Tengo mi negocio	
14	Muy interesado	Rápida inserción laboral	X
15	Muy interesado	Ofertas de Trabajo formal (prestaciones de ley)	X
16	Poco interesado	Utilizó otras plataformas	
17	Poco interesado	Utilizó otras plataformas	
18	Muy interesado	Oportunidades de formación profesional/técnica	X
19	Muy interesado	Rápida inserción laboral	X
20	Muy interesado	Rápida inserción laboral	X

Tabla 6 Resultados de encuesta para cálculo de p y q

De las 20 personas encuestadas, 10 manifestaron su interés en la implementación de una bolsa de trabajo en la Región de Los Nonualcos con el fin de fomentar la empleabilidad.

Dicho resultado representa los casos a favor o éxito, por lo tanto, la probabilidad de éxito (p) se calcula de la siguiente manera:

$$p = \frac{\text{Casos a favor}}{\text{Total de Casos}} = \frac{10}{20} = 0.50$$

La probabilidad de fracaso (q) se calcula de la siguiente manera:

$$p = 1 - p = 1 - 0.50 = 0.50$$

- Determinación del nivel de confianza y error

Para fines del estudio el porcentaje de error elegido es del 9% y el nivel deseado de confianza es del 91%, es decir 91 por ciento del área comprendida por la curva normal igual a 1.69.

- Determinación del tamaño de la muestra

Los parámetros determinados anteriormente para el cálculo de la muestra de jóvenes y mujeres se resumen en la siguiente tabla:

N	143,085	Total de población de jóvenes y mujeres entre 18 y 29 años
Z	1.69	Valor crítico correspondiente al nivel de confianza elegido, se esperan resultados confiables en un 91%, por lo tanto, Z=1.69
p	50%	Porcentaje de personas interesadas en la implementación de la bolsa de trabajo en la Región de Los Nonualcos.
q	50%	Porcentaje de personas desinteresadas en la implementación de la bolsa de trabajo en la Región de Los Nonualcos.
e	9%	Margen de error permitido

Tabla 7 Parámetro para el cálculo de muestra.

Sustituyendo los parámetros en la ecuación para poblaciones infinitas, se obtiene la muestra:

$$n = \frac{(143,085 \times 1.69^2 \times 0.5 \times 0.50)}{0.09^2 \times (143,085 - 1) + (1.69^2 \times 0.5 \times 0.5)} = 88.09 \approx 89$$

Según el cálculo anterior, el total de encuestas a realizar para el segmento de área de usuarios demandantes de empleo jóvenes y mujeres es:

Muestra de jóvenes y mujeres	89 jóvenes y mujeres
------------------------------	----------------------

Tabla 8 Muestra

DISEÑO DE INSTRUMENTOS

Para el diseño de preguntas de la encuesta dirigida a los usuarios demandantes de empleo, jóvenes y mujeres que conforman los municipios de la Asociación de Los Nonualcos, se contempló el siguiente objetivo:

Objetivo General de la encuesta:

- Conocer e identificar las diversas variables y criterios que intervienen en el fomento de la empleabilidad para jóvenes y mujeres de la Asociación de municipios de los Nonualcos.

Objetivos Específicos de la encuesta:

- Cuantificar el porcentaje de jóvenes y mujeres que han laborado de manera formal e informal, forma de emplearse y sector en el que labora.
- Cuantificar el nivel de escolaridad de los jóvenes y mujeres, razones de abandono escolar y su deseo de seguirse formando de manera profesional/técnica.
- Cuantificar si los dispositivos electrónicos fueron limitantes en el transcurso de sus estudios intermedios.

Diseño de preguntas de la encuesta

1. ¿Cuál es su municipio de residencia?
2. ¿Cuál es su sexo?
3. ¿Qué nivel académico posee?
4. ¿Ha trabajado previamente?
5. ¿Qué tipo de trabajos ha tenido?
6. ¿Tiempo promedio que ha laborado?
7. ¿En qué sector ha trabajado?
8. ¿Su contrato fue realizado por intermediación laboral?
9. ¿Cómo te enteraste de las oportunidades laborales?
10. ¿Está entre tus planes a futuro está diplomados, cursos o aprender un oficio?
11. ¿Razones por las cuales dejes sus estudios?
12. ¿Estaría interesado en obtener un empleo formal?
13. ¿En el entorno laboral has sufrido de desigualdad de género?
14. ¿Has tenido dificultades para encontrar trabajo por ser mujer?
15. ¿Has sido discriminada por ser mujer en el entorno educativo?
16. ¿La desigualdad de género ha sido alguna causa para renunciar a un empleo?
17. ¿Posees algún dispositivo electrónico?
18. ¿Los dispositivos electrónicos fueron limitantes para tus estudios?

FICHA TÉCNICA

Tipo de instrumentó	Encuesta
Objetivo	Conocer e identificar las diversas variables y criterios que intervienen en el fomento de la empleabilidad para jóvenes y mujeres de la Asociación de municipios de los Nonualcos.
Universo	143,085 población de jóvenes y mujeres
Tamaño de la muestra	89 jóvenes y mujeres
Características de la muestra	Los jóvenes y mujeres deben ser de entre 18 y 29 años y residir en alguno de los municipios que conforman la ALN
Departamentos	La Paz y San Vicente
Margen de error	9% con un nivel de confianza del 91%
Fecha	17, 24 y 31 de mayo del 2022
Coordinador de campo	Karla María Lovo/Leopoldo Romero/Emely Cuchillas
Observador de Instrumentos	Karla María Lovo/Leopoldo Romero/Emely Cuchillas

Tabla 9 Ficha Técnica de encuesta.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL CON RELACIÓN A LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES DE LA ALN

Objetivo de la encuesta:

- Conocer e identificar las diversas variables y criterios que intervienen en el fomento de la empleabilidad para jóvenes y mujeres de la Asociación de municipios de los Nonualcos.

Indicación:

- Lea detenidamente cada interrogante que se presenta a continuación y responda según convenga.

¿Cuál es su municipio de residencia?
¿Cuál es su sexo? <ul style="list-style-type: none"> - Femenino - Masculino
¿Qué nivel académico posee? <ul style="list-style-type: none"> - Noveno grado - Bachillerato general - Bachillerato técnico - Estudios Universitarios
¿Ha trabajado previamente? <ul style="list-style-type: none"> - Si - No
¿Qué tipo de trabajos ha tenido? <ul style="list-style-type: none"> - Formal - Informal
¿Tiempo promedio que ha laborado? <ul style="list-style-type: none"> - Menos de 3 meses - 3 a 6 meses - 6 meses a 1 año - Más de un año
¿En qué sector ha trabajado? <ul style="list-style-type: none"> - Manufactura - Comercial - Agrícola
¿Su contrato fue realizado por intermediación laboral? <ul style="list-style-type: none"> - Si - No
¿Cómo te enteraste de las oportunidades laborales? <ul style="list-style-type: none"> - Redes sociales - Alcaldía - Redes de contactos - Portales en línea - Feria de empleo u actividades de empleabilidad
¿Está entre tus planes a futuro está diplomados, cursos o aprender un oficio? <ul style="list-style-type: none"> - Si - No

<p>¿Razones por las cuales dejos sus estudios?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Económicos - Compromiso Familiar - Falta de interés - Continuación y/o culminación de estudios
<p>¿Estaría interesado en obtener un empleo formal?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si - No
<p>¿En el entorno laboral has sufrido de desigualdad de género?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si - No
<p>¿Has tenido dificultades para encontrar trabajo por ser mujer?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si - No
<p>¿Has sido discriminada por ser mujer en el entorno educativo?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si - No
<p>¿La desigualdad de género ha sido ha sido alguna causa para renunciar a un empleo?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si - No
<p>¿Posees algún dispositivo electrónico?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si - No
<p>¿Los dispositivos electrónicos fueron limitantes para tus estudios?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teléfono inteligente - Computadora - Tablet - Otro dispositivo

Tabla 10 Encuesta.

PERFILES DEL ÁREA DE USUARIOS DE JÓVENES Y MUJERES

PEFIL DE USUARIOS DE JÓVENES Y MUJERES	
Características demográficas	<ul style="list-style-type: none"> • Jóvenes entre 18 a 29 años y mujeres entre 30 a 55 años • Residir en los municipios que conforman la ALN

Tipo de trabajo de preferencia	<ul style="list-style-type: none"> • La población prefiere optar por una oportunidad laboral formal que ofrezca prestaciones de ley
Medio de intermediación laboral para emplearse	<ul style="list-style-type: none"> • Lo medios mayormente frecuentes son las redes de contactos y portales en línea
Elementos importantes sobre su formación	<ul style="list-style-type: none"> • Preferencia por cursos de cosmetología, administración básica, idioma inglés.
Otra información	<ul style="list-style-type: none"> • Mayormente los jóvenes y mujeres dejaron sus estudios por motivos económicos • Deseo de seguir formándose profesionalmente • En mayor proporción los jóvenes y mujeres han culminado estudios intermedios.

Tabla 11 Perfil de jóvenes y mujeres

PROYECCIÓN DE LA DEMANDA DE EMPLEO POR PARTE JÓVENES Y MUJERES

Cuando nos referimos a realizar la proyección de la demanda hablamos a elaborar una estimación del comportamiento a futuro de esta. Para el presente estudio implica determinar la cantidad específica de jóvenes y mujeres los cuales requieren un trabajo formal para cada uno de los cinco años proyectados, tomando como año cero el presente 2,022.

Para determinar la demanda de los jóvenes y mujeres pertenecientes a los municipios que conforman la Asociación de Los Nonualcos, se cuenta con las proyecciones para el crecimiento población brindadas por la DIGESTYC de cada uno de los municipios de los departamentos de La paz y San Vicente a partir de los años 2020 hasta el 2027; con dicha información podemos determinar y extraer la cantidad de población a nivel de la región.

Con la cantidad total de los pobladores anual se tomará también el porcentaje de demandantes interesados en optar por un empleo formal obtenido de las encuestas, para así determinar la demanda anual de usuarios llámense jóvenes y mujeres.

Los resultados se muestran a continuación:

AÑO	POBLACION ANUAL	% DE DEMANDANTES INTERESADOS	DEMANDA ANUAL
0	143,085	87%	124,484
1	143,817	87%	125,121
2	143,861	87%	125,159
3	143,860	87%	125,158
4	144,120	87%	125,384
5	144,380	87%	125,611

Tabla 12 Proyección de demanda de Jóvenes y Mujeres

G. ÁREA EMPRESARIAL PÚBLICA Y PRIVADA DE LA REGIÓN DE LOS NONUALCOS

El área está conformada por el sector empresarial público y privado con capacidad de ofertar oportunidades laborales para jóvenes y mujeres residentes en los municipios que conforman la Asociación de municipios de Los Nonualcos. Dicha área será abordada tomando en diferentes aspectos que permiten determinar el segmento del área hacia el que irá dirigido el desarrollo del Plan Estratégico para el fomento de la empleabilidad en la Región de Los Nonualcos, para ello se desarrollará la siguiente metodología de investigación

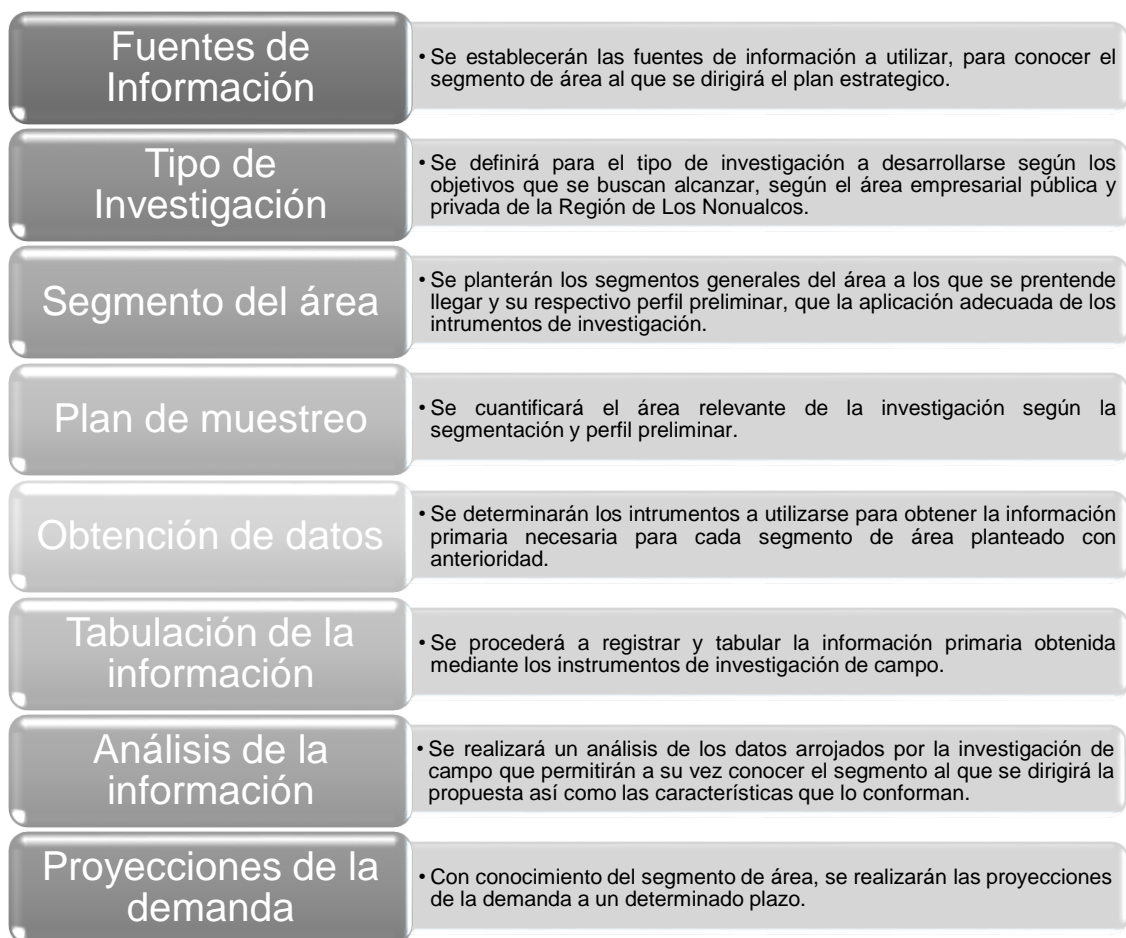


Ilustración 31 metodología de investigación para el área empresarial pública y privada de la región de los Nonualcos

Para el desarrollo de la investigación dentro del área empresarial pública y privada en La Región de Los Nonualcos, se hará uso de los siguientes tipos de información:

- Información Primaria

Se refiere a la información que será generada por una investigación de campo que se llevará a cabo en diferentes municipios que conforman la ALN, esta información será levantada por medio de uso de instrumentos de información diseñados específicamente para el área de usuarios demandantes de empleo, los cuales son:

- Sondeo de área empresarial pública y privada en la Región de Los Nonualcos.
- Información Secundaria

Será todo aquel origen de información (estadísticas, libros, base de datos, informes o estudios) que es ajeno a la investigación del área de usuarios demandantes, pero que concreta lo que se está realizando. Entre estas fuentes se mencionan:

TIPO DE INVESTIGACIÓN

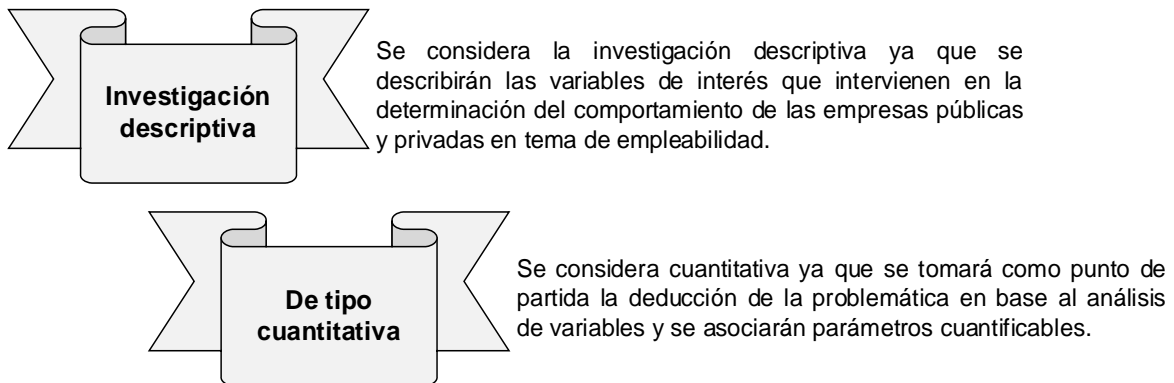


Ilustración 32 Tipos de investigación para el área empresarial pública y privada de la región de los Nonualcos

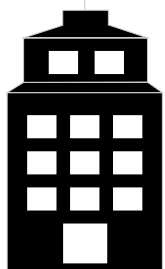
IDENTIFICACIÓN DEL SECTOR EMPRESARIAL

SEGMENTACIÓN DEL ÁREA EMPRESARIAL PÚBLICA Y PRIVADA DE LA REGIÓN DE LOS NONUALCOS

La segmentación del área permitirá dividir a las empresas en grupos menores, tomando en cuenta las necesidades o características que tengan en común, lo anterior permitirá orientar de forma adecuada las estrategias y/o procesos a plantear para el fomento de la empleabilidad en la Región de Los Nonualcos.

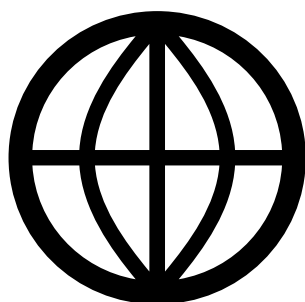
El proceso de segmentación del área consumidor partirá de 2 grandes grupos que se mencionan a continuación:

- Empresas públicas y privada



Variables de Clasificación

- Ofrezca prestaciones de ley
- Ofrezca salario mínimo según la ley



Variables Geográficas

- Establecida en cualquiera de los 18 municipios que conforman la ALN

Ilustración 33 Variables para el área empresarial pública y privada de la región de los nonualcos

PERFIL PRELIMINAR DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS

EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS



Ilustración 34 Perfil preliminar de las empresas públicas y privadas

DISEÑO DE INSTRUMENTO

Para el diseño de preguntas de la encuesta dirigida a los usuarios demandantes de empleo, jóvenes y mujeres que conforman los municipios de la Asociación de Los Nonualcos, se contempló el siguiente objetivo:

Objetivo General de la encuesta:

- Conocer e identificar las diversas variables y criterios que intervienen en el fomento de la empleabilidad para jóvenes y mujeres de la Asociación de municipios de los Nonualcos.

Objetivos Específicos de la encuesta:

- Determinar el porcentaje de empresas que contratan personal sin experiencia en la Región.
- Identificar los tipos de perfiles laborales que las empresas de la Región ofertan a los jóvenes y mujeres.
- Definir las limitantes que presentan las empresas públicas y privadas de la Región a la hora de contratar.

Diseño de preguntas de la encuesta

1. ¿Cuál es el nombre de la empresa?
2. ¿Cuál es el sector económico al que se dedica la empresa?
3. ¿Categoría de la empresa?
4. ¿En qué municipios opera?
5. ¿Tamaño de la empresa?
6. ¿Cómo realiza su proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal?
7. ¿Cuál es el requerimiento académico mínimo para contratación?
8. Dentro de los requisitos de contratación, ¿requieren personal que resida en el municipio o es indiferente?
9. ¿Cuáles son los perfiles de puesto de trabajo que contempla la empresa para el desarrollo de sus operaciones?
10. ¿Cuáles son los beneficios que se les brinda a los trabajadores de la empresa u organización?
11. Dentro de los beneficios que brindan, ¿dan la oportunidad a los empleados de seguir formándose académicamente?
12. ¿Brindan oportunidades de empleo a jóvenes y mujeres sin experiencia previa?

13. ¿Desarrollan algún proyecto en beneficio de la comunidad?

14. ¿Cuáles considera son las limitantes para el fomento de la empleabilidad en el municipio?

FICHA TÉCNICA

Tipo de instrumentó	Encuesta
Objetivo	Conocer e identificar las diversas variables y criterios que intervienen en el fomento de la empleabilidad para jóvenes y mujeres de la Asociación de municipios de los Nonualcos.
Tamaño de la muestra	Sondeo
Características de la muestra	Empresas registradas en Registro de Comercio y el Ministerio de Hacienda
Departamentos	La Paz y San Vicente
Fecha	17, 24 y 31 de mayo del 2022
Coordinador de campo	Karla María Lovo/Leopoldo Romero/Emely Cuchillas
Observador de Instrumentos	Karla María Lovo/Leopoldo Romero/Emely Cuchillas

Tabla 13 Ficha Técnica

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL CON RELACIÓN A LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES DE LA ALN

Objetivo de la encuesta:

- Conocer e identificar las diversas variables y criterios que intervienen en el fomento de la empleabilidad para jóvenes y mujeres de la Asociación de municipios de los Nonualcos.

Indicación:

<p>- Lea detenidamente cada interrogante que se presenta a continuación y responda según convenga.</p>
<p>¿Cuál es el nombre de la empresa?</p>
<p>¿Cuál es el sector económico al que se dedica la empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manufactura - Agrícola - Servicios
<p>¿Categoría de la empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pública - Privada
<p>¿En qué municipios opera?</p>
<p>¿Tamaño de la empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pequeña empresa - Mediana empresa - Gran empresa
<p>¿Cómo realiza su proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tercerizada - A través de RRHH de la empresa
<p>¿Cuál es el requerimiento académico mínimo para contratación?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bachillerato general/técnico - Noveno Grado - Egresado - Graduado - Todos
<p>Dentro de los requisitos de contratación, ¿requieren personal que resida en el municipio o es indiferente?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Residir en el municipio - Indiferente
<p>¿Cuáles son los perfiles de puesto de trabajo que contempla la empresa para el desarrollo de sus operaciones?</p>
<p>¿Cuáles son los beneficios que se les brinda a los trabajadores de la empresa u organización?</p>

Dentro de los beneficios que brindan, ¿dan la oportunidad a los empleados de seguir formándose académicamente?
<ul style="list-style-type: none"> - Si - No
¿Brindan oportunidades de empleo a jóvenes y mujeres sin experiencia previa?
<ul style="list-style-type: none"> - Si - No - Depende
¿Desarrollan algún proyecto en beneficio de la comunidad?
<ul style="list-style-type: none"> - Si - No
¿Cuáles considera son las limitantes para el fomento de la empleabilidad en el municipio?

Tabla 14 Encuesta

PERFILES DE CONTRATACIÓN EN LA REGIÓN

- Recepcionista
- Mesero
- Vendedor
- Cajeros
- Cocineros

RECEPCIONISTA

DESCRIPCION DE PUESTO	
TITULO DEL PUESTO	AREA.
Recepcionista	Área de recepción

FORMACION ACADEMICA	EXPERIENCIA DE TRABAJO	CONOCIMIENTOS
Bachiller	5 meses o 1 año de experiencia en un puesto similar	Atención al cliente
		Manejo de cajas

RESUMEN DEL PUESTO (PRINCIPALES RESPONSABILIDADES)

Garantizar un buen control del personal y clientes
Organizar todo el trabajo
Informar sobre servicios y precios que se ofrecen en la barbería

Mantener al personal informado sobre los servicios que los clientes van solicitando	
FUNCIONES ESPECIFICAS DEL PUESTO	
Tomar llamadas de clientes y proveedores	
Reservar citas	
Preparar cadena de trabajo	
Tomar notas	
Preguntar las necesidades del cliente	
Realizar ficha con los datos pertinentes	
Adjudicar a uno a cada uno de los trabajadores su cometido	
Dar información acerca de la barbería	
Acomodar a la clientela dependiendo del trabajo que haya solicitado	
Verificar el ingreso de las personas	
Responsabilizarse de que no entren vendedores ambulantes a la barbería o una persona que resulte molesta para los demás clientes	
Atender quejas y problemas que se pueden causar, dándoles una solución lo antes posible	
Cobrar el servicio al cliente	
Llenado de facturas	
Utilizar sistema informático	
llevar la contabilidad	
Ofrece refrescos a los visitantes	
Dirige a visitantes a la persona adecuada	
COMPETENCIAS LABORALES	
COMPETENCIAS REQUERIDAS	NIVEL DE REQUERIMIENTO
COMPETENCIAS TECNICAS	
Ortografía. Caligrafía. Uso de PC, Windows. Android, Apps Mensajería WhatsApp, Email, y similares.	90%
COMPETENCIAS METODOLOGICAS	
Trabajo enfocado a capacidades organizativas, habilidad para los números, destrezas informáticas y saber preparar facturas	90%
COMPETENCIAS SOCIALES	
Buen trato para con el personal y clientes, amabilidad, educado, eficiente, habilidades comunicativas y tranquilo	100%
COMPETENCIAS PARTICULARES	
	100%

Amplia disponibilidad de horarios, incluyendo fines de semana.
Lealtad a la empresa

Tabla 15 Perfil de puesto Recepcionista

MESERO

DESCRIPCION DE PUESTO	
TITULO DEL PUESTO	AREA.
MESERO	CONSUMO

FORMACION ACADEMICA	EXPERIENCIA DE TRABAJO	CONOCIMIENTOS
Bachillerato y/o	0 o 6 mese	Atención al cliente
		Técnica en mesa y bar
		Cursos en servicio de comedor
		Vinos y licores.

RESUMEN DEL PUESTO (PRINCIPALES RESPONSABILIDADES)

Servicio al Cliente
Organizar las mesas
Tomarle el pedido al cliente
Cobrar los pedidos
Recoger la mesa
Revisar los pedidos.
Sugerir al cliente

COMPETENCIAS LABORALES

COMPETENCIAS REQUERIDAS	NIVEL DE REQUERIMIENTO
COMPETENCIAS TECNICAS	
Atención al cliente y técnica en mesa y bar	90%
COMPETENCIAS METODOLOGICAS	
Trabajo enfocado en la atención al cliente, habilidad para los números, destrezas administrativas.	90%
COMPETENCIAS SOCIALES	
	100%

Honestidad, compromiso, trabajo en equipo, hospitalidad, respeto, disponibilidad, puntualidad, organización, limpieza	
COMPETENCIAS PARTICULARES	
Amplia disponibilidad de horarios, incluyendo fines de semana. Lealtad a la empresa	100%

Tabla 16 Perfil de puesto Mesero

ASESOR DE VENTA

DESCRIPCION DE PUESTO	
TITULO DEL PUESTO	AREA.
ASESOR DE VENTA	VENTAS

FORMACION ACADEMICA	EXPERIENCIA DE TRABAJO	CONOCIMIENTOS
Bachillerato y/o	0 o 6 meses	Atención al cliente
		Ventas de Soluciones Médicas

RESUMEN DEL PUESTO (PRINCIPALES RESPONSABILIDADES)	
Elaborar cotizaciones	
Dar seguimiento a ventas y cobranza	
Generar Pedidos	
Analizar los precios a cotizar y características de los productos y servicios.	
Reportar en tiempo y forma las ventas diarias y llevar control semanal de su meta	
Representación efectiva de los valores de la empresa en su persona y trabajo de equipo	
Solicitud de pedidos a almacén	
COMPETENCIAS LABORALES	
COMPETENCIAS REQUERIDAS	NIVEL DE REQUERIMIENTO
COMPETENCIAS TECNICAS	
Excell, Word, Outlook, power point	90%
COMPETENCIAS METODOLOGICAS	
Fórmulas y formatos a nivel medio, administración y análisis de bases de datos.	90%
COMPETENCIAS SOCIALES	

Determinación, Entusiasmo. Honestidad y Sinceridad. Orientado al uso de las tecnologías médicas.	100%
COMPETENCIAS PARTICULARES	
Amplia disponibilidad de horarios, incluyendo fines de semana. Lealtad a la empresa	100%

Tabla 17 Perfil de puesto Asesor de Venta

CAJERO

DESCRIPCION DE PUESTO	
TITULO DEL PUESTO	AREA.
CAJERO	SERVICIO

FORMACION ACADEMICA	EXPERIENCIA DE TRABAJO	CONOCIMIENTOS
Bachillerato y/o	6 meses a 1 año	Atención al cliente Notables capacidades matemáticas

RESUMEN DEL PUESTO (PRINCIPALES RESPONSABILIDADES)	
Gestionar transacciones con clientes utilizando cajas registradoras	
Escanear las mercancías y asegurarse de que el precio sea el correcto	
Cobrar en efectivo o con tarjeta de crédito	
Emitir recibos, reembolsos, cambios o tiques	
Canjear sellos y cupones	
Atender las quejas de los clientes, orientarlos y brindar información relevante	
Registrar las transacciones en los balances e informar de cualquier discrepancia	
COMPETENCIAS LABORALES	
COMPETENCIAS REQUERIDAS	NIVEL DE REQUERIMIENTO
COMPETENCIAS TECNICAS	
Conocimientos informáticos, familiaridad con equipos electrónicos, cajas registradoras y TPV	90%
COMPETENCIAS METODOLOGICAS	
Orientado a la satisfacción del cliente, conocimientos informáticos básicos	90%

COMPETENCIAS SOCIALES	
Determinación, Entusiasmo. Honestidad y Sinceridad. Orientado al uso de las tecnologías médicas.	100%
COMPETENCIAS PARTICULARES	
Amplia disponibilidad de horarios, incluyendo fines de semana. Lealtad a la empresa	100%

Tabla 18 Perfil de puesto Cajero

COCINERO

DESCRIPCION DE PUESTO	
TITULO DEL PUESTO	AREA.
COCINERO	SERVICIO

FORMACION ACADEMICA	EXPERIENCIA DE TRABAJO	CONOCIMIENTOS
Bachillerato y/o	6 meses a 1 año	Experiencia en cocina Cocinero de restaurante

RESUMEN DEL PUESTO (PRINCIPALES RESPONSABILIDADES)	
Establecer y almacenar estaciones con todos los suministros necesarios	
Preparar la comida para el servicio	
Cocine los elementos del menú en cooperación con el resto del personal de cocina	
Responder, informar y seguir las instrucciones del ejecutivo o del segundo chef	
Limpiar la estación y cuidar los restos de comida	
Stock de inventario de manera adecuada	
Cumplir con las regulaciones de nutrición y saneamiento y los estándares de seguridad	
COMPETENCIAS LABORALES	
COMPETENCIAS REQUERIDAS	NIVEL DE REQUERIMIENTO
COMPETENCIAS TECNICAS	
Excelente conocimiento de varios métodos de cocción, ingredientes, equipos y procedimientos, Precisión y rapidez en la ejecución de las tareas asignadas	90%
COMPETENCIAS METODOLOGICAS	
	90%

Experiencia de cocina probada, incluida la experiencia como chef de línea, cocinero de restaurante o cocinero preparador	
COMPETENCIAS SOCIALES	
Determinación, Entusiasmo. Honestidad y Sinceridad. Orientado al uso de las tecnologías médicas.	100%
COMPETENCIAS PARTICULARES	
Amplia disponibilidad de horarios, incluyendo fines de semana. Lealtad a la empresa	100%

Tabla 19 Perfil de puesto Cocinero

PERFILES DEL ÁREA DE EMPRESAS

PERFIL DE EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS
<ul style="list-style-type: none"> • Tipos de prestaciones que ofrecen <ol style="list-style-type: none"> 1. Prestaciones ley. 2. Comisiones.
<ul style="list-style-type: none"> • Características de los perfiles de puestos de trabajo <ol style="list-style-type: none"> 1. Grado académico de bachillerato general/técnico. 2. Sin experiencia previa. 3. Indiferente vivir en las cercanías del trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios que promueven <ol style="list-style-type: none"> A. Oportunidad de seguir formándose profesionalmente.
<ul style="list-style-type: none"> • Medios de contratación <ol style="list-style-type: none"> 1. A través de su depto. de RRHH por medio de plataformas virtuales.
<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de persona al que ofertan las oportunidades <ol style="list-style-type: none"> 1. Jóvenes y/o mujeres sin experiencia previa con ganas de trabajar.
<ul style="list-style-type: none"> • Salario a ofrecer <ol style="list-style-type: none"> 1. Salario mínimo según la ley, dependiendo la plaza laboral.

PROYECCIÓN DE LA OFERTA EMPRESARIAL EN LA REGIÓN DE LOS NONUALCOS

Para la proyección de la oferta de empleo de la ALN, se tomaron datos para el año 2,022 de la DIGESTYC la cual presenta un total de 63 empresas legalmente inscritas distribuidas geográficamente en cada uno de los municipios que conforman la región de los Nonualcos.

De acuerdo con las proyecciones realizadas respecto a la economía de El Salvador se prevé un crecimiento económico anual del 2% al 2.5%, de acuerdo con los datos brindados por el Banco Central de Reserva.

Entonces, las proyecciones de oferta de empleo por parte de las empresas de la región se harán en base las proyecciones del BCR del 2% anual; para lo cual:

AÑOS	AÑO BASE	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
	2,022	2,023	2,024	2,025	2,026	2,027
EMPRESAS	63	65	67	69	71	73

Tabla 20 Proyección de empresas

De acuerdo con el cuadro anterior se concluye que, para cada año, a partir del año base 2,022 habrá 2 empresas legalmente inscritas cada año.

H. ÁREA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL EN PLATAFORMAS DIGITALES DE ACCESO PÚBLICO

El área está conformada por el sector de intermediación laboral con capacidad de ofertar oportunidades laborales de cualquier empresa para jóvenes y mujeres residentes en los municipios que conforman la Asociación de municipios de Los Nonualcos y de todo el país. Dicha área será abordada tomando en diferentes aspectos que permiten determinar el segmento del área hacia el que irá dirigido el desarrollo del Plan Estratégico para el fomento de la empleabilidad en la Región de Los Nonualcos, para ello se desarrollará la siguiente metodología de investigación:

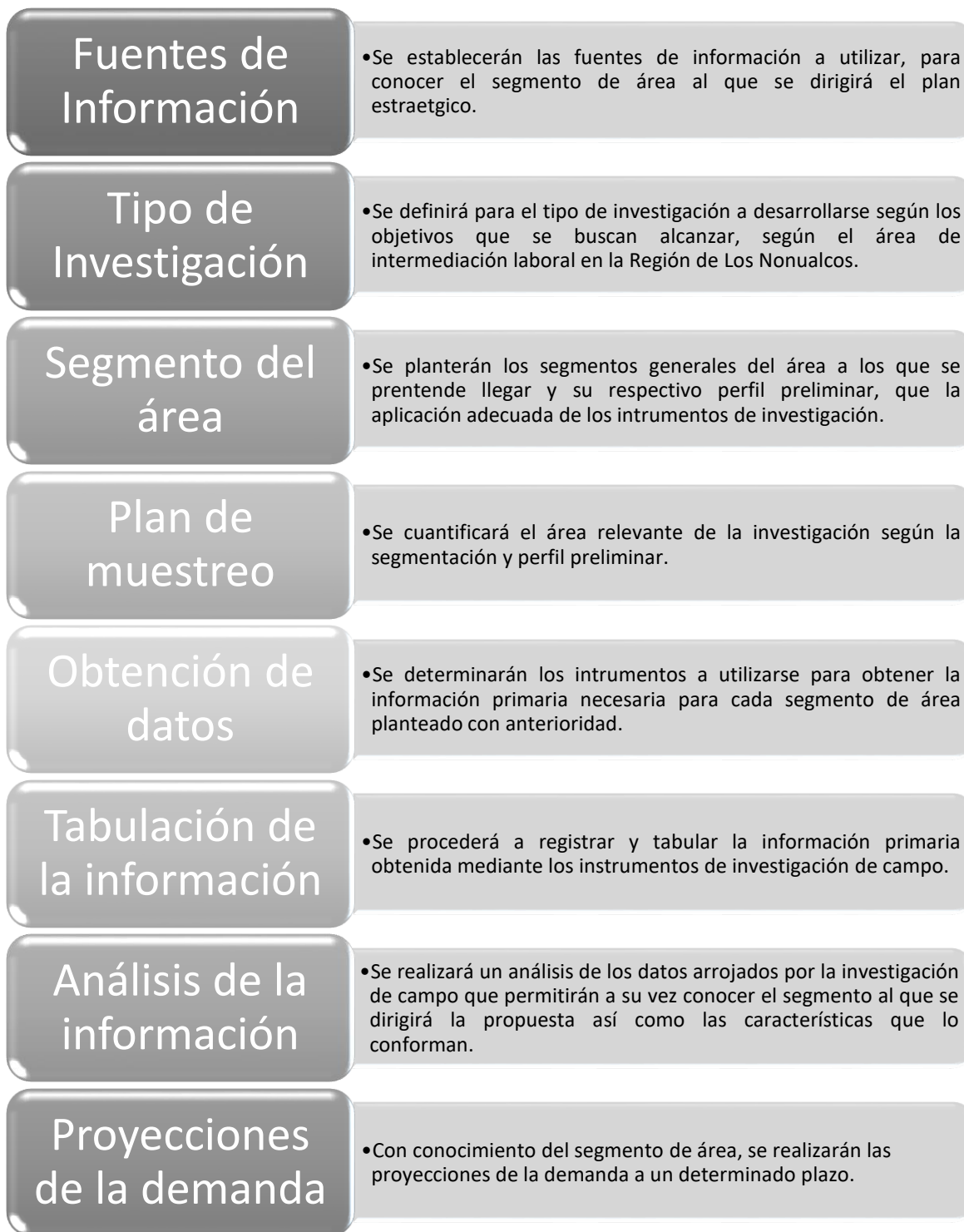


Ilustración 35 metodología para el área de intermediación laboral en plataformas digitales de acceso público

FUENTES DE INFORMACIÓN

Para el desarrollo de la investigación dentro del área de intermediación laboral en La Región de Los Nonualcos, se hará uso de los siguientes tipos de información:

- Información Secundaria

Será todo aquel origen de información (estadísticas, libros, base de datos, informes o estudios) que es ajeno a la investigación del área de usuarios demandantes, pero que concreta lo que se está realizando. Entre estas fuentes se mencionan:

- Páginas web de ofertas de empleo
- Plataformas de empleo

TIPO DE INVESTIGACIÓN

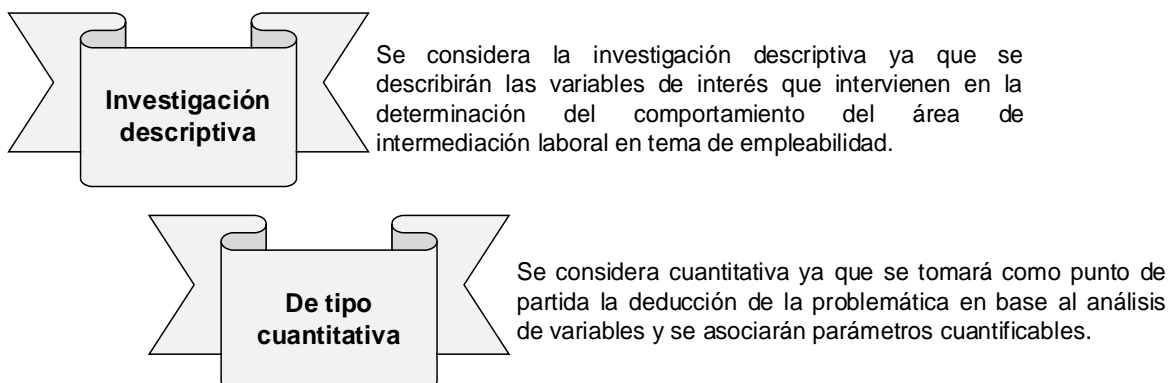


Ilustración 36 Tipos de investigación para el área de intermediación laboral en plataformas digitales de acceso publico
laboral en plataformas digitales de acceso publico

IDENTIFICACIÓN DEL ÁREA

Para el desarrollo del área de intermediación laboral se analizarán las plataformas de intermediación entre una empresa y la fuerza laboral en el país, ya que los municipios que integran el Plan Estratégico de Fomento de Empleabilidad de Jóvenes y Mujeres están buscando el diseño de una Ruta de empleo por medio de bolsas de empleo que engloba las ofertas laborales de la Región con los jóvenes y mujeres, para ello analizaremos las diferentes plataformas de intermediación laboral que existen en la web.

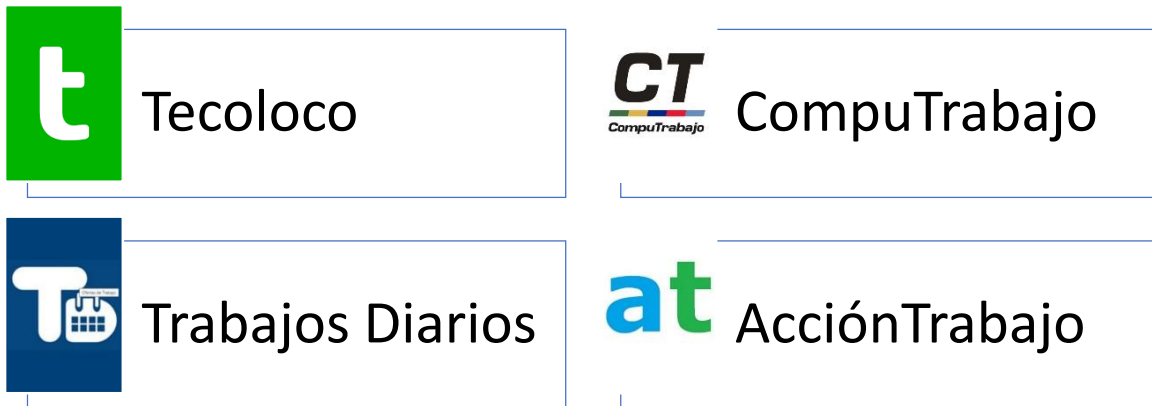


Ilustración 37 Logotipos de las plataformas digitales

El estudio se centrará en las 4 plataformas de intermediación laboral antes mencionadas, ya que son las plataformas con más interacción en el mercado, tanto de empresas como de usuarios demandantes de empleo.

INVESTIGACIÓN DE CAMPO

En la obtención de datos del área de intermediación laboral se utilizará el sondeo y la investigación de información de cómo técnica de recolección de información.

La guía de investigación en el sondeo tendrá como fin:

- Dar a conocer los principales servicios que ofrecen para candidatos y empresas.
- Los paquetes que ofrecen.
- Características de cada uno de los paquetes.
- Requisitos para publicar ofertas de empleo.
- Opiniones acerca del uso de estas plataformas.

PARTE 2: DISEÑO

CAPITULO IV. GENERALIDADES LA PROPUESTA

A. DISEÑO DETALLADO

En el siguiente esquema, se detallan el desglose del diseño del plan estratégico, a través de sus programas y proyectos:

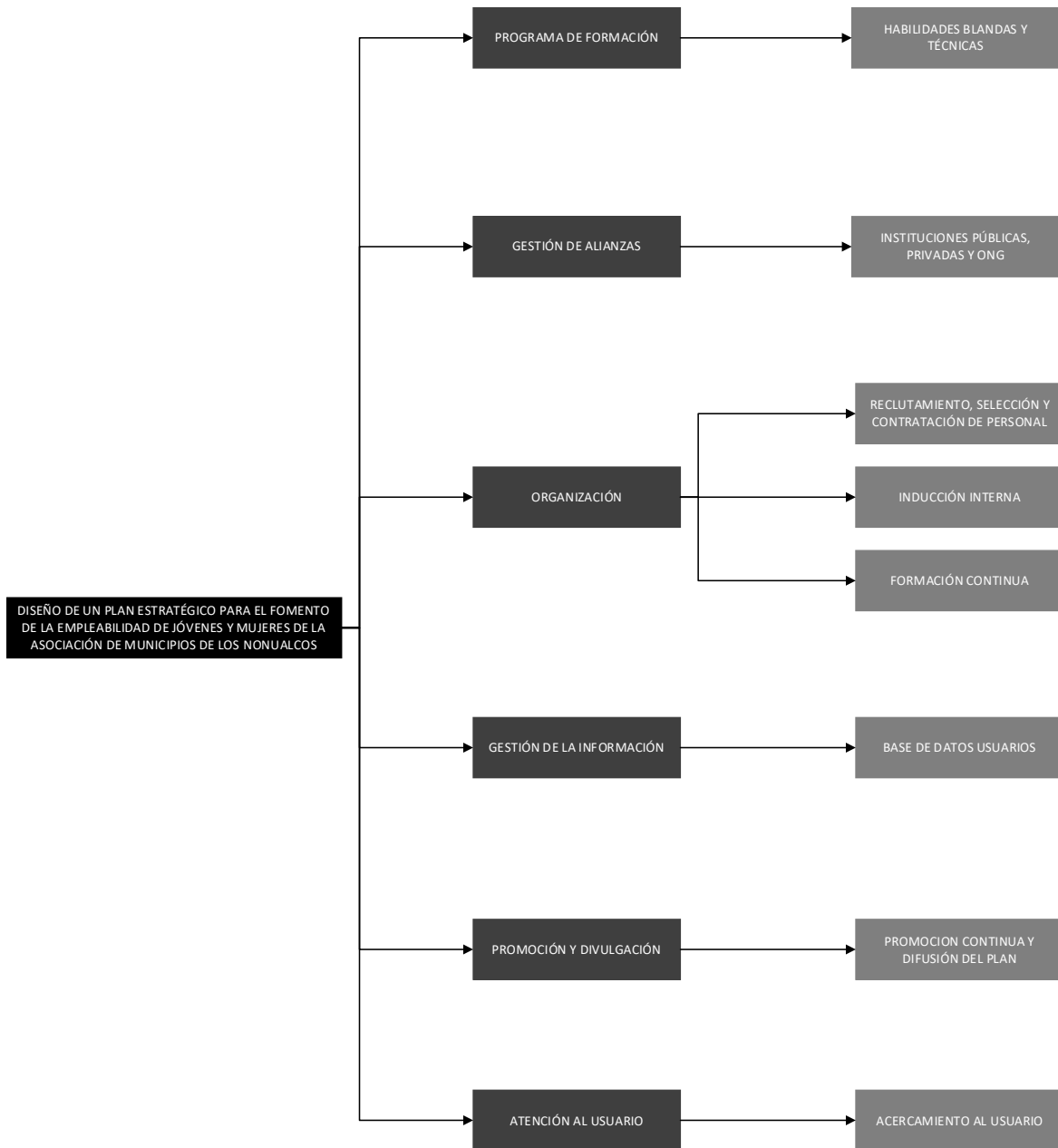


Ilustración 38 Esquema de Diseño

B. PROGRAMA DE FORMACIÓN

MANUAL DE FORMACIÓN

-Asociación de Municipios de los Nonualcos-

2022

1. INTRODUCCION

En la región de la ALN es de suma importancia la fuerza laboral representada por el sector de jóvenes y mujeres ya que el talento humano que reside en la región no sola se centra en un sector productivo en específico; sino que también, la oferta laboral es muy amplia.

Hoy en día en sectores de la ALN se imparten cursos abiertos a la población para que estos puedan inscribirse, participar y aprender del que más les guste y estén interesades, cabe destacar que una de las ventajas de ser partícipes es que en muchos de los lugares se cuentan con alianzas estratégicas con empleadores de la zona para que así obtengan un empleo formal al finalizar su formación.

Dentro de los cursos de habilidades técnicas que se imparten también se incluyen lo que son las habilidades blandas para fortalecer y garantizar el desarrollo integral de los usuarios a través de los diversos cursos que estos tomen para su desarrollo profesional.

2. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Fundamentar las directrices bajo las cuales se debe regir el proceso de formación de jóvenes y mujeres, a fin que se pueda desarrollar de manera íntegra.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Indicar el proceso que se debe desarrollar para los diferentes cursos que se desarrollen dentro de la región de la ALN, y así estandarizar el procedimiento a seguir.
- Detallar los recursos mínimos requeridos para que el proceso de formación sea impartido de manera íntegra a los usuarios.
- Establecer los indicadores que deben ser usados al finalizar cada proceso de formación para identificar oportunidades de mejora.

3. PLANEACIÓN

El proyecto de formación se contempla desde la fase de preparación de la Unidad de Empleo que consta en la definición de responsabilidades e intervención con la contraparte quien fungirá el papel de formador y también los empleadores, hasta la intermediación en

la cual se incluye la obtención del empleo formal del joven o la mujer en cuestión. A continuación, se detallan las fases contenidas en esta etapa:

1. PREPARACIÓN PARA LA FORMACIÓN

- Duración: 4 semanas

En este paso se debe preparar el plan de acción, a este punto ya se han definido, formalizado y firmado las alianzas estratégicas con las instituciones de apoyo las cuales dirigirán la formación técnica y habilidades blandas a los jóvenes y mujeres interesados a manera de que se garantice el inicio de la formación de la mejor manera posible.

2. DIFUSIÓN Y RECLUTAMIENTO

- Duración: 3 semanas

Para la difusión y reclutamiento, se apoyarán de cada una de las alcaldías municipales para promocionar cada uno de los cursos que se brinden para los pobladores de la región a modo que éstos puedan interesarse en tomarlos acorde con sus preferencias de aprendizaje y así sean partícipes de los mimos.

3. FORMACIÓN

Duración: 12 semanas

El proceso de formación es el período más largo comprendido en el se pretende que los jóvenes y mujeres reclutados en el paso previo formen partes y tomen a cabalidad los cursos ofertados a modo que puedan finalizarlo de manera exitosa para pasar al paso siguiente.

4. INTERMEDIACIÓN LABORAL

- Duración: 2 semanas

Finalmente, la intermediación laboral, la finalidad principal del plan es que los usuarios llámense jóvenes y mujeres obtengan un empleo formal que aporte de manera íntegra y positiva a su crecimiento y desarrollo profesional y personal, a este punto también debe de haberse formalizado alianzas con empresas las cuales oferten empleo a los pobladores de la región con determinadas especificaciones de perfiles de puesto de trabajo.

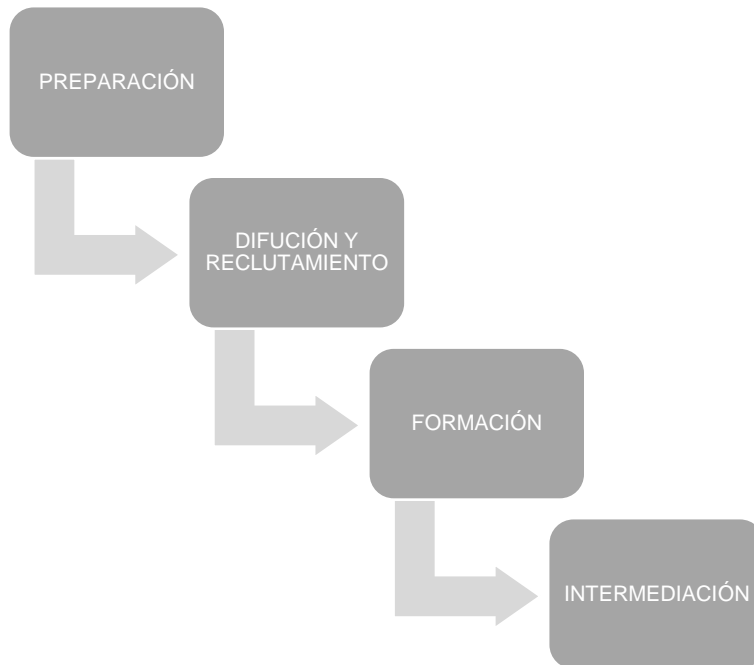


Ilustración 39 Pasos de la Intermediación Laboral

Cabe destacar que cada uno de los pasos detallados previamente es de manera secuencial quiere decir que el éxito de cada uno de ellos depende del paso anterior para hacerlo funcionar como un todo se debe de garantizar que la preparación sea bien ejecutada para considerar todos los detalles que se estimen convenientes.

4. RECURSOS

Los recursos que deben ser requeridos para desarrollar de manera eficiente la formación se detallan a continuación de manera general, cabe destacar que los recursos pueden variar acorde con la naturaleza de cada uno de los cursos y proyectos a ofertar en la región.

Recursos humanos:

- ✓ Facilitadores
- ✓ Coordinadores

Costos de Formación:

- ✓ Renta de sedes/centros de formación
- ✓ Material didáctico
- ✓ Talleres complementarios

- ✓ Refrigerios
- ✓ Transporte

Costos de Promoción y Reclutamiento:

- ✓ Diseño gráfico
- ✓ Anuncios en los medios
- ✓ Material de difusión

Administración:

- ✓ Eventos (graduación, feria de empleo)
- ✓ Teléfono/internet
- ✓ Impresiones varias
- ✓ Suministros de oficina
- ✓ Monitoreo y evaluación (sistemas, transporte local, materiales)

5. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

IDENTIFICACIÓN DE JÓVENES Y MUJERES

Como se ha hecho mención previamente acerca del alcance del plan el cual está dirigido a jóvenes que comprenden las edades de 18 a 29 años, y mujeres de 30 años en adelante, este punto será apoyado y logrado a través del programa de difusión.

Para tener candidatos será de apoyo la base de datos la cual estará en funcionamiento para realizar convocatorias, así como también el apoyo de las municipalidades para brindar la promoción requerida mediante sus grupos de jóvenes y mujeres.

Se pretende que, se les brinde el espacio a todos aquellos jóvenes y mujeres que lo requieran y manifiesten su interés en formar parte, para lo cual deberán llenar un formulario con sus datos de información de contacto y demás información necesaria.

CAPACIDAD DE ATENCIÓN

Si la demanda sobrepasa la capacidad instalada del lugar en que se brindará la capacitación se recomienda abrir más cursos al finalizar el que se está proporcionando si en el momento no se cuenta con los recursos mínimos requeridos y el apoyo de las diversas organizaciones.

Sin embargo, si no se logra alcanzar la meta del número de participantes por cada curso se recomienda:

1. Reformular los métodos de promoción en las municipalidades que se han desarrollado.
2. Ampliar el período de promoción y por lo tanto el inicio del curso.
3. Unir grupos por sede (si es el caso que se esté ofertando el curso en más de una sede).

Si al aplicar cualquier de los puntos antes mencionados no se recibe una respuesta favorable por parte de los beneficiados se debe cerrar la oferta del curso informando de manera transparente a cada uno de los participantes inscritos.

BENEFICIOS

Dentro de los beneficios que se les ofertarán a los usuarios es que los cursos brindados son totalmente gratuitos para jóvenes y mujeres que deseen formar parte del mismo; además, se les brindará una cuota mensual considerando el costo en movilizarse de su lugar de residencia al sitio de formación.

También, en cada una de las jornadas de formación al finalizar se les compartirá un refrigerio a todo el que lo desee tomar.

6. FORMACIÓN

El objetivo primordial que se persigue en esta etapa es apoyar a los jóvenes y mujeres que descubran y desarrollen habilidades que les permitan tomar decisiones sobre sus planes de vida, incluyendo la educación y el empleo, que los guíe a una vida productiva y comprometida con la región.

RESULTADOS ESPERADOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN

1. Empezar un conocimiento sobre sí mismo, acerca de sus metas de vida personal y profesional impactando positivamente en la sociedad.
2. Identificar su entorno laboral, oportunidades actuales, a mediano y largo plazo; al igual que, propuestas de formación para fortalecer sus habilidades y conocimientos.
3. Visitas técnicas a centros de formación y empresas para ampliar su conocimiento sobre oportunidades y realidades educativas/laborales.
4. Que los jóvenes y mujeres concreten una visión más clara de sí mismos su situación actual y futura, y que se sientan más preparados para afrontar el mundo laboral apoyándose de su conocimiento técnico y habilidades blandas.

CONTENIDO GENERAL DE LA FORMACIÓN

A continuación, se presentan las capacidades que se espera promover de manera general en cada uno de los cursos que se brinden, cabe destacar que cada uno de estas capacidades puede variar e incluso integrarse unas más dada la naturaleza de cada uno de los cursos.

- Trabajo en equipo
- Desarrollo de conductas positivas en el ámbito laboral
- Desarrollo de pensamiento crítico
- Comprensión y sistematización de información
- Organización, planificación y evaluación del trabajo

Para desarrollar de manera integral cada una de las capacidades mencionadas previamente se propone que se desarrollen cuatro etapas, las cuales son:

1. DESARROLLO DE CAPACIDADES DE AUTOCONOCIMIENTO

Para generar un impacto positivo en jóvenes y mujeres respecto a su vida personal, se deben de realizar talleres dentro de la formación en los cuales puedan identificar sus fortalezas y habilidades, para que de esta manera tengan una visión más clara hacia el futuro en cuanto a sus metas, replantearse sus valores como personas y sus intereses. A través de éstos aportar para fortalecer su autoestima como personas.

2. IDENTIFICACIÓN DEL ÁMBITO LABORAL

Al momento que los usuarios para este caso jóvenes y mujeres tengan un conocimiento básico de sí mismos y sus metas presentes y futuros respecto al ámbito profesional, es de vital importancia hacer de su conocimiento hacia donde se dirige la formación y brindarles una visión más amplia sobre las áreas en las cuales puedan desenvolverse al finalizar el curso en cuestión.

Para este punto se deben realizar lo que son visitas técnicas a las empresas con las cuales se tenga un acuerdo de entendimiento sobre la contratación próxima al finalizar la formación para que así los jóvenes y mujeres concreten su idea de ámbito laboral.

También, cabe destacar que se les puede hacer mención sobre cursos complementarios que éstos pueden tomar para continuar formándose en el área que han elegido y los beneficios múltiples que pueden obtener no solo para su desarrollo personal, sino que también profesional

3. TALLERES COMPLEMENTARIOS

El objetivo primordial de los talleres complementarios es mantener motivados a los jóvenes y mujeres respecto a la formación, se recomienda que sean desarrollados dentro de las horas clase pequeñas clases que contengan actividades recreativas y al mismo tiempo formativas.

Temáticas principales recomendadas:

- Demanda del mercado laboral de trabajo
- Lectura y redacción
- Prevención de adicciones
- Liderazgo
- Emprendedurismo
- Otros, los cuales sean considerados importantes considerando la naturaleza de cada uno de los cursos.

Dentro de los talleres complementarios también se le debe prestar vital atención a aspectos que incluyen la elaboración de un currículum vitae, carta de presentación, solicitud de empleo, presentación personal y entrevistas laborales, también cómo funciona el proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal en las empresas.

Los horarios y tiempo a dedicar a cada uno de los talleres se decidirán en base al contenido didáctico a modo de no interferir con la enseñanza del curso, pero que sí contribuyan a la formación integral de los interesados a modo de mantenerlos motivados a finalizar la formación y obtener un empleo formal.

4. FORMACIÓN DE HABILIDADES BLANDAS

En cuanto a las habilidades blandas, es una temática la cual debe ser abordada en cada uno de los cursos que se impartan ya que es de vital importancia que tanto jóvenes y mujeres tengan un conocimiento más amplio en lo que consiste y de esta manera contribuir también a su desarrollo personal.

Más allá de su desarrollo personal se pretende que influyendo de manera positiva en cuanto a habilidades blandas esto también pueda ser aplicado en el ámbito profesional al momento de ya desenvolverse en un trabajo.

Dicha formación debe desarrollarse como un módulo el cual debe estar contemplado desde que se formule el contenido didáctico de cada curso, a modo de impartirlo de manera dinámica en el cual todos sean involucrados y partícipes del mismo.

7. CONCLUSIÓN DE LA FORMACIÓN

Para dar por finalizada la formación de manera satisfactoria se deberán considerar aspectos básicos fundamentales de cumplimiento por parte de los jóvenes y mujeres, dentro de los cuales se mencionan los siguientes

- Porcentaje de asistencia arriba del 90%
- Materiales que deben haber desarrollado:
 - ✓ Currículum vitae
 - ✓ Carta de presentación personal
 - ✓ Análisis FODA

Además de la documentación personal la cual sea requerida, se considerará también los requisitos por parte de la organización formadora bajo lo cual deben ser especificados y dados a conocer al iniciar la formación a la audiencia.

EVENTO DE GRADUACIÓN

Cada curso al finalizarse debe de desarrollarse un evento significativo de graduación en el cual se le haga entrega al participante el diploma en cual consta que lo ha desarrollado satisfactoriamente.

A dichos eventos se les permitirá que participen familiares y amigos de los involucrados, también el personal formador y personas las cuales intervinieron en que el curso se ejecutara de manera satisfactoria.

8. INTERMEDIACIÓN LABORAL

En la intermediación laboral se contempla la etapa en la cual el usuario jóvenes y mujeres dan el salto de su preparación técnica hacia el mundo laboral, para este punto ya se deben haber realizado las alianzas estratégicas respectivas con los empleadores es decir aquellas empresas las cuales tengan la capacidad de emplear personas que cumple con los requerimientos en cuanto a conocimientos y otros factores fundamentales los cuales se estimen convenientes.

En esta fase se espera que la bolsa de trabajo haya contemplado previamente la oferta y la demanda en la región previo a ofertar los cursos técnicos a los usuarios para garantizar que así, estos tengan un empleo formal seguro al finalizar el curso.

Para esta etapa se consideran cuatro etapas las cuales se describen a continuación:

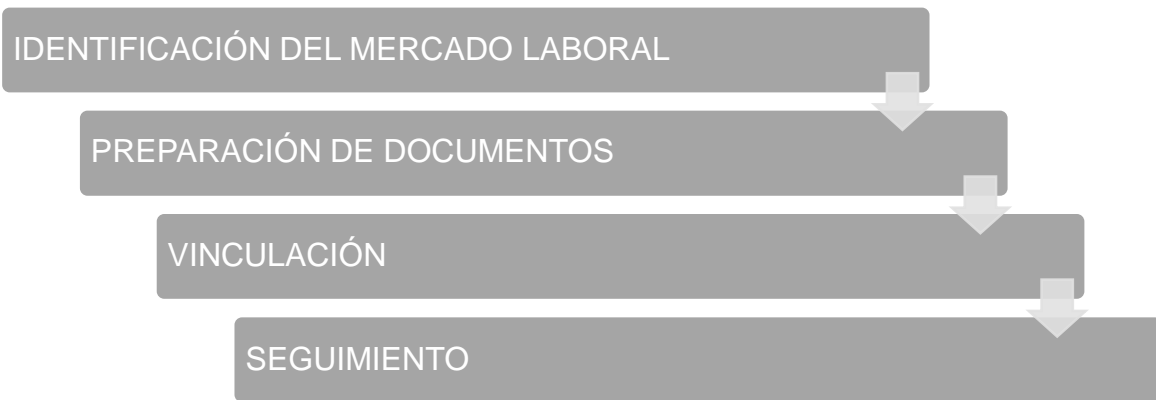


Ilustración 40 Etapas de la Intermediación Laboral

1. IDENTIFICACIÓN DEL MERCADO LABORAL

El encargado de alianzas estratégicas debe realizar la gestión a modo de garantizar que los usuarios que optaron por tomar cursos tengan la oportunidad de optar por un empleo formal al finalizar la formación, con el apoyo de las empresas de la región las cuales están carentes de mano de obra calificada acorde con sus necesidades y que se pueden suplir formando a jóvenes y mujeres de la región.

Así mismo, se les debe brindar una visión amplia del mercado laboral según la formación finalizada y motivarles a continuar en su proceso para que su desarrollo profesional sea una meta a cumplir.

2. PREPARACIÓN DE DOCUMENTOS

Durante el proceso de formación los jóvenes y mujeres también se formarán en aspectos básicos esenciales como lo es la preparación de documentos, en este desarrollaron habilidades como la creación de un currículum, carta de presentación personal, el proceso de entrevistas, etc.

Entonces, el usuario ya se encuentra preparado respecto a conocimiento sobre el área a modo que cuando ya se estén desarrollando dichas actividades no le resulte novedoso, en cambio encuentre más confianza en sí mismo al momento de desenvolverse en una entrevista de trabajo.

Se le hará de su conocimiento por medio de los mediadores cuales son los requerimientos en cuanto a documentación para que se preparen con anticipación y los tenga listos al momento que le sean requeridos.

3. VINCULACIÓN

La vinculación es la etapa de acercamiento entre ambas partes interesadas el empleado y empleador, para esto se le debe notificar al joven/mujer acerca de la oportunidad laboral, brindarle la información pertinente respecto a la información básica de la empresa.

También, brindarle asistencia si este la llega a requerir sobre alguna consulta y/o duda que pueda surgir previo a la entrevista que va a realizar, puede ser suplida por el gestor de alianzas estratégicas o alguno de los involucrados si así fuera el caso.

4. SEGUIMIENTO

Cuando el usuario ya sea joven o mujer haya sido empleado por parte del empleador se le debe de dar el seguimiento respectivo para así garantizar y medir la efectividad del proceso desarrollado, y también conocer su nivel de satisfacción con el empleo.

De igual manera, se debe realizar un seguimiento al empleador para conocer el desempeño y desenvolvimiento del empleado e identificar oportunidades de mejora.

9. INDICADORES

Para medir numéricamente la efectividad de la formación y del plan desarrollado, se debe medir a través de los diversos indicadores los cuales se presentarán a continuación. Esto con el objetivo de determinar oportunidades de mejor en cuanto a lo desarrollado y los resultados obtenidos, dicha evaluación incluye el proceso formativo, así como también la intermediación laboral.

Si se detectan fallas se recomienda realizar una revisión con el grupo involucrado para que todos sean partícipes de la mejora continua, garantizar el éxito del plan de formación y beneficiar a los usuarios que forman parte del mismo.

$$\% \text{ de usuarios inscritos} = \frac{\text{usuarios inscritos}}{\text{usuarios reclutados}}$$

$$\% \text{ de usuarios formados} = \frac{\text{usuarios que culminaron la formación}}{\text{usuarios inscritos}}$$

$$\% \text{ de usuarios contratados} = \frac{\text{usuarios contratados}}{\text{usuarios que culminaron la formación}}$$

$$\% \text{ de usuarios satisfechos} = \frac{\text{usuarios satisfechos}}{\text{usuarios entrevistados}}$$

10. DESGLOSE DE COSTOS DE FORMACIÓN

MATERIAL	CANTIDAD	PRECIO
MATERIAL DIDÁCTICO		
TALLERES		
COMPLEMENTARIOS		
REFRIGERIOS		
TRANSPORTE		
GRADUACIÓN		

C. PROGRAMA DE GESTIÓN DE ALIANZAS

PROGRAMA DE GESTIÓN DE ALIANZAS

-Asociación de Municipios de los Nonualcos-

2022

INTRODUCCIÓN

Para desarrollar el plan estratégico propuesto es de vital importancia gestionar alianzas con las diferentes empresas u organizaciones, sean estas del sector público, privado y organizaciones no gubernamentales, no solamente por el hecho de las fuentes de empleo a las cuales jóvenes y mujeres que conforman la ALN pueden optar; sino también, para su desarrollo íntegro personal y profesional.

El Salvador cuenta actualmente con instituciones de apoyo las cuales velan porque los derechos de los trabajadores sean cumplidos a cabalidad y también con aquellas que se ocupan del desarrollo profesional por medio de cursos y talleres. También, múltiples ONG las cuales operan en el país pese a que su sede se encuentre en otro país.

La ALN en conjunto posee una buena relación con empresas privadas y públicas, y organizaciones no gubernamentales las cuales brindan su apoyo para el fortalecimiento de la región a través de las diversas directrices que esto conlleva para el desarrollo económico-local de la región.

Cabe destacar que el desarrollo de alianzas estratégicas impulsa un buen entendimiento entre ambas partes involucradas con un objetivo en común el cual es el desarrollo de la región beneficiando a los pobladores en las áreas que así lo requieran y se estime conveniente, considerando los recursos existentes y los que puedan ser potenciado para el presente estudio llámese fuerza laboral.

EMPRESA PÚBLICA, PRIVADA Y ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES

1. OBJETIVO

Definir el conjunto de actividades y estrategias que deben llevarse a cabo para identificar empresas del sector público, privado y ONG las cuales representen alianzas potenciales a establecer con la ALN a fin de buscar y alcanzar beneficios mutuos.

2. ALCANCES

El alcance está conformado por las actividades siguientes:

- Identificación de alianzas potenciales
- Caracterización de la alianza
- Negociación de alianzas
- Seguimiento de alianzas
- Control y mejora

3. DIRECTRICES

IDENTIFICACIÓN DE ALIANZAS POTENCIALES

Para identificar de manera concreta y eficiente las alianzas potenciales parte de la planificación que se haya realizado previamente en dos sentidos: oferta y demanda de trabajo.

Es decir, se deben de identificar empresas u organizaciones las cuales requieran fuerza laboral específicamente jóvenes y mujeres especializadas acorde con la oferta que se tenga en la base de datos de empleabilidad; por la otra parte, aquellas que brinden el apoyo por medio del fortalecimiento de habilidades técnicas y blandas a los demandantes de empleo.

Cabe destacar que también se puede detectar la necesidad de gestionar una alianza estratégica al identificar servicios u operaciones los cuales no puedan ser cubiertos con recursos propios y sea factible obtenerlos a través de acuerdos con diversas empresas u organizaciones que brinden el apoyo siempre orientado al beneficio mutuo.

Al finalizar el plazo por el cual se ha estipulado la duración de la alianza estratégica entre ambas partes, se debe de identificar si existe la oportunidad de renovar dicho acuerdo en caso los resultados obtenidos hayan sido los esperados y ambas partes estuviesen de mutuo acuerdo.

CARACTERIZACIÓN DE LA ALIANZA

Iniciado el proceso de gestión de alianza estratégica se deberá definir por medio de los siguientes puntos:

- Beneficios y/o propósitos a obtener para la ALN a través de la formalización de la alianza, también a la contraparte.
- El servicio que será operativamente gestor de la alianza.
- Estrategia básica de la alianza.
- Indicadores que permitan medir el impacto y la eficacia de la alianza.
- Recursos y materiales necesarios.
- Los posibles riesgos que pueden afectar al éxito de la alianza.
- Los resultados esperados tras su despliegue y la evaluación de los mismos
- Propuestas que permitan identificar las oportunidades de mejora de la alianza.

NEGOCIACIÓN DE LA ALIANZA

Plasmados los puntos anteriores requeridos, se procede a la negociación de la alianza en el cual los puntos a abordar se detallan a continuación:

- Identificar prioridades para garantizar la viabilidad de la alianza.
- Definir actores directos para ambas partes.
- Alineamiento con la política gerencial.
- Nivel de cooperación.
- Generalidades para la efectiva gestión de la alianza:
 - ✓ Objetivos
 - ✓ Funcionamiento
 - ✓ Recursos a aportar por los interesados
 - ✓ Relaciones para el seguimiento, evaluación y mejora de la alianza.

Establecidas las negociaciones respectivas, se procederá a firmar de manera simbólica un acuerdo por escrito utilizando el modelo “GA-01 GESTIÓN DE ALIANZAS”.

SEGUIMIENTO DE LA ALIANZA

Cada una de las alianzas registradas deberá formular su plan de seguimiento, evaluación y revisión acorde con su objetivo, para que sea posible evaluar de manera eficiente la evolución de la alianza frente a los términos de los acuerdos firmados.

- Se recomienda que en cada uno de los planes de seguimiento a formalizar se fijen las reuniones con los aliados, para analizar la consecución de los objetivos y el cumplimiento de los beneficios y/o propósitos del proyecto en conjunto y fijar acciones de contingencia en caso sea requerido.

CONTROL Y MEJORA DE LA ALIANZA

Anualmente o a la finalización del acuerdo de alianza (si su duración es menor a un año), y plazos similares, durante el seguimiento periódico se evaluará la eficacia de la alianza ante el logro de los objetivos planteados, adhesión a los acuerdos firmados y adecuación de la relación final entre los aliados.

Dicha evaluación debe ser realizada por el responsable de la misma y reportada ante las autoridades permitentes con un interés sobre la misma.

Indicadores a realizar:

- Número de unidades identificadas para alcanzar una alianza mensualmente.
- Número de alianzas formalizadas a través de acuerdo formal.

RESUMEN

DIRECTRIZ	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	EJECUCIÓN - CONTROL	RECURSOS
Identificación de alianzas potenciales	Detección de la necesidad	Encargado de gestión de alianzas	Reunión de equipo	Según se requiera
Caracterización de la alianza	Detección de la necesidad	Encargado de gestión de alianzas	Definir objetivos	Según se requiera
Negociación de alianzas	Según calendario	Encargado de gestión de alianzas	Firma de alianza	Especificados
Seguimiento de alianzas	Según fije la alianza	Encargado de gestión de alianzas	Reunión	Especificados
Control y mejora	Según fije el convenio	Encargado de gestión de alianzas	Reunión	Especificados

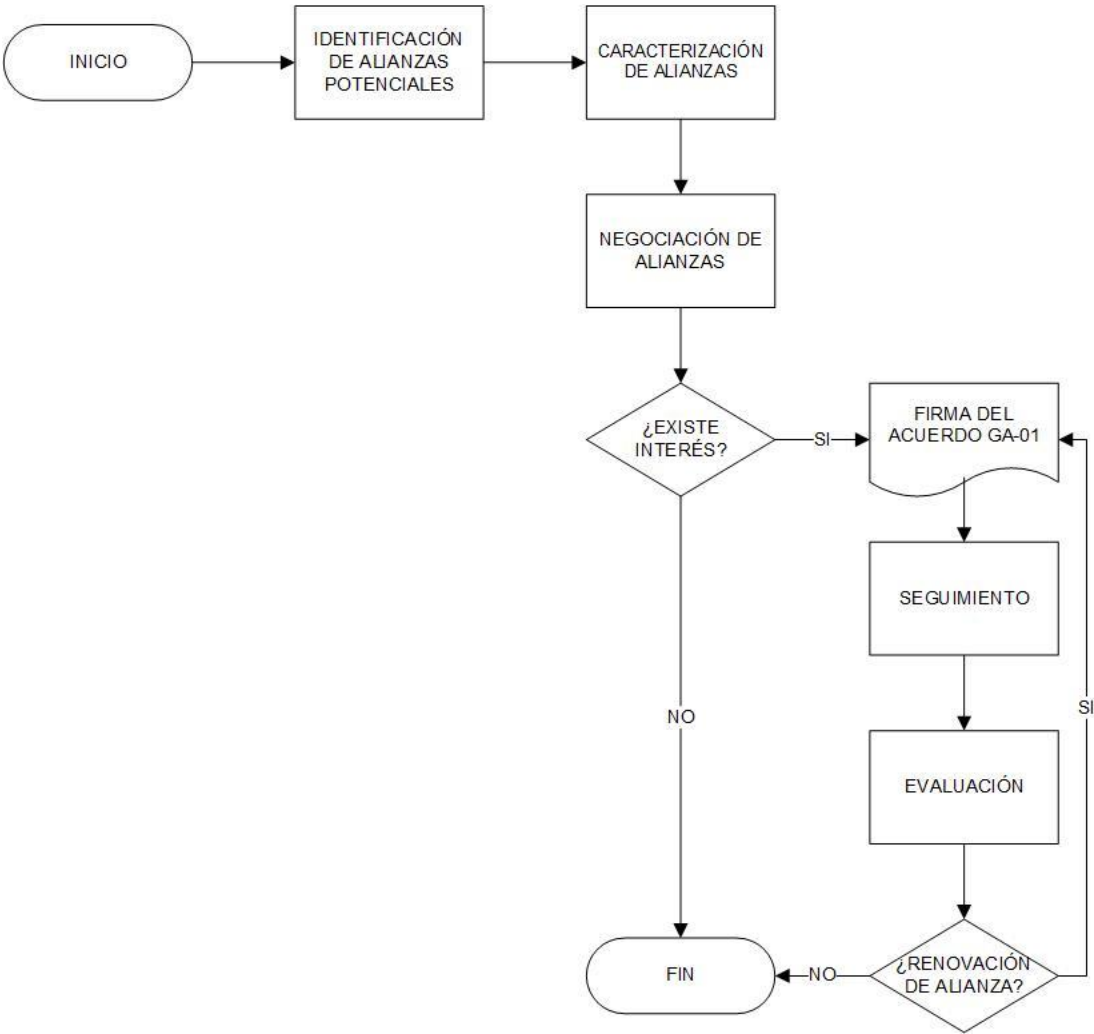
4. REGISTRO Y ARCHIVO

Para cada una de las alianzas gestionadas que lleguen a término formal con la ALN para la unidad de empleo, se debe llevar la documentación respectiva incluyendo el documento GA-01 GESTIÓN DE ALIANZAS en el cual se plasmen los aspectos relevantes del convenio, para ello se le debe brindar una copia física y digital a la empresa u organización con la que se está llevando a cabo dicha alianza.

En cada una de las reuniones a realizar por ambas partes el encargado de alianzas debe elaborar una minuta en la cual se contenga elementos relevantes en cuanto al avance del objetivo planteado y acuerdos que se tomen en dicha reunión, dicha minuta debe ser compartida digitalmente con la contraparte.

El encargado de la documentación en cada una de las diversas etapas contempladas para la gestión de alianzas será la persona que funja el cargo de gestión y cooperación.

5. DIAGRAMA DE RELACIONES



6. ANEXOS

ANEXO 1. FORMATO DE ACUERDO GA-01 GESTIÓN DE ALIANZAS

CONVENIO DE ALIANZA

1. IDENTIFICACIÓN

EMPRESA U ORGANIZACIÓN	
BENEFICIARIO	
ENCARGADO/A	

PROPÓSITO	
MÉTRICA	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
RELACIÓN	

2. IMPACTO

ACCIONES	OPCIÓN		PLAZO
	SI	NO	
La alianza genera nuevos servicios y/o beneficio			
La alianza incrementa valor agregado a ambos involucrados			
La alianza gestiona competencias y procesos sin interrupciones			
La alianza genera ideas de innovación			

3. RECURSOS Y MATERIALES

4. POSIBLES RIESGOS QUE PUEDAN INTERVENIR

5. EVALUACIÓN

RESULTADO PREVISTO

PORCENTAJE DE
LOGRO

A FECHA

6. PROPUESTAS DE MEJORA

Las partes acuerdan la celebración de una alianza estratégica de colaboración con una duración de _____, lo que firman el ____ de _____ de 2,02__

F. _____

F. _____

C. PROGRAMA DE ATENCIÓN AL USUARIO

**MANUAL DE
ACOMPAÑAMIENTO AL
USUARIO**

-Asociación de Municipios de los Nonualcos-

2022

INTRODUCCION

La asociación de municipios de los Nonualcos (ALN), busca el incremento de la confianza de los ciudadanos en la región, cabe recalcar que el ciudadano es el eje fundamental de la administración pública y deber ser el estado quien este al servicio de las necesidades de estos.

Una vez dicho lo anterior, la ALN desea orientar sus acciones hacia la mejora continua de sus procesos en los servicios que cumplan con los requisitos y expectativas de los ciudadanos, calidez, conocimientos y orientación de los servicios.

El presente manual, es un instrumento que permite a los grupos de interés y de valor conocer la forma fácil y rápida de los mecanismos de interacción que, entre la entidad y los ciudadanos, a fin de asegurar un servicio oportuno, eficiente y de calidad.

Con el propósito de atender de manera efectiva los requerimientos de los usuarios demandantes de empleo la Asociación de Municipios de los Nonualcos, ha permitido el diseño de una estrategia de atención al ciudadano, logrando extraer las verdaderas necesidades de la comunidad.

OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL:

Establecer los lineamientos y protocolos de atención al usuario que regularan la prestación del servicio en la oficina de fomento de la empleabilidad de jóvenes y mujeres con el fin de asegurar la calidad y pertinencia, acorde con las necesidades de los grupos de valor, garantizando los derechos de los ciudadanos

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Ofrecer ayuda de forma activa de acuerdo con las necesidades específicas del usuario
- Responder con rapidez las necesidades del usuario de mandante de empleo como de las demás entidades asociadas.
- Ofrecer un trato personalizado con cada usuario demandante de empleo
- Fomentar la formación integral de un capital humano competente y con sentido de pertenencia
- Alcanzar niveles de satisfacción en los usuarios en relación con los servicios ofrecidos por la institución.
- Adoptar un Sistema Integrado de Gestión que permita el mejoramiento continuo y el desarrollo eficiente, eficaz y efectivo de los procesos de la Institución.

1. ENFOQUE AL USUARIO DEMANDANTE DE EMPLEO

La Asociación de Municipios de los Nonualcos, en vista al fomento de la empleabilidad de jóvenes y mujeres pertenecientes a las municipalidades que los conforman, ponen en marcha una oficina de fomento de la empleabilidad implicando la obligación de un mejor hacer día a día para lograr la permanencia y continuidad en la excelente prestación de este servicio,

1.1 BENEFICIOS DE UNA ATENCIÓN AL USUARIO

Unos de los beneficios primordiales que se buscan de la atención al usuario es garantizar la calidad del servicio que se ofrece para la comunidad.

A su vez también se pueden evidenciar otros beneficios como lo son:

- Comprensión de las verdaderas necesidades y las expectativas del usuario.
- Comunicación de las necesidades y las expectativas del usuario demandante de empleo
- Asegurar un enfoque equilibrado entre satisfacer a los usuarios y a otras partes interesadas.
- Aumento de la credibilidad y confianza ciudadana, obtenidas mediante respuestas rápidas y flexibles a las necesidades de los usuarios.
- Aumento de la eficacia en el uso de los recursos de la organización para aumentar la satisfacción de la comunidad.

2. PROTOCOLOS Y RESPONSABILIDADES DE ATENCION AL CLIENTE

2.1 ETAPAS DEL PROTOCOLO

El protocolo establece la formalidad que se debe seguir por cortesía, diplomacia y practicidad, en los asuntos públicos. Este comienza desde el momento mismo en que se ingresa a la sede, razón por la cual es necesario que los actores involucrados, conozcan la importancia de la primera impresión que cada uno de ellos deja las personas que buscan información.

La primera persona que recibe a los ciudadanos a su entrada y quien los despide, debe hacer sentir al ciudadano bien atendido mientras nos visita; para lograr este propósito nuestros servidores públicos y contratistas seguirán las siguientes rutinas

a. Comienzo

Saludo, su objetivo es tener acercamiento necesario para abrir comunicación con el ciudadano dando la bienvenida y respuesta a su pregunta, de forma tal que el ciudadano

se sienta importante, reconocido como persona, digna de respeto, confianza, para ser escuchado por el servidor público, quien lo orientará en la dificultad planteada, brindando el servicio que solicite.

b. Estudio y comprensión

Es el momento en que usted escucha, facilita el espacio para que el ciudadano se “desahogue”, permita la descarga afectiva. Observe, de manera discreta, para percibir el mayor número de detalles que permitan un adecuado manejo de la situación inicial, reciba la expresión de las necesidades de la solicitud o petición.

c. Intervención y solución

Para intervenir en un conflicto se debe tener en cuenta el rol, posición o función de las personas involucradas. Determinar sobre las personas involucradas qué les interesa y cuáles son sus necesidades. Promover la solución del conflicto, lo cual consiste en buscar el punto en que ambas partes sientan un cambio favorable y satisfactorio.

2.2 PROTOCOLO DE ATENCION

Las personas encargadas en la recepción deben tratar a los ciudadanos con la siguiente formalidad:

1. Saludar al ciudadano de inmediato, de forma amable y sin esperar que sean ellos saluden primero.

Ejemplo: buenos días, buenas tardes, (mi nombre y apellido) ...

2. Dar al ciudadano una atención completa y exclusiva durante el tiempo del contacto.
3. Con amabilidad. Se le preguntará en qué puedo servirle, a donde se dirige, se anunciará en su presencia y se le dirá en tono amable, si debe esperar, y posteriormente se le indicará a donde debe dirigirse.
4. Usar el sentido común para resolver los inconvenientes que se presenten y si es del caso se registrará en el formato correspondiente.
5. Al despedirse, agradecer al ciudadano por haber recurrido a oficina de fomento de la empleabilidad, para resolver su problema y si se le puede servir en algo más.
6. Realizar seguimiento de la información hasta que dé respuesta al ciudadano

2.2.1 PRESENTACION PERSONAL

La apariencia personal de los servidores del grupo de atención al ciudadano debe ser sobria, discreta, generar confianza y tranquilidad, sensación de orden y limpieza para finalmente causar una buena impresión. Debemos recordar que como servidores debemos honrar la dignidad del cargo o servicio que se presta.

1. No se deben usar prendas muy apretadas o ajustadas al cuerpo, y en el caso de las mujeres, abstenerse de usar faldas muy cortas.
2. Los hombres deben usar la camisa de vestir o camisas tipo Polo.
3. La ropa debe estar limpia y planchada.
4. Usar siempre, sin excepción, el carné que los identifica
5. Hombres y mujeres deben mantener el cabello arreglado y limpio y las uñas limpias.
6. El maquillaje debe ser natural, reflejando una imagen sobria y agradable.
7. Los hombres deberán afeitarse a diario a menos que usen barba; en tal caso, ésta irá siempre bien arreglada.

2.2.2 PRESENTACION DEL PUESTO DE TRABAJO

1. El cuidado y apariencia de los espacios físicos donde trabajamos tiene un impacto inmediato en la percepción del ciudadano(a); por esta razón debemos mantenerlos limpios, en orden, libres de elementos ajenos a la labor que se desarrolla.
2. Mantener el escritorio en perfecto orden y aseo. Para esto resulta conveniente llegar 10 o 15 minutos antes del inicio de la jornada.
3. Las carteras, maletines y demás elementos personales deben ser guardados fuera de la vista del ciudadano.
4. No se deben tener elementos distractores tales como radios, revistas, fotos, adornos y juegos en el puesto de trabajo.
5. No se deben consumir, ni mantener a la vista de los ciudadanos comidas y bebidas en los puestos de trabajo.
6. La papelería e insumos deben estar guardados, dejando solamente una cantidad suficiente en el dispensador de papel (impresora o porta-papel).
7. La papelera de basura no debe estar a la vista ni desbordada.

8. Antes del inicio de la jornada laboral, el personal de aseo deberá asear el piso y limpiar las áreas de servicio al ciudadano(a), los escritorios, puertas, sillas, computadores y teléfonos.

2.2.3 EVENTOS QUE PUEDEN DARSE EN LA ATENCION AL USUARIO

EVENTO 1:

Si por cualquier razón debe retirarse del puesto de trabajo para realizar alguna gestión relacionada con la solicitud presentada por el ciudadano o alguna situación externa que amerite su ausencia, usted deberá:

1. Explicar al ciudadano su motivo de ausencia
2. Pedirle que espere y darle un cálculo aproximado del tiempo que tendrá que esperar.
3. Espere a que el ciudadano le conteste.
4. Al regresar al punto diga: "Gracias por esperar".

EVENTO 2:

Si la solicitud del ciudadano no puede ser resuelta en este sitio, establezca contacto con el servidor o contratista e infórmele el nombre del ciudadano, el contenido de su solicitud, para que éste lo reciba de manera apropiada y acopie los datos necesarios para resolver su inquietud.

Acto seguido indique al ciudadano el sitio al que debe dirigirse, la hora y la persona que lo atenderá, de ser necesario. Finalmente haga seguimiento al resultado final de la gestión.

EVENTO 3:

Si la solicitud del ciudadano no puede ser resuelta de forma inmediata:

1. Explique la razón de la demora
2. Informe la fecha aproximada en que el ciudadano recibirá respuesta y el medio por el cual se le entregará.
3. Finalice el contacto adecuadamente.
4. Retroalimente al ciudadano sobre el resultado de la atención.
5. Pregunte: "¿Hay algo más en que pueda servirle?"

6. Agradezca al ciudadano el habernos dado la oportunidad de servirle.
7. Deje por escrito las tareas pendientes.
8. Haga seguimiento hasta que se dé respuesta al ciudadano.

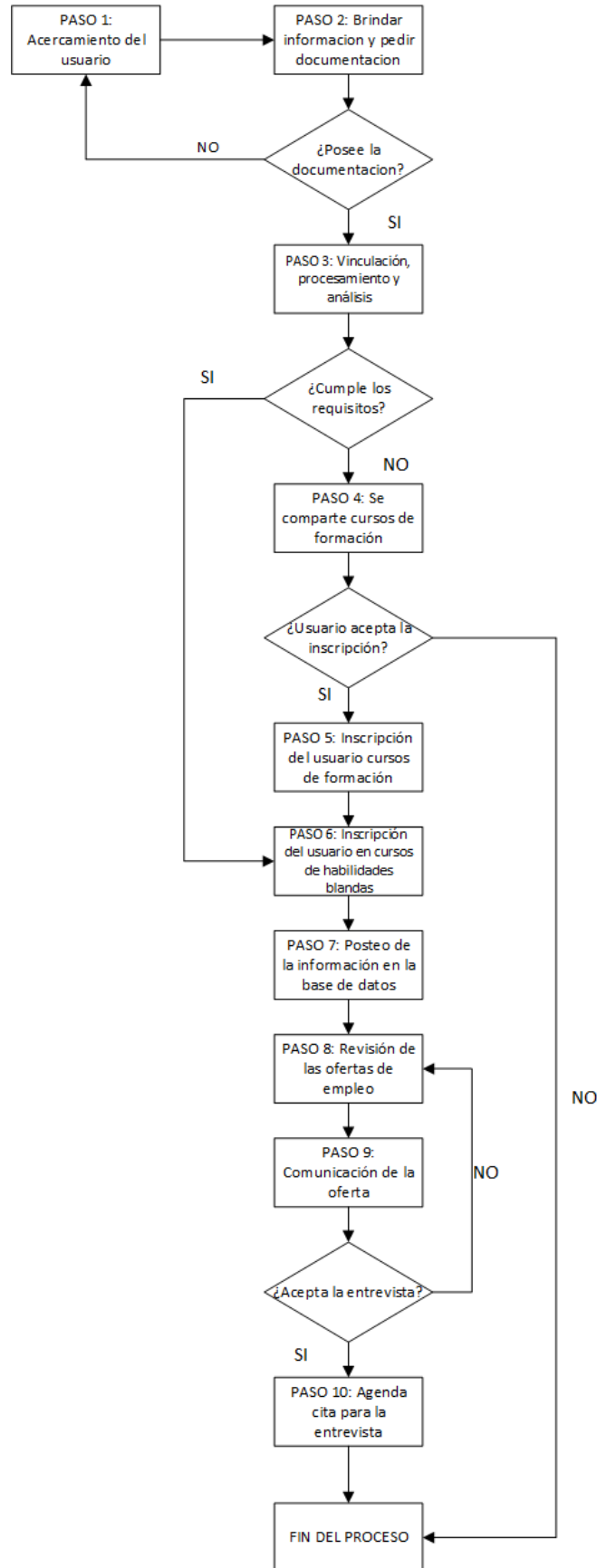
3. DESCRIPCION DE LA ACOMPAÑAMIENTO

Descripción:

PASOS	RESPONSABLE	DESCRIPCION
Paso 1	Usuario	Acercamiento a la oficina de fomento de la empleabilidad para pedir información acerca de las ofertas de empleo y presentarla
Paso 2	Secretario/Atención al usuario	Brindar la información relevante al usuario y pedir documentación pertinente para comenzar el vínculo con la oficina. Documentación: Documento de identificación Curriculum Vitae ¿Posee la documentación? Si, el usuario si posee la documentación, sigue Paso 3 No, el usuario no posee la documentación, regresa a Paso 1
Paso 3	Secretario/Atención al usuario	Vinculación del usuario, procesamiento y análisis de la información ¿Cumple los requisitos? Si, el usuario cumple con las necesidades básicas para las ofertas de empleo, sigue a Paso 6 No, si usuario no cumple, sigue Paso 4
Paso 4	Secretario/Atención al usuario	Le comparte al usuario los diferentes cursos formación que se poseen para el fortalecimiento de las habilidades técnicas como blandas ¿Usuario acepta inscripción en los cursos? Si, usuario acepta, sigue Paso 5 No, usuario no acepta los cursos, fin del proceso
Paso 5	Secretario/Atención al usuario	Inscripción del usuario en los cursos de formación Una vez terminado los cursos, sigue Paso 7

Paso 6	Secretario/Atención al usuario	Inscripción del usuario en curso de habilidades blandas
Paso 7	Secretario/Atención al usuario	Posteo de la información del usuario en base de datos
Paso 8	Secretario/Atención al usuario	Revisa oportunidad de oferta laboral disponible
Paso 9	Secretario/Atención al usuario	Comunica al usuario oferta laboral disponible ¿El usuario acepta la entrevista de empleo? Si, al usuario le parece la oportunidad, sigue Paso 10 No, al usuario no le parece la oportunidad, se regresa a Paso 8
Paso 10	Usuario	Agenda cita para entrevista de empleo, comunica los por menores al usuario Fin del acompañamiento

Flujograma



D. PROGRAMA DE ORGANIZACIÓN

**MANUAL DE
RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN
Y CONTRATACION DE
PERSONAL**

-2022-

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACION DEL PERSONAL

El proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal es aquel capaz de realizar todas las actividades administrativas necesarias que permitan proveer de manera controlada y oportuna el personal idóneo y calificado que la oficina administrativa del plan de fomento de la empleabilidad necesita.

Los perfiles de los puestos de trabajo y sus descripciones son aquellos que se utilizan en nuestros procesos de reclutamiento, selección y contratación del personal, buscando establecer un modelo de competencia para cada cargo y las pruebas de conocimiento, evaluaciones psicológicas y entrevista personal nos permiten evaluar de manera más objetiva a cada postulante

El reclutamiento, selección y contratación del personal es un proceso el cual se encarga de identificar la necesidad de un puesto de trabajo, definir los requisitos del puesto y del titular de este, anunciar el puesto y elegir a la persona más adecuada para él.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer políticas y procedimiento que se llevaran a cabo para el reclutamiento, selección y contratación del personal, garantizando un proceso de contratación organizado, transparente y justo que pueda ayudar al personal de recursos humanos a poner a las personas indicadas en las oficinas de la empresa.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Encontrar al mejor talento para el puesto de trabajo
- Optimizar el proceso de búsqueda de los posibles candidatos
- Crear una base de datos de los profesionales

El proceso de selección del personal para un cargo, comprende las siguientes etapas:

1. Establecer necesidad de proveer cargo vacante y determinación de los requerimientos del cargo, funciones que deberá cumplir y competencias que deben poseer los postulantes.
2. Reclutamiento.
3. Proceso de Selección.
4. Contratación.

1. DEFINICION DEL CARGO VACANTE:

El primer paso del proceso de reclutamiento de un cargo vacante, consiste en la verificación de la disponibilidad de un cargo. El proceso de selección comienza cuando se reporta la disponibilidad de un puesto de trabajo. Luego la persona encargada de la contratación del personal se encarga de definir en conjunto con el jefe inmediato los requerimientos técnicos que debe cumplir la persona que asumirá el cargo, para ello se define un perfil de puesto, se determinan las funciones que la persona deberá realizar, los requisitos que deberá cumplir y las competencias que el postulante debe poseer.

Los requisitos que se exigen para cada puesto de trabajo serán especificados en documento denominado perfil de puesto de trabajo, el que estará a disposición de los interesados.

2. RECLUTAMIENTO

Para efectos de proveer un cargo, es necesario contar con un contingente de postulantes lo suficientemente amplio como para que pueda llevarse a cabo un efectivo proceso de selección.

Será política la existencia de un reclutamiento mixto, es decir, que considere el reclutamiento tanto interno como externo. Un proceso que estimula la participación de otros empleados de la municipalidad, en igualdad de condiciones con candidatos externos, promueve la transparencia en la gestión de los Recursos Humanos al interior de la Institución y motiva al personal a capacitarse.

Reclutamiento Interno: El reclutamiento interno consiste en la posibilidad de llenar un cargo vacante mediante la promoción de los funcionarios, a través de la figura de la transferencia o la transferencia con promoción.

Entre las principales ventajas del reclutamiento mixto se cuentan el hecho de que resulta más económico para el servicio, porque no se utilizan recursos para inducción al cargo, es más rápido, presenta un mayor índice de validez y seguridad (los candidatos ya son conocidos y han sido evaluados dentro de la organización), es una fuente poderosa de motivación para los funcionarios y es posible sacarle provecho a las inversiones que la Institución ha hecho en los funcionarios previamente (entrenamiento, perfeccionamiento), entre otros.

Además, una estrategia de este tipo tiene un beneficio desde el punto de vista de las relaciones humanas, puesto que favorece la “descompresión” de situaciones de conflicto laboral internas, ya que estimula la participación de funcionarios en procesos de selección transparentes que permiten promociones o transferencias dentro de la organización, con el consiguiente mejoramiento del clima laboral, generando oportunidades de desarrollo para los funcionarios.

Reclutamiento Externo: El reclutamiento externo en abrir las posibilidades de postulación a personas que provienen del mercado laboral externo. Las fuentes de reclutamiento externo más características son:

- Aviso en redes sociales, plataformas digitales, y proganda en municipalidades
- Recepción de solicitudes de empleo e incorporación de esta información a base de reclutamiento.
- Información de alumnos que realizaron práctica profesional en el establecimiento provenientes de Universidades, Institutos, Centros de Formación Técnica y otras Instituciones formativas, que hayan sido bien evaluados durante su permanencia.
- Recepción de postulaciones de postulantes que provienen del mercado laboral externo y que han participado en procesos de selección

El reclutamiento externo tiene entre otras ventajas, el de aportar personal con conocimientos y experiencias nuevas al establecimiento, potencialmente podrían aportar una nueva mirada a las labores que se están haciendo y a la vez permite renovar los

recursos humanos y aprovechar las inversiones en preparación y desarrollo de personal efectuadas por otras organizaciones o por los propios candidatos.

3. PROCESO DE SELECCIÓN

El objetivo de la Selección de Personal es encontrar en un grupo de postulantes a la persona más idónea para desempeñar un cargo. La selección intenta solucionar dos problemas básicos en el contexto laboral: la adecuación del hombre al cargo y la eficiencia del hombre en el cargo.

La selección debe considerarse como un proceso realista de comparación, lo más objetivo y preciso posible entre dos variables: los requisitos del cargo (requisitos que el cargo exige de los ocupantes) y las características, competencias y conocimientos de los candidatos que se presenten.

Para cada proceso de selección, se nombrará una comisión que estará encargada de participar, revisar y evaluar los antecedentes y condiciones personal que demuestren los postulantes a los cargos que se encuentren disponibles.

La política establecida señala que en el proceso de selección de recursos humanos, los postulantes deberán cumplir con ciertos patrones de calidad para ingresar al Establecimiento, que están relacionados con la existencia de competencias profesionales e intelectuales, experiencia laboral pertinente, potencial de desarrollo y posibilidades de permanencia en la ALN, teniendo en cuenta que los requerimientos pueden ser muy disímiles, considerando la gran diversidad de cargos existentes en la organización.

El procedimiento de reclutamiento, selección y contratación del personal que se utiliza se describe a continuación:

- El jefe inmediato reporta una vacante y solicita la contratación y/o reposición del cargo.
- Se verifica esta situación a través de los documentos correspondientes, (Renuncia, certificado de defunción, orden de nueva vacante o puesto u otro) y ordena que se inicie el proceso.

- Se establecen los requerimientos del cargo que se llamará a concurso. Para ello se deberán complementar los formularios de Perfil de cargo, Perfil de competencias y descripción de funciones. Anexos
- Luego, se conformará una comisión de selección, que determinará las bases o que serán utilizadas para efectuar el proceso de selección.
- Las bases de concurso serán publicadas y difundidas.
- El proceso de selección será realizado en todas las etapas determinadas en las bases de concurso y finalmente se presentará para cada cargo en concurso, una terna de selección con los postulantes que obtuvieron los puntajes generales más altos al término del proceso.

4. CONTRATACION:

La finalidad de un empleo a contratar es complementar los cargos vacantes necesarios o permanentes que forman parte de la puesta en marcha del servicio. Los empleos para contratar son por esencia de carácter permanente

Condiciones que deben darse para que se produzcan la contratación:

- A. Debe producirse un cargo vacante, ya sea por renuncia, jubilación, destitución, fallecimiento o creación de nuevos cargos, o cualquier otra causal, que deberá ser difundida.
- B. Contar con el respaldo presupuestario.
- C. El postulante deberá reunir los requisitos exigidos por la Ley para asumir en el cargo que va a ser designado(a), éstos son:
 - Certificado que acredite Título Profesional cuando corresponda.
 - Certificado de Antecedentes.
 - Certificado de Nacimiento.
 - Tener cumplido los 18 años.
 - Certificado de revalidación de estudios extendido por el Ministerio de

Procedimientos relativos a la contratación:

- A. Se le dará a conocer al contratado entre otras cosas la remuneración asociada a su cargo y grado, beneficios económicos y sociales a los cuales puede optar, entrega de tríptico con información de carácter general relacionada con la Institución y jornada de trabajo que deberá cumplir. Se le solicitará por escrito los documentos que deberá presentar para que se le dicte contrato.

- B. se le ingrese la huella al sistema digital y se le asigne número de Pin, para que se registre su asistencia.

- C. Cumplidos los requerimientos anteriores y seleccionada la persona idónea para ocupar el cargo, se dictará la resolución de contrato respectiva, afecta a trámite toma de toma de razón.

ANEXO N°1

ASOCIACION DE MUNICIPIOS DE LOS NONUALCOS
OFICINA CENTRAL
SANTIAGO NONUALCO
PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACION

PERFIL DE PUESTO DE TRABAJO

Nombre del Cargo: _____

Departamento o Unidad: _____

Descripción General del Cargo: _____

I.- FORMACION ACADÉMICA, CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES PARA EL CARGO.

Preparación Académica:

Profesional Técnico Nivel Técnico Nivel
Medio Superior Medio

Descripción: _____ Descripción: _____ Descripción: _____

Lic. Educ. Media
Descripción: _____

Otros
Especificar: _____

Experiencia Profesional y/o Laboral:

Experiencia Profesional

Años

Experiencia Laboral

Años

Observación: _____

Capacidad Intelectual:

Memoria

Raciocinio Mental

Raciocinio Numérico

Raciocinio Verbal

Habilidad para Trabajar con personas:

Interacción con terceros

Si

Nº

Personas

No

Liderazgo:

Grado de Liderazgo

Alto

Medio

Bajo

Iniciativa:

Grado de Iniciativa

Alto

Medio

Bajo

II. RESPONSABILIDAD

Materiales, Herramientas y Equipos:

Material Si No Tipo Material: _____

Herramientas Si No Tipo Herramientas: _____

Equipos Si No Tipo Equipos: _____

Dinero, Título y Documento:

Manejo directo de Dinero, Títulos y Documentos valorados: Si o

Supervisión sobre el manejo de Dineros, Títulos y Documentos valorados Si o

Coordinación Interna y Externa:

Si No

Especificar:

Negociaciones:

Si No

Especificar:

Información Confidencial:

Si No

Especificar:

III. **CONDICIONES DE TRABAJO**

Condiciones Ambientales Físicas:

Iluminación: Luz Natural Luz Artificial

Ruido: Permanente No Expuesto Intermitente

Especificar: _____

Ventilación Con Ventilación Sin Ventilación

Otros: _____

Condiciones de Ambiente Social:

Trabajo en equipo Si No

Trabajo individual Si No

Condiciones Financieras:

Remuneración de acuerdo a grado Si No
y a escalafón jornada normal

Remuneración de régimen de turnos Si No
o extensión horaria

Riesgo:

Sometido a riesgos laborales Si No

Especificar:

—

Firma y Nombre Jefe Directo

Fecha:

ANEXO N°2

ASOCIACION DE MUNICIPIOS DE LOS NONUALCOS
 OFICINA CENTRAL
 SANTIAGO NONUALCO
 PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACION

Nombre del postulante:

Postula al cargo de:

CRITERIOS A EVALUAR	INTERVALO DE CALIFICACION	PUNTOS OBTENIDOS
Presentación Personal: Higiene, características físicas.	0 - 2	
Expresión Verbal: Logra expresar ideas, es convincente, dinámico	0 - 2	
Sociabilidad: Expresivo, empático, agradable, acogedor, afable.	0 - 2	
Motivos de postulación: Motivos que lo inducen a cambiar de empleo, evaluar expectativas de permanencia en la Institución.	0 - 2	
Experiencia y Conocimientos: Grados de experiencia y conocimiento que tiene para desempeñar el cargo.	0 - 7	
Perfil del cargo: Evaluar forma como se ajusta el perfil del cargo requerido	0 - 15	
TOTAL PUNTOS:		
NOTA SEGÚN TABLA:		

Luego de asignado el puntaje, se debe de indicar la nota obtenida por el postulante de acuerdo con la siguiente tabla

Puntaje Ent. Nota s/tabla		Puntaje Ent. Nota s/tabla	
17	3.75	30	7.0
16	3.50	29	6.75
15	3.25	28	6.5
14	3.00	27	6.25
13	2.75	26	6.0
12	2.50	25	5.75
11	2.25	24	5.5
10	2.00	23	5.25
9	1.75	22	5.0
8	1.50	21	4.75
7	1.25	20	4.50
6	1.00	19	4.25
5	1.00	18	4.00

Nombre Evaluador

Firma del Evaluador

MANUAL DE INDUCCION Y BIENVENIDA

-Asociacion de Municipios de los Nonualcos-

2022

NUESTRA HISTORIA

El 15 de abril del 2022 se cumplen 230 años del natalicio del líder indígena Anastasio Aquino, quien condujo el primer levantamiento indígena campesino en El Salvador. Aquino nació en la etnia de los Nonualcos, pueblo ubicado al sur de San Salvador, en el departamento de La Paz.

Luego de la conquista y en el periodo colonial, la población indígena, además de ser despojada de sus tierras, fue sometida e impusieron sobre ella la cultura religiosa de los conquistadores y pasaron a estar en un estatus bajo en la división social en la colonia.

No obstante, y pese a que Centro América se emancipó de España, las élites criollas mantuvieron el poder social y los indígenas no tuvieron representación alguna de poder, por lo que su condición no varió en lo absoluto. Ante estas circunstancias, Anastasio Aquino organizó a los líderes indígenas y algunos ladinos (mestizos) en un levantamiento, no necesariamente revolucionario sino más bien una sublevación, pues se autodenominó “Rey de los Nonualcos”, precisamente en los departamentos de La Paz y San Vicente.

La Asociación Los Nonualcos (ALN) surge en el mes de julio de 2002, gracias a la voluntad política de cuatro gobernantes locales del departamento de La Paz: Santiago Nonualco, San Rafael Obrajuelo, San Juan Nonualco y San Luis La Herradura. La Institución surgió como respuesta a las necesidades causadas por los terremotos del 2001. La intención era gestionar ayuda internacional y apoyarse mutuamente. en un primer momento, la Asociación no contaba con su propia sede, fue hasta el 2008 cuando esta institución se estableció en la Avenida Anastasio Aquino y calle Francisco Gavidia del barrio San Juan en Santiago Nonualco.

Su primer presidente fue el alcalde de San Luis La Herradura, el teniente Milton Galileo González, en el período (2006-2009). Luego le sustituyó el alcalde de Olocuilta, el Dr. Marvin Ulises Rodríguez en el período (2009-2012). Posteriormente quien ocupó el cargo fue la alcaldesa de Santiago Nonualco, Marvin Morena Martell de Canales durante el período (2012-2015).

El cuarto período presidencial de la Asociación Los Nonualcos (ALN) fue presidido por la alcaldesa de Santa María Ostuma, Lic. Elsa Antonia Guevara de Melchor, desde el (2015-2018). Actualmente la ALN es dirigida por el alcalde de Cuyultitán, Melvin Moisés Casco

Ramírez período (2018-2021). La institución tiene como principal objetivo velar por el desarrollo sostenible de los municipios que la conforman. Ahora son 17 ciudades que integran esta Asociación, la mayoría de ellos son del Departamento de La Paz, a Excepción de Tecoluca y San Vicente que corresponde al departamento de San Vicente.

MUNICIPIOS ASOCIADOS QUE LA CONFORMAN:

- San Pedro Masahuat
- San Pedro Nonualco
- Santa María Ostuna
- San Rafael Obrajuelo
- Zacatecoluca
- Santiago Nonualco
- Cuyultitan
- Olocuilta
- San Miguel Tepezontes
- San Juan Nonualco
- Tecoluca
- San Antonio Masahuat
- San Juan Talpa
- El Rosario de la Paz
- San Luis la Herradura
- Jerusalén
- Mercedes La Ceiba
- San Francisco Chinameca
- Tapalhuaca

CONSEJO 2021-2024

- **Presidente:** Damaris Mabel de Escalante
- **Vicepresidente:** Carlos Humberto Martínez Barahona
- **Síndico:** Carlos Alberto Ramos Rodríguez
- **Tesorero:** Luis Alberto Hernández Molina
- **Secretario:** Juan Pablo Pérez Bayona
- **Primer Vocal:** Orsy Swadhy Moreno
- **Segundo Vocal:** Nelson Adonys Ortiz Diaz

➤ **Tercer Vocal:** Susana Amaya Echevoyen

¿QUIENES SOMOS?

Región de Los Nonualcos

Es un territorio que se ubica estratégicamente en la zona paracentral de El Salvador, se caracteriza por su privilegiada ubicación geoeconómica, su excelente conectividad, su biodiversidad, su riqueza cultural, y sus zonas propicias para el desarrollo de la ganadería, la fruticultura, la pesca y el turismo. Posee adicionalmente una importante capacidad productiva instalada, con sectores económicos y empresas de gran importancia para el país, como uno de los pocos “astilleros aéreos” certificados del continente latinoamericano, zonas francas, empresas de alimentos, cadenas hoteleras, red de pequeños y medianos productores agrícolas y pecuarios. Vale la pena destacar que la región cuenta asimismo con un enorme potencial de desarrollo para los servicios y la logística, especialmente ahora que se proyecta la modernización y ampliación del Aeropuerto Internacional de Comalapa, ubicado dentro de esta región.

La organización y gestión territorial a través de las asociaciones de municipios constituye una modalidad que fortalece, enriquece y complementa la gestión municipal y ofrece nuevas perspectivas para acercar las apuestas y objetivos del desarrollo, así como las realidades y potencialidades de los territorios.

Es por ello, que las asociaciones se convierten en una plataforma de los procesos de desconcentración y descentralización de los servicios públicos, así como también el mejoramiento del diálogo político de los territorios y su gobernanza, ya que esto les compromete a trabajar con un enfoque multinivel.

En este sentido, La asociación de Municipios de los Nonualcos con el apoyo de la FUNDE, la AECID y Comures, realizó el taller de Planificación Estratégica, en la que se ha priorizado 5 ejes estratégicos:

- Desarrollo Económico Local
- Desarrollo Social e identidad cultural
- Gestión Ambiental
- Fortalecimiento Institucional
- Planificación y Ordenamiento Territorial.

UBICACIÓN GEOGRÁFICA

Barrio San Juan Av. Anastasio Aquino y Calle Francisco Gavidia n° 26 Santiago Nonualco,
La Paz

VISION Y MISION

VISION

“Ser una Asociación sólida, transparente, de alto prestigio, donde exista la participación concertada de los diferentes actores. Facilitadora en procesos de desarrollo económico, social y ambiental de la región. Prestadora de servicios de alta calidad, que permitan la auto sostenibilidad de la Asociación, bajo políticas claras, que conlleven al buen uso de los recursos”

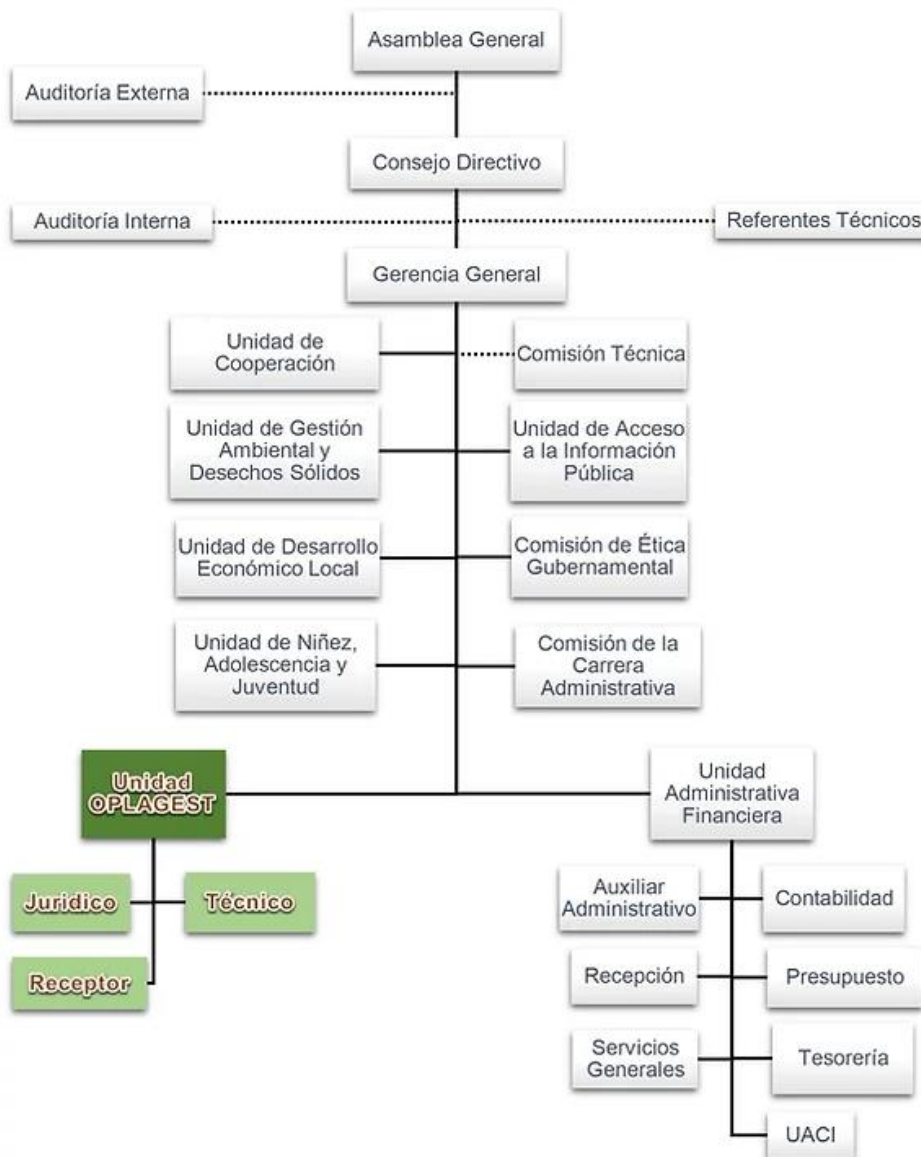
MISION

“La Asociación Los Nonualcos es el resultado del consenso político de los gobiernos locales y busca la sostenibilidad en la mejora de la calidad de vida de los habitantes de los municipios asociados, mediante la prestación de servicios de calidad, la gestión nacional e internacional de recursos financieros y técnicos, el fortalecimiento de los recursos naturales, culturales y sociales, en una forma organizada y sistemática”.

VALORES:

- Responsabilidad
- Transparencia
- Unidad
- Voluntad
- Honestidad
- Solidaridad

ORGANIGRAMA



¿QUE HACEMOS?

- **DESARROLLO COMUNITARIO**
Fortalecemos nuestro compromiso a través de la organización
- **DESARROLLO JUVENIL**
Un paso a la vez
- **SERVICIO DE APOYO**

Ayudamos a la comunidad

HORARIOS Y VACACIONES

HORARIOS:

Los horarios que los y las empleados (as) de la asociación de municipios de los Nonualcos tendrán serán los siguientes:

1. Las oficinas administrativas de la semana laboral serán de lunes a viernes en una sola jornada comprendida de las ocho a las dieciséis horas, con una pausa de sesenta minutos para la toma de alimentos

VACACIONES

Los empleados (as) municipales, que presten sus servicios en áreas administrativas, gozaran de licencia a título de vacaciones durante tres periodos:

- Ocho días durante la semana santa.
- Seis días del mes de agosto
- Diez días, del 24 al 02 de noviembre (ambas fechas inclusive)

Los trabajadores (as) nombrados por jornal o por contrato individual de las áreas operativas, después de un año de trabajo continuo a la municipalidad, tendrán derecho a un periodo de vacación de quince días, los cuales serán remunerados con la prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un treinta por ciento de este.

DIAS DE ASUETO Y DESCANSO

Para los trabajadores de las aéreas operativas, independientemente del pago, se establecen como días de asueto remunerados:

- A. Primero de enero
- B. Siete y ocho de diciembre
- C. Jueves, viernes y sábado de semana santa
- D. Primero de mayo
- E. Cuatro, cinco y siete de agosto
- F. Dos de noviembre

G. Veinticinco de diciembre.

OBLIGACION DE LA MARCACION

Todos los empleados (as) de las distintas dependencias tienen la obligación de marcar asistencia. Tanto al presentarse como al retirarse; teniendo derecho a cinco minutos de gracia de la marcación de entrar; los cuales no excederán de cuarenta y cinco minutos al mes.

Si por cualquier motivo, en los diferentes tipos de control de asistencia solo aparece marcada la hora de entrada o de salida, o si esta presentara alteraciones sin autorización alguna, se calificará como una inasistencia de medio día.

El receso para la toma e ingerir alimentos será de sesenta minutos y se contara desde las doce horas quince minutos, hasta las trece horas quince minutos, tiempo que estará comprendido en la jornada ordinaria de trabajo excepto cuando por la naturaleza de las funciones de una unidad dicho receso se haga escalonado.

PERMISOS POR AUSENCIAS IMPREVISTAS

El trabajador que de manera imprevista se viera impedido en asistir al desempeño de sus labores, deberá avisar a su jefe inmediato en el transcurso de ese día y a través de cualquier medio, el motivo de la ausencia.

Este aviso no constituye una licencia concedida, mientras el trabajador no justifique a satisfacción de la jefatura la circunstancia de su inasistencia al trabajo, para lo cual dispondrá un día a su regreso al trabajo. Llenando el formulario respectivo.

DOCUMENTOS QUE TODO EMPLEADO (A) DEBERA PRESENTAR PARA

SU EXPEDIENTE LABORAL:

- a) Curriculum Actualizado
- b) Fotocopia legible de los siguientes documentos:
 - DUI.
 - NIT
 - ISSS
 - NUP-AFP

- Casos de extrajeron, fotocopia de pasaporte y permiso de trabajo emitido por el ente competente
- c) Fotocopia de títulos académicos y cursos recibidos que manifiesten en el curriculum
- d) Llenar ficha de datos (esta será proporcionada por Recursos Humanos)
- e) Referencias laborales por escrito.
- f) Solvencia de la PNC.

CUANDO DEBES ACTUALIZAR LA DOCUMENTACIÓN DE TU EXPEDIENTE:

Es necesario mantener actualizada toda tu información por cualquier eventualidad, debes entregar al departamento de Recursos Humanos toda la documentación que creas conveniente, al hacer cambios tales como:

- a) Renovación de DUI (por modificaciones, cambio de estado Civil, Cambio de dirección, por extravío, por robo, etc.)
- b) Renovación de Cualquier otro documento:
 - ISSS
 - Licencia de conducir
- c) Renovación de ficha de trabajo por actualización de:
 - Direcciones
 - Teléfonos
 - Grado académico
 - Estado civil
 - Cambio de beneficiarios, etc.
- d) Agregar:
 - Títulos
 - Diplomas
 - Carta de egresados
 - Materias cursadas
- e) Cualquier otro tramite que haya modificado tu documentación personal.

MANUAL DE FUNCIONES DE PUESTO DE TRABAJO

-Asociación de Municipios de los Nonualcos-

2022

INTRODUCCION DE USO

Este manual abarca todo lo que tienes que saber para empezar a desarrollarte desde el primer día en tu nuevo puesto de trabajo.

Conocerás sobre la asociación de municipios de los Nonualcos, sus principios y valores, además de cómo está organizada en sus diferentes departamentos y jefaturas. Todas en la asociación esperamos de ti que hagas buen uso de este manual, leyéndolo, poniéndolo en práctica, preguntando a tus compañeros las dudas que tengas, y ¿Por qué no?, sugiriendo algún cambio que pudiera ser necesario.

Cuida este manual, no lo dañes ni escribas en sus páginas y nunca lo lleves contigo, recuerda que siempre debe estar disponible para ti y tus compañeros en la asociación

En toda organización, es importante tener una visión clara del valor de los recursos con los que cuenta toda entidad para trazar en camino a sus objetivos planteados. Cuando se habla de recursos necesarios para el logro de objetivos, sin lugar a duda el recurso humano debe valorarse de suma importancia para dar vida a las acciones que se realizan para el cumplimiento de las metas de la organización.

El presente manual descriptor de puestos de trabajo sirve de guía para el desarrollo de la gestión de los Recursos Humanos de la oficina de fomento de la empleabilidad, y da cumplimiento a lo establecido en leyes y reglamentos aplicables que definen su elaboración, actualización y aprobación de Manuales administrativos correspondientes a todas las unidades orgánicas de la municipalidad.

Finalmente, la descripción de cada unidad y puesto de trabajo define su Título del puesto, código de identificación, unidades de la que depende, puestos a su mando, objetivo del puesto, funciones y responsabilidades, y las competencias necesarias para el puesto.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Disponer de documentos técnico-administrativo debidamente actualizados, conforme a la estructura organizativa actual de la asociación, en la ejecución y seguimiento de las distintas actividades técnicas y administrativas

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contar con una guía técnica que permita al personal tener definida las labores y responsabilidades de su puesto de trabajo, estableciendo los requisitos y competencias necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
- Contribuir al desarrollo eficiente de los procesos estratégicos que desempeña cada una de las áreas orgánicas de la municipalidad

Tu primer día.

Has superado las entrevistas, pruebas, y has firmado el contrato y por fin estás en laborando con nosotros. ¡Felicidades! ¡Te damos la bienvenida!

Esta oficina funciona de un modo muy especial, ya que, aunque desarrollamos roles específicos en la organización, al final nos debemos todos a una sola razón, que es lograr la satisfacción de nuestros miles de usuarios. Pero adaptarse lleva su tiempo. Por eso, vamos a darte todo lo que necesitas para saber en todo momento ¿qué tienes que hacer?, ¿con el apoyo de quién? ¿dónde hacerlo? y ¿cómo hacerlo?

Este manual lo ha escrito gente que ha estado en tu lugar, para que los primeros meses no se te hagan cuesta arriba, y este sea solo el inicio de tu crecimiento dentro de la compañía.



FUNCIONES DE TU PUESTOS DE TRABAJO

CONTADOR

I. IDENTIFICACION DEL PUESTO	
Dirección/Unidad/Departamento/Área	Contabilidad
Unidad Superior	Encargado de la ALN
Nivel de función	Dirección
II. OBJETIVO DEL PUESTO	
Dirigir y coordinar el funcionamiento del sistema de registro y procesos contables de la oficina central del fomento de la empleabilidad de jóvenes y mujeres, para mantener al día los registros contables para la toma de decisiones.	
III. PRINCIPALES FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL PUESTO	
<ul style="list-style-type: none"> • Planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de Contabilidad. • Elaborar, ejecutar, evaluar y dar seguimiento al Plan de Trabajo anual de Contabilidad. • Redactar la memoria de labores de la oficina central del fomento de la empleabilidad de jóvenes y mujeres • Cumplir y hacer cumplir el Reglamento Interno de Trabajo. 	

- Supervisar que los registros contables estén actualizados y de acuerdo con las normas establecidas.
- Suscribir los reportes y Estados Financieros oportunamente (Mensual) y remitirlos a la Gerencia General y luego al Ministerio de Hacienda.
- Proporcionar información y atender las recomendaciones de Auditoría Interna, Auditoría Externa, Ministerio de hacienda y Corte de Cuentas de la República.
- Controlar y Supervisar la actualización y verificación del inventario de los activos fijos asignados a las diferentes unidades, departamentos y secciones de la Municipalidad.
- Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales, las políticas y normas técnicas de la Contabilidad Gubernamental.
- Implementar mecanismos para garantizar mantener actualizados los registros contables a través de la supervisión permanente en el proceso de codificación, digitación, archivo y resguardo de la información financiera contable
- Gestionar y desarrollar capacitaciones constantes para los subalternos para mejorar los procesos de registro, control, archivo y resguardo de documentación interna del departamento.
- Emitir el Estado de Ejecución Presupuestaria para propósitos múltiples.
- Informar al Concejo Municipal, Gerencia General y Subgerencias y demás Jefaturas sobre el estado de las finanzas municipales.
- Mantener actualizados los registros contables de la municipalidad de acuerdo con el tiempo permitido por las leyes en la materia.
- Elaborar las conciliaciones bancarias.
- Llevar y controlar el archivo de la documentación de respaldo de los registros contables.
- Archivar en orden cronológico los registros contables.
- Corregir oportunamente los registros mal realizados, asimismo depurar aquellas cuentas que no revelen saldos reales.
- Verificar que la documentación que generan los registros contables cuenta con los soportes de respaldo necesarios.

IV. INDICADORES DEL PUESTO DE TRABAJO

- Cumplimiento del plan operativo.
- Información actualizada y archivo ordenado.
- Proyectos contablemente liquidados.
- elaboración de informes periódicos presentados a la jefatura.
- Cierres contables según lo establece la normativa contable, concluidos de forma oportuna.
- Partidas contables impresas, que indican la validación de los registros contables

<ul style="list-style-type: none"> • Composición de cuentas al día y disponibles en los auxiliares, partidas contables archivadas ordenadas y con sus soportes • Estados financieros finales (revisados y autorizados para su emisión). 	
V. PERFIL DEL PUESTO DE TRABAJO	
Perfil requerido del puesto	Lic. en Contaduría pública/ Bachiller administrativo contable
Experiencia laboral	6 meses o 1 año, en puesto similares
Competencias requeridas	<p>Honesto (a), Responsable y Buenas Relaciones Interpersonales.</p> <p>Facilidad para trabajar con equipos multidisciplinarios.</p> <p>Habilidad para redactar informes.</p> <p>Facilidad de Expresión.</p>
VI. SALARIO	
Monto	\$750 a \$900
VII. RECURSOS	
Maquinaria y equipo	<p>Escritorio</p> <p>Silla</p> <p>Computadora</p> <p>Archivero</p> <p>Impresora/escáner</p> <p>Teléfono fijo</p>
papelería	<p>Lápiz</p> <p>Lapicero</p> <p>Papel Bond</p> <p>Sacabocado</p>

	Engrapadora
	Grapas
	Libreta
	Carpetas
	Rotuladores
	Post-it

SECRETARIA/O / ATENCION AL USUARIO

I. IDENTIFICACION DEL PUESTO	
Dirección/Unidad/Departamento/Área	Atención al usuario
Unidad Superior	Encargado de la ALN
Nivel de función	Directa
II. OBJETIVO DEL PUESTO	
Apoyar en todas las actividades administrativas de la oficina de fomento de empleabilidad de jóvenes y mujeres con eficiencia y amabilidad, garantizando la ágil y oportuna atención a los usuarios y contribuyentes que se presenten a demandar algún servicio del departamento.	
III. PRINCIPALES FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL PUESTO	
<ul style="list-style-type: none"> • Atender oportunamente las demandas, denuncias y solicitudes de los ciudadanos que visitan la oficina de fomento de la empleabilidad de jóvenes y mujeres de la asociación de los nonualcos. • Llevar y controlar el archivo de la documentación emitida y recibida • Archivar cronológicamente el registro y controles de atención a las demandas y denuncias. • Organizar y mantener el archivo debidamente ordenado. • Sacar fotocopias y Digitalar documentación que se maneje en la Unidad, tales como cartas, memos, notas, requisiciones, informes, presupuestos etc. y cualquier otro documento. • Controlar el manejo de presupuesto designado, para hacer un uso con mesura y austeridad. 	

<ul style="list-style-type: none"> • Informar oportunamente de cualquier anomalía que conozca y que ponga en riesgo la seguridad y buen funcionamiento de la oficina • Atención al usuario que demandante de una oportunidad laboral • Ayuda y asesoramiento al usuario para realizar un curriculum • Informar de los programas de fortalecimiento de habilidades blandas y técnicas • Ingreso en la base de datos los curriculums que lleguen a la oficina • Cualquier otra tarea que se le asigne 	
IV. INDICADORES DEL PUESTO DE TRABAJO	
<ul style="list-style-type: none"> • Programación de las actividades a desarrollar • Archivo actualizado de la documentación e información que se emite y se reciba • Informes sobre la ejecución presupuestaria • Informe sobre las actividades realizadas 	
VIII. PERFIL DEL PUESTO DE TRABAJO	
Perfil requerido del puesto	Lic. administración de empresas, Bachiller en secretariado o contaduría, con conocimiento de computación, habilidad para hacer informes, buena ortografía y manejo de personal.
Experiencia laboral	6 meses o 1 año, en puesto similares
Competencias requeridas	Honrada, proactiva, con excelentes relaciones interpersonales, con facilidad de expresión y trato al público
IX. SALARIO	
Monto	\$500 a \$650
X. RECURSOS	
Maquinaria y equipo	Escritorio Silla Computadora Archivero Impresora/escáner

	Teléfono fijo
papelería	Lápiz Lapicero Papel Bond Sacabocado Engrapadora Grapas Libreta Carpetas Rotuladores Post-it

GESTIONADOR/A DE ALIANZAS

I. IDENTIFICACION DEL PUESTO	
Dirección/Unidad/Departamento/Área	Gestión y cooperación
Unidad Superior	Encargado de la ALN
Nivel de función	Directa
II. OBJETIVO DEL PUESTO	
Establecer relaciones de cooperación con entes gubernamentales y no gubernamentales de carácter nacional o internacional con el fin de obtener apoyo para diferentes proyectos de desarrollo local y fortalecimiento de la región	
III. PRINCIPALES FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL PUESTO	
<ul style="list-style-type: none"> • Planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de gestión de alianzas estratégicas • Elaborar y cumplir el plan de trabajo. • Gestionar fondos de cooperación de entidades gubernamentales y no gubernamentales de carácter nacional o/e internacional para los municipios 	

- Coordinar con los encargados de las entidades la recolección de insumos para la elaboración de perfiles y/o proyectos.
- Participar en los procesos de convocatoria de fondos de cooperación.
- Coordinar con las entidades pertinentes la suscripción de convenios de cooperación interinstitucional con organismos nacionales e internacionales.
- Realizar seguimiento de convenios, acuerdos, memorándums de entendimiento y otros de cooperación interinstitucional con otros organismos (nacionales e internacionales)
- Elaborar guías de fuentes y mantener información actualizada.
- Registrar y controlar los insumos provenientes de cooperaciones internas y externas de forma separada.
- Informar sobre las nuevas alianzas convenios que se tengan en puerta con las diferentes entidades.
- Colaborar en la coordinación de reuniones y actividades relacionadas las alianzas y/o convenios.
- Elaborar los informes de contrapartida de proyectos en ejecución.
- Llevar actualizada la base de datos de cooperantes y fichas de proyectos en gestión por cada cooperante.
- Control y manejo de documentos de archivo de las alianzas
- Elaboración de Memos, informes y otros.

V. INDICADORES DEL PUESTO DE TRABAJO

- Proyectos formulados y presentados a las entidades cooperantes
- Gestiones con nuevas entidades cooperantes
- Base de datos actualizada de las entidades cooperantes
- Informes sobre proyectos en ejecución
- Archivos actualizados de alianzas en ejecución

XI. PERFIL DEL PUESTO DE TRABAJO

Perfil requerido del puesto	Lic. administración de empresas, Licenciado/a en la carrera de trabajo social o carreras afines, con amplios conocimientos de computación, preferentemente que hable inglés.
Experiencia laboral	6 meses o 1 año, en puesto similares

Competencias requeridas	Dedicado(a), buenas relaciones interpersonales, con facilidad de expresión y buenas relaciones públicas.
XII. SALARIO	
Monto	\$750 a \$900
XIII. RECURSOS	
Maquinaria y equipo	Escritorio Silla Computadora Archivero Impresora/escáner Teléfono fijo Teléfono móvil
papelería	Lápiz Lapicero Papel Bond Sacabocado Engrapadora Grapas Libreta Carpetas Rotuladores Post-it

DESGLOCE DE COSTO

Para los costos de puestos de trabajo presentados se detallan a continuación para cada uno de los puestos cada puesto de trabajo

1. Contador

Costos únicos:

DETALLE	TOTAL
Maquinaria y equipo:	
• Escritorio	\$100.00
• silla	\$50.00
• computadora	\$500.00
• Archivero	\$75.00
• Teléfono fijo	\$10.00
TOTAL	

Costos mensuales

DETALLE	COSTOS MENSUALES
Salario	\$750.00
Papelería	\$20.00
Insumos	\$15.00
TOTAL	\$785.00

2. Secretaria/Atención al usuario

Costos únicos:

DETALLE	TOTAL
Maquinaria y equipo:	
• Escritorio	\$100.00
• silla	\$50.00
• computadora	\$500.00
• Archivero	\$75.00
• Teléfono fijo	\$10.00
TOTAL	

Costos mensuales

DETALLE	COSTOS MENSUALES
Salario	\$500.00
Papelería	\$20.00
Insumos	\$15.00
TOTAL	\$535.00

3. Gestor de alianzas

Costos únicos:

DETALLE	TOTAL
Maquinaria y equipo:	

• Escritorio	\$100.00
• silla	\$50.00
• computadora	\$500.00
• Archivero	\$75.00
• Teléfono fijo	\$10.00
• Teléfono Móvil	\$100.00
TOTAL	

Costos mensuales

DETALLE	COSTOS MENSUALES
Salario	\$750.00
Papelería	\$10.00
Insumos	\$35.00
TOTAL	\$795.00

MANUAL DE FORMACION CONTINUA

-Asociacion de Municipios de los Nonualcos-

2022

INTRODUCCION

El Manual de formación continua es una herramienta para planificación, organización, ejecución y evaluación de un proceso continuo y permanente de enseñanza, actualización y mejora de los conocimientos, habilidades y destrezas de los empleados y funcionarios.

Este manual establece los objetivos particulares, la importancia de la capacitación, la utilidad de la capacitación, el ámbito de la aplicación, los tipos de capacitación, modalidades de desarrollo de la capacitación, niveles de capacitación, detección de las necesidades de capacitación y los métodos para dicho fin, así como lo relativo a cómo elaborar y evaluar un programa de capacitación, y todos los aspectos relacionados con los pasos sugeridos para gestionar un requerimiento de capacitación.

En general el Manual ofrece un marco conceptual y operativo que ha de orientar a la oficina de fomento de la empleabilidad de la asociación de municipios de los Nonualcos sobre el establecimiento de las herramientas particulares a partir de su realidad técnica, administrativa y financiera y de las necesidades de los municipios

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Promover y fortalecer la ejecución y evaluación de los planes y programas de capacitación que fortalezcan la dotación y mejora de los sistemas de conocimientos, habilidades duras y blandas de los empleados.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Regular el diseño y puesta en marcha de los planes y programas de capacitación Organizados y ejecutados
- Promover la mejora continua
- Elevar la calidad de la atención al cliente y los demás servicios que se ofrezcan
- Promover el desarrollo integral de los trabajadores

Objetivos de la Capacitación

“Art. 47.- La capacitación de los funcionarios de carrera tendrá como objetivo fundamental el óptimo ejercicio de las competencias propias de la administración pública municipal y estará orientada a propiciar el mejoramiento en la prestación de los servicios, a actualizar los conocimientos y desarrollar las potencialidades, destrezas y habilidades de los empleados, así como a subsanar las deficiencias detectadas en la evaluación del desempeño.

Para garantizar estos objetivos, es necesaria la capacitación permanente de los funcionarios o empleados municipales, por lo que es obligatoria la creación del Centro de Formación Municipal, que estará a cargo del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal.”

El Art. 47 menciona que la capacitación sirve para la actualización de los conocimientos, vivimos en un mundo que cambia en diversos aspectos, entre ellos el conocimiento, los/las empleados/as municipales tienen potencialidades, destrezas y habilidades que deben descubrirse a través de la capacitación. Se busca también a través de los procesos de capacitación subsanar las deficiencias identificadas en la evaluación del desempeño laboral del personal.

En el inciso segundo del Art. 47 se caracteriza a la Capacitación en el sentido de que debe ser permanente, como una forma de lograr los objetivos que se proponen en los procesos formativos. Finalmente establece la obligatoriedad de la creación del Centro de Formación Municipal, asignando la responsabilidad de la conducción del Centro al Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal.

Art. 48 Créase el Centro de Formación Municipal a cargo del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal, como un programa especial permanente destinado a la capacitación y adiestramiento de los servidores públicos regulados en los artículos 6, 7, 8 y 9 de la presente ley.

LA IMPORTANCIA DE CAPACITAR

La capacitación es una herramienta fundamental para la administración del talento humanos que ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia del empleado municipal, mejorando sus aptitudes, conocimientos, habilidades y destrezas; convirtiendo esto en competencias para desempeñar con éxito las funciones de su puesto, así mismo contribuye a la motivación y realización del empleado

La capacitación es un medio para atender con eficiencia, oportunidad y transparencia las necesidades y requerimientos de los usuarios de la municipalidad. La mejora en la calidad de los servicios y la gestión municipal en general se ven impactadas, en tanto que el contar con una regulación que asegure la capacitación permanente, la mejora continua del personal y la institución representa un avance en el proceso de modernización y de desarrollo.

La participación responsable y sistemática de los empleados y los funcionarios en los procesos de capacitación es condición indispensable para asegurar la consecución de los objetivos de dichos procesos, así como para avanzar en el proceso de mejora salarial gradual de los empleados.

La demanda de capacitación surge al momento en que hay diferencias entre lo que los empleados deberían saber para el desempeño eficiente de su cargo y lo que realmente saben hacer; esta brecha que se identifica a partir de las evaluaciones del desempeño reguladas y orientadas en el manual diseñado para dicho fin y condicionadas por lo establecido en el manual descriptor de cargos y funciones.

UTILIDAD DEL MANUAL DE CAPACITACIÓN

Los beneficios de la capacitación de los empleados y funcionarios Municipales se encuentran en los siguientes aspectos.

- a) Trabajo Administrativo: Contribuye a la labor de dirección, planificación, organización, y control realizado por los empleados y funcionarios a favor de los clientes ciudadanos. Estas capacitaciones contribuyen con la productividad,

eficiencia y calidad de los procesos que la Municipalidad ejecuta y los servicios que presta.

- b) **Desarrollo de Personal:** Tanto a nivel individual como colectivo la capacitación ofrece a los empleados y funcionarios herramientas actualizadas y modernas que le permiten realizar su trabajo en menor tiempo, con menor esfuerzo y mayor calidad lo que favorece un estado anímico de satisfacción.
- c) **Ambiente de Trabajo:** La capacitación sistemática y debidamente regulada, que ofrece a todos los empleados y funcionarios de los diferentes niveles funcionariales de la municipalidad, la oportunidad de conseguir y establecer relaciones de respeto, cooperación, confianza y de servicio.
- d) **Atención al Público:** Uno de los principales beneficios que aporta la capacitación es el mejoramiento de los servicios de la administración municipal a la comunidad ya que favorece la motivación del empleado para atender con mayor eficacia los requerimientos que presenta los clientes ciudadanos ante la Municipalidad, lo cual redundará en la imagen de la Municipalidad y de quienes dirigen su gestión.

TIPOS DE CAPACITACIÓN

Existen diversos tipos de capacitaciones según los requerimientos de desarrollo y especialización de los empleados de la Municipalidad. Estas varían por el grado de complejidad y pueden clasificarse en Inductivas, Administrativas o Gerenciales y Técnicas.

Dichas capacitaciones implican un compromiso para los funcionarios, así como también la participación comprometida y constante de los empleados.

Capacitación inductiva: Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo empleado y funcionario en su ambiente de trabajo. Incluye temas sobre la gestión municipal, estructura organizativa, funciones específicas del puesto, reglamento interno de trabajo, políticas y procedimientos, leyes y normativas aplicables a la gestión municipal.

Capacitación Administrativa o Gerencial: Es aquella que se orienta a desarrollar los conocimientos y habilidades de los empleados y funcionarios, con el objetivo de mejorar sus competencias conductuales, gerenciales y de dirección. Como, por ejemplo:

1. Liderazgo

2. Trabajo en equipo
3. Comunicación efectiva
4. Dirección estratégica
5. Orientación al usuario
6. Motivación del personal
7. Desarrollo humano
8. Desarrollo técnico
9. Salud mental

Estas capacitaciones pueden ser aplicables a todos los servidores públicos independientemente de su nivel jerárquico.

Capacitación Técnica: Es la capacitación orientada al desarrollo de conocimientos y habilidades técnicas de los empleados y funcionarios municipales que les permitan efectuar en mejores condiciones el trabajo cotidiano. Como, por ejemplo:

1. Leyes y Normas aplicables a la Gestión Municipal
2. Técnicas de manejo de archivo
3. Técnicas de redacción
4. Contabilidad gubernamental
5. Programas de redes informáticas y otras
6. Mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos
7. Manejo a la defensiva
8. Desarrollo local
9. Medio ambiente
10. Deportes
11. Ordenanza municipal y otras

MODALIDADES DEL DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN

Se entiende como las opciones de capacitación según el objetivo que se persiguen por medio de la misma. A continuación, se presentan algunas modalidades:

1. Formación:

Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de sus funciones.

2. Actualización:

Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de avances en temas de actualidad (científicos, tecnológicos, de gestión, legal, etc.), los cuales son necesarios para mejorar el desempeño de los empleados y funcionarios.

3. Especialización:

Se orienta a la profundización de conocimientos y habilidades respecto a un tema de interés para la gestión municipal de áreas específicas.

4. Complementación:

Su propósito es reforzar los conocimientos y habilidades de los empleados y funcionarios con el objetivo de alcanzar el nivel adecuado para desempeñar de mejor manera sus funciones y actividades.

NIVELES DE CAPACITACIÓN

Participarán en a las capacitaciones todos los empleados municipales de los diferentes niveles, de acuerdo con las necesidades determinadas mediante evaluaciones de desempeño, requerimientos del jefe inmediato, requerimientos del mismo empleado y otras fuentes aprobadas por los funcionarios.

- Nivel de Dirección
- Nivel Técnico
- Nivel Administrativo
- Nivel Operativos

DENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La identificación de necesidades de capacitación es el diagnóstico que permite establecer la diferencia entre los conocimientos y habilidades que requiere un cargo, con los conocimientos y habilidades que el empleado y funcionario posee en un momento determinado. Esta diferencia permitirá enumerar las necesidades de capacitación.

La necesidad de capacitar a los empleados puede presentarse ante situaciones tales como: retraso en la ejecución del trabajo y cumplimiento de órdenes, insuficiencia del conocimiento técnico en su área, una lenta atención de las demandas de los usuarios, desperdicios de recursos materiales y económicos en la realización de un trabajo determinado, desinterés del personal en relación con los objetivos de la ALN, e ineficiencia o negligencia de los servidores públicos.

Cada una de estas necesidades puede atenderse de manera particular o mediante un programa global de capacitaciones, que incluya contenidos que vayan en función de los diferentes niveles funcionariales de la ALN

EL PLAN O PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El Plan de Capacitación debe considerar los siguientes aspectos:

1. Objetivos

En este apartado se deben especificar de manera clara y precisa los logros que la Municipalidad desea obtener al implementar el programa de capacitación, estos pueden ser generales y específicos

2. Justificación

En este apartado se deben señalar las razones que impulsan a implementar el programa de capacitación. Dichas razones deben estar fundamentadas en el mejor desempeño de los empleados, mayor satisfacción del cliente, mejor ambiente laboral, etc.

3. Duración

Este apartado establece el periodo que cubre la duración del programa de capacitación municipal. Dicho periodo puede establecerse de acuerdo a criterio propio de la ALN

4. Estrategia

En este apartado se debe estructurar de manera clara y precisa las acciones de como ejecutar el plan de capacitación para alcanzar los objetivos planteados. Algunas acciones que se pueden mencionar son:

5. Capacitaciones internas (especialistas internos o externos).
6. Capacitaciones externas (especialistas locales o internacionales).
7. Asesoría en un tema o área específica.
8. Capacitaciones impartidas con apoyo de INSAFORP
9. Capacitaciones impartidas por el Centro de Formación Municipal
10. Intercambios de experiencias con otras Municipalidades locales o extranjeras.
11. Campañas internas sobre temas específicos (charlas, información vía correo,
12. boletines y otros métodos.)

- 13. Definición de incentivos a los participantes por asistencia, participación, puesta
- 14. práctica y otros mecanismos.
- 15. Seguimiento a la transferencia y puesta en práctica de los conocimientos.
- 16. Búsqueda de cooperantes para la financiación y/o contenidos de programas.
- 17. Establecimiento de indicadores de medición e impacto.

5. Participantes de la capacitación

En este apartado se deben enumerar los participantes a las capacitaciones ordenándose de acuerdo con lo estipulado

6. Costos y financiamiento

En este apartado se deben plasmar los costos y tarifas de cada una de las capacitaciones, así como de sus respectivas fuentes de financiamiento. Dichos valores deben ser reflejados en el presupuesto anual de la ALN

7. Evaluación de las Capacitaciones

En este apartado se debe plantear un sistema de seguimiento y evaluación a las capacitaciones recibidas por los servidores públicos. Este puede ser mediante instrumentos de medición, como por ejemplo encuestas, entrevistas, observación directa, así como también a través del uso de indicadores que permitan medir el logro de objetivos y metas

INDICADORES DE GESTIÓN PARA EVALUAR EL PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

Es necesario darle seguimiento de manera periódica al cumplimiento del plan de capacitación establecido con el objetivo de tomar decisiones que permitan en primer lugar cumplir con lo programado en el plan, en segundo lugar, cumplir con las expectativas de los empleados y por último para tomar decisiones oportunas de posibles cambios en el plan de capacitaciones

DESGLOCE DE LOS COSTOS DE FORMACION CONTINUA

Para los costos de formación continua se tomaron en como costos unitarios del valor total de los cursos para cada una de las personas que asistirán a los cursos, buscando de esta manera tener un mejor control de estos

DETALLE	COSTO P/P MENSUAL	TOTAL
---------	-------------------	-------

Refrigerios	\$5.00	\$15.00
Transporte	\$20.00	\$60.00

ANEXOS

Anexo1: MODELO DE SOLICITUD DE CAPACITACION Y FORMULARIO DIRIGIDO A JEFE SUPERIOR

Asociación de municipios de los Nonualcos

Fecha: _____

Sr./Sra. _____

Cargo _____

Presente.

Estimado/a Señor/a _____ . Por este medio le saludo muy amablemente para solicitarle la oportunidad de capacitarme en el tema de

Para el mejor desempeño de mis funciones, en el cargo de _____ ,
de la unidad _____. Lo cual contribuya en mejorar el desempeño de mis funciones dentro de la municipalidad

Esperando una respuesta favorable a la presente me suscribo de usted.

Atentamente.

Nombre y firma del solicitante

Anexo 2: MODELO DE FORMATO DE EVALUACION DE EVENTOS DE
CAPACITACION

EVALUACION DEL EVENTO DE CAPACITACION

Nombre de la capacitación_____

Nombre del proveedor_____

Fecha _____ Lugar_____

1. Contenido: Los contenidos de la capacitación ¿lo dejan?

Satisfecho_____

Medianamente_____

Parcialmente satisfecho_____

Insatisfecho_____

2. Metodología: La metodología utilizada en la capacitación ¿Le deja?

Satisfecho_____

Medianamente_____

Parcialmente satisfecho_____

Insatisfecho_____

3. Objetivos: Los objetivos de la capacitación ¿Lo dejan?

Satisfecho_____

Medianamente_____

Parcialmente satisfecho_____

Insatisfecho_____

4. Adquisición de competencias: siente que la capacitación en relación con la adquisición de competencias ¿le deja?

Satisfecho_____

Medianamente_____

Parcialmente satisfecho_____

Insatisfecho_____

5. Preparación: El dominio del tema por parte del capacitador ¿Lo deja?

Satisfecho_____

Medianamente_____

Parcialmente satisfecho_____

Insatisfecho_____

6. Calidad del material: la calidad del material didáctico recibido ¿Lo deja?

Satisfecho_____

Medianamente_____

Parcialmente satisfecho_____

Insatisfecho_____

7. En general: la capacitación ¿Lo deja?

Satisfecho_____

Medianamente_____

Parcialmente satisfecho_____

Insatisfecho_____

Anexo 3: MODELO DE FORMATO DE INDICADORES

N°	Nombre del Indicador	Descripción (que mide)	Formula del Indicador	Meta del Indicador	Resultado obtenido
1	Porcentaje de funcionarios capacitados	Proporción de funcionarios que participaron en la capacitación	$\frac{N^{\circ} \text{ de funcionarios capacitados}}{\text{Total de funcionarios}} \times 100\%$	90%	
2	Porcentaje de empleados capacitados	Proporción de empleados que participaron en la capacitación	$\frac{N^{\circ} \text{ de empleados capacitados}}{\text{Total de empleados}} \times 100\%$	75%	
3	Porcentaje de empleados administrativos capacitados	Proporción de empleados administrativos que participaron en la capacitación	$\frac{N^{\circ} \text{ de empleados adm capacitados}}{\text{Total de empleados administrativos}} \times 100\%$	75%	
4	Porcentaje de empleados operativos capacitados	Proporción de empleados operativos que participaron en la capacitación	$\frac{N^{\circ} \text{ de empleados operativo capacitados}}{\text{Total de empleados operativo}} \times 100\%$	50%	
5	Porcentaje de empleados y funcionarios satisfechos con la capacitación anual	Grado de Satisfacción con el programa de capacitación anual	$\frac{N^{\circ} \text{ de empleados y funcionarios satisfechos}}{\text{Total de empleados administrativos}} \times 100\%$	90%	
6	Porcentajes de cursos ejecutados del total programados en el Plan de Capacitación Anual	Proporción de cursos ejecutados según lo programado	$\frac{N^{\circ} \text{ de cursos ejecutados del plan}}{\text{Total de cursos programados del plan}} \times 100\%$	100%	

E. PROGRAMA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

MANUAL DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

-Asociación de Municipios de los Nonualcos-

2022

INTRODUCCIÓN

En un mundo actualizado existe cada vez mayor demanda de gestión de la información. No es una demanda nueva, todas las sociedades a lo largo de la historia han tenido esta necesidad. Cuanto más se han desarrollado las sociedades, mejores métodos se han desarrollado para gestionar la información y, a la vez, más datos se han necesitado gestionar. Para poder almacenar datos y cada vez más datos, el ser humano ideó nuevas herramientas: archivos, cajones, carpetas y fichas en las que se almacenaban los datos.

En estos últimos años, la demanda ha crecido a niveles espectaculares debido al acceso multitudinario a Internet y a los enormes flujos de información que generan los usuarios. Cada año la necesidad de almacenar información crece exponencialmente en un frenesí que, por ahora, no parece tener fin.

Por tanto, en la creación de la oficina de empleo en la región de la ALN, es de vital importancia definir como se gestionará la información recolectada de las diferentes actividades, divulgaciones con el objetivo de fomentar la empleabilidad en la región. La gestión de la información permite organizar de manera efectiva a los jóvenes y mujeres demandantes de empleo para mantener su seguimiento en la ruta de empleabilidad.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

- Definir la metodología y funcionamiento del proceso de la gestión de información mediante la Base de Datos de jóvenes y mujeres de la ALN, que permita el ordenamiento de datos para el cumplimiento de las metas definidas bajo el plan de trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Indicar el proceso que debe desarrollarse para el ingreso de jóvenes y mujeres de la ALN a la Base de Datos.
- Detallar los requerimientos necesarios para llevar a cabo el proceso de gestión de la Información.
- Definir los indicadores a utilizar durante el proceso del usuario en la ruta de empleabilidad.

ALCANCES:

- Este manual se utilizará para el desarrollo de la gestión de la información mediante la Base de Datos de la oficina de empleo.

PRINCIPIOS DE SEGURIDAD

Para que un sistema se pueda definir como seguro debe tener estas cuatro características:

- Integridad: La información sólo puede ser modificada por quien está autorizado y de manera controlada.
- Confidencialidad: La información sólo debe ser legible para los autorizados.
- Disponibilidad: Debe estar disponible cuando se necesita.
- Irrefutabilidad: El uso y/o modificación de la información por parte de un usuario debe ser irrefutable, es decir, que el usuario no puede negar dicha acción.

CONSEJOS BÁSICOS DE SEGURIDAD

Es recomendable seguir una serie de consejos, prácticas y costumbres para maximizar la seguridad de conservación de la Base de Datos de la oficina de empleo, algunos de ellos son los siguientes:

- Mantener actualizado el equipo (Sistema Operativo y aplicaciones).
- Hacer copias de seguridad con frecuencia, se recomienda guardar una copia de la Base de Datos.
- Usar contraseñas fuertes (Evitar nombres, fechas, datos conocidos o deducibles, etc.).
- Utilizar herramientas de seguridad para proteger o reparar el equipo.
- No descargar o ejecutar ficheros desde sitios sospechosos o procedentes de correos desconocidos.
- No facilitar la cuenta de correo a desconocidos o publicarla en sitios desconocidos.
- No responder a mensajes falsos.

CONTENIDO DE INFORMACIÓN Y SERVICIOS

La Base de Datos de la oficina de empleo contempla tanto el propósito del ordenamiento de la información de los jóvenes y mujeres de la ALN, como el desarrollo de indicadores y reportes que faciliten la información correcta y completa para las autoridades respectivas.

El contenido ingresado en la Base de Datos es referente a los datos básicos y el seguimiento de la ruta de empleabilidad que marcan los jóvenes y mujeres a medida avanzan en el proceso, la información ingresada debe ser completa en cada uno de los campos, por lo que se debe seguir las siguientes indicaciones:

- a. Nombres y apellidos escritos de manera correcta y completo según documento de identificación.
- b. No se permite dejar campos en blancos, se debe elegir una opción entre el listado que identifique el caso en particular.
- c. Los comentarios ingresados no deben sobrepasar los 10 renglones, deben ser concisos y concretos.
- d. Debe asegurarse de guardar la información respectiva antes de cerrar la Base de Datos.

NAVEGACIÓN

La navegación dentro de la Base de Datos, tiene algunas características especiales que se mencionan, a continuación:

- a. Proporciona un menú de navegación al inicio de la Base de Datos.
- b. Mantén el número de clic al mínimo para evitar que la Base de Datos deje de responder.
- c. Reduce la captura de texto, proporcionando valores por defecto preseleccionados.
- d. Proporciona mensajes de error claros y mecanismos de navegación para regresar a la página anterior.

DISPONIBILIDAD

La Base de Datos está disponible los 7 días de la semana y las 24 horas del día, incluyendo los periodos vacacionales y fines de semana.

RECURSOS

Los recursos necesarios para desarrollar de manera eficiente la gestión de información se detallan a continuación de manera general:

Recursos Humanos:

- ✓ Encargado de gestión de la información

Administración:

- ✓ Internet
- ✓ Paquete Office
- ✓ Suministros de Oficina

INDICADORES

La Base de Datos deben de medirse de manera numérica, ya que son herramientas que deben tomarse en cuenta en nuestros procesos de análisis ya que nos permite medir y controlar la eficiencia de nuestros procesos que derivarán en análisis y toma de decisiones.

Para garantizar el éxito de la Base de Datos, debe medirse con el objetivo de detectar fallas que permitan la mejora continua.

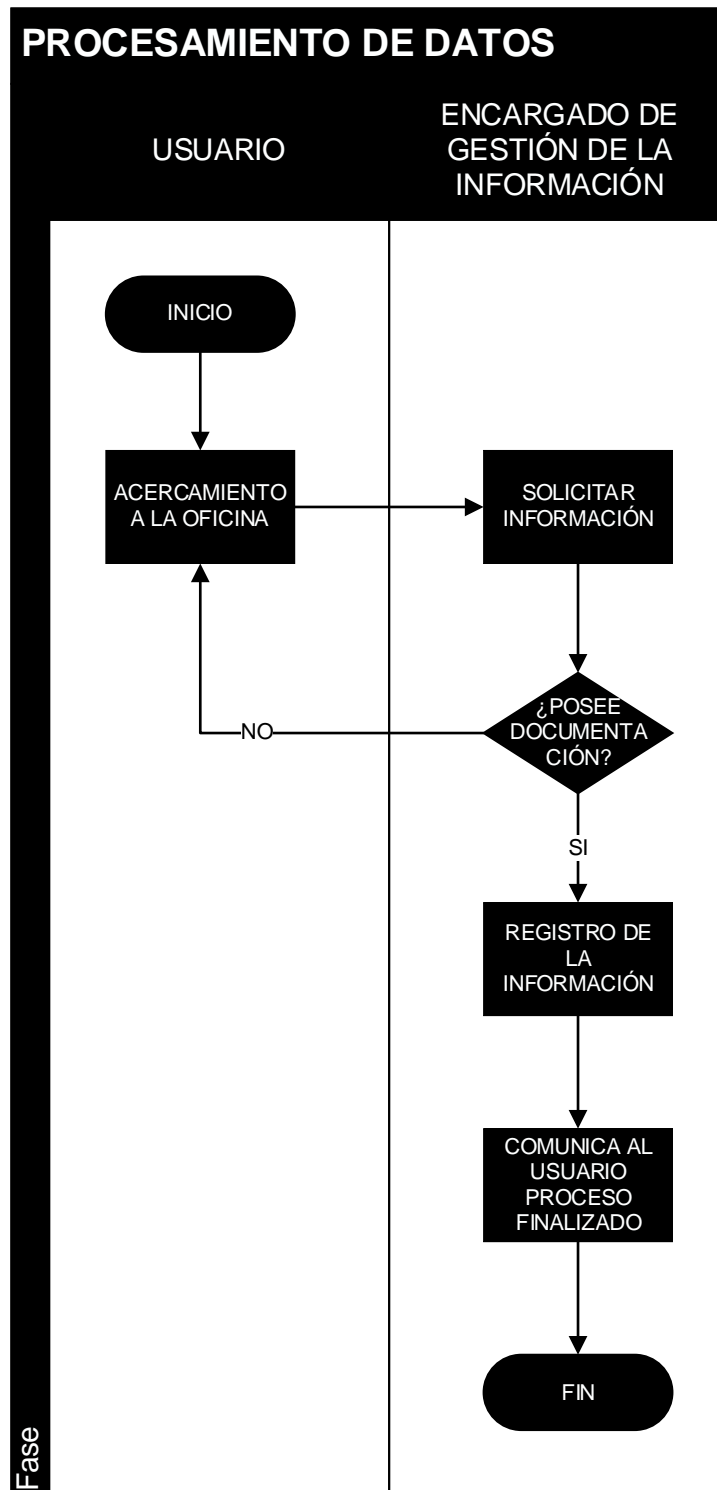
$$\% \text{ de Precisión de Datos} = \frac{\text{Usuarios ingresados con información incompleta}}{\text{Usuarios ingresados}}$$

$$\text{Nivel de crecimiento} = \frac{\text{Valor final} - \text{Valor inicial}}{\text{Valor inicial}} \times 100$$

ACTIVIDADES O PASOS

1	Usuario	Acercamiento a la oficina de empleo a pedir información acerca de las oportunidades de empleo.
2	Encargado de gestión de la información	<p>Solicitar la información relevante al usuario y solicitar su documentación necesaria para dar inicio al vínculo con la oficina.</p> <p>Documentación: Documento de identificación Curriculum Vitae</p> <p>¿Posee la documentación? Si, el usuario si posee la documentación, sigue Paso 3 No, el usuario no posee la documentación, regresa a Paso 1</p>
3	Encargado de gestión de la información	<p>Registra la información personal proporcionada por el usuario a la Base de Datos. Escanea la documentación para un resguardo en línea.</p> <p>Una vez terminado el procesamiento, sigue Paso 4</p>
4	Encargado de gestión de la información	<p>Comunica al usuario que ha finalizado el procesamiento, que debe continuar con la encargada de atención al usuario.</p> <p>Fin del procesamiento de datos.</p>

FLUJOGRAMA



GUIA DE USO PARA LA BASE DE DATOS

INICIO DE BASE DE DATOS

Al iniciar la base de datos muestra una pantalla debidamente identificada con sus diversos botones de acceso, para cada una de las tareas como se ve a continuación:

ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DE LOS NONUALCOS
OFICINA DE EMPLEO



REGISTRAR

INDICADORES

DATA

sábado, 22 de
octubre de
2022

Botón para acceder
a la ventana de
registro de datos

Botón para acceder
a la ventana de
indicadores

Botón para acceder
a la ventana de
datos

Cada botón tiene un uso en específico y sus particularidades, que se explicará a continuación por cada uno de ellos:

BOTÓN REGISTRAR

En este botón lleva a pantalla de procesamiento de información del usuario para ser guardada en la Base de Datos, para llevar un seguimiento sobre su ruta de empleabilidad y adquirir un banco de datos para oportunidades de empleo, se utiliza de la siguiente manera:

1. Al haber seleccionado el botón REGISTRAR, a continuación, se muestra la pantalla de abajo.
2. Vamos rellenando campo por campo hasta completar toda la información, al finalizar seleccionamos el botón registrar para guardar la información en la base datos.

- Si hay algún error en la información ingresada, le damos clic al botón limpiar e inmediatamente todos los campos serán borrados exceptos el de fecha de registro que se actualiza de manera automática cada día.
- Al finalizar de guardar la información, seleccionamos el botón e inmediatamente volvemos a la primera pantalla.

BASE DE DATOS DE LA OFICINA DE EMPLEO

ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DE LOS NONUALCOS

LOS NONUALCOS
en La Paz



INICIO

Seleccionar
para volver al

FECHA DE INGRESO:

NOMBRES:

APELLIDOS:

FECHA DE NACIMIENTO:

EDAD:

SEXO:

DIRECCIÓN:

TELEFONO:

¿REQUIERE FORMACIÓN?

MUNICIPIO:

DEPARTAMENTO:

ESTUDIOS:

OFICIOS, CURSOS O HABILIDADES:

TITULO OBTENIDO:

¿LE INTERESA ESTUDIAR?

COMENTARIOS:

LIMPIAR

Seleccionar
para limpiar
los campos

REGISTRAR

Seleccionar
para guardar la

BOTÓN DATA

La Data es una tabla donde se guarda toda la información registrada en la hoja REGISTRAR, se utiliza para corregir un error que no se notó, agregar información adicional manualmente y correr alguna formular que nos ayudan para nuestro registro y futuros reportes o indicadores.

Para ingresar a ella siempre en la pantalla de inicio en el botón “DATA” nos redireccionará a la siguiente hoja que vemos a continuación.

INICIO

Seleccionar para volver al

DÍA	MES	AÑO	FINALIZÓ FORMACIÓN	FEHCA DE INGRESO	NOMBRES	APELLIDOS	FECHA DE NACIMIENTO	EDAD	SEXO	
22	9	2022	SI	22/9/2022	KARLA MARIA	LOVO ZELAYA	20/8/1999	23	F	S.
22	9	2022	SI	22/9/2022	ESTEFANY EMELY	CUCHILLAS CHAVEZ	8/10/1999	24	F	E
22	10	2022	SI	22/10/2022	LEOPOLDO ALEJANDRO	ROMERO ORTIZ	18/5/1999	23	M	
22	9	2022	NO	22/9/2022	KARLA MARIA	LOVO ZELAYA	20/8/1999	23	F	S.
22	8	2022	NO	22/8/2022	ESTEFANY EMELY	CUCHILLAS CHAVEZ	8/10/1999	24	F	E
22	10	2022	SI	22/10/2022	LEOPOLDO ALEJANDRO	ROMERO ORTIZ	18/5/1999	23	M	
22	10	2022	NO	22/10/2022	KARLA MARIA	LOVO ZELAYA	20/8/1999	23	F	S.
22	8	2022	SI	22/8/2022	ESTEFANY EMELY	CUCHILLAS CHAVEZ	8/10/1999	24	F	E
22	10	2022	NO	22/10/2022	LEOPOLDO ALEJANDRO	ROMERO ORTIZ	18/5/1999	23	M	
22	9	2022	SI	22/9/2022	KARLA MARIA	LOVO ZELAYA	20/8/1999	23	F	S.
22	8	2022	SI	22/8/2022	ESTEFANY EMELY	CUCHILLAS CHAVEZ	8/10/1999	24	F	E
22	10	2022	SI	22/10/2022	LEOPOLDO ALEJANDRO	ROMERO ORTIZ	18/5/1999	23	M	
22	8	2022	SI	22/8/2022	KARLA MARIA	LOVO ZELAYA	20/8/1999	23	F	S.
22	8	2022	NO	22/8/2022	ESTEFANY EMELY	CUCHILLAS CHAVEZ	8/10/1999	24	F	E
22	10	2022	SI	22/10/2022	LEOPOLDO ALEJANDRO	ROMERO ORTIZ	18/5/1999	23	M	

La información que se nota dentro de la tabla se guarda de manera automática en el ingreso de la misma, las únicas columnas que debemos correr de manera manual son las primeras 4 columnas marcadas en cuadro rojo que poseen formula y debemos correrlas de manera manual, únicamente halamos la formular y automáticamente se proporciona el resultado.

La columna D “FINALIZÓ LA FORMACIÓN”, funcionará la formula si y solo sí, en las columnas “M” y “N”, que se marcan a continuación en un cuadro rojo, contienen la información respectiva de los campos necesarios, de lo contrario dará error.

K	L	M	N	O	P	Q	R
---	---	---	---	---	---	---	---

DIRECCIÓN	TELEFONO	REQUIERE FORMACIÓN	FECHA DE FINALIZACIÓN DE FORMACIÓN	MUNICIPIO	DEPARTAMENTO	ESTUDIOS	OFICIO
SAN ANTONIO ABAD	12345678	NO	NO REQUIERE	EL ROSARIO	LA PAZ	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	ESTILISTA
OSQUES DE LA PAZ	23456789	SI	ABANDONO	SAN JUAN OBRAJUELO	LA PAZ	BACHILLERATO TÉCNICO	COSTURERA
TECLA	34567890	NO	NO REQUIERE	TECOLUCA	SAN VICENTE	NOVENO GRADO	CARPINTERC
SAN ANTONIO ABAD	12345678	NO	NO REQUIERE	EL ROSARIO	LA PAZ	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	ESTILISTA
OSQUES DE LA PAZ	23456789	SI	ABANDONO	SAN JUAN OBRAJUELO	LA PAZ	BACHILLERATO TÉCNICO	COSTURERA
TECLA	34567890	NO	NO REQUIERE	TECOLUCA	SAN VICENTE	NOVENO GRADO	CARPINTERC
SAN ANTONIO ABAD	12345678	NO	NO REQUIERE	EL ROSARIO	LA PAZ	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	ESTILISTA
OSQUES DE LA PAZ	23456789	SI	22-oct	SAN JUAN OBRAJUELO	LA PAZ	BACHILLERATO TÉCNICO	COSTURERA
TECLA	34567890	NO	NO REQUIERE	TECOLUCA	SAN VICENTE	NOVENO GRADO	CARPINTERC
SAN ANTONIO ABAD	12345678	SI	ABANDONO	EL ROSARIO	LA PAZ	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	ESTILISTA
OSQUES DE LA PAZ	23456789	NO	NO REQUIERE	SAN JUAN OBRAJUELO	LA PAZ	BACHILLERATO TÉCNICO	COSTURERA
TECLA	34567890	SI	22-oct	TECOLUCA	SAN VICENTE	NOVENO GRADO	CARPINTERC

BOTÓN INDICADORES

Esta pantalla específica para verificar el rendimiento y parte de los indicadores propuestos, siempre desde la pantalla de inicio seleccionamos el botón “INDICADORES”, nos llevará a la siguiente pantalla.

Seleccionar
para volver al

INICIO

ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DE LOS NONUALCOS OFICINA DE EMPLEO

MES

8

9

AÑO

2022

(en blanco)

REQUIERE FORMA...

NO

SI

(en blanco)

INSERCIÓN LABOR...

NO

SI

(en blanco)

DEPARTAMENTO

LA PAZ

SAN VICENTE

(en blanco)

MUNICIPIO

EL ROSARIO

SAN JUAN OBRAJUE...

TECOLUCA

(en blanco)

SEXO

F

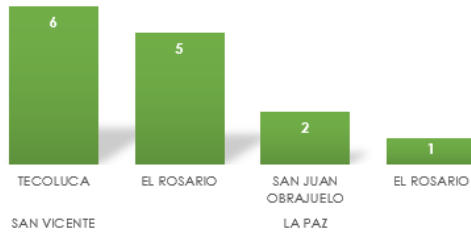
M

(en blanco)

NIVEL DE CRECIMIENTO ANUAL-2022

80%

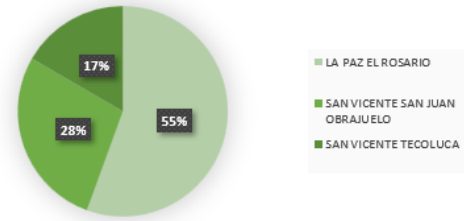
INSERCIÓN LABORAL MENSUAL



NIVEL DE CRECIMIENTO MENSUAL

50%

REQUERIMIENTO DE FORMACIÓN MENSUAL



LOS NONUALCOS
en La Paz

Una región para compartir

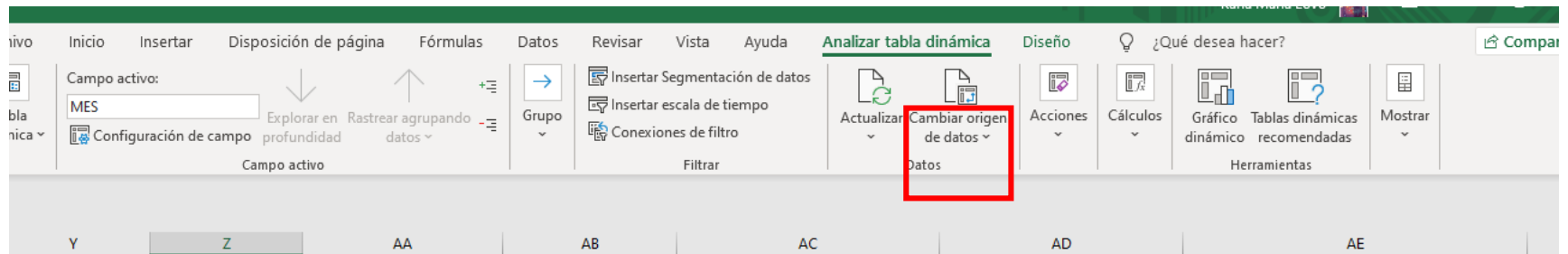
PROMOVENDO EL DESARROLLO INTEGRAL



"UNA REGIÓN PARA COMPARTIR"

UNA REGIÓN PARA COMPARTIR

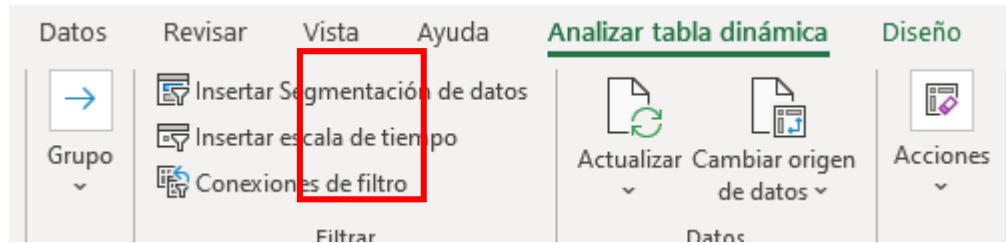
Para actualizar las gráficas nos redirigimos a la hoja "DATA", mediante los botones a inicio y seguidamente a data, posicionamos el cursor en cualquier parte de la tabla dinámica que está, desde la columna "Y", seleccionamos la pestaña "ANALIZAR TABLA DINAMICA", en la opción cambiar origen de datos la marcada en el cuadro rojo y revisamos si estamos tomando todos los campos.



EDAD	(Varios elementos)
SEXO	(Varios elementos)

				Valores			
AÑO	MES	DEPARTAMENTO	MUNICIPIO	Cuenta de REQUIERE FORMACIÓN	Cuenta de INSERCIÓN LABORAL	Cuenta de LE INTERESA SEGUIR ESTUDIANDO	Cue
2022	10	LA PAZ	EL ROSARIO	1	1	1	
		SAN VICENTE	TECOLUCA	6	6	6	
	9	LA PAZ	EL ROSARIO	4	4	4	
			SAN JUAN OBRAJUELO	1	1	1	
	8	LA PAZ	EL ROSARIO	1	1	1	
			SAN JUAN OBRAJUELO	5	5	5	
Total general				18	18	18	

Al finalizar de revisar el rango, actualizamos la tabla dinámica en la pestaña "ANALIZAR TABLA DINAMICA", opción actualizar como se muestra seleccionada en la siguiente imagen en un cuadro rojo, para que la información este correcta.



Nos trasladamos a la hoja de indicadores, actualizamos las gráficas en la misma opción anterior, únicamente que, en la hoja de indicadores, seguidamente seleccionamos los filtro que necesitamos, según sea nuestra necesidad y así las gráficas se actualizan de manera automática en base a las selecciones.



UNA REGIÓN PARA COMPARTIR

F. PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN

PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN

-Asociación de Municipios de los Nonualcos-

2022

INTRODUCCIÓN

UNA REGIÓN PARA COMPARTIR

La difusión de conocimientos y la promoción de oportunidades de trabajo, es imprescindible para lograr el éxito en los planes y programas de acción de empleabilidad de una bolsa de trabajo considerando que sus resultados dependen de la adopción de medidas e implementación de estrategias a través del esfuerzo conjunto de empleadores y trabajadores; bajo las directrices de la ALN y apoyo de las autoridades nacionales competentes.

Dentro del funcionamiento del plan estratégico propuesto es parte fundamental el contemplar la promoción y divulgación mediante diferentes estrategias de marketing para dar a conocer la creación de Oficina de Empleo para los habitantes que conforman la ALN, que dará apertura al desarrollo económico local.

Actualmente, tanto las alcaldías como la ALN cuentan con redes sociales, páginas web por lo cual se pretende contribuir al fortalecimiento y crecimiento de las oportunidades laborales para jóvenes y mujeres, mediante una estrategia de difusión.

DIFUSIÓN Y PROMOCIÓN CONTINUA DEL PLAN

1. OBJETIVO

Establecer el conjunto de estrategias y canales de comunicación para la promoción y divulgación que deben definirse para el desarrollo y ampliación del alcance de las funciones de la oficina de empleo dirigida a jóvenes y mujeres de la ALN.

2. ALCANCES

El alcance está conformado por las actividades siguientes:

- Identificación de contenido a divulgar.
- Caracterización y definición de alcance de promoción.
- Aceptación de la divulgación.
- Seguimiento de la promoción.
- Control y mejora.

3. DIRECTRICES

IDENTIFICACIÓN DE CONTENIDO A DIVULGAR

Para definir los medios de difusión idóneos nos basamos en las estadísticas que identifican que al menos el 99% de la población posee un teléfono inteligente con acceso a redes sociales.

Lo que permite definir que el mayor alcance de difusión y promoción de la bolsa de trabajo para visibilidad de los jóvenes y mujeres de la región de Los Nonualcos, serían las redes sociales en especial Facebook; mediante esta plataforma brindar información clara e idónea acerca de oportunidades laborales, actividades de oferta laboral, cursos o diplomados entre otras al igual que afiches publicitarios.

Mediante esta plataforma virtual, no solo tiene como objetivo difundir oportunidades laborales y formación profesional, sino, también se pretende mostrar la buena gestión de la oficina y así no solo atraer a jóvenes y mujeres, sino también aliados en las diferentes de enfoque a la empleabilidad para crecer este proyecto de manera integral, tanto en materia económica, como en formación, empresas que confíen en la bolsa de empleo para encontrar su fuerza laboral y así poder dinamizar la economía.

La duración de la difusión será mediante dos modalidades:

- Planificación de actividad:

Mediante una planificación previa sobre algún evento, curso o diplomado, feria entre otro tipo de actividades referentes a la empleabilidad.

- Promoción continua:

Mensualmente se habrá una difusión masiva preestablecida sobre las funciones de la oficina de empleo, para dar a conocer a los jóvenes y mujeres de la ALN, de nuestros horarios y funciones.

Al finalizar la duración de la publicidad sobre un evento o promoción continua, se debe identificar sus resultados y alcances que hayan sido los esperados.

CARACTERIZACIÓN Y DEFINICIÓN DE ALCANCE DE PROMOCIÓN.

Al inicio del proceso de gestión de promoción y divulgación se deberá definir mediante los siguientes puntos:

- El servicio de publicidad es exclusivo para actividades de empleabilidad con involucramiento de la oficina de empleo y ALN.
- Indicadores que permitan medir alcance y resultados.
- Estrategias de marketing.
- Duración de la publicidad.
- Resultados tras su promoción y evaluación de los mismos.
- Propuestas que permitan identificar oportunidades de mejora de publicidad.

ACEPTACIÓN DE LA DIVULGACIÓN

Una vez definidos los puntos anteriores, procedemos a la aceptación de la divulgación y promoción de la oficina de empleo o actividades de empleabilidad correspondientes a la ALN, con los siguientes puntos correspondientes:

- Identificar si es una actividad planificada o de promoción continua.
- Definir el contenido a plasmar dentro de la publicación.
- Establecer la duración y alcance.
- Segmentación de la divulgación.
- Alineamiento con la política gerencial.

Plasmados las respectivas consideraciones, se procede al llenado del formulario para llevar un registro de cada una de las divulgaciones bajo el modelo “PD-01 PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN”.

SEGUIMIENTO DE LA PROMOCIÓN

Por cada una de las divulgaciones se deberá formular una estrategia de promoción, control y resultados de acuerdo a su objetivo, para poder dar seguimiento y evaluar de manera más efectiva el alcance de la publicación en base a los requerimientos que necesitaba la publicación.

Dentro de las estrategias de promoción se recomienda una revisión de resultados, para analizar el cumplimiento de metas del plan y así formular ideas de mejora a implementar.

DESGLOSE DE COSTOS

DETALLE	COSTO MES	FRECUENCIA/AÑO	COSTO ANUAL
---------	-----------	----------------	-------------

MATERIAL PUBLICITARIO	\$ 45.00	12	\$ 540.00
PUBLICIDAD Y PROMOCION	\$100.00	12	\$ 1,200.00
TELEFONO	\$15.00	12	\$ 180.00
TOTAL	\$160.00		\$ 920.00

CONTROL Y MEJORA DE PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN

De manera semestral se realizará una revisión y seguimiento de las divulgaciones en la cual se pretende evaluar la eficacia de las divulgaciones mediante el cumplimiento de los objetivos, periodicidad de las promociones y registro de las mismas.

La evaluación debe ser realizada por el responsable de la misma y reportada ante las autoridades permitentes con un interés sobre la misma.

Indicadores a realizar:

- Número de personas alcanzadas con la publicación.
- Número de seguidores obtenidos.
- Tasa de crecimiento de la audiencia.

RESUMEN

DIRECTRIZ	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	EJECUCIÓN - CONTROL	RECURSOS
Identificación de medios de difusión y contenido de visibilidad	Según cada divulgación. Medio predeterminado: Facebook	Encargo de promoción y divulgación	Reunión de equipo	Según se requiera
Caracterización y definición de alcance de promoción.	Según cada divulgación	Encargo de promoción y divulgación	Definir requerimientos	Según se requiera
Aceptación de la divulgación.	Por cada divulgación.	Encargo de promoción y divulgación	Llenado de formulario	Especificados
Seguimiento de la promoción.	Por cada divulgación.	Encargo de promoción y divulgación	Reunión	Especificados
Control y mejora	Semestral	Encargo de promoción y divulgación	Reunión	Especificados

REGISTRO Y ARCHIVO

Por cada una de las divulgaciones efectuadas se llenará el formulario “PD-01 PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN”, el cual debe ser almacenado en línea y de manera física, que serán constancia de las actividades de promoción continúa realizadas y que contribuirán al seguimiento semestral, ya que estas poseen datos esenciales para la revisión y formulación de ideas de mejoras.

En las reuniones realizadas para la aceptación de promoción se debe elaborar una minuta en la cual se plasme los acuerdos establecidos sobre el contenido y arte a publicar, con la duración y alcance establecido; esta minuta debe ser firmada y compartida de manera digital con los participantes en la reunión.

En cada una de las fases contempladas para la promoción y divulgación, al igual que la documentación recolectada el encargado será la persona que posea el cargo de promoción y divulgación.

DIAGRAMA DE RELACIONES



Ilustración 41 Diagrama de relación - Promoción y Divulgaciónj

FERIAS DE EMPLEO

Definición:

Son eventos de reclutamiento y selección de los postulantes o en este caso de los jóvenes y mujeres pertenecientes a los municipios que conforman la Asociación de municipios de los Nonualcos (ALN). En estos eventos lo que se busca es proporcionar una vinculación directa y masiva entre los empleadores y buscadores de trabajo con el fin de agilizar e incrementar las posibilidades de inserción laboral. Hay dos tipos de ferias de empleo las virtual y la presencial.

Objetivo General:

Evidenciar las alternativas de empleo que existen en la región para las jóvenes y mujeres de la ALN, logrando un ágil y oportuna vinculación con una vacante de acuerdo con el perfil del trabajo, mediante la realización de este tipo de evento masivos focalizados que posibiliten el encuentro entre los empleadores y los usuarios demandantes de empleo al mismo tiempo en un espacio común

Objetivos específicos:

- Responder a las necesidades del mercado laboral para activar e impulsar el empleo en los distintos sectores que demandan puestos de trabajo.
- Reducir tiempos y costos de los procesos de reclutamiento y selección de personal de los empleadores.
- Disminuir tiempos y costos que invierten las personas en la búsqueda de empleo.
- Ser un espacio de información y promoción laboral.
- Ampliar y fortalecer la presencia, cobertura e imagen del plan para el fomento de la empleabilidad de jóvenes y mujeres entre la población y el sector productivo.

Clasificación por Modalidad

- a) Presencial: en esta modalidad los buscadores de trabajo asisten a las instalaciones donde se llevan a cabo las Ferias de Empleo en las fechas y horarios establecidos y reciben atención personal de representantes de los empleadores participantes,

para postularse a sus vacantes durante el evento y posibilitar su inserción en un puesto de trabajo.

- b) Virtual: consideran las mismas actividades de una Feria de Empleo presencial. Se realizan en un ambiente web en donde interactúan los buscadores de trabajo y empleadores. Tienen una duración mínima de dos días y se privilegia la oferta de vacantes de niveles técnico y carrera profesional.

Clasificación por tamaño

- a) Grande: Feria de Empleo con la participación de al menos 11 empleadores que ofrecen en forma conjunta 250 o más ofertas de empleo.
- b) Mediana: Feria de Empleo con la asistencia de 6 a 10 empresas que promueven 200 o más puestos de trabajo vacantes.

Clasificación por tipo de Feria de Empleo

- Abierta: Feria de Empleo en la cual participan empleadores y buscadores de trabajo, independientemente del grado de calificación de estos últimos y de las necesidades de personal que manifiesten las empresas.
- Para población objetivo-específica: Feria de Empleo que focaliza a ciertos perfiles ocupacionales de los buscadores de trabajo. Por ejemplo: eventos para técnicos y/o profesionistas, mujeres, jóvenes, adultos mayores y/o personas con discapacidad, egresados universitarios, entre otros.
- Por actividad económica: Feria de Empleo que se focaliza a empleadores que pertenecen a la misma actividad económica y sector. Por ejemplo: servicios (comercios, restaurantes y hoteles, transporte, etc.); industrial (industrias extractivas o de la transformación), entre otros.

Concepto de gastos:

Promoción y Difusión (ambiente presencial) Se refiere a aquellas acciones dirigidas a empresas y/o buscadores de trabajo que promuevan o difundan la Feria de Empleo:

- Impresión de documentos (carteles, volantes, etc.)
- Elaboración de mantas, pendones, posters, banners, pinta de bardas

- Difusión, redes sociales, teléfono, correo electrónico, etc.
- Perifoneo

Acondicionamiento del Local (ambiente presencial)

Se refiere a las acciones de acondicionamiento físico del lugar donde se llevará a cabo la Feria de Empleo para la interacción entre buscadores de trabajo y empleadores, como son:

- Alquiler e instalación de stands
- Alquiler de mobiliario (sillas, mesas, manteles)
- Equipo de sonido, intercomunicadores

Alquiler de Instalaciones (ambiente presencial)

Corresponde a la renta del espacio físico para realizar la Feria de Empleo.

- Alquiler o renta del lugar donde se efectúe la Feria de Empleo.

En todo momento, la ALN, deberá privilegiar el uso de espacios de fácil acceso para personas con discapacidad, adultos mayores y para la población en general.

Las instalaciones propuestas como sede para la Feria de Empleo deberán ser revisadas previamente por la Brigada de Protección Civil a fin de identificar los posibles riesgos a los que está expuesto el inmueble, conocer el croquis de éste y las rutas de evacuación, diseñar los escenarios hipotéticos probables y supervisar que el sistema de señalización de Protección Civil se encuentre fácilmente identificable.

DESGLOCE DE LOS COSTOS POR FERIA DE EMPLEO

DETALLE		MONTO	TOTAL
PROPAGANDA			\$ 90.00
IMPRESIÓN DE DOCUMENTOS		\$ 25.00	
ELABORACION DE PROPAGANDA		\$ 40.00	
PERIFONEO		\$ 25.00	
ACONDICIONAMIENTO DEL LUGAR			\$ 360.00
ALQUILER DE CANOPI		\$ 150.00	
ALQUILER DE MOBILIARIO		\$ 140.00	
EQUIPO DE SONIDO		\$ 70.00	
INSTALACIONES			\$ 50.00

ALQUILER O RENTA DEL LUGAR	\$	50.00	
TOTAL, POR FERIA DE EMPLEO		\$	500.00

Determinación del tipo y tamaño de la Feria de Empleo

De acuerdo con las necesidades de mercado identificadas en el “Diagnóstico necesidades del mercado laboral”, la ALN define:

- Tipo: abierta o dirigida a población específica o sector económico.
- Tamaño: mediana o grande. Número aproximado de posibles empleadores a asistir y número esperado de buscadores de trabajo.
- Investiga los posibles lugares sede para la Feria de Empleo y las fechas disponibles para su instalación.
- Monitorea con organizaciones, empleadores e instituciones entre otras, la mejor fecha para llevarla a cabo.
- Elige los medios de comunicación que utilizará para difundir el evento (sitios web, correos electrónicos, redes sociales, publicidad gráfica), los cuales estarán en función de la población objetivo a la que va dirigida la Feria de Empleo y que puede estar potencialmente interesada en participar

PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DE LAS FERIAS DE EMPLEO

La oficina de fomento de la empleabilidad elabora los materiales de difusión que recibieron visto bueno de parte de la junta directiva de la ALN, para su difusión en el portal de la ALN o/y redes sociales, el banner promocional de los eventos (presenciales o virtuales), previo a la fecha programada de realización.

Promoción y difusión a Empleadores y Organismos

La oficina de fomento de empleo fortalece la promoción de las ferias de empleo, organización o información en reuniones con las empresas y/o organismos; los invita a participar y da conocer los requisitos que se deben cumplir para solicitar su inscripción a una de las ferias de empleo, así como sus derechos, (en caso de ser aceptados), obligaciones y sanciones

Requisitos:

- Estar establecidos bajo los marcos legales vigentes.
- Estar registrados ante el gobierno en los entes necesarios para el correcto funcionamiento y conforme a la normatividad vigente.
- Proporcionar con veracidad, de acuerdo con el formato establecido, las características de sus vacantes, mismas que tienen que incluir los requisitos que deben cumplir los candidatos, así como las prestaciones que ofrecen, incluyendo el salario mensual ofrecido.
- Respaldo sus vacantes con contratos vigentes y legalmente válidos conforme a la Ley
- Ofrecer en sus vacantes un salario neto mensual mayor al salario mínimo vigente;
- En caso de que el pago ofrecido por la vacante sea por comisión, ofrecer al buscador de trabajo un salario base no menor al mínimo vigente y proporcionar todas las prestaciones de ley;

Adicionalmente:

- Ofertar preferentemente 10 plazas de trabajo que pretenda cubrir.
- Ofertar puestos de trabajo con necesidades inmediatas de contratación.
- Ser responsable de asegurar la confidencialidad de los datos personales de los buscadores de trabajo que le sean proporcionados y utilizarlos únicamente para fines de vinculación laboral conforme a la normatividad establecida en esta materia.
- Realizar las adecuaciones del stand asignado antes de la hora de inicio de la Feria de Empleo presencial.
- Acudir a la Feria de Empleo presencial en la hora prevista para el arranque de ésta.
- Al término de la Feria de Empleo en ambiente presencial, entregar al personal de la ALN el "Listado de Buscadores de Trabajo Reclutados".
- Comprometerse a permanecer en la Feria de Empleo mientras dure ésta (ambiente presencial).

- Comprometerse a atender el foro los días que dure la Feria de Empleo en ambiente virtual.
- Comprometerse a informar a la oficina de fomento de la empleabilidad y presentar sus resultados de inserción laboral a más tardar treinta días naturales posteriores a la fecha de realización de la Feria de Empleo.

Derechos

- Recibir de la Consejería en Reclutamiento, atención, orientación e información sobre los beneficios y características de las Ferias de Empleo.
- Contar con registro en el sistema como empleador, así como de sus vacantes. Para las personas físicas con actividad empresarial, recibir protección de sus datos personales conforme a la normatividad aplicable.
- Recibir buscadores de trabajo para cubrir sus vacantes, conforme a los requisitos que establezcan en el perfil ocupacional.
- Contar en la Feria de Empleo, con un espacio para promover sus vacantes y vincularse con los buscadores de trabajo.

Obligaciones:

- Proporcionar con veracidad la información de identificación requerida para su registro, incluyendo los datos de contacto como correo electrónico y número de teléfono fijo.
- Informar con veracidad y cuando se les requiera, sobre la contratación y/o rechazo de candidatos que se postulen a sus vacantes
- Informar a la oficina de fomento de la empleabilidad cuando sus vacantes ya no estén vigentes o disponibles.
- No cobrar a los buscadores de trabajo por ningún concepto, ni venderles mercancía como requisito para ingresar a trabajar.
- Respetar el contrato de trabajo ofertado en la vacante.
- En las Ferias de Empleo virtuales, dar respuesta a las conversaciones en línea en forma clara y veraz respecto a las ofertas de empleo que publique en el stand y durante el evento

- Tratar los Datos personales del buscador de trabajo, únicamente para los fines que le fueron, garantizando en todo momento la seguridad y confidencialidad de estos.

PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DIRIGIDA A BUSCADORES DE TRABAJO

La ALN mediante la oficina de fomento de la empleabilidad realiza convocatorias dirigidas a los usuarios demandantes de trabajo potenciales (de acuerdo con el enfoque del evento) para fomentar su participación y darles a conocer los requisitos de inscripción a la Feria de Empleo.

Requisitos:

- Contar con al menos 18 años cumplidos
- Autorizar de manera expresa el tratamiento de sus Datos Personales con la finalidad de llevar a cabo su vinculación laboral a través de Ferias de Empleo.
- Registrar o actualizar en línea su información e inscribirse a nuestra base de datos

Derechos:

- Recibir, por parte de la oficina de fomento de la empleabilidad, atención e información sobre los beneficios y características de las Ferias de Empleo.
- Si no está registrado, recibir el servicio de apoyo de la oficina de fomento de la empleabilidad
- Recibir protección de sus Datos personales conforme a la normatividad aplicable.
- En la Feria de Empleo, ser atendido de manera directa por los empleadores interesados en su perfil laboral.
- En la Feria de Empleo presencial, postularse a vacantes acordes a su perfil laboral.
- En la Feria de empleo virtual, postularse en línea para vacantes acordes a su perfil laboral.

Obligaciones:

- Proporcionar, bajo protesta de decir verdad, información fidedigna relacionada con datos personales, profesionales y laborales requeridos para
 - o recibir el servicio.
- Acudir a las citas con los empleadores a las que se haya postulado durante el evento o en línea.
- En su caso, reportar a la oficina de fomento de la empleabilidad el resultado de la(s) entrevista(s) a la(s) que se haya postulado durante el evento presencial o virtual.

FINALIDAD Y TRATAMIENTO DE LOS DATOS PERSONALES

Se hará del conocimiento de los empleadores y buscadores de trabajo que: Los datos personales se incorporarán y tratarán únicamente con fines de registro, seguimiento, vinculación laboral, entrega de apoyos y control de la población atendida y beneficiada, en base de datos que se tiene en la oficina de fomento de la empleabilidad

Los mismos podrán ser transmitidos entre sujetos obligados y a empleadores para fines de vinculación laboral, dicha información, podrá formar parte de los informes que se elaboren conforme a la normatividad aplicable.

ANEXOS

ANEXO 1. FORMULARIO DE GESTIÓN PD-01 PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN

FORMULARIO DE PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN

Fecha: __/__/____

1. IDENTIFICACIÓN

TIPO DE PUBLICACIÓN	
ENCARGADO	
CONTENIDO	

ALCANCE DESEADO	
ETIQUETAS	

OBJETIVO DE LA PUBLICACIÓN	
DURACIÓN DE LA PUBLICACIÓN	

2. IMPACTO

ACTIVIDADES	PUBLICACIÓN	%	PLAZO
--------------------	--------------------	----------	--------------

	ANTES	DESPUES		
La publicación aumento la cantidad de seguidores				
La publicación aumento las interacciones				
	SI	NO	%	PLAZO
La actividad logró el alcance deseado por la publicación				
La publicación generó entradas de nuevos currículums				

3. RECURSOS Y MATERIALES

	REQUERIMIENTO	CANTIDAD
RECURSOS TECNOLÓGICOS	Gestión de redes sociales: Facebook	Mensualmente
	Diseño de la página de Facebook	Etapa introductoria
	Mantenimiento de la página	Anualmente
RECURSO HUMANO	Encargo de promoción y divulgación	1

4. PROPUESTA DE MEJORA

IDEAS DE MEJORA	IMPACTO	RESPONSABLE	PLAZO

ANALISIS DEL EVENTO EN TERMINOS DE RESULTADOS OBTENIDOS

--

QUE ACCIONES CONSIDERAR PARA PROXIMOS EVENTOS

Nombre, firma y puerto del responsable

De la planeación y organización del evento

PARTE 3: EVALUACIONES

CAPITULO V. ESTUDIO ECONOMICO FINANCIERO

A. EVALUACIÓN ECONÓMICA – FINANCIERA DEL PROYECTO

1. INVERSIONES DEL PROYECTO

Las inversiones del proyecto se pueden definir como la distribución de los recursos monetarios, orientados a la puesta en marcha del proyecto en estudio. Tiene como finalidad determinar cada uno de los recursos del proyecto Ruta de empleabilidad de la ALN

Los recursos mencionados previamente, se representan de la siguiente manera:

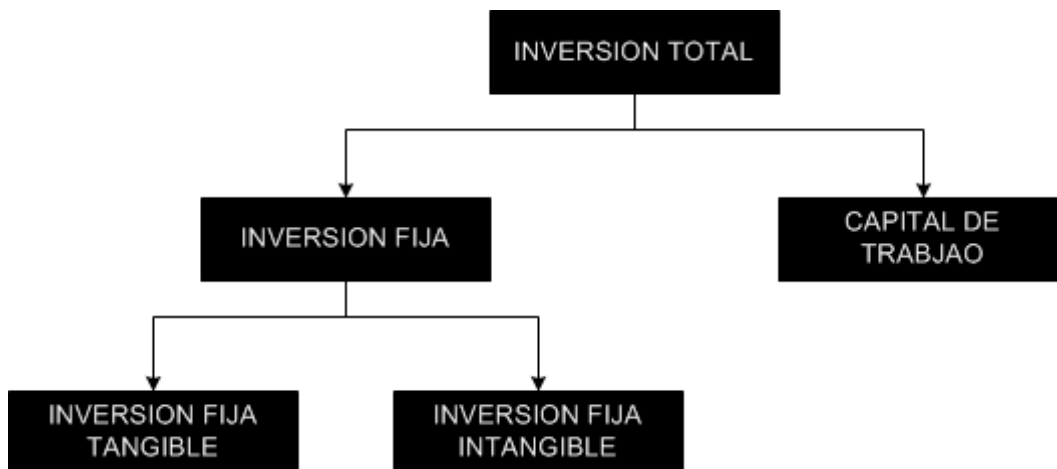
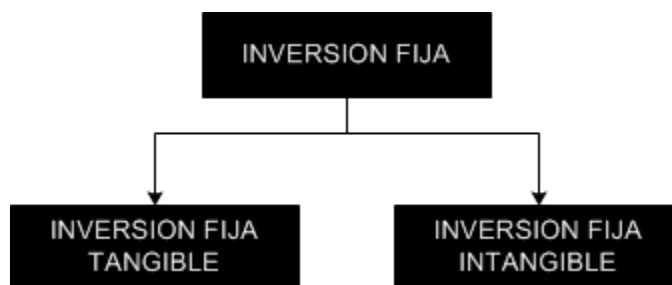


Ilustración 42 Desglose de inversiones

1.1. INVERSIONES FIJAS

Es la asignación de recursos reales y financieros para servicios básicos del proyecto, cuyo monto por naturaleza no tiene necesidad de ser transado en forma continua durante el horizonte de planeamiento, solo en el momento de su adquisición.

La inversión fija se clásica en dos áreas como se representa a continuación:



1.2. INVERSIÓN FIJA TANGIBLE

MOBILIARIO Y EQUIPO DE OFICINA			
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO	TOTAL
ESCRITORIO	3	\$ 100.00	\$ 300.00
SILLA	3	\$ 75.00	\$ 225.00
SILLA PARA USUARIOS	5	\$ 24.00	\$ 120.00
COMPUTADORA	3	\$ 300.00	\$ 900.00
ARCHIVERO	3	\$ 150.00	\$ 450.00
IMPRESORA/ESCANER	2	\$ 250.00	\$ 500.00
TELEFONO FIJO	3	\$ 25.00	\$ 75.00

UNA REGIÓN PARA COMPARTIR

TELEFONO CELULAR	3	\$ 125.00	\$ 375.00
TOTAL			\$ 2,945.00

Tabla 21 Inversión de Mobiliario y equipo de oficina

EQUIPO DE SEGURIDAD OCUPACIONAL			
DESCRIPCIÓN	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	TOTAL
EXTINTOR ABC (10 lb)	\$ 54.95	1	\$ 54.95
BOTIQUÍN	\$ 35.00	1	\$ 35.00
TOTAL			\$ 89.95

Tabla 22 Inversión de Equipo de Seguridad Ocupacional

- RESUMEN DE LA INVERSION FIJA TANGIBLE

DESCRIPCIÓN	COSTO
MOBILIARIO Y EQUIPO DE OFICINA	\$ 2,945.00
EQUIPO DE SEGURIDAD OCUPACIONAL	\$ 89.95
TOTAL	\$ 3,034.95

Tabla 23 Resumen de la Inversión Fija Tangible

1.3. INVERSIÓN FIJA INTANGIBLE

La inversión intangible está conformada por todos aquellos aspectos relacionados con la administración, legalización, estudios desarrollados previamente; entre otros, son activos utilizados en la parte operativa del proyecto sin embargo no pueden ser percibidos.

- INVESTIGACION Y ESTUDIOS PREVIOS.

Para cada uno de las etapas del proyecto, incurren en gastos diversos algunos incluyen en visitas realizadas a la contraparte y otro con las relacionados únicamente con la investigación y estudio relacionado.

RECURSOS	CANTIDAD REQUERIDA	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
RECURSO HUMANO			
Antecedentes, diseño y planeación	800 horas	\$6.00/h	\$4,800.00
Investigación de campo	90 horas	\$3.00/h	\$270.00
COSTO			\$5,070.00
RECURSO MATERIAL			
Papel bond	1 resma	\$3.50	\$3.50

Lapiceros y lápiz	3 lápices y 3 lapiceros	\$0.15	\$0.90
Fotocopia	30 páginas	\$0.02	\$0.60
Impresión	100 páginas	\$0.04	\$4.00
COSTO			\$9.00
VIÁTICOS			
Alimentación	3 personas	\$3.00	\$108.00
Transporte	12 visitas	\$10.00	\$120.00
COSTO			\$138.00
OTROS			
Servicios	-	-	\$20.00
Depreciación de equipo	-	-	\$172.20
Imprevistos	-	-	\$27.60
COSTO			\$219.80
COSTO TOTAL			\$5,436.8

Tabla 24 Inversión de investigación y estudios previos

- ADMINISTRACION DEL PROYECTO

Para la administración del proyecto, se requiere que el personal laborando se encuentre debidamente capacitado para el correcto funcionamiento del proyecto como tal; por ende, es necesario contratar un personal capacitado.

DATOS GENERALES		
DIAS TOTALES	DIAS POR MES	TOTAL DE MESES
30	40	2
DESCRIPCION	COSTO POR PROYECTO	
GERENTE DEL PROYECTO	\$ 700.00	\$ 700.00
TOTAL	\$ 700.00	\$ 700.00
TOTAL DIARIO		\$ 17.50

Tabla 25 Inversión de Administración del proyecto

- ADICIONAL

Para garantizar la eficiencia y rapidez en cuanto a los procedimientos administrativos realizados en el área administrativa, se invertirá en las capacitaciones requeridas para el buen uso de los mismos.

DESCRIPCIÓN	COSTO TOTAL
CAPACITACION DEL PERSONAL	\$ 1,300.00
DISEÑO DE SOFTWARE	
BASE DE DATOS DEL PERSONAL	\$ 25.00
BASE DE DATOS DE LA POBLACION	\$ 25.00
BASE DE DATOS DE LAS EMPRESAS	\$ 25.00
SISTEMA CONTABLE	\$ 110.00
SISTEMA DE GESTION DE INDICADORES	\$ 20.00
COSTO TOTAL	\$ 1,505.00

Tabla 26 Inversión Intangible adicional

- RESUMEN DE LA INVERSION FIJA INTANGIBLE

DESCRIPCIÓN	COSTO
INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS PREVIOS	\$ 5,436.8
ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO	\$ 700.00
ADICIONAL	\$ 1,505.00
TOTAL	\$ 7,641.80

Tabla 27 Resumen de la inversión fija intangible

2. CAPITAL DE TRABAJO

El capital de trabajo considera todos aquellos recursos que requiere una empresa para poder operar de forma continua. Estos recursos deben estar disponibles a corto plazo para cubrir esas necesidades inmediatas y así evitar atrasos.

Para la implementación del proyecto, es necesario contar con los recursos económicos que permitan garantizar el funcionamiento adecuado en el inicio de sus operaciones, hasta que quede solvente la empresa en estudio, los gastos que se ejecutarán y los ingresos percibidos a medida se vayan desarrollando todas las actividades de comercialización. Debido a que no será suficiente contar con las instalaciones físicas, maquinaria, equipo, personal, etc.

El capital de trabajo se compone de la siguiente manera:

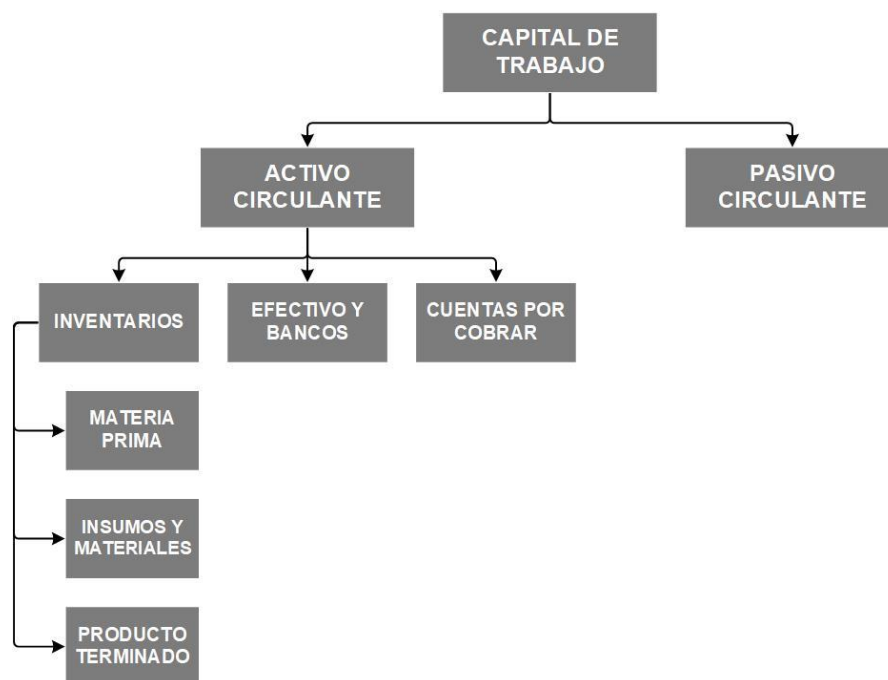


Ilustración 43 Capital de Trabajo

- **CAJA EFECTIVO Y BANCOS**

INSUMOS ADMINISTRATIVOS						
INSUMO	PRESENTACIÓN	CANTIDAD/MES	PRECIO/UNIDAD	SUB-TOTAL	TOTAL	
Lápiz	caja de 12	1	\$ 1.00	\$ 1.00	\$	3.00
Lapiceros	caja de 12	1	\$ 1.25	\$ 1.25	\$	3.75
Papel	resma de 500 pags	1	\$ 4.90	\$ 4.90	\$	14.70
Tinta	cartuchos	2	\$ 2.50	\$ 5.00	\$	15.00
Grapas	caja de 500	1	\$ 1.75	\$ 1.75	\$	5.25
Folder	caja de 100	2	\$ 4.00	\$ 8.00	\$	24.00
Fastener	caja de 50	4	\$ 2.00	\$ 8.00	\$	24.00
Clips	caja de 1000	1	\$ 4.00	\$ 4.00	\$	12.00
TOTAL						\$ 101.70

Tabla 28 Insumos administrativos

INSUMOS DE LIMPIEZA					
SUMINISTRO	CANTIDAD/MES	PRECIO/UNIDAD	SUB-TOTAL	TOTAL	
Lejía (gal)	1	\$ 2.15	\$ 2.15	\$	6.45
Papel de baño	20	\$ 0.20	\$ 4.00	\$	12.00
Jabón	3	\$ 3.00	\$ 9.00	\$	27.00
Desinfectante (gal)	1	\$ 6.00	\$ 6.00	\$	18.00
Alcohol gel (gal)	1	\$ 8.00	\$ 8.00	\$	24.00
TOTAL					\$ 87.45

Tabla 29 Insumos de limpieza

- RESUMEN

DESCRIPCIÓN	COSTO
INSUMOS ADMINISTRATIVOS	\$ 101.70
INSUMOS DE LIMPIEZA	\$ 87.45
TOTAL	\$ 189.15

Tabla 30 Resumen de Insumos

1. CUADRO DE INVERSIONES

INVERSIÓN		DESCRIPCIÓN	MONTO	SUB-TOTAL
INVERSIÓN FIJA	INVERSIÓN FIJA TANGIBLE	MOBILIARIO Y EQUIPO DE OFICINA	\$2,945.00	\$3,034.95
		EQUIPO DE SEGURIDAD OCUPACIONAL	\$ 89.95	
	INVERSIÓN FIJA INTAGIBLE	INVESTIGACION Y ESTUDIOS PREVIOS	\$5,436.80	\$7,641.8
		ADMINISTRACION DEL PROYECTO	\$ 700.00	
		ADICIONAL	\$1,505.00	
CAPITAL DE TRABAJO	CAPITAL DE TRABAJO	SERVICIOS BASICOS	\$ 45.00	\$2,434.15
		INSUMOS ADMINISTRATIVOS	\$ 101.70	
		INSUMOS DE LIMPIEZA	\$ 87.45	
		PAGO DE SALARIOS	\$2,200.00	
TOTAL DE INVERSIÓN				\$13,110.90

Tabla 31 Resumen de Inversiones fija y capital de trabajo

B. COSTOS DEL PROYECTO

El costo es el gasto económico con el cual se ve representando la prestación de un servicio. Dicho de manera de más clara y sencilla, los costos es el esfuerzo económico que se tiene que tomar para llevar a cabo o lograr un el objetivo operativo.

Si no se alcanza el objetivo operativo deseado esto muestra o se marca dentro de la empresa como una perdida. El método seleccionado para poder implementar el coste de productos.

Para el caso de la ruta de empleabilidad en la ALN será el costeo por absorción el cual consiste en incluir los costos de todos los elementos que tienen alguna participación siendo estos fijos o variables. Dividiéndose en las siguientes áreas funcionales:

- COSTO DE ADMINISTRACION

Los costos de administración son todos aquellos recursos que son necesarios para las operaciones y manejo de la empresa, son los gastos o costos de la empresa que aplica y realización de trámites y movimientos internos. Estos costos son manejados, reportados y distribuidos por los gerentes y administradores.

Para el presente proyecto se apoyará únicamente de un gerente del proyecto que será el encargado de ejecutar las actividades correspondientes y se le cancelará por proyecto.

DATOS GENERALES		
DESCRIPCION	COSTO POR PROYECTO	
GERENTE DEL PROYECTO	\$ 700.00	\$ 700.00
TOTAL	\$ 700.00	\$ 700.00

Tabla 32 Costos de Gerente Implantación de proyecto

OTROS

DETALLE	COSTO POR PROYECTO
SUMINITRO DE OFICINA	\$ 65.00

Tabla 33 Suministros de oficina

- COSTOS DE ATENCIÓN

El costo de atención es aquel que se refiere al importe directo de la prestación de servicios administrado por la ALN. Dicha cantidad incluye los costos de materiales y mano de obra directamente utilizada para la prestación del servicio

COSTOS DE SALARIO

CARGO	AFP (7.75%)	ISSS (7.5%)	AGUINALDO (4.71%)	N° DE PERSONAS	SALARIO POR MES
Gestor de alianzas	\$ 51.68	\$ 50.02	\$ 31.41	1	\$ 800.00
Contador/a	\$ 51.68	\$ 50.02	\$ 31.41	1	\$ 800.00
Secretario/a	\$ 38.76	\$ 37.51	\$ 23.56	1	\$ 800.00

Tabla 34 Costos de salarios

OTROS COSTOS DE ATENCIÓN

DETALLE	COSTO MES	FRECUENCIA/AÑO	COSTO ANUAL
MATERIAL PUBLICITARIO	\$ 45.00	12	\$ 540.00
PUBLICIDAD Y PROMOCIÓN	\$ 100.00	12	\$ 1,200.00
TELEFONO	\$ 15.00	12	\$ 180.00

FERIAS DE EMPLEO	\$ 500.00	2	\$ 1,000.00
TOTAL	\$ 60.00		\$ 720.00

Tabla 35 Costos de atención

- OTROS COSTOS

SERVICIOS BÁSICOS		
SERVICIO	COSTO/MES	TOTAL
Energía eléctrica	\$ 15.00	\$ 180.00
Agua potable	\$ 5.00	\$ 60.00
Internet y telefonía	\$ 25.00	\$ 300.00
COSTO TOTAL		\$ 540.00

Tabla 36 Costos de servicios básicos

TERCERIZACIÓN	
SERVICIO	COSTO/MES
Vigilancia	\$ 10.00
COSTO TOTAL	\$ 120.00

Tabla 37 Costos de tercerización

C. FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO

Respecto al financiamiento del proyecto la ONG Fundación del Valle cubrirá la totalidad de la inversión.

D. ESTADOS FINANCIEROS PROFORMA

ESTADO DE RESULTADOS

- PARA 5 AÑOS

BOLSA DE TRABAJO ALN ESTADO DE RESULTADOS AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO					
RUBRO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
INGRESOS	\$ 6,840.00	\$ 6,840.00	\$ 6,840.00	\$ 6,840.00	\$ 6,840.00
(-) COSTOS DE IMPLEMENTACIÓN	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00
(=) UTILIDAD BRUTA	-\$ 4,040.00	-\$ 4,040.00	-\$ 4,040.00	-\$ 4,040.00	-\$ 4,040.00
(-) COSTOS DE ADMINISTRACIÓN	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80
(-) COSTOS DE COMERCIALIZACIÓN	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00
(=) UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	-\$ 35,592.80	-\$ 35,592.80	-\$ 35,592.80	-\$ 35,592.80	-\$ 35,592.80
(-) IMPUESTO SOBRE LA RENTA	-\$ 10,677.84	-\$ 10,677.84	-\$ 10,677.84	-\$ 10,677.84	-\$ 10,677.84
(=) UTILIDAD NETA	-\$ 24,914.96	-\$ 24,914.96	-\$ 24,914.96	-\$ 24,914.96	-\$ 24,914.96

Tabla 38 Estado de Resultados para 5 años

- AÑO 1

RUBRO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
INGRESOS	\$ 570.00	\$ 570.00	\$ 570.00	\$ 570.00	\$ 570.00	\$ 570.00	\$ 570.00	\$ 570.00	\$ 570.00	\$ 570.00	\$ 570.00	\$ 570.00
(-) COSTOS DE IMPLEMENTACIÓN	\$ -	\$ -	\$ 1,680.00	\$ 1,680.00	\$ 1,980.00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,680.00	\$ 1,680.00	\$ 1,980.00	\$ 359.10
(=) UTILIDAD BRUTA	\$ 570.00	\$ 570.00	-\$ 1,110.00	-\$ 1,110.00	\$ 1,410.00	\$ 570.00	\$ 570.00	\$ 570.00	-\$ 1,110.00	-\$ 1,110.00	-\$ 1,410.00	\$ 210.90
(-) COSTOS DE ADMINISTRACIÓN	\$ 1,644.15	\$ 1,542.45	\$ 1,542.45	\$ 1,542.45	\$ 1,542.45	\$ 1,542.45	\$ 1,644.15	\$ 1,542.45	\$ 1,542.45	\$ 1,542.45	\$ 1,542.45	\$ 1,542.45
(-) COSTOS DE COMERCIALIZACIÓN	\$ 1,520.00	\$ 980.00	\$ 980.00	\$ 980.00	\$ 980.00	\$ 980.00	\$ 1,520.00	\$ 980.00	\$ 980.00	\$ 980.00	\$ 980.00	\$ 980.00
(=) UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	-\$ 2,594.15	-\$ 1,952.45	-\$ 3,632.45	-\$ 3,632.45	-\$ 3,932.45	-\$ 1,952.45	-\$ 2,594.15	-\$ 1,952.45	-\$ 3,632.45	-\$ 3,632.45	-\$ 3,932.45	-\$ 2,311.55
(-) IMPUESTO SOBRE LA RENTA	-\$ 778.25	-\$ 585.74	-\$ 1,089.74	-\$ 1,089.74	-\$ 1,179.74	-\$ 585.74	-\$ 778.25	-\$ 585.74	-\$ 1,089.74	-\$ 1,089.74	-\$ 1,179.74	-\$ 693.47
(=) UTILIDAD NETA	-\$ 1,815.91	-\$ 1,366.72	-\$ 2,542.72	-\$ 2,542.72	-\$ 2,752.72	-\$ 1,366.72	-\$ 1,815.91	-\$ 1,366.72	-\$ 2,542.72	-\$ 2,542.72	-\$ 2,752.72	-\$ 1,618.09

Tabla 39 Estado de resultados para año 1

ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO

- PARA 5 AÑOS

BOLSA DE TRABAJO ALN						
ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO						
AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO						
RUBRO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5	
SALDO INICIAL	\$ 40,000.00	\$ 43,270.04	\$ 45,559.07	\$ 47,161.39	\$ 48,283.01	
INGRESOS	\$ 6,840.00	\$ 6,840.00	\$ 6,840.00	\$ 6,840.00	\$ 6,840.00	
(-) COSTOS DE OPERACIÓN DEL PLAN	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00	
(-) COSTOS DE ADMINISTRACIÓN	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80	
(-) COSTOS DE COMERCIALIZACIÓN	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00	
(=) UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	\$ 4,407.20	\$ 7,677.24	\$ 9,966.27	\$ 11,568.59	\$ 12,690.21	
(-) IMPUESTOS	\$ 1,322.16	\$ 2,303.17	\$ 2,989.88	\$ 3,470.58	\$ 3,807.06	
(=) UTILIDAD DESPUÉS DE IMPUESTOS	\$ 3,085.04	\$ 5,374.07	\$ 6,976.39	\$ 8,098.01	\$ 8,883.15	
(+) DEPRECIACIONES	\$ 185.00	\$ 185.00	\$ 185.00	\$ 185.00	\$ 185.00	
(=) UTILIDAD DESPUÉS DE DEPRECIACIONES	\$ 3,270.04	\$ 5,559.07	\$ 7,161.39	\$ 8,283.01	\$ 9,068.15	
(-) INVERSIONES	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	
(=) UTILIDAD NETA	\$ 3,270.04	\$ 5,559.07	\$ 7,161.39	\$ 8,283.01	\$ 9,068.15	

Tabla 40 Estado de flujo de efectivo para 5 años

- AÑO 1

**BOLSA DE TRABAJO ALN
ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO
AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO**

RUBRO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
SALDO INICIAL	\$ 40,000.00	\$ 26,199.51	\$ 15,372.00	\$ 9,445.88	\$ 3,519.76	-\$ 1,889.83	-\$ 4,290.54	-\$ 6,349.04	-\$ 7,411.98	-\$ 9,332.05	-\$ 10,676.09	-\$ 11,826.92
INGRESOS	\$ 570.00	\$ 570.00	\$ 570.00	\$ 570.00	\$ 570.00	\$ 570.00	\$ 570.00	\$ 570.00	\$ 570.00	\$ 570.00	\$ 570.00	\$ 570.00
(-) COSTOS DE OPERACIÓN DEL PLAN	\$ -	\$ -	\$ 1,680.00	\$ 1,680.00	\$ 1,980.00	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 1,680.00	\$ 1,680.00	\$ 1,980.00	\$ 359.10
(-) COSTOS DE ADMINISTRACIÓN	\$ 1,644.15	\$ 3,851.54	\$ 3,851.54	\$ 3,851.54	\$ 3,851.54	\$ 3,851.54	\$ 3,851.54	\$ 3,851.54	\$ 3,851.54	\$ 3,851.54	\$ 3,851.54	\$ 3,851.54
(-) COSTOS DE COMERCIALIZACIÓN	\$ 1,520.00	\$ 980.00	\$ 980.00	\$ 980.00	\$ 980.00	\$ 980.00	\$ 1,520.00	\$ 980.00	\$ 980.00	\$ 980.00	\$ 980.00	\$ 980.00
(=) UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	\$ 37,405.85	\$ 21,937.98	\$ 9,430.46	\$ 3,504.34	-\$ 2,721.78	-\$ 6,151.36	-\$ 9,092.07	-\$ 10,610.57	-\$ 13,353.52	-\$ 15,273.58	-\$ 16,917.63	-\$ 16,447.56
(-) IMPUESTOS	\$ 11,221.76	\$ 6,581.39	\$ -	\$ -	-\$ 816.53	-\$ 1,845.41	-\$ 2,727.62	-\$ 3,183.17	-\$ 4,006.06	-\$ 4,582.08	-\$ 5,075.29	-\$ 4,934.27
(=) UTILIDAD DESPUÉS DE IMPUESTOS	\$ 26,184.10	\$ 15,356.58	\$ 9,430.46	\$ 3,504.34	-\$ 1,905.24	-\$ 4,305.95	-\$ 6,364.45	-\$ 7,427.40	-\$ 9,347.46	-\$ 10,691.51	-\$ 11,842.34	-\$ 11,513.29
(+) DEPRECIACIONES	\$ 15.42	\$ 15.42	\$ 15.42	\$ 15.42	\$ 15.42	\$ 15.42	\$ 15.42	\$ 15.42	\$ 15.42	\$ 15.42	\$ 15.42	\$ 15.42
(=) UTILIDAD DESPUÉS DE DEPRECIACIONES	\$ 26,199.51	\$ 15,372.00	\$ 9,445.88	\$ 3,519.76	-\$ 1,889.83	-\$ 4,290.54	-\$ 6,349.04	-\$ 7,411.98	-\$ 9,332.05	-\$ 10,676.09	-\$ 11,826.92	-\$ 11,497.88
(-) INVERSIONES	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
(=) UTILIDAD NETA	\$ 26,199.51	\$ 15,372.00	\$ 9,445.88	\$ 3,519.76	-\$ 1,889.83	-\$ 4,290.54	-\$ 6,349.04	-\$ 7,411.98	-\$ 9,332.05	-\$ 10,676.09	-\$ 11,826.92	-\$ 11,497.88

Tabla 41 Estado de flujo de efectivo año 1

BALANCE GENERAL

- AÑO 1

BOLSA DE TRABAJO ALN BALANCE GENERAL AÑO 1 AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO		
ACTIVOS		
CORRIENTE		\$ 36,348.22
EFFECTIVO Y EQUIVALENTES	\$ 36,348.22	
NO CORRIENTE		\$ 12,404.58
MOBILIARIO Y EQUIPO	\$ 4,947.78	
INTANGIBLES	\$ 7,641.80	
(-) DEPRECIACIÓN DE MAQUINARIA Y EQUIPO	\$ 185.00	
TOTAL ACTIVOS		\$ 48,752.80
CUENTAS POR PAGAR	\$ 1,912.80	
TOTAL PASIVOS		\$ 1,912.80
CAPITAL SOCIAL	\$ 46,840.00	
TOTAL CAPITAL		\$ 46,840.00
TOTAL PASIVO + CAPITAL		\$ 48,752.80

Tabla 42 Estado de flujo de efectivo año 1

- AÑO 2

BOLSA DE TRABAJO ALN BALANCE GENERAL AÑO 2 AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO		
ACTIVOS		
CORRIENTE		\$ 41,766.18
EFFECTIVO Y EQUIVALENTES	\$ 41,766.18	
NO CORRIENTE		\$ 9,886.66
MOBILIARIO Y EQUIPO	\$ 3,958.22	
INTANGIBLES	\$ 6,113.44	
(-) DEPRECIACIÓN DE MAQUINARIA Y EQUIPO	\$ 185.00	
TOTAL ACTIVOS		\$ 51,652.84
CUENTAS POR PAGAR	\$ 1,912.80	
TOTAL PASIVOS		\$ 1,912.80
CAPITAL SOCIAL	\$ 49,740.04	
TOTAL CAPITAL		\$ 49,740.04
TOTAL PASIVO + CAPITAL		\$ 51,652.84

Tabla 43 Estado de flujo de efectivo año 2

- AÑO 3

BOLSA DE TRABAJO ALN		
BALANCE GENERAL AÑO 3		
AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO		
ACTIVOS		
CORRIENTE		\$ 45,810.54
EFFECTIVO Y EQUIVALENTES	\$ 45,810.54	
NO CORRIENTE		\$ 7,872.33
MOBILIARIO Y EQUIPO	\$ 3,166.58	
INTANGIBLES	\$ 4,890.75	
(-) DEPRECIACIÓN DE MAQUINARIA Y EQUIPO	\$ 185.00	
TOTAL ACTIVOS		\$ 53,682.87
CUENTAS POR PAGAR	\$ 1,912.80	
TOTAL PASIVOS		\$ 1,912.80
CAPITAL SOCIAL	\$ 51,770.07	
TOTAL CAPITAL		\$ 51,770.07
TOTAL PASIVO + CAPITAL		\$ 53,682.87

Tabla 44 Estado de flujo de efectivo año 3

- **AÑO 4**

BOLSA DE TRABAJO ALN		
BALANCE GENERAL AÑO 4		
AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO		
ACTIVOS		
CORRIENTE		\$ 48,843.02
EFFECTIVO Y EQUIVALENTES	\$ 48,843.02	
NO CORRIENTE		\$ 6,260.86
MOBILIARIO Y EQUIPO	\$ 2,533.26	
INTANGIBLES	\$ 3,912.60	
(-) DEPRECIACIÓN DE MAQUINARIA Y EQUIPO	\$ 185.00	
TOTAL ACTIVOS		\$ 55,103.89
CUENTAS POR PAGAR	\$ 1,912.80	
TOTAL PASIVOS		\$ 1,912.80
CAPITAL SOCIAL	\$ 53,191.09	
TOTAL CAPITAL		\$ 53,191.09
TOTAL PASIVO + CAPITAL		\$ 55,103.89

Tabla 45 Estado de flujo de efectivo año 4

- **AÑO 5**

**BOLSA DE TRABAJO ALN
BALANCE GENERAL AÑO 5
AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO**

ACTIVOS		
CORRIENTE		\$ 51,126.91
EFFECTIVO Y EQUIVALENTES	\$ 51,126.91	
NO CORRIENTE		\$ 4,971.69
MOBILIARIO Y EQUIPO	\$ 2,026.61	
INTANGIBLES	\$ 3,130.08	
(-) DEPRECIACIÓN DE MAQUINARIA Y EQUIPO	\$ 185.00	
TOTAL ACTIVOS		\$ 56,098.60
CUENTAS POR PAGAR	\$ 1,912.80	
TOTAL PASIVOS		\$ 1,912.80
CAPITAL SOCIAL	\$ 54,185.80	
TOTAL CAPITAL		\$ 54,185.80
TOTAL PASIVO + CAPITAL		\$ 56,098.60

Tabla 46 Estado de flujo de efectivo año 5

CAPITULO VI. EVALUACIONES

A. EVALUACIÓN FINANCIERA ECONOMICA

El objetivo que toda evaluación económica tiene es analizar el rendimiento y Rentabilidad de toda la Inversión independientemente de la fuente de Financiamiento. Este tipo de evaluación considera la propuesta aislada de su entorno, por lo cual no le interesa la forma en que el proyecto será financiado, ni el cómo se reparta el excedente o utilidades generadas.

Una característica fundamental de esta evaluación es que considera el valor del dinero en el tiempo. Los aspectos a considerar en la evaluación económica financiera son:



Ilustración 44 Evaluaciones Financieras Económicas

1. TASA MÍNIMA ATRACTIVA DE RENDIMIENTO

El desarrollo del proyecto dependerá de la existencia de un capital, el cual deberá generar un rendimiento mínimo para los inversionistas del proyecto en este caso por ser un proyecto social en beneficio de la población independientemente del resultado será llevado al cabo el proyecto.

La Tasa Mínima de Retorno (TMAR), representa el costo de oportunidad que tiene el Capital a invertir en esta iniciativa. Por su parte, la TMAR para inversionistas deberá calcularse tomando en cuenta parámetros tales como: la tasa inflacionaria, ya que al tomarla como parámetro se asegura que el capital invertido no perderá su valor adquisitivo, considerado una tasa de inflación promedio de los 6 años anteriores más otro porcentaje como premio al riesgo, la TMAR para el financista está compuesta por los mismos elementos antes mencionados, su diferencia radica en la determinación del premio al riesgo por lo menos el rendimiento esperado, por lo que la TMAR se define de la siguiente manera:

$$TMAR = I + R + (I \times R)$$

Donde:

UNA REGIÓN PARA COMPARTIR

- I = Tasa de Inflación
- R = Premio al riesgo

La tasa de inflación es un factor determinante en la economía del país, por lo tanto, la variación de la misma en los años anteriores permitirá tener un porcentaje más certero.

AÑO	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
TASA	1.01%	1.09%	0.08%	-0.37%	3.47%	6.5%	7.03%

Tabla 47 Tasa de Inflación en El Salvador período del 2015 – 2021

Promedio de Inflación: 2.69%

El porcentaje de Premio al riesgo (R) para el inversionista significa la tasa de interés en el otorgamiento del préstamo, ya que este es un proyecto social, la ALN recibirá un donativo para llevar a cabo el plan, por lo cual el premio al riesgo es 0%. Con estos dos parámetros el cálculo de la TMAR es:

$$TMAR = 0.0260 + 0.0 + (0.0269 \times 0.0)$$

$$TMAR = 2.69\%$$

Para el presente proyecto, la tasa mínima de rendimiento es de 2.69%. parámetro que será referencia para evaluaciones posteriores.

2. VALOR ACTUAL NETO (VAN)

El valor actual neto (VAN) de un proyecto se define como el valor obtenido en el presente del proyecto y se elabora actualizando para cada año por separado las entradas y salidas de efectivo que acontecen durante la vida del mismo a una tasa de interés fija determinada. Esta también incluye las inversiones las cuales deben ser tomadas del flujo neto de ingresos y egresos.

El análisis del valor actual neto o valor presente es una cantidad que expresa cuánto valor se logrará de efectuar una inversión en un proyecto específico. Esto se hace ajustando o descontando todos los flujos de fondos de un cierto plazo hasta el momento cero o inicial de la inversión.

Para el cálculo del Valor Actual Neto (VAN) se utilizará la siguiente fórmula:

$$VAN = \sum_{t=1}^n \frac{Ft}{(1+i)^t} - I = 1$$

Dónde:

- F= Flujo Neto de Efectivo anual
- N= Tiempo de análisis del proyecto
- i= Tasa mínima atractiva de rendimiento
- I= Inversión inicial del proyecto.

Para la toma de decisiones por medio del análisis del Valor Actual Neto, se utilizarán los siguientes criterios: Interpretación de la VAN.

VALOR	SIGNIFICADO	DECISIÓN A TOMAR
VAN > 0	La inversión producirá ganancias por encima de la rentabilidad exigida	El proyecto puede aceptarse.
VAN < 0	La inversión producirá ganancias por debajo de la rentabilidad exigida	El proyecto debe rechazarse.
VAN = 0	La inversión no producirá ganancias ni pérdidas	Dado que el proyecto no agregare valor monetario por encima de la rentabilidad exigida la decisión debería basarse en otros criterios, como la obtención de un mejor posicionamiento en el mercado u otros factores.

Tabla 48 Significado de Valores de la VAN

INVERSIÓN	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
-\$13,110.90	-\$24,914.96	-\$24,914.96	-\$24,914.96	-\$24,914.96	-\$24,914.96

Tabla 49 Estado de Resultados para el cálculo de la VAN

$$VAN = -\$13,110.90 + \frac{-\$24,914.96}{(1+0.0269)^1} + \frac{-\$24,914.96}{(1+0.0269)^2} + \frac{-\$24,914.96}{(1+0.0269)^3} + \frac{-\$24,914.96}{(1+0.0269)^4} + \frac{-\$24,914.96}{(1+0.0269)^5}$$

$$VAN = -\$102,009.34$$

Al obtenerse una VAN < 0, lo que significa que se rechaza ya que de acuerdo a los criterios de decisión cuando el VAN es menor que cero, es decir es negativa la inversión que se realice producirá pérdidas, sin embargo, por ser un proyecto social es más relevante su contribución social y se llevará, aunque produzca pérdidas.

3. TASA INTERNA DE RETORNO (TIR)

La Tasa Interna de Retorno, representa aquella tasa porcentual que reduce a cero el valor actual neto del Proyecto. La TIR muestra a los inversionistas la tasa de interés máxima a la que debe contraer préstamos, sin que incurra en futuros fracasos financieros. Para lograr esto se busca aquella tasa que aplicada al Flujo neto de Efectivo hace que el VAN sea igual a cero.

A diferencia del VAN, donde la tasa de actualización se fija de acuerdo a las alternativas de Inversión externas, aquí no se conoce la tasa que se aplicará para encontrar el TIR; por definición la tasa buscada será aquella que reduce el VAN de un Proyecto a cero. En virtud a que la TIR proviene del VAN, primero se debe calcular el valor actual neto. El procedimiento para determinar la TIR es igual al utilizado para el cálculo del VAN; para posteriormente aplicar el método numérico mediante aproximaciones sucesivas hasta acercarnos a un VAN = 0. Para el cálculo se aplica la siguiente fórmula del VAN:

$$VAN = -I \sum_{t=1}^n \frac{Ft}{(1 + i)^t} = 0$$

Dónde:

- F= Flujo Neto de Efectivo anual
- N= Tiempo de análisis del proyecto
- i= Tasa mínima atractiva de rendimiento
- I= Inversión inicial del proyecto.

El criterio de aceptación o rechazo de un proyecto, mediante el método de la Tasa de Retorno, se describe a continuación:

- Si TIR es < TMAR, entonces el proyecto se rechaza.

$$TIR = -189.09\%$$

$$TIR(-189.091\%) > TMAR (2.69\%)$$

Lo que significa que se demuestra que no se produce rentabilidad en la propuesta, ya que la tasa interna de retorno (TIR) es menor que la tasa mínima aceptable que es del 2.69%, esto significa que la propuesta es rechazada y no se puede llevar a cabo.

4. RAZON DE BENEFICIO/COSTO (B/C)

Contrario al VAN, cuyos resultados están expresados en términos absolutos, este indicador financiero expresa la rentabilidad en términos relativos. La interpretación de tales resultados es en centavos por cada "dólar" que se ha invertido. Para el cómputo de la Relación Beneficio Costo (B/C) también se requiere de la existencia de una tasa de descuento para su cálculo.

En la relación de beneficio/costo, se establecen por separado los valores actuales de los ingresos y los egresos, luego se divide la suma de los valores actuales de los costos e ingresos.

Para el cálculo se aplica la siguiente fórmula:

$$\frac{B}{C} = \frac{VAN}{I_0}$$

Donde:

- VAN: Los valores presentes calculados para el establecimiento del VAN
- I_0 : Inversión inicial del proyecto.

Criterio de decisión:

- $B/C = 1$: Este resultado quiere decir que por cada dólar invertido se recupera el mismo dólar.
- $B/C > 1$: Este es el resultado que toda inversión espera, dado que indica que por cada dólar invertido se obtiene este mismo y una ganancia, en consecuencia, si el índice es positivo o cero, el proyecto debe aceptarse.
- $B/C < 1$: Índice que por cada dólar de costos se obtiene menos de un dólar de beneficio, por lo que, de obtenerse dicho resultado, el proyecto debe rechazarse.

Para el proyecto se tiene:

$$\frac{B}{C} = \frac{VAN}{I_0} = \frac{-\$102,009.34}{\$13,110.90}$$

$$\frac{B}{C} = -\$7.78$$

El resultado anterior quiere decir que por cada dólar invertido se pierden -\$6.78 con una TMAR = 2.69%. Significa que no se logra recuperar la inversión realizada, por lo que se concluye que el proyecto se rechaza desde el criterio de la razón beneficio-costo.

5. TIEMPO DE RECUPERACIÓN DE LA INVERSIÓN

El tiempo de retorno de la inversión es otro factor importante a tomar en cuenta para tomar la decisión de si se debe o no invertir en la propuesta, en este proyecto por ser de carácter social se tomaron beneficios sociales para su realización. Para el cálculo de dicho tiempo de recuperación se utilizará la siguiente fórmula:

$$PRI = \frac{\text{Inversión Total}}{\text{Utilidad Promedio}}$$

Para calcular la utilidad promedio se suman las utilidades netas de todos los años del periodo de estudio, y se divide entre la cantidad de años.

AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
\$2,900.04	\$4,930.07	\$6,351.09	\$7,345.80	\$8,042.10

Ilustración 45 Utilidad neta promedio

INVERSIÓN INICIAL	\$13,110.90
UTILIDAD PROMEDIO	\$5,913.82

Ilustración 46 Cálculo del PRI

$$PRI = \frac{\$13,110.90}{\$5,913.82}$$

$$PRI = 2.22 \text{ años}$$

El resultado indica que la inversión realizada en el año 0 para la implementación de la propuesta, se recuperará en 2.21 años, lo que corresponde a 26.64 meses, es decir aproximadamente 2 años y 3 meses.

6. ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD

Se denomina análisis de sensibilidad, al procedimiento por medio del cual se puede determinar cuánto se afecta la utilidad o rentabilidad del proyecto, ante los cambios en determinadas variables. Como todos sabemos, existen variables que están fuera del control, como por ejemplo la demanda, aportaciones municipales, continuidad de los mismos municipios dentro de la región, los costos de los insumos, etc. Por lo tanto, para determinar el grado en que estas variables pueden afectar la rentabilidad del plan estratégico, se procede a realizar un análisis de sensibilidad, en el cual se recalculan los indicadores económico – financieros, ante la variación de una o varias variables importantes o que inciden significativamente en la rentabilidad del proyecto.

En el caso de la presente propuesta, en el análisis de sensibilidad se estudiarán 3 escenarios para conocer si el proyecto bajo dichas condiciones podría resultar rentable para la Región de los Nonualcos. Para el análisis de sensibilidad, se consideran los siguientes escenarios:

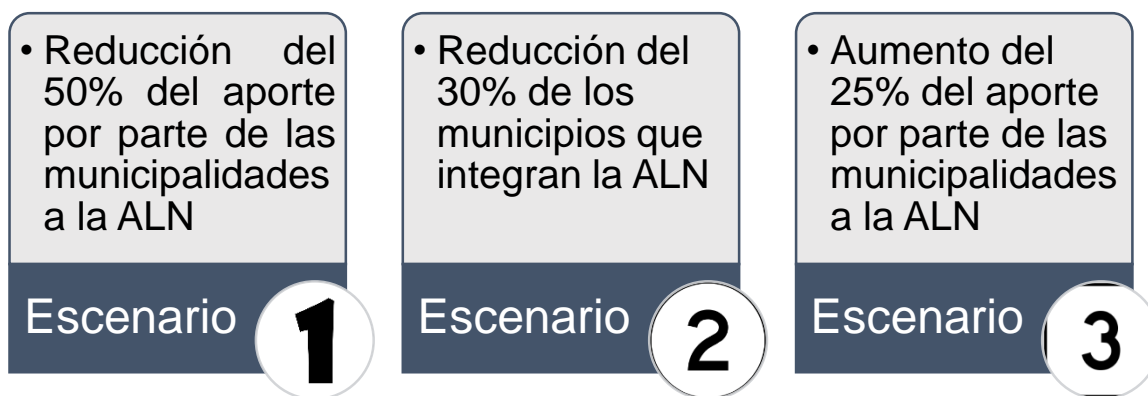


Ilustración 47 Escenarios del Análisis de Sensibilidad Financiero

6.1. EVALUACIÓN DEL ESCENARIO 1: REDUCCIÓN DEL 50% DEL APOORTE POR PARTE DE LAS MUNICIPALIDADES A LA ALN

En el presente escenario, se plantea una situación en la cual por insuficiencia de fondos por parte de las alcaldías se toma la decisión de reducir un 50% el aporte dado a la Asociación de Municipios de Los Nonualcos.

A continuación, presentaríamos el nuevo estado de resultados a partir de este cambio generado:

ESTADO DE RESULTADOS					
AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO					
RUBRO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
INGRESOS	\$ 3,420.00	\$ 3,420.00	\$ 3,420.00	\$ 3,420.00	\$ 3,420.00
(-) COSTOS DE IMPLEMENTACIÓN	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00
(=) UTILIDAD BRUTA	-\$ 7,460.00	-\$ 7,460.00	-\$ 7,460.00	-\$ 7,460.00	-\$ 7,460.00
(-) COSTOS DE ADMINISTRACIÓN	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80
(-) COSTOS DE COMERCIALIZACIÓN	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00
(=) UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	-\$ 39,012.80	-\$ 39,012.80	-\$ 39,012.80	-\$ 39,012.80	-\$ 39,012.80
(-) IMPUESTO SOBRE LA RENTA	-\$ 11,703.84	-\$ 11,703.84	-\$ 11,703.84	-\$ 11,703.84	-\$ 11,703.84
(=) UTILIDAD NETA	-\$ 27,308.96	-\$ 27,308.96	-\$ 27,308.96	-\$ 27,308.96	-\$ 27,308.96

Tabla 50 Estado de Resultados de Escenario 1

La reducción del 50% del aporte de las municipalidades por un nuevo cambio de alcaldía se ve reflejado en los estados financieros, por lo que es importante, comparar los estados de resultados y flujos de efectivo, bajo el escenario 1 versus los estados financieros originales.

AÑO	1	2	3	4	5
Utilidades Originales	-\$24,914.96	-\$ 24,914.96	-\$24,914.96	-\$24,914.96	-\$24,914.96
Utilidades Escenario 1	-\$27,308.96	-\$ 27,308.96	-\$27,308.96	-\$27,308.96	-\$27,308.96
Diferencia	\$ 2,394.00	\$ 2,394.00	\$ 2,394.00	\$ 2,394.00	\$ 2,394.00

Tabla 51 Comparación de utilidades netas originales con las resultantes del escenario 1

Al haberse percibido una eliminación total del aporte de las municipalidades por un nuevo cambio de alcaldía, para el periodo de 5 años de análisis de estudio, se tiene que es evidente la diferencia de utilidades percibidas en cada año comparado con la Utilidad Neta percibida en condiciones normales, constituyendo un diferencia de \$2,394.00 para el año 5 de operaciones, \$11,970.00 la suma total de las utilidades perdidas bajo el escenario 1 comparado con las utilidades originales generadas por la propuesta.

AÑO	1	2	3	4	5
Flujo Neto Original	\$3,270.04	\$5,559.07	\$7,161.39	\$8,283.01	\$9,068.15
Flujo Neto Escenario 1	\$876.04	\$1,489.27	\$1,918.53	\$2,219.01	\$2,429.35
Diferencia	\$2,394.00	\$4,069.80	\$5,242.86	\$6,064.00	\$6,638.80

Tabla 52 Comparación de flujos de efectivo originales con los del escenario 1.

Los flujos de efectivo han cambiado a lo largo de los 5 años proyectados, mostrando una diferencia considerable la cual asciende a \$24,409.46 al final del periodo de estudio. Siendo mayor evidente la diferencia producida en los flujos de efectivo que en los estados de resultados.

Ahora procedemos a aplicar las evaluaciones económicas para el proyecto bajo el escenario 1.

La tasa mínima aceptable de rendimiento (TMAR) de la propuesta se mantiene constante bajo el escenario 1, siendo de 2.69%. Ahora se procede a calcular el resto de evaluaciones económicas.

EVALUACIÓN	ORIGINAL	ESCENARIO 1	DECISIÓN
-------------------	-----------------	--------------------	-----------------

VAN	-\$102,009.34	-\$113,070.89	Se rechaza la propuesta bajo el escenario 1
TIR	-189.09%	-207.54%	Se rechaza la propuesta bajo el escenario 1
B/C	-\$7.78	-\$ 8.62	Se rechaza la propuesta bajo el escenario 1

Tabla 53 Evaluación Económica bajo escenario 1

Después de realizar las diferentes evaluaciones económicas para el escenario 1, se han obtenido un valor actual de -\$113,070.89; lo que significa que el proyecto debe rechazarse ya que de acuerdo a los criterios de decisión cuando la VAN es menor que cero, por ende, la inversión que se realice no producirá ganancias por encima de la rentabilidad exigida para un horizonte de 5 años en bajo un criterio financiero.

La TIR de -207.54% demuestra que no hay rentabilidad en la propuesta, ya que la tasa interna de retorno (TIR) es menor que la tasa mínima aceptable que es de 2.69%, esto significa que la propuesta se debe rechazar y no puede llevarse a cabo. Finalmente, el beneficio costo indica que por cada dólar que se invierta en la propuesta, se pierden 7 dólares con 62 centavos, lo cual significa una pérdida sobre la inversión.

6.2. EVALUACIÓN DEL ESCENARIO 2: REDUCCIÓN DEL 30% DE LOS MUNICIPIOS QUE INTEGRAN LA ALN

En el presente escenario, se plantea una situación en la cual el 30% de los miembros que conforman la ALN dejarán la asociación por motivos de cambio de alcalde, discrepancias con la misión ALN, entre otros, lo que significa una reducción del aporte a la Asociación de Municipios de Los Nonualcos, actualmente están activos 19 municipios y con la reducción estaríamos contando únicamente con 13 municipios.

A continuación, presentaríamos el nuevo estado de resultados a partir de este cambio generado:

ESTADO DE RESULTADOS					
AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO					
RUBRO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
INGRESOS	\$ 4,680.00	\$ 4,680.00	\$ 4,680.00	\$ 4,680.00	\$ 4,680.00
(-) COSTOS DE IMPLEMENTACIÓN	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00
(=) UTILIDAD BRUTA	-\$ 6,200.00	-\$ 6,200.00	-\$ 6,200.00	-\$ 6,200.00	-\$ 6,200.00
(-) COSTOS DE ADMINISTRACIÓN	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80
(-) COSTOS DE COMERCIALIZACIÓN	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00
(=) UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	-\$ 37,752.80	-\$ 37,752.80	-\$ 37,752.80	-\$ 37,752.80	-\$ 37,752.80
(-) IMPUESTO SOBRE LA RENTA	-\$ 11,325.84	-\$ 11,325.84	-\$ 11,325.84	-\$ 11,325.84	-\$ 11,325.84
(=) UTILIDAD NETA	-\$ 26,426.96	-\$ 26,426.96	-\$ 26,426.96	-\$ 26,426.96	-\$ 26,426.96

Tabla 54 Estado de Resultados de Escenario 2

La reducción del 30% de los miembros que conforman la ALN se ve reflejado en los estados financieros, por lo que es importante, comparar los estados de resultados y flujos de efectivo, bajo el escenario 2 versus los estados financieros originales.

AÑO	1	2	3	4	5
Utilidades Originales	-\$24,914.96	-\$24,914.96	-\$24,914.96	-\$24,914.96	-\$24,914.96
Utilidades Escenario 2	-\$26,426.96	-\$26,426.96	-\$26,426.96	-\$26,426.96	-\$26,426.96
Diferencia	\$ 1,512.00	\$ 1,512.00	\$ 1,512.00	\$ 1,512.00	\$ 1,512.00

Tabla 55 Comparación de utilidades netas originales con las resultantes del escenario 2

Al haberse percibido una reducción del 30% de los miembros que conforman la ALN, para el periodo de 5 años de análisis de estudio, se tiene que es evidente la diferencia de utilidades percibidas en cada año comparado con la Utilidad Neta percibida en condiciones normales, constituyendo una diferencia de \$1,512.00 para el año 5 de operaciones, \$7,560.00 la suma total de las utilidades perdidas bajo el escenario 2 comparado con las utilidades originales generadas por la propuesta.

AÑO	1	2	3	4	5
Flujo Neto Original	\$ 3,270.04	\$5,559.07	\$ 7,161.39	\$8,283.01	\$9,068.15
Flujo Neto Escenario 2	\$ 4,467.04	\$7,593.97	\$9,782.82	\$11,315.01	\$12,387.55
Diferencia	-\$ 1,197.00	-\$2,034.90	-\$ 2,621.43	-\$ 3,032.00	-\$ 3,319.40

Tabla 56 Comparación de flujos de efectivo originales con los del escenario 2

Los flujos de efectivo han cambiado a lo largo de los 5 años proyectados, mostrando una diferencia considerable la cual es de -\$12,204.73 al final del periodo de estudio. Siendo mayor evidente la diferencia producida en los flujos de efectivo que en los estados de resultados.

Ahora procedemos a aplicar las evaluaciones económicas para el proyecto bajo el escenario 2.

La tasa mínima aceptable de rendimiento (TMAR) de la propuesta se mantiene constante bajo el escenario 2, siendo de 2.69%. Ahora se procede a calcular el resto de evaluaciones económicas.

EVALUACIÓN ORIGINAL	ESCENARIO 2	DECISIÓN
----------------------------	--------------------	-----------------

VAN	-\$102,009.34	-\$ 96,482.22	Se rechaza la propuesta bajo el escenario 2
TIR	-189.09%	-179.85%	Se rechaza la propuesta bajo el escenario 2
B/C	-\$ 7.78	-\$ 7.36	Se rechaza la propuesta bajo el escenario 2

Tabla 57 Evaluación Económica bajo escenario 2

Después de realizar las diferentes evaluaciones económicas para el escenario 2, se han obtenido un valor actual de -\$ 96,482.22; lo que significa que el proyecto debe rechazarse ya que de acuerdo a los criterios de decisión cuando la VAN es menor que cero, por ende, la inversión que se realice no producirá ganancias por encima de la rentabilidad exigida para un horizonte de 5 años en bajo un criterio financiero.

La TIR de -179.85% demuestra que no hay rentabilidad en la propuesta, ya que la tasa interna de retorno (TIR) es menor que la tasa mínima aceptable que es de 2.69%, esto significa que la propuesta se debe rechazar y no puede llevarse a cabo. Finalmente, el beneficio costo indica que por cada dólar que se invierta en la propuesta, se pierden 6 dólares con 36 centavos, lo cual significa una pérdida sobre la inversión.

**6.3 EVALUACIÓN DEL ESCENARIO 3: AUMENTO DEL 25% DEL APOORTE POR PARTE DE LAS MUNICIPALIDADES
A LA ALN**

En el presente escenario, se plantea una situación en la cual se incrementó un 25% el aporte dado a la Asociación de Municipios de Los Nonualcos por parte de los municipios miembros por los buenos resultados que se pretende obtener con el plan estratégico y así potenciar aún más sus resultados.

A continuación, presentaríamos el nuevo estado de resultados a partir de este cambio generado:

ESTADO DE RESULTADOS AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO					
RUBRO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
INGRESOS	\$ 8,550.00	\$ 8,550.00	\$ 8,550.00	\$ 8,550.00	\$ 8,550.00
(-) COSTOS DE IMPLEMENTACIÓN	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00
(=) UTILIDAD BRUTA	-\$ 2,330.00	-\$ 2,330.00	-\$ 2,330.00	-\$ 2,330.00	-\$ 2,330.00
(-) COSTOS DE ADMINISTRACIÓN	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80
(-) COSTOS DE COMERCIALIZACIÓN	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00
(=) UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	-\$ 33,882.80	-\$ 33,882.80	-\$ 33,882.80	-\$ 33,882.80	-\$ 33,882.80
(-) IMPUESTO SOBRE LA RENTA	-\$ 10,164.84	-\$ 10,164.84	-\$ 10,164.84	-\$ 10,164.84	-\$ 10,164.84
(=) UTILIDAD NETA	-\$ 23,717.96	-\$ 23,717.96	-\$ 23,717.96	-\$ 23,717.96	-\$ 23,717.96

Tabla 58 Estado de Resultados de Escenario 3

El incremento del 25% el aporte dado a la Asociación de Municipios de Los Nonualcos por parte de los municipios miembros se ve reflejado en los estados financieros, por lo que es importante, comparar los estados de resultados y flujos de efectivo, bajo el escenario 3 versus los estados financieros originales.

AÑO	1	2	3	4	5
Utilidades Originales	-\$24,914.96	-\$ 24,914.96	-\$ 24,914.96	-\$24,914.96	-\$24,914.96
Utilidades Escenario 3	-\$23,717.96	-\$ 23,717.96	-\$ 23,717.96	-\$23,717.96	-\$23,717.96
Diferencia	-\$ 1,197.00	-\$ 1,197.00	-\$ 1,197.00	-\$ 1,197.00	-\$ 1,197.00

Tabla 59 Comparación de utilidades netas originales con las resultantes del escenario 3

Al haberse percibido un incremento del 25% el aporte dado a la Asociación de Municipios de Los Nonualcos por parte de los municipios miembros, para el periodo de 5 años de análisis de estudio, se tiene que es evidente la diferencia de utilidades percibidas en cada año comparado con la Utilidad Neta percibida en condiciones normales, constituyendo un diferencia de -\$1,197.00 para el año 5 de operaciones, -\$5,985.00 la suma total de las utilidades ganadas bajo el escenario 3 comparado con las utilidades originales generadas por la propuesta.

AÑO	1	2	3	4	5
Flujo Neto Original	\$ 3,270.04	\$ 5,559.07	\$ 7,161.39	\$ 8,283.01	\$ 9,068.15
Flujo Neto Escenario 3	\$ 1,758.04	\$ 2,988.67	\$ 3,850.11	\$ 4,453.12	\$ 4,875.22
Diferencia	\$ 1,512.00	\$ 2,570.40	\$ 3,311.28	\$ 3,829.90	\$ 4,192.93

Tabla 60 Comparación de flujos de efectivo originales con los del escenario 3

Los flujos de efectivo han cambiado a lo largo de los 5 años proyectados, mostrando una diferencia considerable la cual asciende a \$15,416.50 al final del periodo de estudio. Siendo mayor evidente la diferencia producida en los estados de resultados que en los flujos de efectivo.

Ahora procedemos a aplicar las evaluaciones económicas para el proyecto bajo el escenario 3.

La tasa mínima aceptable de rendimiento (TMAR) de la propuesta se mantiene constante bajo el escenario 3, siendo de 2.69%. Ahora se procede a calcular el resto de evaluaciones económicas.

EVALUACIÓN ORIGINAL	ESCENARIO 3	DECISIÓN
----------------------------	--------------------	-----------------

VAN	-\$102,009.34	-\$108,995.58	Se rechaza la propuesta bajo el escenario 3
TIR	-189.09%	-200.75%	Se rechaza la propuesta bajo el escenario 3
B/C	-\$ 7.78	-\$ 8.31	Se rechaza la propuesta bajo el escenario 3

Tabla 61 Evaluación Económica bajo escenario 3

Después de realizar las diferentes evaluaciones económicas para el escenario 3, se han obtenido un valor actual de -\$108,995.58; lo que significa que el proyecto se rechaza ya que de acuerdo a los criterios de decisión cuando la VAN es menor que cero, por ende, la inversión que se realice producirá pérdidas por encima de la rentabilidad exigida para un horizonte de 5 años.

La TIR de -200.75% demuestra que no es rentable la propuesta, ya que la tasa interna de retorno (TIR) es menor que la tasa mínima aceptable que es de 2.69%, esto significa que la propuesta es rechazada y puede llevarse a acabo. Finalmente, el beneficio costo indica que por cada dólar que se invierta en la propuesta, se pierden 7.31 centavos.

B. EVALUACIÓN ECONÓMICA SOCIAL

La evaluación económica social mide la contribución del proyecto en cuanto al desarrollo social y económico de la zona objeto de estudio. Los beneficios y costos sociales intangibles, aunque no se pueden cuantificar monetariamente, deben considerarse cualitativamente en la evaluación con respecto a los efectos que la implementación del proyecto puede tener sobre el bienestar y la calidad de vida de la población en la zona.

Para efectuar la evaluación socio económica de la propuesta de Estrategia de Ruta de Empelo enfocada en jóvenes y mujeres en los municipios que integral la ALN, se hará uso del Método de Costo-Beneficio, donde se destacarán los aspectos económicos y sociales que se relacionan con la propuesta.

Esta metodología se basa en determinar la rentabilidad social de un proyecto de inversión pública a partir del flujo de beneficios sociales y costos sociales incrementables, sobre cuya base se calcularán los indicadores de rentabilidad.

En donde la diferencia entre el flujo de beneficios sociales y el flujo de costos sociales es igual al flujo de beneficios netos sociales.

C. ANÁLISIS ECONÓMICO SOCIAL

Al igual que para evaluación de proyectos de inversión privados, en el caso particular de la evaluación social de proyectos existen distintos criterios de evaluación que permiten determinar la rentabilidad social y, por consiguiente, la conveniencia de realizar o no un proyecto de esta particularidad.

Para la evaluación económica social se establece que el ingreso percibido dentro del estado de flujo efectivo será social, por lo cual se pretende un crecimiento del 5% anual de los beneficiados con éxito de inserción laboral mediante la implementación de plan estratégico de fomento de la empleabilidad, tomando en cuenta las siguientes premisas:

- Se realizarán dos graduaciones de cursos técnicos con un porcentaje de éxito del 70% equivalente a 108 personas insertadas laboralmente en el año.
- Mensualmente se estima una meta mensual de inserción laboral de 15 personas por mes equivalente 180 personas anualmente, los cuales percibirán un ingreso de salario mínimo y el 10% recibirá un salario superior al mínimo de \$450.
- Se realizarán dos ferias de empleo al año en las cuales se plantea como meta tener a 22 empresas involucradas (emprendimientos, micro, pequeña, mediana y gran empresa), logrando emplear con éxito a 60 personal anualmente
- Se pretende que durante los primeros 5 años haya un incremento de 1% en las cifras antes mencionadas, en base a las proyecciones de crecimiento población de la Región.

Seguidamente, en base a las premisas mencionadas anteriormente se presenta el estado de resulta y flujo de efectivo con criterio social:

**ESTADO DE RESULTADOS
AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO**

RUBRO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
INGRESOS	\$128,550.00	\$129,835.50	\$131,133.86	\$132,445.19	\$133,769.65
(-) COSTOS DE IMPLEMENTACIÓN	\$10,880.00	\$10,880.00	\$10,880.00	\$10,880.00	\$10,880.00
(=) UTILIDAD BRUTA	\$117,670.00	\$118,955.50	\$120,253.86	\$121,565.19	\$122,889.65
(-) COSTOS DE ADMINISTRACIÓN	\$18,712.80	\$18,712.80	\$18,712.80	\$18,712.80	\$18,712.80
(-) COSTOS DE COMERCIALIZACIÓN	\$12,840.00	\$12,840.00	\$12,840.00	\$12,840.00	\$12,840.00
(=) UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	\$86,117.20	\$87,402.70	\$88,701.06	\$90,012.39	\$91,336.85
(-) IMPUESTO SOBRE LA RENTA	\$25,835.16	\$26,220.81	\$26,610.32	\$27,003.72	\$27,401.05
(=) UTILIDAD NETA	\$60,282.04	\$61,181.89	\$62,090.74	\$63,008.68	\$63,935.79

Tabla 62 Estado de Resultados con criterio social

**ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO
AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO**

RUBRO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
SALDO INICIAL	\$ 40,000.00	\$ 128,467.04	\$ 191,293.82	\$ 236,181.41	\$ 268,520.66
INGRESOS	\$ 128,550.00	\$ 129,835.50	\$ 131,133.86	\$ 132,445.19	\$ 133,769.65
(-) COSTOS DE IMPLEMENTACIÓN	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00	\$ 10,880.00
(-) COSTOS DE ADMINISTRACIÓN	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80	\$ 18,712.80
(-) COSTOS DE COMERCIALIZACIÓN	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00	\$ 12,840.00
(=) UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	\$ 126,117.20	\$ 215,869.74	\$ 279,994.87	\$ 326,193.80	\$ 359,857.51
(-) IMPUESTOS	\$ 37,835.16	\$ 64,760.92	\$ 83,998.46	\$ 97,858.14	\$ 107,957.25
(=) UTILIDAD DESPUÉS DE IMPUESTOS	\$ 88,282.04	\$ 151,108.82	\$ 195,996.41	\$ 228,335.66	\$ 251,900.26
(-) DEPRECIACIONES	\$ 185.00	\$ 185.00	\$ 185.00	\$ 185.00	\$ 185.00
(=) UTILIDAD DESPUÉS DE DEPRECIACIONES	\$ 88,467.04	\$ 151,293.82	\$ 196,181.41	\$ 228,520.66	\$ 252,085.26
(-) INVERSIONES	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
(=) UTILIDAD NETA	\$ 88,467.04	\$ 151,293.82	\$ 196,181.41	\$ 228,520.66	\$ 252,085.26

Tabla 63 Estado de Flujo de Efectivo con criterio social.

1. VALOR ACTUAL NETO SOCIAL (VANS)

El método más utilizado es el VAN Social o VANS, que busca estimar el valor actual de los flujos del proyecto. Tal como se estudió en las unidades anteriores, si el proyecto social tiene un VANS positivo, entonces es rentable y conveniente para la sociedad, siendo recomendable ponerlo en marcha. Para poder realizar la actualización de los flujos de fondos se utiliza la tasa social de descuento.

$$VANS = \sum_{t=0}^N \frac{FBNS_t}{(1 + TSD)^t}$$

Donde, BN corresponde a los beneficios sociales netos (beneficios menos costos sociales), t representa el periodo de evaluación y r* es la tasa social de descuento.

La evaluación social de proyectos utiliza la Tasa Social de Descuento para realizar los cálculos del VANS, la cual representa el costo de oportunidad de utilizar los recursos en un proyecto y no en su mejor uso alternativo, representado en términos de costo social de oportunidad.

Según el artículo CEPAL, la tasa social de descuento estándar aplicada por instituciones de planificación y organismos multilaterales (12%) en la evaluación de proyectos para el año 2021.

La regla de decisión puede expresarse como: La inversión será rentable sólo si el valor actual del flujo de beneficios netos que genera es positivo, descontando estos flujos a la tasa de interés pertinente para el inversionista.

IIINVERSIÓN	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
\$ 13,110.90	\$ 60,282.04	\$ 61,181.89	\$ 62,090.74	\$ 63,008.68	\$ 63,935.79

Tabla 64 Estados de Resultados para el cálculo de la VANS

$$VAN = \frac{\$ 60,282.04}{(1 + 0.12)^1} + \frac{\$ 61,181.89}{(1 + 0.12)^2} + \frac{\$ 62,090.74}{(1 + 0.12)^3} + \frac{\$ 63,008.68}{(1 + 0.12)^4} + \frac{\$ 63,935.79}{(1 + 0.12)^5}$$

$$VAN = \$273,598.18$$

Al obtenerse una VAN > 0, lo que significa que se acepta ya que de acuerdo a los criterios de decisión cuando el VAN es mayor que cero, es decir es positiva la inversión que se realice producirá ganancias sociales.

2. TASA INTERNA SOCIAL DE RETORNO (TIRS)

La Tasa Interna Social de Retorno o TIRS es aquella tasa social de descuento que hace que el VANS sea igual a cero. Si esta es mayor a la tasa de descuento social del proyecto, entonces el proyecto es recomendable y beneficioso para la sociedad o comunidad. Este análisis se utiliza como complemento del análisis del VANS.

$$VANS = 0 = \sum_{t=0}^n \frac{BN_t}{(1+r)^t}$$

La regla de decisión para saber si una inversión es viable a través de la TIRS indica que es conveniente llevar a cabo el proyecto cuando la Tasa Interna de Retorno Social es mayor que la tasa de interés asumida en el VANS inicial o tasa social de descuento. Dicho de manera intuitiva, cuando el capital invertido en este proyecto rinde más que el uso del capital en inversiones alternativas.

- Si TIRS es > TDS, entonces el proyecto se rechaza

$$TIRS = 461.18\%$$

$$TIRS(461.18\%) > TDS (12\%)$$

Lo que significa que se demuestra la rentabilidad de la propuesta, ya que la tasa interna de retorno Social (TIRS) es mayor que la tasa social de descuento que es del 12%, esto significa que la propuesta es aceptable y puede llevarse a cabo.

3. PERÍODO DE RETORNO DE LA INVERSIÓN SOCIAL (PRIS)

Es el Periodo de Recuperación del Capital, equivalente al PRI estudiado en las unidades anteriores para evaluar proyectos de inversión privados. Lo que busca este criterio es determinar la rapidez con que se recupera la inversión realizada en el proyecto. En evaluación social no es muy utilizado, pues no indica calidad o nivel de beneficio para la sociedad que es lo que se busca, por lo que es utilizado, al igual que la TIRS y la relación beneficio-costos, como un complemento al criterio de evaluación VANS.

En este proyecto se evaluará en base al beneficio social, por lo tanto, el PRIS se obtendrá de la siguiente manera:

$$PRIS = \frac{\text{Inversión Inicial}}{\text{Beneficio social promedio}} = \frac{\$ 13,110.90}{\$183,309.64}$$

$$PRIS \approx 0.07$$

El resultado indica que la inversión realizada en el año 0 para la implementación de la propuesta, se recuperará en 0.02 años, lo que corresponde a 0.84 meses, es decir aproximadamente 1 meses.

4. RAZÓN BENEFICIO COSTO SOCIAL (B/C)

Se utilizan los mismos datos que para el cálculo del VANS, pero lo que muestra es un coeficiente entre los beneficios sociales y los costos sociales actualizados, es decir, beneficios divididos por los costos. Si la proporción es mayor a 1, entonces el VANS es positivo y el proyecto social es rentable o recomendable.

Para el cálculo se aplica la siguiente fórmula:

$$\frac{B}{C} = \frac{VAB}{VAC}$$

Donde:

- VAB: Beneficios del proyecto
- VAC: Costos del proyecto

Para el proyecto se tiene:

$$\frac{B}{C} = \frac{VAB}{VAC}$$

$$\frac{B}{C} = \frac{\$183,309.64}{\$42,432.80} = 4.32$$

El resultado anterior quiere decir que por cada dólar que se invierte se obtienen \$4.32 de ganancia social para un tiempo de 5 años con una TDS = 12%. Significa que se puede recuperar la inversión realizada y además de ello se generan ingresos sociales de 3 dólares con 32 centavos por cada dólar invertido, por lo que se concluye que el proyecto se acepta desde el criterio de la razón beneficio-costos.

5. ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD

Se denomina análisis de sensibilidad, al procedimiento por medio del cual se puede determinar cuánto se afecta la utilidad o rentabilidad del proyecto, ante los cambios en determinadas variables. Como todos sabemos, existen variables que están fuera del control, como por ejemplo la demanda, aportaciones municipales, continuidad de los mismos municipios dentro de la región, los costos de los insumos, etc. Por lo tanto, para determinar el grado en que estas variables pueden afectar la rentabilidad del plan estratégico, se procede a realizar un análisis de sensibilidad, en el cual se recalculan los indicadores económicos – social, ante la variación de una o varias variables importantes o que inciden significativamente en la rentabilidad social del proyecto.

En el caso de la presente propuesta, en el análisis de sensibilidad se estudiarán 3 escenarios para conocer si el proyecto bajo dichas condiciones podría resultar rentable socialmente para la Región de los Nonualcos. Para el análisis de sensibilidad, se consideran los siguientes escenarios:

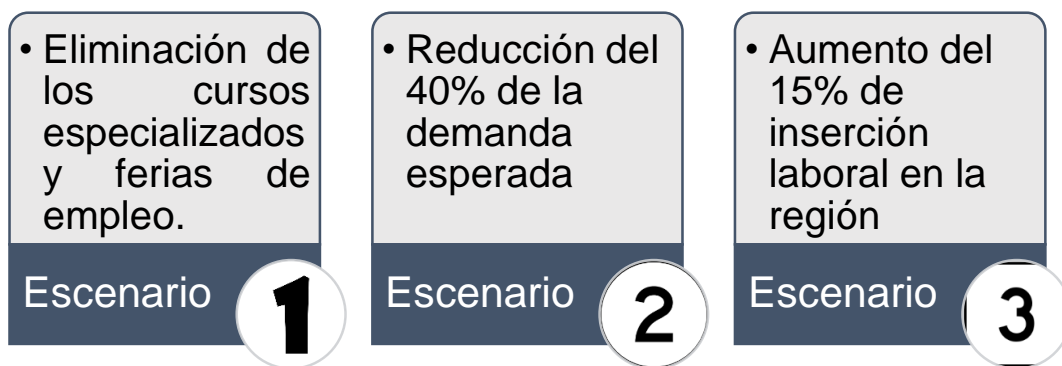


Ilustración 48 Escenarios del Análisis de Sensibilidad Financiero

5.1. EVALUACIÓN DEL ESCENARIO 1: ELIMINACIÓN DE LOS CURSOS ESPECIALIZADOS Y FERIAS DE EMPLEO.

En el presente escenario, se plantea una situación en la cual por insuficiencia de recursos y falta de apoyo se toma la decisión de eliminar los cursos especializados y ferias de empleos ambas realizadas dos veces al año.

A continuación, presentaríamos el nuevo estado de resultados a partir de este cambio generado:

ESTADO DE RESULTADOS AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO					
RUBRO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
INGRESOS	\$67,230.00	\$73,953.00	\$81,348.30	\$89,483.13	\$98,431.44
(-) COSTOS DE IMPLEMENTACIÓN	\$10,880.00	\$10,880.00	\$10,880.00	\$10,880.00	\$10,880.00
(=) UTILIDAD BRUTA	\$56,350.00	\$63,073.00	\$70,468.30	\$78,603.13	\$87,551.44
(-) COSTOS DE ADMINISTRACIÓN	\$18,712.80	\$18,712.80	\$18,712.80	\$18,712.80	\$18,712.80
(-) COSTOS DE COMERCIALIZACIÓN	\$12,840.00	\$12,840.00	\$12,840.00	\$12,840.00	\$12,840.00
(=) UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	\$24,797.20	\$31,520.20	\$38,915.50	\$47,050.33	\$55,998.64
(-) IMPUESTO SOBRE LA RENTA	\$7,439.16	\$9,456.06	\$11,674.65	\$14,115.10	\$16,799.59
(=) UTILIDAD NETA	\$17,358.04	\$22,064.14	\$27,240.85	\$32,935.23	\$39,199.05

Tabla 65 Estado de Resultados de Escenario 1

La eliminación de los cursos especializados y ferias de empleos se ve reflejado en los estados financieros, por lo que es importante, comparar los estados de resultados y flujos de efectivo, bajo el escenario 1 versus los estados financieros originales

AÑO	1	2	3	4	5
Utilidades Originales	\$60,282.04	\$61,181.89	\$62,090.74	\$63,008.68	\$63,935.79
Utilidades Escenario 1	\$17,358.04	\$22,064.14	\$27,240.85	\$32,935.23	\$39,199.05
Diferencia	\$42,924.00	\$39,117.75	\$34,849.89	\$30,073.44	\$24,736.74

Tabla 66 Comparación de utilidades netas originales con las resultantes del escenario 1

Al haberse percibido una eliminación de los cursos especializados y ferias de empleos, para el periodo de 5 años de análisis de estudio, se tiene que es evidente la diferencia de utilidades percibidas en cada año comparado con la Utilidad Neta social percibida en condiciones normales, constituyendo una diferencia de \$24,736.74 para el año 5 de operaciones, \$171,701.82 la suma total de las utilidades sociales no percibidas bajo el escenario 1 comparado con las utilidades originales generadas por la propuesta.

AÑO	1	2	3	4	5
Flujo Neto Original	\$88,467.04	\$151,293.82	\$196,181.41	\$228,520.66	\$252,085.26
Flujo Neto Escenario 1	\$45,173.04	\$81,500.27	\$112,106.04	\$139,224.46	\$164,471.17
Diferencia	\$43,294.00	\$69,793.55	\$84,075.37	\$89,296.21	\$87,614.09

Tabla 67 Comparación de flujos de efectivo originales con los del escenario 1.

Los flujos de efectivo han cambiado a lo largo de los 5 años proyectados, mostrando una diferencia considerable la cual desciende a \$374,073.22 al final del periodo de estudio. Siendo mayor evidente la diferencia producida en los flujos de efectivo que en los estados de resultados.

Ahora procedemos a aplicar las evaluaciones económicas sociales para el proyecto bajo el escenario 1.

La tasa de Descuento Social (TDS) de la propuesta se mantiene constante bajo el escenario 1, siendo de 12%. Ahora se procede a calcular el resto de evaluaciones económicas.

EVALUACIÓN ORIGINAL	ESCENARIO 1	DECISIÓN
----------------------------	--------------------	-----------------

VANS	\$273,598.18	\$113,814.97	Se acepta la propuesta bajo el escenario 1
TIRS	461.18%	153.65%	Se acepta la propuesta bajo el escenario 1
B/C	\$4.32	\$2.56	Se acepta la propuesta bajo el escenario 1

Tabla 68 Evaluación Económica bajo escenario 1

Después de realizar las diferentes evaluaciones económicas sociales para el escenario 1, se han obtenido un valor actual de \$113,814.97; lo que significa que el proyecto puede aceptarse ya que de acuerdo a los criterios de decisión cuando la VAN es mayor que cero, por ende, la inversión que se realice producirá ganancias por encima de la rentabilidad exigida para un horizonte de 5 años.

La TIRS de 153.65% demuestra la rentabilidad de la propuesta, ya que la tasa interna de retorno (TDS) es mayor que la tasa de descuento social que es de 12%, esto significa que la propuesta es aceptable y puede llevarse a acabo. Finalmente, el beneficio costo indica que por cada dólar que se invierta en la propuesta, se recuperaran 1 dólares con 56 centavos, lo cual significa que se genera 156% de ganancia social sobre la inversión.

5.2. EVALUACIÓN DEL ESCENARIO 2: REDUCCIÓN DEL 40% DE LA DEMANDA.

En el presente escenario, se plantea una situación en la cual se reduce el 40% de los jóvenes y mujeres proyectados como demanda para la ruta de empleabilidad diseñada en la Asociación de Municipios de los Nonualcos.

A continuación, presentaríamos el nuevo estado de resultados a partir de este cambio generado:

ESTADO DE RESULTADOS					
AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO					
RUBRO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
INGRESOS	\$101,675.00	\$102,691.75	\$103,718.67	\$104,755.85	\$105,803.41
(-) COSTOS DE IMPLEMENTACIÓN	\$10,880.00	\$10,880.00	\$10,880.00	\$10,880.00	\$10,880.00
(=) UTILIDAD BRUTA	\$90,795.00	\$91,811.75	\$92,838.67	\$93,875.85	\$94,923.41
(-) COSTOS DE ADMINISTRACIÓN	\$18,712.80	\$18,712.80	\$18,712.80	\$18,712.80	\$18,712.80
(-) COSTOS DE COMERCIALIZACIÓN	\$12,840.00	\$12,840.00	\$12,840.00	\$12,840.00	\$12,840.00
(=) UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	\$59,242.20	\$60,258.95	\$61,285.87	\$62,323.05	\$63,370.61
(-) IMPUESTO SOBRE LA RENTA	\$17,772.66	\$18,077.69	\$18,385.76	\$18,696.92	\$19,011.18
(=) UTILIDAD NETA	\$41,469.54	\$42,181.27	\$42,900.11	\$43,626.14	\$44,359.43

Tabla 69 Estado de Resultados de Escenario 2

La reducción del 40% de los jóvenes y mujeres proyectados como demanda se ve reflejado en los estados financieros, por lo que es importante, comparar los estados de resultados y flujos de efectivo, bajo el escenario 2 versus los estados financieros originales.

AÑO	1	2	3	4	5
Utilidades Originales	\$60,282.04	\$61,181.89	\$62,090.74	\$63,008.68	\$63,935.79
Utilidades Escenario 2	\$41,469.54	\$48,586.79	\$56,415.77	\$65,027.64	\$74,500.70
Diferencia	\$18,812.50	\$12,595.10	\$5,674.97	-\$2,018.96	-\$10,564.91

Tabla 70 Comparación de utilidades netas originales con las resultantes del escenario 2

Al haberse percibido una reducción del 40% de los jóvenes y mujeres proyectados, para el periodo de 5 años de análisis de estudio, se tiene que es evidente la diferencia de utilidades percibidas en cada año comparado con la Utilidad Neta social percibida en condiciones normales, constituyendo una diferencia de -\$10,564.91 para el año 5 de operaciones, \$24,498.71 la suma total de las utilidades sociales no percibidas bajo el escenario 2 comparado con las utilidades sociales originales generadas por la propuesta.

AÑO	1	2	3	4	5
Flujo Neto Original	\$88,467.04	\$151,293.82	\$196,181.41	\$228,520.66	\$252,085.26
Flujo Neto Escenario 2	\$69,284.54	\$124,900.97	\$171,661.44	\$213,005.65	\$251,419.65
Diferencia	\$19,182.50	\$26,392.85	\$24,519.97	\$15,515.02	\$665.61

Tabla 71 Comparación de flujos de efectivo originales con los del escenario 2

Los flujos de efectivo han cambiado a lo largo de los 5 años proyectados, mostrando una diferencia considerable la cual asciende a \$86,275.94 al final del periodo de estudio. Siendo mayor evidente la diferencia producida en los flujos de efectivo que en los estados de resultados.

Ahora procedemos a aplicar las evaluaciones económicas para el proyecto bajo el escenario 2.

La tasa de Descuento Social (TDS) de la propuesta se mantiene constante bajo el escenario 2, siendo de 12%. Ahora se procede a calcular el resto de evaluaciones económicas.

EVALUACIÓN ORIGINAL ESCENARIO 2 DECISIÓN

VANS	\$273,598.18	\$249,162.25	Se acepta la propuesta bajo el escenario 2
TIRS	461.18%	332.67%	Se acepta la propuesta bajo el escenario 2
B/C	\$4.32	\$3.91	Se acepta la propuesta bajo el escenario 2

Tabla 72 Evaluación Económica bajo escenario 2

Después de realizar las diferentes evaluaciones económicas sociales para el escenario 2, se han obtenido un valor actual de \$249,162.25; lo que significa que el proyecto puede aceptarse ya que de acuerdo a los criterios de decisión cuando la VAN es mayor que cero, por ende, la inversión que se realice producirá ganancias por encima de la rentabilidad exigida para un horizonte de 5 años.

La TIRS de 332.67% demuestra la rentabilidad de la propuesta, ya que la tasa interna de retorno (TDS) es mayor que la tasa de descuento social que es de 12%, esto significa que la propuesta es aceptable y puede llevarse a acabo. Finalmente, el beneficio costo indica que por cada dólar que se invierta en la propuesta, se recuperaran 2 dólares con 91 centavos, lo cual significa que se genera 291% de ganancia social sobre la inversión.

5.3. EVALUACIÓN DEL ESCENARIO 3: AUMENTO DEL 15% DE INSERCIÓN LABORAL EN LA REGIÓN DE LA ALN

En el presente escenario, se plantea una situación en la cual se incrementó un 15% en la tasa de éxito para jóvenes y mujeres lograrse insertar laboralmente mediante el uso de nuestra ruta de empleabilidad.

A continuación, presentaríamos el nuevo estado de resultados a partir de este cambio generado:

ESTADO DE RESULTADOS AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO					
RUBRO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
INGRESOS	\$138,660.00	\$140,046.60	\$141,447.07	\$142,861.54	\$144,290.15
(-) COSTOS DE IMPLEMENTACIÓN	\$10,880.00	\$10,880.00	\$10,880.00	\$10,880.00	\$10,880.00
(=) UTILIDAD BRUTA	\$127,780.00	\$129,166.60	\$130,567.07	\$131,981.54	\$133,410.15
(-) COSTOS DE ADMINISTRACIÓN	\$18,712.80	\$18,712.80	\$18,712.80	\$18,712.80	\$18,712.80
(-) COSTOS DE COMERCIALIZACIÓN	\$12,840.00	\$12,840.00	\$12,840.00	\$12,840.00	\$12,840.00
(=) UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS	\$96,227.20	\$97,613.80	\$99,014.27	\$100,428.74	\$101,857.35
(-) IMPUESTO SOBRE LA RENTA	\$28,868.16	\$29,284.14	\$29,704.28	\$30,128.62	\$30,557.21
(=) UTILIDAD NETA	\$67,359.04	\$68,329.66	\$69,309.99	\$70,300.12	\$71,300.15

Tabla 73 Estado de Resultados de Escenario 3

El incremento del 15% en la tasa de éxito para jóvenes y mujeres lograrse insertar laboralmente, se ve reflejado en los estados financieros, por lo que es importante, comparar los estados de resultados y flujos de efectivo, bajo el escenario 3 versus los estados financieros originales.

AÑO	1	2	3	4	5
Utilidades Originales	\$60,282.04	\$61,181.89	\$62,090.74	\$63,008.68	\$63,935.79
Utilidades Escenario 3	\$67,359.04	\$77,065.24	\$87,742.06	\$99,486.56	\$112,405.51
Diferencia	-\$7,077.00	-\$15,883.35	-\$25,651.32	-\$36,477.89	-\$48,469.72

Tabla 74 Comparación de utilidades netas originales con las resultantes del escenario 3

Al haberse percibido un incremento del 15% en la tasa de éxito para jóvenes y mujeres lograrse insertar laboralmente, para el periodo de 5 años de análisis de estudio, se tiene que es evidente la diferencia de utilidades percibidas en cada año comparado con la Utilidad Neta social percibida en condiciones normales, constituyendo un diferencia de -\$48,469.72 para el año 5 de operaciones, -\$133,559.28 la suma total de las utilidades no percibidas bajo el escenario 3 comparado con las utilidades sociales originales generadas por la propuesta.

AÑO	1	2	3	4	5
Flujo Neto Original	\$88,467.04	\$151,293.82	\$196,181.41	\$228,520.66	\$252,085.26
Flujo Neto Escenario 3	\$95,174.04	\$171,502.07	\$235,608.51	\$292,227.52	\$344,779.78
Diferencia	-\$6,707.00	-\$20,208.25	-\$39,427.10	-\$63,706.85	-\$92,694.52

Tabla 75 Comparación de flujos de efectivo originales con los del escenario 3

Los flujos de efectivo han cambiado a lo largo de los 5 años proyectados, mostrando una diferencia considerable la cual asciende a -\$222,743.72 al final del periodo de estudio. Siendo mayor evidente la diferencia producida en los estados de resultados que en los flujos de efectivo.

Ahora procedemos a aplicar las evaluaciones económicas sociales para el proyecto bajo el escenario 3.

La tasa de Descuento Social (TDS) de la propuesta se mantiene constante bajo el escenario 3, siendo de 12%. Ahora se procede a calcular el resto de evaluaciones económicas.

EVALUACIÓN ORIGINAL ESCENARIO 3

DECISIÓN

VANS	\$273,598.18	\$394,489.18	Se acepta la propuesta bajo el escenario 3
TIRS	461.18%	527.95%	Se acepta la propuesta bajo el escenario 3
B/C	\$4.32	\$5.37	Se acepta la propuesta bajo el escenario 3

Tabla 76 Evaluación Económica bajo escenario 3

Después de realizar las diferentes evaluaciones económicas sociales para el escenario 3, se han obtenido un valor actual de \$394,489.18; lo que significa que el proyecto puede aceptarse ya que de acuerdo a los criterios de decisión cuando la VAN es mayor que cero, por ende, la inversión que se realice producirá ganancias por encima de la rentabilidad exigida para un horizonte de 5 años.

La TIRS de 527.95% demuestra la rentabilidad de la propuesta, ya que la tasa interna de retorno Social (TIRS) es mayor que la tasa de Descuento Social que es de 12%, esto significa que la propuesta es aceptable y puede llevarse a cabo. Finalmente, el beneficio costo indica que por cada dólar que se invierta en la propuesta, se recuperaran 4 dólares con 37 centavos, lo cual significa que se genera 437% de ganancia social sobre la inversión.

6. ANÁLISIS DE INDICADORES BENEFICIO – COSTO SOCIAL

A continuación, se muestran y analizan los beneficios que genera la propuesta para el diseño de un plan estratégico para el fomento de la empleabilidad para jóvenes y mujeres de la región de los Nonualcos en términos socio económicos.

BENEFICIO	CÁLCULO DE (B/C)	ANÁLISIS
Empleos Directos	$\frac{B}{C} = \frac{3}{\$13,110.90} = 0.000228$	Por cada dólar invertido se generan 0.000228 empleos directos. Para que se genere un empleo directo se deben invertir \$4,370.3
Empleos Indirectos	$\frac{B}{C} = \frac{9}{\$13,110.90} = 0.000686$	Por cada dólar invertido se generan 0.000686 empleos indirectos. Para que se genere un empleo indirecto se deben invertir \$1,456.77

<p>Beneficiados por empleos directos</p>	$\frac{B}{C} = \frac{12}{\$13,110.90} = 0.000915$	<p>Por cada dólar invertido se generan 0.000915 beneficiarios directos. Para que haya un beneficiario directo se deben invertir \$546.29</p>
<p>Beneficiados por empleos indirectos</p>	$\frac{B}{C} = \frac{36}{\$13,110.90} = 0.00274$	<p>Por cada dólar invertido se generan 0.00274 beneficiarios indirectos. Para que haya un beneficiario indirecto se deben invertir \$1,02.57</p>
<p>Personas beneficiadas con educación</p>	$\frac{B}{C} = \frac{24}{\$13,110.90} = 0.00183$	<p>Por cada dólar invertido se benefician 0.00183 personas en educación. Para que se genere un beneficiario en educación se deben invertir \$546.28</p>
<p>Aumento de inserción laboral</p>	$\frac{B}{C} = \frac{144,380 - 143,817}{\$13,110.90} = 0.042$	<p>Por cada dólar invertido se incrementa (al quinto año) 0.042 oportunidades de empleo efectivas respecto a la proyección del primer año. Para que incremente una oportunidad de empleo efectiva respecto a la proyección del primer se deben invertir \$23.29 por mujer o joven insertado laboralmente en la región.</p>

D. EVALUACIÓN DE GÉNERO

Para poder realizar la evaluación de género, es necesario tener claro unos conceptos que son: igualdad de género, equidad de género. La igualdad de género o igualdad de sexos, trata de que tanto hombres y mujeres deben de recibir las mismas condiciones, esto quiere decir: mismos beneficios, mismos tratos, mismo respeto y que no exista ninguna violencia entre ambos sexos.

Esta definición por sí sola no está completa, ya que el sólo hecho de que la ley y los principios digan que los hombres y mujeres deben de tener iguales condiciones, no corrobora que ello se esté cumpliendo, para lo cual es necesario contar con formas regulatorias de estas prácticas, por lo que, equidad de género se entiende como el trato imparcial entre mujeres y hombres, de acuerdo a sus necesidades respectivas, ya sea con un trato equitativo o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades.

Debido a la necesidad de conocer el comportamiento género de la propuesta, se realiza la presente evaluación, ya que, con una evaluación de impacto de género, se busca medir aquellas consecuencias positivas o negativas a nivel de género que generará la implementación de la propuesta en los pueblos originarios del departamento de La Paz y San Vicente.

1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE GÉNERO

Para comprender como se encuentra actualmente la situación de género, se abordará desde dos perspectivas, la primera será iniciando con la nacional y posteriormente se desarrollará enfocada en los municipios que integran la región de Los Nonualcos. La evaluación de género sirve para evaluar la realidad del proyecto con dos puntos de referencia: el estado actual sin la propuesta, y el estado con la implementación de la propuesta, para constatar si todo seguiría igual o qué es lo que se cambiaría y si el cambio tomaría la dirección deseada o lo contrario.

1.1. SITUACIÓN DE GÉNERO EN EL SALVADOR

Desde principio de los años 80, las mujeres han ido incrementando su participación en los sectores laborales en El Salvador, han pasado de ser amas de casa, hasta ocupar cargos públicos como diputadas, por lo que ahora la población activa no sólo está conformada por hombres, pero, a cambio de ello, no recibe un trato justo y en muchos de los casos aún están ocupando las mismas posiciones que hombres, recibe salarios inferiores y tratos

injustos y la mayoría de veces éstos son denigrantes, sólo por ser lo que es, sin haber tenido ella que elegir el sexo con el cual nació.

Según informes como el presentado por el Consejo de igualdad y La Equidad (CIE) en el año 2010, en El Salvador existe una brecha salarial entre hombres y mujeres del 14% que se ha ido reduciendo, pero que siempre existe a pesar del tiempo. Por mucho estudio o capacitación que las mujeres puedan tener, pueden ascender a altos puestos técnicos, más no a altos niveles ejecutivos.

Para el año 2010, El Salvador ocupaba el puesto número 27 de 34 países estudiados en función a su índice de Desarrollo Humano relativo al género, que demuestra que la situación de relaciones de género es muy desigual y explica que, en el país, las mujeres realizan más trabajos y sus remuneraciones no compensan el esfuerzo realizado, muchas de ellas no cuentan con todas las prestaciones y viven situaciones de mayor vulnerabilidad.

- SITUACIÓN DE GÉNERO EN LOS MUNICIPIOS DE LA ALN

Según datos del Censo de Población y Vivienda realizado en el año 2007 considerando una población de 16 años y más, para el departamento de La Paz y San Vicente se obtuvieron los siguientes datos estadísticos sobre la condición de actividad económica de la población.

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA)				
ÁREA RURAL				
SEXO	TOTAL DE POBLACIÓN	POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA		
		TOTAL PEA	OCUPADA	DESOCUPADA
HOMBRES	82015	46128	42945	2963
MUJERES	92057	31480	29308	2022
TOTAL	174072	77608	72253	4985
ÁREA URBANA				
SEXO	TOTAL DE POBLACIÓN	POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA		
		TOTAL PEA	OCUPADA	DESOCUPADA
HOMBRES	88849	49971	46523	3210
MUJERES	99728	34104	31751	2191
TOTAL	188577	84075	78274	5401

Tabla 77 Población Económicamente Activa Departamento de La Paz

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA)				
ÁREA RURAL				
SEXO	TOTAL DE POBLACIÓN	POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA		
		TOTAL PEA	OCUPADA	DESOCUPADA
HOMBRES	41529	23561	21417	2144
MUJERES	46836	14647	13314	1333
TOTAL	88365	38208	34731	3477
ÁREA URBANA				
SEXO	TOTAL DE POBLACIÓN	POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA		
		TOTAL PEA	OCUPADA	DESOCUPADA
HOMBRES	44989	25525	23202	2323
MUJERES	50739	15867	14423	1444
TOTAL	95728	41392	37625	3767

Tabla 78 Población Económicamente Activa Departamento San Vicente

Según el VI Censo de Población y V de Vivienda se determinó que, para el departamento de La Paz y San Vicente, únicamente el 50.76% de la población total mayor a 16 años de edad, con capacidad de trabajar componen la población económicamente activa de dicho lugar equivalente a 323,366 personas en La Paz y en San Vicente equivale a 159, 200 personas.

El 59% de la Población Económicamente Activa del departamento de La Paz está compuesto por personas de sexo masculino y 41% son mujeres; el 62% de la Población Económicamente Activa del departamento de San Vicente está compuesto por personas de sexo masculino y 38% son mujeres según el Censo de Población y Vivienda para el año 2007.

De la Población Económicamente Activa total del departamento el 52% reside en la zona urbana mientras que un 48% habita en la zona rural lo que demuestra una marcada diferencia en términos de residencia poblacional.

La propuesta indirectamente contribuye a la igualdad de género debido a que en la prestación de los diversos servicios que integran la Ruta de Empleo se empleará a personas que cumplan con las características y requerimientos de cada uno de los puestos de trabajo sin influir su género.

B. CONTRIBUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA REGIÓN

Al implementar la estrategia, se busca eliminar brechas laborales, por medio de cursos especializados y ferias de empleo, así como también el establecimiento de políticas que regulen como debe ser tratada una mujer y brindarle las mismas oportunidades laborales que a los demás usuarios. El área encargada de brindar la información, en la cual, los miembros pertenecientes a la misma estarán facultados con enfoques de género para realizar la inserción laboral efectiva. Para cumplir con este enfoque se realizará lo siguiente:

- El encargado de brindar la información debe tener experiencia utilizando este enfoque de género.
- Si no cuenta con dicho conocimiento y experiencia, se debe capacitar a la persona seleccionada para el cargo.

Para el cumplimiento de relaciones armoniosas dentro de las operaciones y hacia el usuario, se han establecido las siguientes políticas de género:

- a. En el caso de las ofertas laborales, se deberán incluir tanto a mujeres como a hombres, si el perfil así lo dispone, caso contrario será según requerimientos de la empresa ofertante.
- b. Dentro de la formación técnica deberá estar abierta y ser impartidas sin restricción de género sin importar la temática.
- c. Cuando se vaya a realizar selección de candidato, se evaluarán los perfiles aptos, sin distinción entre hombres o mujeres y sin preferencia, de tal forma que la persona elegida sea idónea para el puesto, cumpliendo con las características que este requiere.
- d. El respeto es primordial dentro de la implementación de la propuesta y se debe tener entre todos, así como entre encargado y usuario, respetando a cada uno de ellos que forman parte de la población a la que se le presta el servicio.

C. DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN DE GÉNERO DEL PLAN ESTRATÉGICO

A modo de evaluación, se utiliza la herramienta de lista de comprobación para indagar sobre como el proyecto se relaciona con aspectos de género. Las preguntas se presentan a continuación con su respectiva respuesta:

INTERROGANTE	RESPUESTA
1. ¿Quién es la población beneficiada de la propuesta?, ¿Hombres, mujeres o ambos?	Con la estrategia de Ruta de Empleo, ambos sexos de la población serán beneficiados ya que el enfoque es exclusivo para jóvenes y mujeres.
2. ¿Se identifica la desigualdad de género como un problema central en la acción de desarrollo de la propuesta?	No, no se identifica como problema central en el desarrollo e implementación de la estrategia, ya que, desde el comienzo, se planteó generar empleos y beneficios para ambos sexos por igual, teniendo en mente los beneficios de la comunidad en general y no únicamente de un segmento de ésta.
3. ¿La propuesta contribuirá a que disminuya las diferencias de oportunidades entre hombres y mujeres?	La propuesta busca disminuir las diferencias de oportunidad y empoderar a las mujeres, con el fin de que sepan que realmente son capaces de realizar trabajos similares o iguales que los hombres, mejorando la economía familiar.
6. ¿Serán pagados los trabajos extras realizadas por las mujeres?	Sí, serán pagados los trabajos extras realizados de la misma forma en que serán pagados los de hombres en función del cargo y el tiempo que laboren extra, cumpliendo con las normativas de ley y respetando los derechos de ambos sexos.
7. ¿Qué mecanismos se adoptan para fortalecer la participación de las mujeres en la estrategia?	Cumplir y hacer cumplir el sub componente de igualdad de género, garantizando un trato con enfoque de género e igualdad hacia los usuarios. De igual forma, incluir en los cursos técnicos, usuarios no sólo de un género en específico sino de ambos sexos.
8. ¿La propuesta responde a las necesidades prácticas de género?	Sí, porque con el proyecto se busca inclusión e igualdad de condiciones para ambos géneros, beneficiando la calidad de vida de las mujeres de la ALN.
9. ¿Se tienen en cuenta el desigual acceso a recursos	Sí, se tiene en cuenta el desigual acceso a recursos por parte de hombres y mujeres, así

económicos, políticos y culturales por parte de mujeres y hombres?	como el desigual acceso a educación y trabajo para ambos casos.
---	---

Tabla 79 Evaluación de Género de la Estrategia

A través de un trato armonioso, profesionales e inclusivo, se logrará un trabajo eficiente que permita cumplir con los objetivos trazados dentro del plan estratégico, así como se dará a conocer que tanto hombres como mujeres las oportunidades laborales, ferias de empleo y cursos técnicos, sin preferencias o favoritismos de un género en especial.

De igual forma, con el proyecto se busca beneficiar a toda la población y lugares aledaños a las ubicaciones de las bolsas de empleo no solo a jóvenes y mujeres con la Ruta de Empleo.

E. EVALUACIÓN DE JUVENTUD

Para poder realizar la evaluación de juventud, es necesario tener claro el concepto de que significa la: participación juvenil. La participación juvenil se refiere al compromiso activo de los jóvenes en sus propias comunidades y/o regiones.

Debido a la necesidad de conocer el comportamiento juvenil de la propuesta, se realiza la presente evaluación, ya que, con una evaluación de impacto de participación juvenil, se busca medir aquellas consecuencias positivas o negativas a nivel de juventud que generará la implementación de la propuesta en los pueblos originarios del departamento de La Paz y San Vicente.

1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE JUVENTUD

Para comprender como se encuentra actualmente la situación de juventud, se abordará desde dos perspectivas, la primera será iniciando con la nacional y posteriormente se desarrollará enfocada en los municipios que integran la región de Los Nonualcos. La evaluación de juventud sirve para evaluar la realidad del proyecto con dos puntos de referencia: el estado actual sin la propuesta, y el estado con la implementación de la propuesta, para constatar si todo seguiría igual o qué es lo que se cambiaría y si el cambio tomaría la dirección deseada o lo contrario.

1.1. SITUACIÓN DE JUVENTUD EN EL SALVADOR

Según el Indicador de Privación Multidimensional de la Juventud (IPM-J) casi uno de cada siete jóvenes salvadoreños enfrenta dificultades en múltiples dimensiones de bienestar al

mismo tiempo. Estas cifras aumentan si se incluyen en el análisis otras dimensiones como la participación cívica, la exclusión social, el medio ambiente y la inseguridad.

Tanto la tasa de matriculación en la educación secundaria como en la universitaria aumentaron de 5 puntos porcentuales, a 37.9% y 30.9% respectivamente en 2014, pero siguen estando por debajo de otros países de la región. Además, gran parte de los jóvenes están fuera del sistema escolar, principalmente los de situación socioeconómica baja. A pesar de los desafíos, se observa una mejora en el nivel educativo.

Los jóvenes salvadoreños tienen problemas para acceder a un trabajo, en particular a un trabajo de calidad. La mayoría percibe bajos salarios y trabaja en el sector informal. Por otro lado, la tasa de jóvenes Nini representa un cuarto de la población joven (26.8%), una de las más altas de América Latina y el Caribe. De éstos, los tres cuartos son mujeres debido, principalmente, a las tareas domésticas y de cuidado que tienen que realizar.

En materia de salud, el embarazo adolescente y el bajo conocimiento sobre la prevención del VIH afectan particularmente la salud de los jóvenes salvadoreños. Además, destaca la alta mortalidad de los jóvenes causada por la violencia en el país. En 2015 dicha tasa fue de 207.5 de cada 100 000 jóvenes, lo que supera el promedio mundial (149) y latinoamericano (156).

La situación de la inseguridad y la violencia en El Salvador se ha convertido en uno de los problemas más preocupantes para la población, sobre todo para la población juvenil. El sistema penal juvenil se ha enfocado particularmente en medidas y sanciones penales que tienen una finalidad educativa y de reinserción, y en las cuales la privación de la libertad es vista como una excepción. Sin embargo, los programas de acompañamiento y reinserción no siempre son eficaces y no están adecuadamente diseñados en el contexto actual del país.

1.2. SITUACIÓN DE JUVENTUD EN LOS MUNICIPIOS DE LA ALN

Según datos del Censo de Población y Vivienda realizado en el año 2007 considerando una población de 16 años y más, para el departamento de La Paz y San Vicente se obtuvieron los siguientes datos estadísticos sobre la condición de población juvenil por departamento:

DEPARTAMENTO	POBLACIÓN JUVENIL
---------------------	--------------------------

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
La Paz	58,228	27,971	30,257
San Vicente	31,682	15,227	16,456
URBANO			
DEPARTAMENTO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
La Paz	28,767	13,546	15,221
San Vicente	15,319	7,208	8,111
RURAL			
DEPARTAMENTO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
La Paz	29,461	14,425	15,036
San Vicente	16,364	8,019	8,345

Tabla 80 Población Juvenil de La Paz y San Vicente

Según el VI Censo de Población y V de Vivienda se determinó que, para el departamento de La Paz el 18.9% de población total esta entre 18 a 29 años equivalente a 58,228 habitantes y San Vicente el 19.6% de población total esta entre 18 a 29 años equivalente a 31,682 habitantes.

El 59% de la Población Juvenil del departamento de La Paz está compuesto por personas de sexo masculino y 41% son mujeres; el 62% de la Juvenil del departamento de San Vicente está compuesto por personas de sexo masculino y 38% son mujeres según el Censo de Población y Vivienda para el año 2007.

De la Población Juvenil total del departamento el 52% reside en la zona urbana mientras que un 48% habita en la zona rural lo que demuestra una marcada diferencia en términos de residencia poblacional.

La propuesta indirectamente contribuye a la participación juvenil debido a que en la prestación de los diversos servicios que integran la Ruta de Empleo se empleará a personas que cumplan con las características y requerimientos de cada uno de los puestos de trabajo sin influir su edad.

1.3. CONTRIBUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO A LA PARTICIPACIÓN JUVENIL EN LA REGIÓN

Al implementar la estrategia, se busca eliminar brechas de desigualdad dentro de la inserción laboral mediante la ruta de empleabilidad, así como también el establecimiento de políticas que regulen la inserción laboral igualitaria hacia el usuario. El área encargada de realizar las actividades dentro de la bolsa de empleo, los miembros pertenecientes a la

misma estarán facultados con enfoques de participación juvenil con el objetivo de incluir a los jóvenes. Para cumplir con este enfoque se realizará lo siguiente:

- El encargado de la bolsa de empleo debe tener experiencia utilizando este enfoque de participación juvenil.
- Si no cuenta con dicho conocimiento y experiencia, se debe capacitar a la persona seleccionada para el cargo.

Para el cumplimiento de relaciones armoniosas dentro de las operaciones y al trato otorgado a los usuarios, se han establecido las siguientes políticas de juventud:

- a. En el caso de las ofertas laborales, se deberán ofertar sin distinción de edad si el perfil así lo dispone, caso contrario será según requerimientos de la empresa ofertante.
- b. Dentro de la formación técnica deberá ser abierta e impartidas sin restricción de edad sin importar la temática, siempre y cuando el usuario este de acuerdo.
- c. Cuando se vaya a realizar una selección, se evaluarán los perfiles aptos, sin distinción y sin preferencia de edad, de tal forma que la persona elegida sea idónea para el puesto, cumpliendo con las características que este requiere.
- d. El respeto es primordial dentro de la implementación de la propuesta y se debe ser entendida entre todos, en específico entre el usuario y el encargado, ya que estamos brindando un servicio hacia la población.

2. DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN DE PARTICIPACIÓN JUVENIL DEL PLAN ESTRATÉGICO

A modo de evaluación, se utiliza la herramienta de lista de comprobación para indagar sobre como el proyecto se relaciona con aspectos de participación juvenil. Las preguntas se presentan a continuación con su respectiva respuesta:

INTERROGANTE	RESPUESTA
1. ¿Quién es la población beneficiada de la propuesta?, ¿Jóvenes, adultos o ambos?	Con la estrategia del diseño de la Ruta de empleabilidad se eliminan las brechas existentes en que jóvenes no están suficientemente capacitado técnicamente como en habilidades blandas para mantener y desarrollarse en una oportunidad laboral.

<p>2. ¿La falta de participación juvenil se identifica como un problema central en la acción de desarrollo de la propuesta?</p>	<p>No, no se identifica como problema central en el desarrollo e implementación de la estrategia, ya que, desde el comienzo, se planteó generar empleos y beneficios para jóvenes y mujeres, al igual que los demás que no entren en esta categoría.</p>
<p>3. ¿La propuesta contribuirá a que disminuya las diferencias de oportunidades entre jóvenes y personas con más edad?</p>	<p>La propuesta busca disminuir las diferencias de oportunidad y empoderar a las jóvenes, con el fin de que sepan que realmente son capaces de realizar trabajos de manera madura y eficiente.</p>
<p>4. ¿Qué mecanismos se adoptan para fortalecer la participación juvenil en la estrategia?</p>	<p>Mediante el cumplimiento de la inclusión e igualdad de selección de usuarios aptos para oportunidades laborales, brindarles la información y acceso a los cursos disponibles sin distinción.</p>
<p>5. ¿La propuesta responde a las necesidades prácticas de participación juvenil?</p>	<p>Sí, porque con el proyecto se busca inclusión e igualdad de condiciones para los jóvenes, beneficiando la calidad de vida al igual que formando jóvenes tanto en aspectos técnicos como emocionales para desarrollarse de manera eficiente en el ámbito laboral.</p>
<p>6. ¿Se tienen en cuenta el acceso a recursos económicos, políticos y culturales por parte de jóvenes?</p>	<p>Sí, se tiene en cuenta acceso a recursos para jóvenes, mediante estrategias de apoyo para que ellos puedan asistir a los cursos técnicos.</p>

Mediante un trato justo, igualitario a cada uno de los usuarios y en las distintas actividades realizadas dentro de la ruta de empleabilidad se pretende cumplir objetivos trazados, para que tanto jóvenes o los demás usuarios puedan insertarse laboralmente de manera exitosa y poder desarrollarse de manera óptima en ámbito laboral.

De igual forma, con el proyecto se busca beneficiar a toda la población y lugares aledaños a las ubicaciones de las bolsas de empleo no solo a jóvenes y mujeres con la Ruta de Empleo.

F. RESUMEN DE RESULTADO DE EVALUACIONES

A continuación, se presenta un cuadro resumen donde se muestran los resultados generados a partir de las evaluaciones realizadas al diseño del plan estratégico para fomento de la empleabilidad en la región de los Nonualcos.

EVALUACION ECONOMICA FINANCIERA		
RESULTADO		DECISIÓN
VAN	-\$ 102,009.34	Se rechaza la propuesta
TIR	-189.09%	Se rechaza la propuesta
B/C	-\$ 7.78	Se rechaza la propuesta
EVALUACIÓN FINANCIERA		
PRI	2.22 años	Propuesta Aceptable, tiempo de recuperación bajo
EVALUACION ECONOMICA SOCIAL		
RESULTADO		DECISIÓN
VANS	\$273,598.18	Se acepta la propuesta
TIRS	461.18%	Se acepta la propuesta
B/C	\$ 4.32	Se acepta la propuesta
EVALUACIÓN FINANCIERA SOCIAL		
PRI	0.07 años	Propuesta Aceptable, tiempo de recuperación bajo
ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD ECONOMICO FINANCIERO		
Reducción del 50% del aporte por parte de las municipalidades a la ALN		
ESCENARIO 1		DECISIÓN
VAN	-\$ 113,070.89	Se rechaza la propuesta bajo el escenario 1
TIR	-207.54%	Se rechaza la propuesta bajo el escenario 1
B/C	-\$ 8.62	Se rechaza la propuesta bajo el escenario 1
Reducción del 30% de los municipios que integran la ALN		
ESCENARIO 2		DECISIÓN
VAN	-\$ 96,482.22	Se rechaza la propuesta bajo el escenario 2
TIR	-179.85%	Se rechaza la propuesta bajo el escenario 2
B/C	-\$ 7.36	Se rechaza la propuesta bajo el escenario 2
Aumento del 25% del aporte por parte de las municipalidades a la ALN		
ESCENARIO 3		DECISIÓN
VAN	-\$ 108,995.58	Se rechaza la propuesta bajo el escenario 3
TIR	-200.75%	Se rechaza la propuesta bajo el escenario 3
B/C	-\$ 8.31	Se rechaza la propuesta bajo el escenario 3

ANÁLISIS DE SENSIBILIDAD ECONOMICO SOCIAL		
Eliminación de los cursos especializados y ferias de empleo.		
ESCENARIO 1		DECISIÓN
VAN	\$ 113,814.97	Se acepta la propuesta bajo el escenario 1
TIR	153.65%	Se acepta la propuesta bajo el escenario 1
B/C	\$ 2.56	Se acepta la propuesta bajo el escenario 1
Reducción del 40% de la demanda esperada		
ESCENARIO 2		DECISIÓN
VAN	\$ 249,162.25	Se acepta la propuesta bajo el escenario 2
TIR	332.67%	Se acepta la propuesta bajo el escenario 2
B/C	\$ 3.91	Se acepta la propuesta bajo el escenario 2
Aumento del 15% de inserción laboral en la región		
ESCENARIO 3		DECISIÓN
VAN	\$ 394,489.18	Se acepta la propuesta bajo el escenario 3
TIR	527.95%	Se acepta la propuesta bajo el escenario 3
B/C	\$ 5.37	Se acepta la propuesta bajo el escenario 3

EVALUACION SOCIO ECONOMICA		
BENEFICIO	CALCULO BENEFICIO/COSTO	ANÁLISIS
Empleos Directos	$\frac{B}{C} = \frac{3}{\$13,110.90} = 0.000228$	Por cada dólar invertido se generan 0.000228 empleos directos. Para que se genere un empleo directo se deben invertir \$4,370.3
Empleos Indirectos	$\frac{B}{C} = \frac{9}{\$13,110.90} = 0.000686$	Por cada dólar invertido se generan 0.000686 empleos indirectos. Para que se genere un empleo indirecto se deben invertir \$1,456.77
Beneficiados por empleos directos	$\frac{B}{C} = \frac{12}{\$13,110.90} = 0.000915$	Por cada dólar invertido se generan 0.000915 beneficiarios directos. Para que haya un beneficiario directo se deben invertir \$546.29
Beneficiados por empleos indirectos	$\frac{B}{C} = \frac{36}{\$13,110.90} = 0.00274$	Por cada dólar invertido se generan 0.00274 beneficiarios indirectos. Para que haya un beneficiario indirecto se deben invertir \$1,02.57

Personas beneficiadas con educación	$\frac{B}{C} = \frac{24}{\$13,110.90} = 0.00183$	Por cada dólar invertido se benefician 0.00183 personas en educación. Para que se genere un beneficiario en educación se deben invertir \$546.28
Aumento de inserción laboral	$\frac{B}{C} = \frac{144,380 - 143,817}{\$13,110.90} = 0.042$	Por cada dólar invertido se incrementa (al quinto año) 0.042 oportunidades de empleo efectivas respecto a la proyección del primer año. Para que incremente una oportunidad de empleo efectiva respecto a la proyección del primer se deben invertir \$23.29 por mujer o joven insertado laboralmente en la región.

EVALUACIÓN DE GÉNERO

El diseño del plan está basado con un enfoque de género en el cual pretendemos visibilizar dentro del medio laboral a las mujeres, a través de un trato igualitario dentro de la ruta de empleabilidad diseñada, cumpliendo los objetivos trazados en los cuales daremos a demostrar que las mujeres son capaces. Bajo esta premisa poderles brindar una mejor información sobre los cursos, ferias de empleo, oportunidades laborales, manteniendo siempre el enfoque de igualdad.

EVALUACIÓN DE JUVENTUD

El proyecto no solo busca beneficiar a la parte femenina de la población, sino al contrario se pretende llegar a los jóvenes que son el motor de la población, los cuales por diversos motivos no han logrado capacitarse u obtener conocimientos básicos de un entorno laboral, en cual como ruta de empleabilidad somos capaces de desarrollar las competencias de los jóvenes, preparándolos para el área labora. Que ellos puedan desempeñarse de manera eficiente, aunque sean cortos de edad.

Tabla 81 Evaluaciones de la propuesta

CAPITULO VII. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

A. ALCANCE DEL PROYECTO

- ENFOQUE DEL PROYECTO

Este proyecto tiene el alcance la contratación y capacitación del personal pertinente para la puesta en marcha de la estrategia; de igual manera el equipamiento de las oficinas para la atención al cliente de los jóvenes y mujeres que están en búsqueda de empleos en la zona, como de la puesta en marcha de un sistema el cual este equipado para dar el ingreso, seguimiento y control de las ofertas laborales de los participantes.

DECLARACIONES DEL ALCANCE DEL PROYECTO

Este proyecto de equipamiento de las oficinas captadoras de información de posibles empleos en el sector que envuelve la ALN para jóvenes y mujeres; de igual manera la contratación y capacitación del personal pertinente y la creación de la base datos, incluye los siguientes apartados.

A. ESTRUCTURA DE DESGLOSE DE TRABAJO



Ilustración 49 Estructura de desglose de trabajo

B. ENTREGABLES

NIVEL	NOMBRE DEL PAQUETE	DESCRIPCION
1	GERENCIA DEL PROYECTO	En este entregable se verá reflejado la realización de la Acta de Constitución del Proyecto como también la Gestión de Proyecto en los distintos planes de la ruta de empleabilidad
2	ORGANIZACION	Este entregable contiene el Proceso de Reclutamiento y Contratación del Personal e Inducción Interna del Personal seleccionado
3	EQUIPAMIENTO E INSTALACION DE OFICINAS	En el Equipamiento e Instalación de Oficinas contendrá la lista de especificaciones con sus respectivas cotizaciones de mobiliario de oficina hasta la ubicación e inspección de los mismos como también la puesta en marcha de la Bolsa de Empleo.

C. PAQUETES DE TRABAJO

En la siguiente tabla se presentan cada uno de los paquetes de trabajo por entregable.

NIVEL	NOMBRE DEL PAQUETE	DESCRIPCION
1.1	ACTA DE CONSTITUCION DEL PROYECTO	En este paquete de trabajo se realizará la Acta de Constitución del Proyecto para dar por iniciado la Creación de la Ruta de Empleabilidad de los Nonualcos
1.2	GESTION DE PROYECTOS	En este paquete se verán reflejados los Planes-Programas-Proyectos para el Alcance, Cronograma, Costos y Riesgos que este tendrá.
2.1	RECLUTAMIENTO Y CONTRATACION DEL PERSONAL	Este paquete de Trabajo contendrá desde la realización de las pruebas a los seleccionados, múltiples entrevistas para la eficiente toma de decisiones a las personas a contratar.
2.2	INDUCCION INTERNA	En este paquete de trabajo se realizarán inducciones internas del funcionamiento de la Ruta de empleabilidad a las personas contratadas.

3.1	EQUIPAMIENTO	En este paquete de trabajo se encontrará el listado de equipaciones técnicas de mobiliario de oficina como también las cotizaciones, pagos y contratos para el buen funcionamiento de la Ruta de Empleabilidad.
3.2	PRUEBA DE FUNCIONAMIENTO	En este paquete estará plasmado la prueba piloto de la Ruta de Empleabilidad como la presentación de la Memoria Descriptiva del Proyecto.

1. ACTIVIDADES POR ENTREGABLE

1.1. ENTREGABLE 1: GERENCIA DEL PROYECTO

- PAQUETE DE TRABAJO 1.1: ACTA DE CONSTITUCION DEL PROYECTO

NIVEL	NOMBRE DEL PAQUETE	DESCRIPCION
1.1.1	REALIZACION DEL ENFOQUE DEL PROYECTO	Se realizará el enfoque primordial del cual se verá reflejado las siguientes actividades sobre la Ruta de Empleabilidad de los Nonualcos
1.1.2	REALIZACION DEL ABORDAJE DEL PROYECTO	Se creará el abordaje del proyecto el cual servirá para poder tomar decisiones sobre aspectos relevantes sobre el mismo.
1.1.3	PRESENTACION DE ACTA DE CONSTITUCION DEL PROYECTO	Se realiza el acta de constitución del proyecto para su posterior presentación a la Contraparte.
1.1.4	APROBACION DEL ACTA DE CONSTITUCION DEL PROYECTO	Se da por aperturado el proyecto mediante la aprobación de la Acta de Constitución Anteriormente presentada

- PAQUETE DE TRABAJO 1.2: GESTION DE PROYECTOS

NIVEL	NOMBRE DEL PAQUETE	DESCRIPCION
1.2.1	PLAN DE GESTION DE ALCANCE	Realización de Plan de Gestión de Alcance del Proyecto
1.2.2	PROGRAMA DE GESTION DE ALCANCE	Realización del Programa de Gestión de Alcance del Proyecto

1.2.3	PROYECTO DE GESTION DE ALCANCE	Realización del Proyecto de Gestión de Alcance
1.2.4	PLAN DE GESTION DEL CRONOGRAMA	Realización de Plan de Cronograma de Alcance del Proyecto
1.2.5	PROGRAMA DE GESTION DEL CRONOGRAMA	Realización del Programa de Gestión de Cronograma del Proyecto
1.2.6	PROYECTO DE GESTION DEL CRONOGRAMA	Realización del Proyecto de Gestión de Cronograma
1.2.7	PLAN DE GESTION DE COSTOS	Realización de Plan de Gestión de Costos del Proyecto
1.2.8	PROGRAMA DE GESTION DE COSTOS	Realización del Programa de Gestión de Costos del Proyecto
1.2.9	PROYECTO DE GESTION DE COSTOS	Realización del Proyecto de Gestión de Costos
1.2.10	PLAN DE GESTION DE RIESGOS	Realización de Plan de Gestión de Riesgos del Proyecto
1.2.11	PROGRAMA DE GESTION DE RIESGOS	Realización del Programa de Gestión de Riesgos del Proyecto
1.2.12	PROYECTO DE GESTION DE RIESGOS	Realización del Proyecto de Gestión de Riesgos

7.

1.2. ENTREGABLE 2: ORGANIZACIÓN

- PAQUETE DE TRABAJO 2.1: RECLUTAMIENTO Y CONTRATACION DEL PERSONAL

NIVEL	NOMBRE DEL PAQUETE	DESCRIPCION
2.1.1	PREPARACION DE PRUEBAS DE EVALUACION	El encargado del reclutamiento del personal prepara cada una de las pruebas para realizar las evaluaciones a cada uno de los aspirantes
2.1.2	PUBLICACION DE OFERTAS DE EMPLEO	Se publican las ofertas de empleo disponibles dentro del área administrativa.
2.1.3	RECIBIR CURRICULUM Y PROGRAMACION DE ENTREVISTA	Se reciben los curriculum de los aspirantes interesados en optar por un empleo dentro de la Ruta de Empleabilidad de los Nonualcos y se procede a la

		respectiva evaluación de cada uno de los curriculum recibidos también se realizará en fechas establecidas las entrevistas de trabajo a perfiles seleccionados, según perfil al cargo que buscan optar, donde cumplan con los requisitos necesarios para trabajar en la Ruta de Empleabilidad
2.1.4	REALIZACION DE ENTREVISTAS Y PRUEBAS A PRESELECCIONADOS	Se realizarán en fechas establecidas las entrevistas de trabajo incluyendo pruebas psicológicas y de conocimientos según perfil y previa entrevista.
2.1.5	ANALIZAR LOS RESULTADOS DE LOS PRESELECCIONADOS	Se analizan los resultados obtenidos de los preseleccionados a obtener un puesto de trabajo dentro de la planta.
2.1.6	REALIZACION DE REUNION CON EL PERSONAL SELECCIONADO	En esta actividad se van a realizar las gestiones para informar a los candidatos que han sido contratados y se fijarán al mismo tiempo fechas de inicio de labores. Se hará recepción de los documentos necesarios por parte de los trabajadores y se les entregará de una sola vez la documentación que deberán llenar
2.1.7	REALIZAR REGISTROS LEGALES AL ISSS	Se procede a registrar legalmente a cada uno de los candidatos contratados y que obtengan los beneficios del ISSS establecidos por la ley al iniciar a laborar.
2.1.8	REALIZAR REGISTROS LEGALES A AFP	Se procede a registrar legalmente a cada uno de los candidatos contratados y que obtengan los beneficios del AFP establecidos por la ley al iniciar a laborar.
2.1.9	REALIZAR REGISTROS LEGALES AL MINISTERIO DE TRABAJO	Se procede a registrar legalmente con el ministerio de trabajo a cada uno de los candidatos contratados y este ampare al trabajador en cualquier situación que pueda surgir dentro de la Ruta de Empleabilidad
2.1.10	REGISTRAR EXPEDIENTE DEL PERSONAL CONTRATADO	Se registran oficialmente los expedientes laborales de cada uno y se procede a dar inicio a su jornada laboral dentro de la empresa.

- PAQUETE DE TRABAJO 2.2: INDUCCION INTERNA
UNA REGIÓN PARA COMPARTIR

NIVEL	NOMBRE DEL PAQUETE	DESCRIPCION
2.2.1	REALIZACION DE INDUCCION GENERAL	Se realiza proceso de capacitación general sobre el funcionamiento total de la Ruta de Empleabilidad.
2.2.2	REALIZACION DE INDUCCION ESPECIFICA	Se realiza el proceso de capacitación específica ya logrando identificar mediante cada puesto de trabajo lo necesario a realizar en dicho cargo.
2.2.3	REALIZACION DE EVALUACION SOBRE INDUCCION	Se realiza evaluación al personal para tener parámetro de alcance de proceso de inducción.

1.3. ENTREGABLE 2: ORGANIZACIÓN

- PAQUETE DE TRABAJO 3.1: EQUIPAMIENTO

NIVEL	NOMBRE DEL PAQUETE	DESCRIPCION
3.1.1	REALIZAR LISTA DE ESPECIFICACIONES DE EQUIPAMIENTO DE OFICINAS	Se realiza un listado de cada una de las especificaciones técnicas con las que debe contar el equipo a adquirir.
3.1.2	VERIFICAR TIPO Y CANTIDADES DE EQUIPO DE OFICINA	Se detalla con exactitud los tipos y cantidad de equipo a requerir dentro de la Oficina
3.1.3	INVESTIGAR LOS PROVEEDORES Y SOLICITAR COTIZACIONES DE EQUIPAMIENTO	Se lleva a cabo una investigación exhaustiva de los proveedores más viables para la compra de equipo y seguidamente tomar la decisión del más conveniente para el equipamiento de oficina
3.1.4	EVALUAR COTIZACIONES DE EQUIPAMIENTO	Se evalúa la cotización más factible para la compra de equipo total para las instalaciones de la Oficina.
3.1.5	ESTABLECER TERMINOS DE CONTRATO CON EL PROVEEDOR DE EQUIPOS DE OFICINA	Se aclaran los términos del contrato entre la contraparte y los proveedores de equipo, con la finalidad de evitar malos entendidos en el transcurso del proceso de compra.
3.1.6	RECIBIR EQUIPO DE OFICINA	Se lleva a cabo la revisión y verificación del equipo adquirido el cual se encuentre en las condiciones óptimas para su utilización.

3.1.7	UBICAR E INSPECCIONAR EQUIPO DE OFICINA	Se inspecciona el equipo adquirido para su uso adecuado y no tener inconvenientes de mal funcionamiento durante su utilización dentro de las instalaciones como también se ubica el equipo adquirido en su lugar respectivo para seguidamente dar inicio a su utilización
--------------	---	---

- PAQUETE DE TRABAJO 3.2: PRUEBA DE FUNCIONAMIENTO

NIVEL	NOMBRE DEL PAQUETE	DESCRIPCION
3.2.1	REALIZAR PRUEBA DE FUNCIONAMIENTO DE OFICINAS DE RUTA DE EMPLEABILIDAD	Se realizará la prueba de funcionamiento de la Ruta de Empleabilidad utilizando tanto Mobiliario de Oficina como también el personal contratado y previamente capacitado para poder brindar el servicio.
3.2.2	PRESENTAR MEMORIA DESCRIPTIVA DEL PROYECTO	Se presentará la memoria descriptiva del proyecto donde se reflejará todo lo realizado a lo largo del proyecto.

8.

D. MATRIZ DE PROCEDENCIAS

ENTREGABLE 1: GERENCIA DEL PROYECTO

NIVEL	ID	NOMBRE DEL PAQUETE	PRECEDENCIA	DURACION
1	1.1.1	REALIZACION DEL ENFOQUE DEL PROYECTO		2
1	1.1.2	REALIZACION DEL ABORDAJE DEL PROYECTO	1.1.1	2
1	1.1.3	PRESENTACION DE ACTA DE CONSTITUCION DEL PROYECTO	1.1.2	1
1	1.1.4	APROBACION DEL ACTA DE CONSTITUCION DEL PROYECTO	1.1.3	1
1	1.2.1	PLAN DE GESTION DE ALCANCE	1.1.4	5

1	1.2.2	PROGRAMA DE GESTION DE ALCANCE	1.1.4-1.2.1	2
1	1.2.3	PROYECTO DE GESTION DE ALCANCE	1.1.4-1.2.1-1.2.2	1
1	1.2.4	PLAN DE GESTION DEL CRONOGRAMA	1.1.4	5
1	1.2.5	PROGRAMA DE GESTION DEL CRONOGRAMA	1.1.4-1.2.4	2
1	1.2.6	PROYECTO DE GESTION DEL CRONOGRAMA	1-1-4-1.2.4-1.2.5	1
1	1.2.7	PLAN DE GESTION DE COSTOS	1.1.4	5
1	1.2.8	PROGRAMA DE GESTION DE COSTOS	1.1.4-1.2.7	2
1	1.2.9	PROYECTO DE GESTION DE COSTOS	1,1,4-1.2.7-1.2.8	1
1	1.2.10	PLAN DE GESTION DE RIESGOS	1.1.4	5
1	1.2.11	PROGRAMA DE GESTION DE RIESGOS	1.1.4-1.2.10	2
1	1.2.12	PROYECTO DE GESTION DE RIESGOS	1.1.4-1.2.10-1.2.11	1

ENGRABLE 2: ORGANIZACIÓN

NIVEL	ID	NOMBRE DEL PAQUETE	PRECEDENCIA	DURACION
2	2.1.1	DEFINIR LOS PUESTOS DE TRABAJO	1.1.4	5
2	2.1.2	ANALIZAR LOS REQUERIMIENTOS DEL PERSONAL	2.1.1	4
2	2.2.1	PREPARACION DE PRUEBAS DE EVALUACION	2.1.1-2.1.2	2
2	2.2.2	PUBLICACION DE OFERTAS DE EMPLEO	2.2.1	1

2	2.2.3	RECIBIR CURRICULUM Y PROGRAMACION DE ENTREVISTA	2.2.1-2.2.2	1
2	2.2.4	REALIZACION DE ENTREVISTAS Y PRUEBAS A PRESELECCIONADOS	2.2.3	1
2	2.2.5	ANALIZAR LOS RESULTADOS DE LOS PRESELECCIONADOS	2.2.3-2.2.4	3
2	2.2.6	REALIZACION DE REUNION CON EL PERSONAL SELECCIONADO	2.2.5	1
2	2.2.7	REALIZAR REGISTROS LEGALES AL ISSS	2.2.6	1
2	2.2.8	REALIZAR REGISTROS LEGALES A AFP	2.2.6	1
2	2.2.9	REALIZAR REGISTROS LEGALES AL MINISTERIO DE TRABAJO	2.2.6	1
2	2.2.10	REGISTRAR EXPEDIENTE DEL PERSONAL CONTRATADO	2.2.6	1
2	2.3.1	REALIZACION DE INDUCCION GENERAL	2.2.6-2.2.7- 2.2.8-2.2.9- 2.2.10	3
2	2.3.2	REALIZACION DE INDUCCION ESPECIFICA	2.2.6-2.2.10	2
2	2.3.3	REALIZACION DE EVALUACION SOBRE INDUCCION	2.3.1-2.3.2	1
2	2.4.1	PROCESO DE FORMACION PROGRAMADA	2.3.3	4
2	2.4.2	PROCESO DE FORMACION SUBVENCIONADA	2.3.3	2
2	2.4.3	MONITORIZACION Y FORMACION	2.3.3-2.4.1- 2.4.2	1

ENTREGABLE 3: EQUIPAMIENTO E INSTALACION DE OFICINAS

NIVEL	ID	NOMBRE DEL PAQUETE	PRECEDENCIA	DURACION
3	3.1.1	REALIZAR LISTA DE ESPECIFICACIONES DE EQUIPAMIENTO DE OFICINAS	2.1.2	3
3	3.1.2	VERIFICAR TIPO Y CANTIDADES DE EQUIPO DE OFICINA	3.1.1	1
3	3.1.3	INVESTIGAR LOS PROVEEDORES Y SOLICITAR COTIZACIONES DE EQUIPAMIENTO	3.1.1-3.1.2	1
3	3.1.4	EVALUAR COTIZACIONES DE EQUIPAMIENTO	3.1.3	2
3	3.1.5	ESTABLECER TERMINOS DE CONTRATO CON EL PROVEEDOR DE EQUIPOS DE OFICINA	3.1.3-3.1.4	1
3	3.1.6	RECIBIR EQUIPO DE OFICINA	3.1.5	5
3	3.1.7	UBICAR E INSPECCIONAR EQUIPO DE OFICINA	3.1.6	1
3	3.2.1	REALIZAR PRUEBA DE FUNCIONAMIENTO DE OFICINAS DE RUTA DE EMPLEABILIDAD	2.4.3-3.1.7	4
3	3.2.2	PRESENTAR MEMORIA DESCRIPTIVA DEL PROYECTO	1.2.3-1.2.6- 1.2.9-1.2-12- 3.2.1	1

E. DIAGRAMA DE GANTT

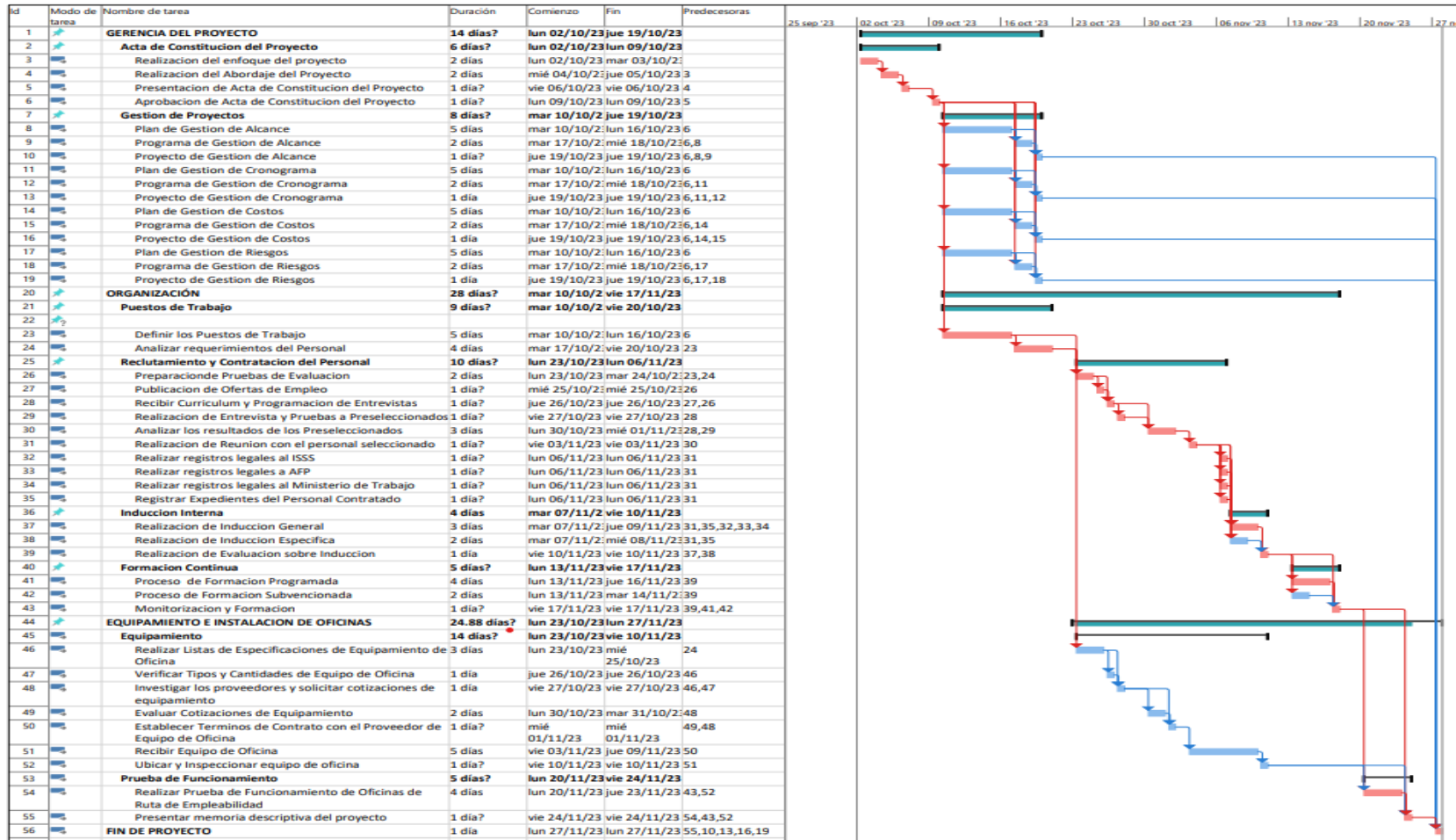


Ilustración 50 Diagrama de Gantt

Inicio de Reglas
Comienza Lun 01/10/2023 Identificador 27
Fin: Lun 01/10/2023 Dur: 1 día
RS

Realizar Cartulario y Programación de Entrenamiento
Comienza Lun 01/10/2023 Identificador 28
Fin: Lun 01/10/2023 Dur: 1 día
RS

Realización de Entrenamiento y Pruebas a Prerendimiento
Comienza Lun 01/10/2023 Identificador 29
Fin: Lun 01/10/2023 Dur: 1 día
RS

Realizar 50 repeticiones de los Prerendimientos
Comienza Lun 01/10/2023 Identificador 30
Fin: Lun 01/10/2023 Dur: 1 día
RS

Realización de Reacción con el personal administrativo
Comienza Lun 01/10/2023 Identificador 31
Fin: Lun 01/10/2023 Dur: 1 día
RS

Realizar reglamento legal al BPS
Comienza Lun 01/10/2023 Identificador 32
Fin: Lun 01/10/2023 Dur: 1 día
RS

Realizar reglamento legal al AFP
Comienza Lun 01/10/2023 Identificador 33
Fin: Lun 01/10/2023 Dur: 1 día
RS

Realizar reglamento legal al Ministerio de Trabajo
Comienza Lun 01/10/2023 Identificador 34
Fin: Lun 01/10/2023 Dur: 1 día
RS

Registra Operaciones del Personal Costado
Comienza Lun 01/10/2023 Identificador 35
Fin: Lun 01/10/2023 Dur: 1 día
RS

Realización de Revisión General
Comienza Mar 01/11/23 Identificador 37
Fin: Lun 01/10/2023 Dur: 1 día
RS

Realización de Revisión Específica
Comienza Mar 01/11/23 Identificador 38
Fin: Mar 01/11/23 Dur: 1 día
RS

Realización de Pruebas de Selección
Comienza Mar 01/11/23 Identificador 39
Fin: Mar 01/11/23 Dur: 1 día
RS

Proceso de Formación Programada
Comienza Lun 01/11/23 Identificador 41
Fin: Lun 01/11/23 Dur: 1 día
RS

Proceso de Formación Subordinada
Comienza Lun 01/11/23 Identificador 42
Fin: Mar 01/11/23 Dur: 2 días
RS

Realización de Formación
Comienza Lun 01/11/23 Identificador 43
Fin: Mar 01/11/23 Dur: 1 día
RS

Finalización de Reglas de Oficio
Comienza Lun 01/10/2023 Identificador 44
Fin: Lun 01/10/2023 Dur: 1 día
RS

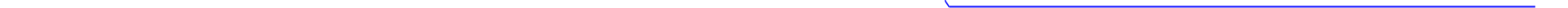
Analizar las prestaciones y realizar cotizaciones de egresados
Comienza Lun 01/10/2023 Identificador 45
Fin: Lun 01/10/2023 Dur: 1 día
RS

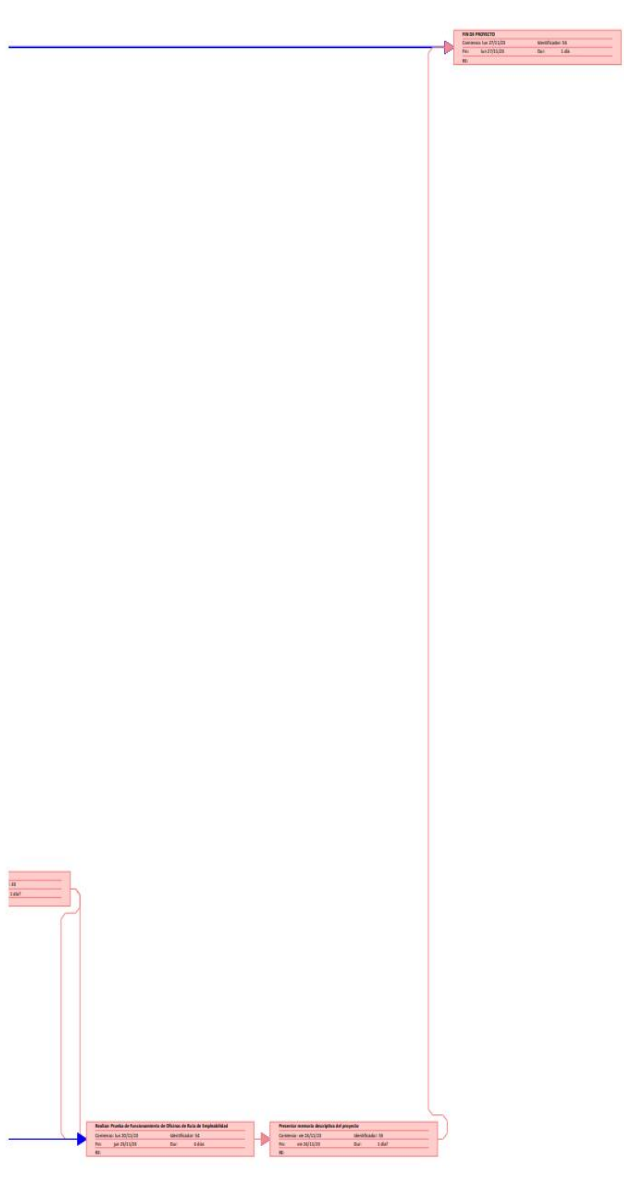
Realizar Cotizaciones de Egresados
Comienza Lun 01/10/2023 Identificador 46
Fin: Lun 01/10/2023 Dur: 2 días
RS

Realizar Prestación de Cotización con el Personal de Reglas de Oficio
Comienza Mar 01/11/23 Identificador 47
Fin: Mar 01/11/23 Dur: 1 día
RS

Realizar Reglas de Oficio
Comienza Mar 01/11/23 Identificador 48
Fin: Mar 01/11/23 Dur: 1 día
RS

Elaborar y Programar reglas de Oficio
Comienza Mar 01/11/23 Identificador 49
Fin: Mar 01/11/23 Dur: 1 día
RS





G. PRESUPUESTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

Para la implementación del diseño del plan estratégico para fomentar la empleabilidad en la región de los Nonualcos, se presenta el respectivo presupuesto donde se detalla el costo de cada una de las actividades que integran los entregables.

N°	ACTIVIDAD	COSTO
GERENCIA DEL PROYECTO		
1	ACTA DE CONSTITUCION	\$298.65
2	PLAN DE GESTIÓN DE ALCANCE	\$850.04
3	PLAN DE GESTIÓN DE CRONOGRAMA	\$970.50
4	PLAN DE GESTIÓN DE COSTOS	\$1,950.10
5	PLAN DE GESTIÓN DE RIESGOS	\$829.61
ORGANIZACIÓN		
6	RECLUTAMIENTO Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL	\$3,412.00
7	INDUCCIÓN INTERNA	\$1,505.00
EQUIPAMIENTOS DE LAS OFICINAS		
8	EQUIPAMIENTO DE LA OFICINA	\$2,945.00
9	PRUEBA DE FUNCIONAMIENTO	\$350.00
TOTAL		\$13,110.90

Ilustración 52 Presupuesto de la Implementación

1. EDT DE COSTOS

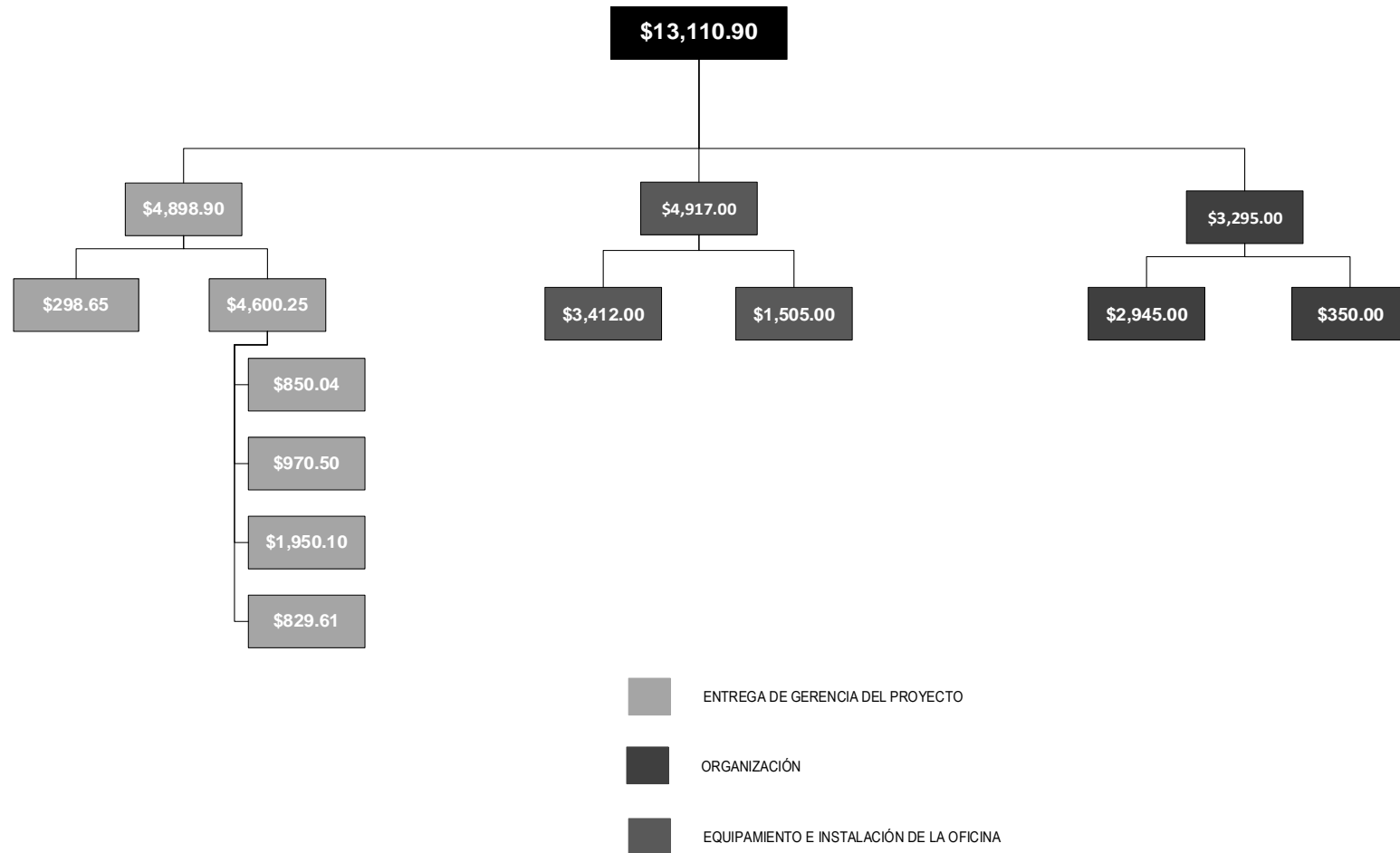


Ilustración 53 EDT de costo

H. ORGANIZACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

La organización de un proyecto es aquella actividad que permite llevar a cabo una agrupación de los recursos humanos de la empresa en las tareas más adecuadas. Todo ello, en aras de la consecución de un objetivo común. La organización de un proyecto, por tanto, consiste en organizar a las personas, asignándolas a determinados proyectos acordes con sus cualidades. Habitualmente, es el director de proyecto el que realiza esta tarea. De la misma forma que debe administrar los recursos necesarios de forma eficaz y eficiente. De esta manera, dirección y organización están íntimamente unidas.

La organización del proyecto corresponde a cinco agrupaciones o categorías interrelacionadas entre sí, como son:

- Participación de los directivos y su equipo en la organización del proyecto en general.
- Relación con la organización permanente de la empresa.
- Características propias del proyecto en cuestión.
- Análisis de fortalezas, debilidades y participación de terceros.
- Costes incrementales o marginales.

9. ORGANIZACIÓN

En lo que respecta a la estructura del proyecto, se conocen tres tipos diferentes aplicables al área de proyectos; los cuales son:

- a) Empresas con organización funcional
- b) Empresas con organización por proyectos
- c) Empresas con organización matricial

La utilizada dentro del plan estratégico sería organización por proyectos, la cual sería la mejor opción.

2. MANUAL PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA

**DISEÑO DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FOMENTO DE
LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES Y MUJERES DE LA
ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DE LOS NONUALCOS**

**MANUAL DE FUNCIONES PARA
LA ADMINISTRACIÓN DEL
PROYECTO**

DISEÑO DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES Y MUJERES DE LA ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DE LOS NONUALCOS	MANUAL DE FUNCIONES PARA ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO	CÓDIGO: MFAP-01
		REVISIÓN N°01
	INDICE	PÁGINA 1 DE 5

INTRODUCCIÓN

2

OBJETIVOS

3

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

4

DISEÑO DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES Y MUJERES DE LA ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DE LOS NONUALCOS	MANUAL DE FUNCIONES PARA ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO	CÓDIGO: MFAP-01
		REVISIÓN N°01
	INTRODUCCIÓN	PÁGINA 2 DE 5

INTRODUCCIÓN

El presente manual de funciones contiene la información necesaria acerca del puesto para encargado la administración del proyecto, del plan estratégico.

Este manual es una herramienta para el control administrativo. Permite definir políticas para la contratación de la persona idónea ya que define lo requerimientos propios del puesto. Y ha sido diseñado con el objetivo de ser útil para el uso de los miembros de la organización. Este manual permite conocer la información que define, caracteriza y contiene las competencias necesarias para este puesto laboral.

El manual debe de ser revisado constantemente por las entidades administrativas de la organización cada que se requiera implementar proyectos similares para garantizar su vigencia y que siga siendo de utilidad para el control del recurso humano.

DISEÑO DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES Y MUJERES DE LA ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DE LOS NONUALCOS	MANUAL DE FUNCIONES PARA ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO	CÓDIGO: MFAP-01
		REVISIÓN N°01
	OBJETIVOS	PÁGINA 3 DE 5

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

- Diseñar la estructura de las competencias de las funciones para el puesto de trabajo correspondiente a la administración del presente proyecto, sus respectivos requerimientos y responsabilidades.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Definir los requerimientos técnicos del puesto de trabajo.
- Definir las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo.

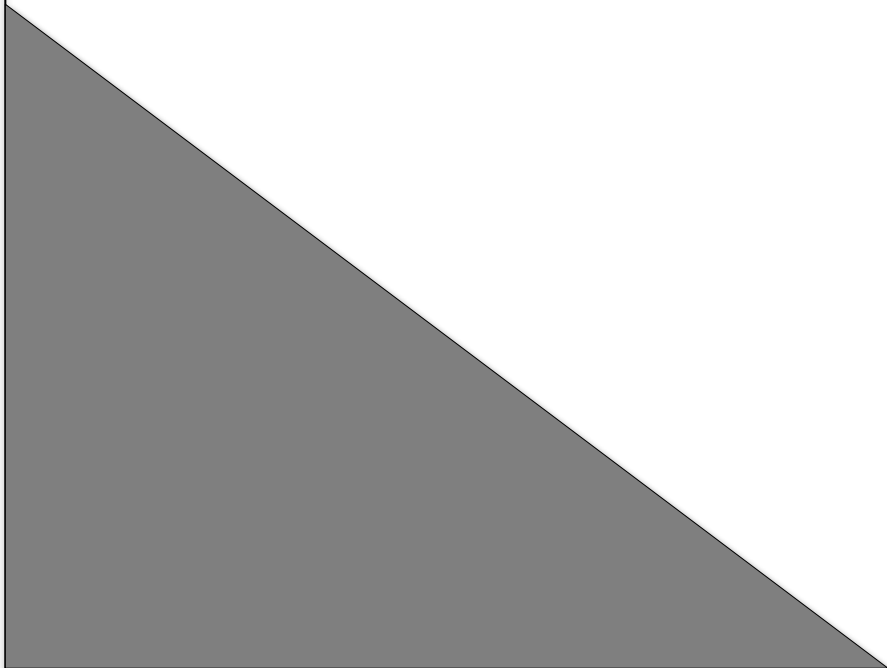
DISEÑO DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES Y MUJERES DE LA ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DE LOS NONUALCOS	MANUAL DE FUNCIONES PARA ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO	CÓDIGO: MFAP-01
		REVISIÓN N°01
	DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES	PÁGINA 4 DE 5

NOMBRE DEL PUESTO: GERENTE GENERAL	NÚMERO DE PUESTOS: 1
--	--------------------------------

<p>DESCRIPCIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planear, coordinar, organizar, dirigir y controlar la ejecución de las actividades para garantizar el éxito del proyecto. • Realizar controles de avances del proyecto y logro de las metas.
<p>REQUISITOS:</p> <p>Grado de Ingeniería Industrial. Conocimiento en administración de proyectos y finanzas.</p>
<p>EXPERIENCIA:</p> <p>Experiencia mínima de 3 años en administración de proyectos</p>

DISEÑO DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA EL FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES Y MUJERES DE LA ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DE LOS NONUALCOS	MANUAL DE FUNCIONES PARA ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO	CÓDIGO: MFAP-01
		REVISIÓN N°01
	EMISIÓN	PÁGINA 5 DE 5

ELABORÓ:	REVISÓ:	AUTORIZÓ:
LZ17001	RO17007	CC17139
10-FEBRERO-2023	14-FEBRERO-2023	19-FEBRERO-2023



I. PROPUESTA DE SEGUIMIENTO

1. MECANISMO DE SEGUIMIENTO

RESPONSABLE DE MONITOREAR Y EVALUAR LA PROPUESTA

El mecanismo de seguimiento para monitorear la ejecución en la Ruta de Empleo mediante las bolsas de empleo, se llevarán a cabo indicadores; los cuales estarán a cargo por las recepcionistas de cada bolsa y serán revisadas por la Gerencia de la Fundación del Valle, Asociación de los Municipios de Los Nonualcos, Asociación CORDES mediante un informe detallado, para su seguimiento, evaluación y así implementar una mejora continua.

Nombre del indicador	Objetivo del indicador	INDICADORES							
		Tipo de indicador		Formulación				Visualización	Resultados
		Naturaleza	Nivel de Utilización	Fórmula	Unidad de medida	Frecuencia de medición			
Número de personas con un inserción laboral exitosa	Medir el número de personas que fueron insertadas en el mercado laboral mediante intermediación de la bolsa de empleo.	Eficiencia	Operativo	$(\text{Número de personas insertadas laboralmente} / \text{Número de personas solicitantes de empleo}) * 100$	Porcentaje	Mensual	Base de Datos de la Bolsa de Empleo	Informe Mensual	
Porcentaje de mujeres insertadas en el mercado laboral	Cuantificar en el porcentaje de mujeres beneficiadas con un empleo digno mediante la intermediación de la bolsa de empleo.	Eficiencia	Operativo	$(\text{Número de mujeres insertadas en el mercado laboral} / \text{Número de personas solicitantes de empleo}) * 100$	Porcentaje	Mensual	Base de Datos de la Bolsa de Empleo	Informe Mensual	
Porcentaje de jóvenes insertados en el mercado laboral	Cuantificar en el porcentaje de jóvenes beneficiados con un empleo digno mediante la intermediación de la bolsa de empleo.	Eficiencia	Operativo	$(\text{Número de jóvenes insertados en el mercado laboral} / \text{Número de personas solicitantes de empleo}) * 100$	Porcentaje	Mensual	Base de Datos de la Bolsa de Empleo	Informe Mensual	
Cantidad de curriculum ingresados	Medir el número de currículums que ingresan a la bolsa de empleo.	Eficiencia	Operativo	$(\text{Número de currículums ingresados} / \text{Número de currículums planificados}) * 100$	Porcentaje	Mensual	Base de Datos de la Bolsa de Empleo	Informe Mensual	
Cantidad de oportunidades laborales ofertadas	Cuantificar cantidad de puestos laborales ofertados por medio de la bolsa de empleo.	Eficiencia	Operativo	$(\text{Número de ofertas de empleo} / \text{Número de ofertas de empleo planificadas}) * 100$	Porcentaje	Mensual	Base de Datos de la Bolsa de Empleo	Informe Mensual	
Cantidad de oportunidades laborales ofertadas no exitosas	Cuantificar la cantidad de oportunidades laborales aprovechadas por medio de la bolsa de empleo.	Eficiencia	Operativo	$(\text{Número de ofertas laborales no exitosas} / \text{Número de ofertas laborales recibidas}) * 100$	Porcentaje	Mensual	Base de Datos de la Bolsa de Empleo	Informe Mensual	
Cantidad de oportunidades laborales ofertadas exitosas	Cuantificar la cantidad de oportunidades laborales no aprovechadas por medio de la bolsa de empleo.	Eficiencia	Operativo	$(\text{Número de ofertas laborales exitosas} / \text{Número de ofertas laborales recibidas}) * 100$	Porcentaje	Mensual	Base de Datos de la Bolsa de Empleo	Informe Mensual	

Tabla 82 Ficha de Indicadores

2. PERIODICIDAD DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se presente el cronograma de seguimiento y evaluación del primer año de implementación de la estrategia con relación a los indicadores planteados previamente.

ACTIVIDADES/SEMANA	may-23				jun-23				jul-23				ago-23				sep-23				oct-23				nov-23				dic-23							
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	
1. INFORME MENSUAL DE INDICADORES																																				
2. ACTUALIZACIÓN DE BASE DE DATOS																																				
3. INFORME TRIMESTRAL DE INDICADORES																																				
4. REUNIÓN MENSUAL DE RESULTADOS																																				
5. REUNIÓN TRIMESTRAL DE RESULTADOS																																				
6. INFORMA ANUAL DE INDICADORES/RESULTADOS																																				

CONCLUSIONES

- Referente a la investigación realizada en cuanto a la actual situación de empleabilidad se conoció que la región de la ALN cuenta con una tasa de desempleo del 6.9% estando arriba del promedio de tasa de desempleo nacional de 6.6% en cuanto a la población económicamente activa de la Región es de 47% de la población, constituido por hombres el 59% y por mujeres el 41% de la PEA en el departamento de La Paz.
- La región de la ALN presenta un tejido productivo en el cual influyen directamente al desarrollo del país los sectores como la agricultura, la industria manufacturera y el comercio; siendo la agricultura, el medio por el cual los habitantes en su mayoría obtienen ingresos económicos principalmente en los cultivos de frutas, granos básicos, café, caña de azúcar y hortalizas.
- Respecto al análisis realizado en cuanto al área de apoyo se determina que existen diversas ONG como CORDES, FUNDACIÓN DEL VALLE, CIDEP los cuáles su enfoque se basa principalmente en el fomento de la empleabilidad, para los cuales desarrollan proyectos en diversos sectores del país, en la Región de los Nonualcos el apoyo recibido por partes de las ONG's es desigual ya que en la mayoría de los casos esto se centra en aquellos municipios o sectores de la región donde el desarrollo económico es mayor y en donde las alianzas estratégicas son de mayor envergadura
- Con los entes encargados de la formación profesional llamase INSAFORD, ITCA, CONAMYPE forman parte del ente que contribuye a desarrollar las habilidades Y conocimientos técnicos y profesionales de los jóvenes y mujeres, cabe destacar que estos cuentan con presencia en la región, lo cual aporta al desarrollo local en cuanto a educación después de culminar el bachillerato e inclusive sin haberlo culminado, para que estos puedan desarrollar un proyecto en un determinado lugar es necesario realizar previas gestiones con los interesados.
- Respecto al proyecto de gestión de alianzas, se determinó que el autor principal para desarrollar de manera íntegra dichas actividades será el gestor de alianzas el cual debe de velar porque las alianzas sean beneficiosas para ambas partes en

cada uno de los aspectos que conforman el plan principal, fundamentalmente a los jóvenes y mujeres. También, realizar las evaluaciones respectivas detalladas para verificar la efectividad de lo ejecutado.

- En cuanto al proyecto de formación para la etapa primordial de la planeación está conformado por cuatro puntos: preparación, difusión y reclutamiento, formación e intermediación; la etapa de planeación incluye desde el primer paso en el cual se da a conocer los diversos programas de formación que se ejecutarán en las diversas localidades hasta la intermediación laboral en el que se colocarán los jóvenes y mujeres en el mercado laboral con empleos formales a través de las alianzas estratégicas con las diversas empresas u organizaciones de la región.
- Para poder poner en práctica un manual de acompañamiento al usuario debe haber constante comunicación con estos, tanto antes, durante y después del servicio, es decir que debe de haber retroalimentación, deben de ser dinámicos y mejorar constantemente los procesos.
- Todo el arduo trabajo de acompañamiento nos permite tener una idea más precisa de los problemas que se anteponen en la prestación del servicio y del mismo modo identificar las estrategias precisas para fomentar el desarrollo de la oficina de fomento de la empleabilidad de jóvenes y mujeres.
- El proyecto de organización nos permitió observar la importancia que llega a tener este tipo de manuales en la empresa, con el fin de acelerar los tiempos mediante la descripción de cada puesto, es decir que cada uno hace sus labores sin interrumpir a los demás y con ello se facilita la organización de los puestos, así como también elaborar una estructura organizacional adecuada para la oficina de fomento de la empleabilidad.
- Se concluye que dentro de la ruta de empleabilidad y siguiendo el plan de trabajo, se determina que la promoción es fundamental para dar a conocer a la población sobre el funcionamiento de la oficina de empleo, mediante la investigación de campo se concluyó que el 99% de jóvenes y mujeres poseen smartphones con uso de redes

sociales, por lo que estableció un programa de promoción y divulgación por redes sociales para aumentar el alcance, así mismo, utilizar este canal con el fin de divulgar las actividades referentes al fomento de la empleabilidad.

- A partir de la investigación de campo realizada se determinó que el 60% de las municipalidades no llevan un registro de datos referentes a empleabilidad por lo que se estableció la creación de una Base de Datos que permita llevar un registro de los jóvenes y mujeres que se acercan a la oficina de empleo por una oportunidad laboral, al igual que funcionará para llevar el seguimiento de los mismos y poder medir rendimiento de la oficina por medio de indicadores en base a las metas del plan de trabajo.
- La oficina de empleo, funcionará en base a ruta de empleo preestablecida en la cual se determinaron los pasos a seguir para la inserción laboral de jóvenes y mujeres de la región de los Nonualcos mediante proyectos contemplados de manera integral para un eficaz funcionamiento de la oficina desde todos sus ángulos, entre ellos se tienen Atención al usuario, gestión de la formación, organización, promoción y divulgación, gestión de alianzas y gestión de la información.
- Se concluye para el área de usuarios demandantes de empleo los cuales los conforman jóvenes y mujeres, determinan que la inserción laboral dentro de la región no se consolida por medio de intermediación laboral por la municipalidad o instituciones de apoyo, ya que el 82% de jóvenes y mujeres mencionan que han obtenido una oportunidad laboral sin alguno de los intermediarios antes mencionados, el 47% menciona que comúnmente obtienen una oportunidad laboral por medio de redes de contactos.
- Después de realizar las diferentes evaluaciones económicas financieras, se ha obtenido un valor actual de -\$102,009.34, lo que significa que la propuesta se rechaza ya que de acuerdo a los criterios de decisión cuando la VAN es menor que cero, la inversión que se realice producirá pérdidas, la TIR de -189.09% demuestra la rentabilidad de la propuesta, ya que la tasa interna de retorno (TIR) es mayor que la tasa mínima aceptable que es de 2.69%. Finalmente, el beneficio costo indica que

por cada dólar que se invierta en la propuesta, se pierden 6 dólares con 78 centavos, lo cual significa que se genera el 678% de pérdida sobre la inversión. Por lo anterior se puede concluir que la evaluación económica financiera realizada arroja que la propuesta no es económicamente factible, dado que los ingresos que generan por parte de las aportaciones de los municipios no justifican la inversión, pero por ser un proyecto de carácter social se llevaría a cabo.

- El tiempo de recuperación de la inversión es aceptable, ya que el resultado indica que la inversión realizada en el año 0 para la implementación del plan estratégico, se recuperará en 2.22 años, lo que corresponde a 2 años y tres meses aproximadamente.
- Durante el análisis de sensibilidad se evaluaron 3 escenarios diferentes; los cuales obtuvieron resultados negativos para los primeros dos escenarios y positivo para el ultimo escenario, el tercer escenario analizado supero el nivel de utilidades generadas por la propuesta en condiciones normales. En el caso del escenario 1 se tiene una VAN de -\$113,070.89 una TIR de -207.54% y un beneficio costo de -\$8.62. En el caso del escenario 2 se tiene una VAN de -\$96,482.22, una TIR de -179.85% y un beneficio costo de -\$7.36. El escenario 3, presenta una VAN de -\$108,995.58, una TIR de -200.75% y un beneficio costo de -\$8.31.
- Después de realizar las diferentes evaluaciones económicas financiera sociales, se ha obtenido un valor actual de \$273,598.18, lo que significa que la propuesta puede aceptarse ya que de acuerdo a los criterios de decisión cuando la VAN es mayor que cero, la inversión que se realice producirá ganancias sociales para un horizonte de 5 años. La TIR de 461.18% demuestra la rentabilidad social de la propuesta, ya que la tasa de descuento social (TDS) emitida por la CEPAL que es de 12% para proyectos sociales. Finalmente, el beneficio costo social indica que por cada dólar que se invierta en la propuesta, se obtienen 3 dólares con 32 centavos de beneficio social, lo cual significa que se genera el 332% de ganancia sobre la inversión. Por lo anterior se puede concluir que la evaluación económica financiera social realizada arroja que la propuesta es socialmente factible, dado que se generan ventajas sociales que justifican la inversión.

- Durante el análisis de sensibilidad se evaluaron 3 escenarios diferentes; los cuales obtuvieron resultados positivos, y justificaron la inversión, pero el tercer escenario analizado supero el nivel de utilidades generadas por la propuesta en condiciones normales. En el caso del escenario 1 se tiene una VAN de \$113,814.97 una TIR de 153.65% y un beneficio costo de 2.56. En el caso del escenario 2 se tiene una VAN de \$249,162.25, una TIR de 332.67% y un beneficio costo de 3.91. El escenario 3, presenta una VAN de \$394,489.18, una TIR de 527.95% y un beneficio costo de 5.37.

RECOMENDACIONES

- Informar a la población y demás actores interesados sobre los esfuerzos que en materia de la red de empleo por terceros se está llevando a cabo. Realizando los perfiles profesionales que mejor se adapten a las empresas y relaten las habilidades de los postulantes. Esto podrá ser llevado mediante la dirección de un técnico que apoye, gestione y administre los esfuerzos que los municipios posean y tengan planeado implementar, esto para impulsar la empleabilidad en el sector.
- Sostener una estrecha relación con los actores interesados en la conformación de la red de empleo por cuenta ajena en el sector, para facilitar el flujo de información y comunicación entre la comunidad. Esto no solo en la etapa de realización del proyecto, sino también para las diferentes actividades que a la ALN y a la población beneficie.

- Motivar a los habitantes de la ALN a formar parte de los diversos proyectos que se desarrollan en cuanto a formación profesional e intermediación laboral, para que de esta manera obtengan un trabajo digno con los beneficios y prestaciones determinados por la ley, contribuyendo a su desarrollo personal y académico.
- Tomar datos estadísticos de fuentes confiables actualizados a la fecha; para así, evitar errores que puedan perjudicar el desarrollo eficiente del plan referente a las muestras requeridas; así como también, las empresas.
- Se necesita fortalecer lazos de comunicación y entendimiento entre la región de Los Nonualcos llámense municipios y las diferentes ONG's que brindan su apoyo con los diferentes proyectos enfocados a el apoyo de la formación profesional y fomento de la empleabilidad; al igual que, entes públicos y privados que aportan a la iniciativa del plan.

BIBLIOGRAFÍA

- ¿Qué es la empleabilidad y cuáles son sus factores? | Diccionario laboral. (2020, 14 diciembre). Sesame Assets.
<https://www.sesametime.com/assets/diccionario/empleabilidad/>
- ¿Qué es el diseño de proyectos? 7 pasos que incluyen consejos de expertos •. (s. f.). Asana. Recuperado 27 de octubre de 2022, de <https://asana.com/es/resources/project-design>
- Organización | Asociación «Los Nonualcos» | Santiago Nonualco. (s. f.). ALNonualcos. Recuperado 27 de octubre de 2022, de <https://www.nonualcos.org/>

- MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. (2017, septiembre). POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE (N.º 1).
- DIARIO OFICIAL (Tomo N° 432). (2021, julio). Imprenta Nacional. <https://www.diariooficial.gob.sv/diarios/do-2021/07-julio/07-07-2021.pdf>
- Iniciativa Social para la Democracia ISD. (2009, diciembre). CÓDIGO MUNICIPAL (N.º 1). Programa Asesoramiento en el Fomento Municipal y la Descentralización PROMUDE – GTZ.
- CENSOS. (2007). Censo de población y de vivienda. Obtenido de http://www.censos.gob.sv/cpv/descargas/CPV_Resultados.pdf
- Sampieri et al. (2014). Metodología de la Investigación. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Steiner, G. (2010). Planeación Estratégica lo que todo director debe saber. México. Stella International Foundation. (2016). Curso de Planeación Estratégica para OSC. Obtenido de <https://stellaif2.webcindario.com/manual.pdf>
- Gonzalez, E. (2019). Diseño de plan estratégico para mejorar el desempeño organizacional. Editorial Academica Espanola.

ANEXOS

- ANEXO 1: NORMATIVA TÉCNICA Y BASE LEGAL DEL PROYECTO “MI PRIMER EMPLEO”

Fuente: Ministerio del Trabajo.

Base Legal: RO N°351 del 19 de octubre del 2018

Art. 1.- Objeto. - La presente Norma tiene por objeto regular la implementación y ejecución del Proyecto "Mi Primer Empleo" a cargo del Ministerio del Trabajo.

Art. 2.- Ámbito. - La presente Norma es de aplicación obligatoria para los estudiantes beneficiarios que se registren en la plataforma del Proyecto "Mi Primer Empleo", Instituciones de Educación Superior, sector privado y sector público, que participen en el mencionado Proyecto, a través de la suscripción de un Convenio.

Art. 3.- Definiciones. - Para los efectos de esta Norma se considera:

a) Pasantías: Son actividades de aprendizaje, sin relación de dependencia, con un estipendio fijado por la Ley de la materia, orientadas a la aplicación de conocimientos, al desarrollo de destrezas y habilidades específicas, que un estudiante debe adquirir para un adecuado desempeño en su futura profesión.

b) Prácticas pre profesionales: Son actividades de aprendizaje, sin relación de dependencia, exclusivamente de formación académica, que permiten generar destrezas y habilidades específicas a un estudiante para un adecuado desempeño académico.

c) Pasante: Estudiante de una Institución de Educación Superior, que asiste regularmente a clases y que está habilitado para realizar pasantías según lo determina la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, Reglamento de Régimen Académico, normativa vigente o que haya culminado su malla curricular sin obtener el título hasta un máximo de 18 meses, que requiere realizar actividades enfocadas a su carrera, en el entorno del sector privado.

d) Practicante pre profesional: Estudiante de una Institución de Educación Superior, que asiste regularmente a clases y que esté habilitado para realizar prácticas pre profesionales según lo determina el Reglamento de Régimen Académico, normativa vigente o que haya culminado la malla curricular sin obtener su título hasta un máximo de 18 meses, que necesita realizar actividades enfocadas a su carrera, en el entorno del sector público, con excepción de los estudiantes de derecho y ciencias de la salud por disposición legal.

e) Sector receptor: Son personas naturales o jurídicas del sector privado incluidas las de economía popular y solidaria; así como, organismos internacionales; y, aquellas determinadas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador, que se dedican al desarrollo de actividades de producción, comercio o prestación de servicios, que a través de un convenio de cooperación participan en el Proyecto "Mi Primer Empleo".

f) Convenio: Es el acuerdo de voluntades, que genera obligaciones entre las partes descritas en el ámbito de la presente Norma, el cual constituye un instrumento obligatorio para el desarrollo de pasantías y prácticas pre profesionales y donde se establecen las condiciones jurídicas para la ejecución del incentivo económico en el caso de las pasantías.

g) Instituciones de Educación Superior: Son las universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y conservatorios superiores públicos y particulares, debidamente evaluados y acreditados, que a través de un convenio de cooperación participan en el Proyecto "Mi Primer Empleo".

Art. 4.- Del registro de pasantes y practicantes pre profesionales: Para acceder al Proyecto "Mi Primer Empleo", los jóvenes aspirantes deberán ser estudiantes de las Instituciones de Educación Superior, que se encuentren habilitados para desarrollar pasantías o prácticas

pre profesionales, según lo determina la normativa vigente, y que se registren a través de un link de inscripción creado para el efecto, ubicado en la página web del Ministerio del Trabajo o que sean registrados por el Proyecto "Mi Primer Empleo", conforme lo determine la Gerencia del mencionado Proyecto para estudiantes en estado de vulnerabilidad.

Art. 5.- Del proceso de selección de los pasantes y practicantes pre profesionales.- El proceso de selección de los pasantes será de responsabilidad compartida entre el Proyecto "Mi Primer Empleo" y el sector receptor, con base a la información que para el efecto se solicite a los aspirantes y a la demanda del sector receptor, conforme el manual interno de pre selección de pasantes y practicantes pre profesionales del Proyecto "Mi Primer Empleo" y de acuerdo con lo que se determine en los convenios.

El sector privado podrá ubicar sus propios pasantes con los mecanismos de selección que cuente; sin embargo, estos pasantes para ser beneficiarios del Proyecto, deberán cumplir con los requisitos mínimos establecidos por la Gerencia del Proyecto. Por ejemplo, estar registrados en la plataforma del Proyecto "Mi Primer Empleo". Adicionalmente, este sector deberá informar a través de oficio a la Gerencia del Proyecto los nombres completos de los jóvenes seleccionados, para verificar que se encuentren registrados en la mencionada plataforma e iniciar la transferencia del incentivo económico por el tiempo restante para culminar su pasantía y conforme el artículo 11 de la presente Norma y el convenio que se suscriba.

Art. 6.- Del convenio de pasantía y práctica pre profesional- El sector receptor que requiera participar en el Proyecto "Mi Primer Empleo", deberá suscribir el respectivo convenio con la Gerencia del Proyecto "Mi Primer Empleo", en el cual se establecerá el objeto, obligaciones, terminación del convenio, documentos habilitantes, matriz de requerimiento, entre otros.

Por otro lado, el sector receptor privado deberá suscribir con el pasante un contrato de pasantías y el sector receptor público suscribirá con el practicante pre profesional seleccionado un convenio, donde se establecerá las actividades a realizar, horario, lugar o unidad donde se efectuarán dichas actividades, entre otros, el mismo que será cargado en el término de cinco (5) días hábiles desde la suscripción del convenio, en la plataforma tecnológica del Proyecto.

El sector privado que ubique pasantes por su cuenta; es decir, sin el proceso de pre selección del Proyecto "Mi Primer Empleo" y quiera acogerse al incentivo económico Estatal

descrito en el artículo 11 de la presente Norma, deberá remitir un Oficio dirigido a la Gerencia del Proyecto informando de su intención de participación, para que de manera inmediata se proceda a la firma de un convenio, donde se establecerán, entre otros, las condiciones jurídicas para la ejecución del incentivo económico.

Art. 7.- De la duración de la práctica pre profesional: La práctica pre profesional dentro del Proyecto "Mi Primer Empleo", tendrá una duración mínima de 3 meses y un máxima de seis (6) meses de manera continua.

Art. 8.- De la duración de la pasantía. - La pasantía dentro del Proyecto "Mi Primer Empleo", tendrá una duración de seis (6) meses de manera continua, cuando el sector privado aceptare el proceso de pre selección de los estudiantes que realicen las pasantías, efectuado por el Ministerio del Trabajo.

Para los casos regulados en el artículo 11, letra c), la pasantía durará el tiempo que restare para culminar el período fijado en el contrato de pasantía, suscrito entre el pasante y el sector privado, que en ningún caso podrá ser inferior a un mes.

Art. 9.- De los horarios de las pasantías y practicantes pre profesionales. - El pasante y/o practicante pre profesional deberá cumplir con pasantías o prácticas pre profesionales, respectivamente distribuidas de lunes a viernes por cuatro (4) hasta un máximo de seis (6) horas diarias, de conformidad con el horario acordado entre el pasante o practicante pre profesional y el sector receptor. El horario de la pasantía o práctica pre profesional, no interferirá con el horario de estudios del pasante o practicante pre profesional.

Los pasantes y practicantes pre profesionales no podrán extender su horario ni prorrogar sus actividades en diferentes horarios a los establecidos entre las partes convenios, salvo que exista acuerdo escrito entre las partes.

Art. 10.- De la ubicación de pasantes o practicantes pre profesionales. - La Unidad de Recursos Humanos o quién hiciera sus veces del sector receptor, será el encargado de coordinar la ubicación de pasantes o practicantes pre profesionales en las diferentes unidades y tendrá la obligación de brindar todas las facilidades para que se realicen las pasantías y prácticas pre profesionales.

Art- 11.- Del incentivo económico Estatal para el sector receptor privado: El Proyecto "Mi Primer Empleo", a través de la Coordinación General Administrativa Financiera del

Ministerio del Trabajo, cancelará el 100% del estipendio y seguridad social respecto de las pasantías al sector receptor privado que se acoja al Proyecto, siempre y cuando dicho pasante sea contratado directamente bajo relación de dependencia laboral una vez culminadas sus pasantías. Dichos pagos se los realizará por medio de reembolsos de la siguiente manera.

a) Por el tiempo que dure la pasantía, se realizará un reembolso mensual del 50% del estipendio y aporte al IESS determinados en la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial.

b) Una vez concluida la pasantía y que el joven beneficiario sea contratado bajo relación de dependencia laboral por parte del sector receptor privado, se procederá al reembolso del 50% restante, completando así el 100% del incentivo económico antes mencionado.

c) Cuando el sector receptor privado hubiere efectuado la selección y se hubiere realizado el registro del pasante en la plataforma informática del Proyecto, aún iniciado el período de la pasantía; el Ministerio del Trabajo, efectuará el reembolso de forma mensual equivalente al 50% del estipendio y aporte al IESS determinados en la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, por el tiempo que restare de la pasantía, conforme la vigencia del contrato de pasantía, suscrito entre el pasante y el sector privado y el convenio que se suscriba con el Proyecto "Mi Primer Empleo".

d) Una vez concluida la pasantía descrita en el literal c) del presente artículo y que el joven beneficiario sea contratado bajo relación de dependencia laboral por parte del sector receptor privado, se procederá al reembolso del 50% restante, completando así el 100% del incentivo económico antes mencionado.

El incentivo económico Estatal total, se pagará al siguiente mes de la contratación bajo relación de dependencia laboral del joven beneficiario, conforme lo establece el anexo Nro. 1 de la presente Norma, denominado "Instructivo de Reembolso a Empresas con Beneficio Económico".

Si al pasante se lo ubicare en cualquier día del mes, el reembolso que realice el Ministerio del Trabajo corresponderá al valor proporcional del tercio del Salario Básico Unificado y aporte al IESS será conforme determina la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial.

Previo informe motivado de la gerencia del Proyecto se podrá establecer excepcionalmente un periodo diferente para efectuar la transferencia del incentivo económico Estatal, a la fecha de la suscripción del convenio.

Art. 12.- Del estipendio. - El sector privado pagará mensualmente al pasante por concepto de estipendio, al menos un tercio del Salario Básico Unificado vigente.

Art. 13.- De la afiliación al Seguro Social. - El sector privado afiliará a la Seguridad Social a los pasantes que participen en el Proyecto "Mi Primer Empleo", desde el primer día de sus pasantías conforme lo determina la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial y normativa emitida por la autoridad nacional de seguridad social. Al culminar la pasantía por cualquier motivo, el sector receptor privado deberá realizar el aviso de salida del joven o jóvenes según sea el caso.

Art. 14.- Inexistencia de relación de dependencia laboral. - Por la naturaleza de la pasantía y práctica pre profesional no generarán ningún tipo de relación de dependencia laboral con el sector receptor, durante el tiempo de pasantía o práctica pre profesional.

Art. 15.- Seguimiento de la pasantía o práctica pre profesional. - El Proyecto "Mi Primer Empleo", en el ámbito de su competencia, realizará el seguimiento de las actividades que realicen los pasantes o practicantes pre profesionales, para verificar que el sector receptor cumpla con el convenio celebrado entre las partes, normativa vigente y se evite toda forma de acoso, discriminación y precarización laboral durante la ejecución de las pasantías o prácticas pre profesionales. Sin perjuicio de lo antes señalado, el pasante o practicante pre profesional podrá en cualquier momento informar a la Gerencia del Proyecto si creyere vulnerado sus derechos.

Art.16.-De la interrupción de la pasantía o práctica pre profesional. - Los casos por los que se podrá interrumpir la pasantía o práctica pre profesional, previa autorización de la Gerencia del Proyecto "Mi Primer Empleo":

a) Si el pasante o practicante pre profesional incumpliere el contrato o convenio de pasantías o prácticas pre profesionales suscrito entre las partes o su comportamiento lo amerite.

b) Cuando el pasante se le presentare circunstancias de fuerza mayor, caso fortuito, (conforme lo determina el Código Civil) enfermedad debidamente comprobada, calamidad doméstica y estudios académicos.

c) Cuando el pasante se retirare de forma injustificada o rechazare su contratación bajo relación de dependencia, cuya negativa deberá ser manifestada por escrito y remitida por el pasante a la Gerencia de "Mi Primer Empleo".

Dicha autorización será emitida a través de un informe motivado de la Gerencia del Proyecto "Mi Primer Empleo", en virtud de los antecedentes o insumos entregados por el sector receptor y del pasante o practicante pre profesional según sea el caso.

El sector privado receptor no tendrá obligación de restituir lo recibido por el Estado, si contare con la autorización de la Gerencia del Proyecto, en concordancia con los literales a), b) y c) del presente artículo.

Si el sector privado interrumpiera la pasantía sin autorización de la Gerencia del Proyecto "Mi Primer Empleo" o se presentaren otros casos fuera de los descritos en el literal a) b) o c) del presente artículo, deberá restituir en el término de 30 días, el monto del incentivo económico entregado por el Estado, prescrito en el literal a) del artículo 11 de la presente Norma y conforme al Anexo Nro. 1 denominado "Instructivo de Reembolso a Empresas con Beneficio Económico".

Art. 17.- De la contratación bajo relación de dependencia al joven beneficiario. - Al concluir la pasantía, el sector receptor privado que participe en el Proyecto "Mi Primer Empleo" y en atención al convenio que se suscriba, podrá contratar bajo relación de dependencia laboral al joven beneficiario. Por lo tanto, dar el aviso de salida en el IESS por efecto de la pasantía y de manera inmediata dar el aviso de entrada con la relación de trabajo bajo cualquier modalidad contractual de las prescritas en el Código de Trabajo; caso contrario, deberá restituir los valores correspondientes al incentivo económico otorgado por parte del Estado ecuatoriano, descrito en el literal a) o c) según sea el caso, del artículo 11 de la presente Norma, en un término máximo de 30 días.

El sector privado deberá informar mediante la plataforma del Proyecto "Mi Primer Empleo", sobre la contratación bajo relación de dependencia laboral del joven beneficiario para que la Coordinación General Administrativa Financiera del Ministerio del Trabajo, con el correspondiente informe y orden de pago, proceda a reembolsar el otro 50% contemplado

en el literal b) o d) según sea el caso, del artículo 11 de la presente Norma, previo a la verificación del registro del contrato en el Sistema Único de Trabajo o el sistema creado para el efecto.

Art. 18.- Efectos de la terminación del contrato. - El sector privado deberá restituir en el término de 30 días, los valores recibidos por concepto de Incentivo Económico otorgado por el Ministerio del Trabajo, si terminare el contrato al joven o los jóvenes beneficiarios durante los tres primeros meses de trabajo

Art. 19.- Efectos de la desvinculación del joven contratado. - Si el contrato terminare por las causas prescritas en los numerales 2, 4, 5, 6, 7, y 9, del artículo 169 del Código del Trabajo, el sector receptor privado no tendrá la obligación de devolver los recursos económicos recibidos por concepto de Incentivo Económico, determinados en el artículo 11 de la presente Norma. Sin embargo, deberá informar a la Gerencia del Proyecto, la causa por la que se terminó el contrato de trabajo, para cerrar el Convenio que se haya suscrito.

- ANEXO 2: FOTOGRAFÍAS DE PRUEBA DE REUNIÓN





UNA REGIÓN PARA COMPARTIR



- **ANEXO 3: GUÍA DE PREGUNTAS PARA ENTREVISTAS A LAS INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES: ALCALDÍAS MUNICIPALES, ASOCIACIÓN DE UNA REGIÓN PARA COMPARTIR**

**MUNICIPIOS DE LOS NONUALCOS, MINISTERIOS DE TRABAJO Y
MINISTERIO DE EDUCACIÓN.**

4. ALCALDIAS MUNICIPALES

**DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL CON RELACIÓN A LA EMPLEABILIDAD
DE JÓVENES DE LA ALN**

Objetivo de la encuesta:

- Conocer e identificar las diversas variables y criterios que intervienen en el fomento de la empleabilidad para jóvenes y mujeres de la Asociación de municipios de los Nonualcos.

Indicación:

- Lea detenidamente cada interrogante que se presenta a continuación y responda según convenga.

¿En el municipio existen organizaciones de jóvenes y mujeres?

- Si
- No
- Otro

¿Cuentan con una unidad en particular para el fomento de la empleabilidad de la población?

- Si
- No
- Otro

¿Dentro de plan gobierno municipal han contemplado programas de intermediación laboral?

- Si
- No
- Otro

¿Cuenta la alcaldía con alianzas estratégicas en institutos, colegios, formación superior para el fortalecimiento de la formación académica/técnica?

- Si
- No
- Otro

¿La alcaldía desarrolla actividades como festivales de empleo o de algún otro tipo con el objetivo brindar un trabajo digno a los habitantes de la municipalidad?

- Si

<ul style="list-style-type: none"> - No - Otro
<p>¿Reciben algún tipo de apoyo externo (ONG) en apoyo a la empleabilidad de jóvenes y mujeres?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si - No - Otro
<p>¿Manejan datos sobre la educación, nivel de escolaridad, cantidad de empresas, tasas de empleo dentro de la municipalidad? Sí es así, ¿Podría brindarnos dichos datos?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si - No - Otro
<p>¿Qué o cuáles programas desarrollan para el fortalecimiento de habilidades blandas y técnicas?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si - No - Otro
<p>¿Cuáles considera son las limitantes para el fomento de la empleabilidad en el municipio?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si - No - Otro

5. ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DE LOS NONUALCOS/MINISTERIO DE TRABAJO

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL CON RELACIÓN A LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES DE LA ALN

Objetivo de la encuesta:

- Conocer e identificar las diversas variables y criterios que intervienen en el fomento de la empleabilidad para jóvenes y mujeres de la Asociación de municipios de los Nonualcos.

Indicación:

- Lea detenidamente cada interrogante que se presenta a continuación y responda según convenga.

¿Cuál o cuáles de los municipios que conforman la ALN posee mayor desarrollo económico?

¿Qué acciones o actividades considera que pueden ser aplicadas en la zona para incentivar el desarrollo económico y favorecer la empleabilidad?

¿Existe en la ALN una base de datos de estudiantes, egresados y graduados que facilite su colocación en los sectores demandantes de servicios profesionales?

¿Cuál es el grado de escolaridad más frecuente entre las mujeres y jóvenes que solicitan empleo en la zona?

¿Cuenta la ALN con recursos para la creación de una unidad que maneje información sobre buscadores de empleo para su colocación en el mercado laboral?

¿Con qué recursos cuenta la ALN para realizar las labores de intermediación laboral en la zona?

¿Existe algún tipo de convenio, acuerdo o política de la ALN para promover el desarrollo económico de la región y favorecer la empleabilidad de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, etc.?

¿Qué oportunidades de formación técnica se encuentran en el territorio de la ALN para personas que buscan empleo y requieren esa formación?

¿Qué tipo de alianzas sugiere que la ALN debería tener con el tejido empresarial y los sectores demandantes de servicios profesionales?

¿Existe interés por parte de la ALN u otras asociaciones para la creación e implementación de una ruta de empleabilidad que tome en cuenta los diferentes perfiles de las personas que buscan empleo en la región?

¿Existe algún mecanismo de comunicación y coordinación entre la ALN y los sectores que generan empleo en la zona?

¿Qué mecanismo de comunicación considera que la ALN podría establecer con los sectores que generan empleo en la zona?

6. MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL CON RELACIÓN A LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES DE LA ALN

Objetivo de la encuesta:

- Conocer e identificar las diversas variables y criterios que intervienen en el fomento de la empleabilidad para jóvenes y mujeres de la Asociación de municipios de los Nonualcos.

Indicación:

- Lea detenidamente cada interrogante que se presenta a continuación y responda según convenga.

¿Dentro del plan educativo para los estudiantes de nivel medio están contemplados contenidos/materias con el objetivo de fomentar habilidades blandas, profesionales y/o técnicas?

¿Dentro de los proyectos/programas para los estudiantes de educación media se ha contemplado la inserción laboral al terminó del bachillerato?

¿Hay programas/proyectos a nivel medio que fomentan, ayuda a los estudiantes a seguir estudiando la educación superior o técnica?

¿Qué proyectos se encuentran desarrollando actualmente en los estudiantes de educación media?

¿Poseen datos estadísticos sobre la cantidad de estudiantes graduados/desertados de educación media cada año al igual que la especialidad del bachillerato?

¿Cuál considera que son las limitantes en cuanto al fomento de la educación superior y/o técnica de los estudiantes graduados de bachillerato?

¿Poseen alianzas estratégicas con instituciones de educación superior y/o técnica?

¿Han trabajado algún proyecto/programa en conjunto con la ALN?

- **ANEXO 4: GUÍA DE PREGUNTAS PARA ENTREVISTAS A LAS INSTITUCIONES DE APOYO: FUNDACIÓN DEL VALLE, CORDES, CIDEP, FUSALMO, FUSAI.**

1. FUNDACIÓN DEL VALLE/CORDES/CIDEP

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL CON RELACIÓN A LA EMPLEABILIDAD
DE JÓVENES DE LA ALN

Objetivo de la encuesta:

- Conocer e identificar las diversas variables y criterios que intervienen en el fomento de la empleabilidad para jóvenes y mujeres de la Asociación de municipios de los Nonualcos.

Indicación:

- Lea detenidamente cada interrogante que se presenta a continuación y responda según convenga.

¿Qué acciones o actividades considera que pueden ser aplicadas en la zona para incentivar el desarrollo económico y favorecer la empleabilidad?

¿Cuál es el grado de escolaridad más frecuente entre las mujeres y jóvenes que solicitan empleo en la zona?

¿Existe algún tipo de convenio, acuerdo o política con la ALN para promover el desarrollo económico de la región y favorecer la empleabilidad de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, etc.?

¿Qué oportunidades de formación técnica se encuentran en el territorio de la ALN para personas que buscan empleo y requieren esa formación?

¿Qué tipo de alianzas sugiere que la ALN debería tener con el tejido empresarial y los sectores demandantes de servicios profesionales?

¿Existe interés por parte de la ALN u otras asociaciones para la creación e implementación de una ruta de empleabilidad que tome en cuenta los diferentes perfiles de las personas que buscan empleo en la región?

¿Existe algún mecanismo de comunicación y coordinación entre ustedes y los sectores que generan empleo en la zona?

¿Qué mecanismo de comunicación considera que la ALN podría establecer con los sectores que generan empleo en la zona?

2. FUSALMO/FUSAI

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL CON RELACIÓN A LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES DE LA ALN

Objetivo de la encuesta:

- Conocer e identificar las diversas variables y criterios que intervienen en el fomento de la empleabilidad para jóvenes y mujeres de la Asociación de municipios de los Nonualcos.

Indicación:

- Lea detenidamente cada interrogante que se presenta a continuación y responda según convenga.

¿Cuál es el nombre de su organización?

¿Cuál es el enfoque de la organización?
¿Cuáles proyectos se encuentran desarrollando actualmente en favor de los jóvenes y/o mujeres?
¿Qué tipo de proyectos llevan a cabo en beneficio de los jóvenes y/o mujeres con mayor regularidad?
¿Cómo delimitan el alcance de los proyectos respecto a el área en que se desarrollan?
Han trabajado previamente con la ALN o algún municipio en específico de la asociación, si es así ¿Qué proyecto desarrollaron?
¿Poseen alianzas estratégicas con empresas u organizaciones públicas y/o privadas?
¿Dentro de los proyectos/ programas realizados por la institución para la región cuales han sido con enfoque de empleo, intermediación laboral y/o formación profesional?
¿Su enfoque es directamente para jóvenes o tratan programas sobre mujeres exclusivamente?
¿Cuáles son limites en la implementación y/o evolución de los proyectos/programas para jóvenes y/o mujeres en la región?

- **ANEXO 5: GUÍA DE PREGUNTAS PARA ENTREVISTAS A LAS INSTITUCIONES DE FORMACIÓN: ITCA, INSAFORD, CONAMYPE.**

1. ITCA/INSAFORD

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL CON RELACIÓN A LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES DE LA ALN
Objetivo de la encuesta: - Conocer e identificar las diversas variables y criterios que intervienen en el fomento de la empleabilidad para jóvenes y mujeres de la Asociación de municipios de los Nonualcos.
Indicación: - Lea detenidamente cada interrogante que se presenta a continuación y responda según convenga.
En la regional Zacatecoluca ¿Qué cursos formativos se imparten?
¿Los cursos son impartidos de forma permanente (anualmente)?
¿Hay cursos personalizados o petición de alguna organización?
¿Qué carreras universitarias o técnicos son impartidos en la regional Zacatecoluca?
¿Hay proyecciones de agregar más carreras o técnicos a la regional?
¿La regional de Zacatecoluca proporciona becas a estudiantes?

¿Cuáles son los requisitos para formar parte de una beca y cuáles son las obligaciones a cumplir?

¿Las becas son otorgadas anualmente o semestral?

¿De ser beneficiario de una beca hay que renovarla?

¿Cuántas becas anuales otorgan?

¿Realizan convenios con organizaciones o entidades para proporcionar becas?

2. CONAMYPE

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL CON RELACIÓN A LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES DE LA ALN

Objetivo de la encuesta:

- Conocer e identificar las diversas variables y criterios que intervienen en el fomento de la empleabilidad para jóvenes y mujeres de la Asociación de municipios de los Nonualcos.

Indicación:

- Lea detenidamente cada interrogante que se presenta a continuación y responda según convenga.

¿Cuál es el proceso de inscripción y los requisitos/documentos exigidos?

Actualmente, como CONAMYPE ¿Cuentan con la disponibilidad de ofertar talleres de aprendizaje acorde con el potencial y recursos disponibles de las diferentes regiones?

¿Con cuáles talleres cuentan actualmente?
Considerando los talleres con los que se cuenta, ¿qué posibilidades tienen las personas inscritas en un ámbito laboral, después de tomarlos?
En una escala del 1 al 5, siendo el 5 el más alto, ¿cómo se calificarían a los instructores por los conocimientos que estos poseen sobre los temas que enseñan?
¿Se utilizan Métodos innovadores de enseñanza?
¿Qué le gustaría cambiar o modificar en sus cursos, o cuales son los que están pensando en ofrecer en un futuro?
¿Realizan cartas de entendimiento o acuerdos en sectores, empresas o asociaciones como por ejemplo la ALN, si este solicite un taller en particular?
Como CONAMYPE ¿Se dedican exclusivamente a brindar servicios para el crecimiento y desarrollo de las MYPES o también se enfocan a la búsqueda de empleo por cuenta ajena?
¿Cuál es el verdadero papel de la Escuela en la construcción económica social? ¿Hay igualdad sin inclusión educativa? Actualmente CONAMYPE ¿Brinda exclusivamente formación para emprendedores o también brinda otro tipo de formación? ¿Qué tipos de formaciones brindan?
¿Cómo es el proceso para la obtención de Capital Semilla?

- **ANEXO 6: GUÍA DE PREGUNTAS PARA ENCUESTAS A LOS USUARIOS DEMANDANTES DE EMPLEO JÓVENES Y MUJERES DE LA REGIÓN**

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL CON RELACIÓN A LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES DE LA ALN

Objetivo de la encuesta:

- Conocer e identificar las diversas variables y criterios que intervienen en el fomento de la empleabilidad para jóvenes y mujeres de la Asociación de municipios de los Nonualcos.

Indicación:

- Lea detenidamente cada interrogante que se presenta a continuación y responda según convenga.

¿Cuál es su municipio de residencia?

¿Cuál es su sexo?

- Femenino
- Masculino

¿Qué nivel académico posee?

- Noveno grado
- Bachillerato general
- Bachillerato técnico
- Estudios Universitarios

¿Ha trabajado previamente?

- Si
- No

¿Qué tipo de trabajos ha tenido?

- Formal
- Informal

¿Tiempo promedio que ha laborado?

- Menos de 3 meses
- 3 a 6 meses

<ul style="list-style-type: none"> - 6 meses a 1 año - Más de un año
<p>¿En qué sector ha trabajado?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manufactura - Comercial - Agrícola
<p>¿Su contrato fue realizado por intermediación laboral?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si - No
<p>¿Cómo te enteraste de las oportunidades laborales?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Redes sociales - Alcaldía - Redes de contactos - Portales en línea - Feria de empleo u actividades de empleabilidad
<p>¿Está entre tus planes a futuro está diplomados, cursos o aprender un oficio?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si - No
<p>¿Razones por las cuales dejos sus estudios?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Económicos - Compromiso Familiar - Falta de interés - Continuación y/o culminación de estudios
<p>¿Estaría interesado en obtener un empleo formal?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si - No
<p>¿En el entorno laboral has sufrido de desigualdad de género?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si - No
<p>¿Has tenido dificultades para encontrar trabajo por ser mujer?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si - No
<p>¿Has sido discriminada por ser mujer en el entorno educativo?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si - No
<p>¿La desigualdad de género ha sido alguna causa para renunciar a un empleo?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si - No

¿Posees algún dispositivo electrónico?

- Si
- No

¿Los dispositivos electrónicos fueron limitantes para tus estudios?

- Teléfono inteligente
- Computadora
- Tablet
- Otro dispositivo

- ANEXO 7: GUÍA DE PREGUNTAS PARA ENCUESTAS A LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS ASENTADAS EN LA REGIÓN

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL CON RELACIÓN A LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES DE LA ALN

Objetivo de la encuesta:

- Conocer e identificar las diversas variables y criterios que intervienen en el fomento de la empleabilidad para jóvenes y mujeres de la Asociación de municipios de los Nonualcos.

Indicación:

- Lea detenidamente cada interrogante que se presenta a continuación y responda según convenga.

¿Cuál es el nombre de la empresa?

¿Cuál es el sector económico al que se dedica la empresa?

- Manufactura
- Agrícola
- Servicios

¿Categoría de la empresa?

- Pública
- Privada

¿En qué municipios opera?
<p>¿Tamaño de la empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pequeña empresa - Mediana empresa - Gran empresa
<p>¿Cómo realiza su proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tercerizada - A través de RRHH de la empresa
<p>¿Cuál es el requerimiento académico mínimo para contratación?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bachillerato general/técnico - Noveno Grado - Egresado - Graduado - Todos
<p>Dentro de los requisitos de contratación, ¿requieren personal que resida en el municipio o es indiferente?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Residir en el municipio - Indiferente
¿Cuáles son los perfiles de puesto de trabajo que contempla la empresa para el desarrollo de sus operaciones?
¿Cuáles son los beneficios que se les brinda a los trabajadores de la empresa u organización?
<p>Dentro de los beneficios que brindan, ¿dan la oportunidad a los empleados de seguir formándose académicamente?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si - No
<p>¿Brindan oportunidades de empleo a jóvenes y mujeres sin experiencia previa?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si - No - Depende
<p>¿Desarrollan algún proyecto en beneficio de la comunidad?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si - No

¿Cuáles considera son las limitantes para el fomento de la empleabilidad en el municipio?

- ANEXO 8: PROYECCIONES POBLACIONALES PARA 5 AÑOS

1. AÑO 0 – 2022

MUNICIPIO	EDADES										TOTAL
	JÓVENES				MUJERES						
	18	19	20 -24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55	
San Pedro Masahuat	568	549	2,997	2,959	1,266	1,039	872	843	751	140	11,984
San Pedro Nonualco	224	235	1,162	1,055	419	368	383	356	326	54	4,582
Santa Maria Ostuma	149	143	657	584	270	233	243	228	214	33	2,754
San Rafael Obrajuelo	228	229	1,140	1,230	440	371	301	353	296	40	4,628
Zacatecoluca	1,597	1,559	8,118	8,315	3,635	2,904	2,578	2,604	2,312	376	33,998
Santiago Nonualco	834	835	4,537	4,240	1,807	1,494	1,254	1,141	997	206	17,345
Cuyultitan	111	116	584	632	301	248	196	217	115	36	2,556
Olocuilta	621	601	3,362	3,650	1,656	1,321	1,008	975	832	130	14,156
San Miguel Tepezontes	127	120	612	584	209	123	162	209	194	37	2,377
San Juan Nonualco	343	345	1,719	1,849	808	624	573	495	464	87	7,307
Tecoluca	623	586	2,716	3,124	1,644	960	753	586	600	91	11,683
San Antonio Masashuat	85	78	398	431	219	173	137	134	134	30	1,819
San Juan Talpa	157	163	880	911	352	300	263	243	219	41	3,529
El Rosario De La Paz	392	402	2,301	2,166	930	716	649	586	510	93	8,745
San Luis La Herradura	445	466	2,367	2,162	969	703	618	603	551	100	8,984
Jerusalén	49	45	297	270	116	91	85	87	56	13	1,109
Mercedes La Ceiba	12	18	124	128	33	32	40	42	37	9	475
San Francisco Chinameca	139	165	845	856	406	288	292	247	231	32	3,501
Tapahuaca	67	62	337	384	150	142	154	124	111	22	1,553
POBLACIÓN TOTAL JOVENES + MUJERES											143,085

Ilustración 54. Proyecciones poblaciones año 0

2. AÑO 1 – 2023

MUNICIPIO	EIDADES										TOTAL
	JÓVENES				MUJERES						
	18	19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55	
San Pedro Masahuat	550	543	2,900	2,984	1,309	1,061	882	841	771	144	11,985
San Pedro Nonualco	218	234	1,132	1,070	434	379	390	358	338	56	4,609
Santa Maria Ostuma	144	142	638	591	279	239	246	227	222	170	2,898
San Rafael Obrajuelo	220	227	1,102	1,241	456	379	303	353	305	41	4,627
Zacatecoluca	1,549	1,548	7,900	8,421	3,804	3,003	2,620	2,621	2,394	390	34,250
Santiago Nonualco	807	828	4,393	4,278	1,870	1,527	1,265	1,139	1,025	213	17,345
Cuyultitan	107	116	531	635	312	254	199	217	118	38	2,527
Olocuilta	602	595	3,255	3,680	1,725	1,360	1,024	920	860	135	14,156
San Miguel Tepezontes	124	119	596	590	274	234	206	209	200	39	2,591
San Juan Nonualco	332	342	1,664	1,866	835	638	577	493	477	90	7,314
Tecoluca	614	572	2,628	3,106	1,719	1,012	760	590	612	93	11,706
San Antonio Masashuat	83	78	383	435	226	178	140	134	138	31	1,826
San Juan Talpa	153	161	850	918	364	307	265	240	224	42	3,524
El Rosario De La Paz	382	399	2,237	2,197	972	739	662	590	528	98	8,804
San Luis La Herradura	430	461	2,287	2,177	1,002	716	624	601	564	103	8,965
Jerusalén	48	44	288	271	120	93	86	87	59	13	1,109
Mercedes La Ceiba	18	18	117	128	35	33	40	42	40	10	481
San Francisco Chinameca	136	165	818	865	430	300	301	252	241	34	3,542
Tapalhuaca	65	61	326	387	157	145	156	124	114	23	1,558
POBLACIÓN TOTAL JOVENES + MUJERES											143,817

Ilustración 55. Proyecciones poblaciones año 1

3. AÑO 2 – 2024

MUNICIPIO	EIDADES										TOTAL
	JÓVENES				MUJERES						
	18	19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55	
San Pedro Masahuat	518	527	2,815	2,985	1,348	1,093	894	837	789	149	11,955
San Pedro Nonualco	206	228	1,105	1,076	449	394	396	356	348	58	4,616
Santa Maria Ostuma	136	139	621	592	289	245	250	226	227	36	2,761
San Rafael Obrajuelo	206	220	1,070	1,241	470	391	306	350	310	43	4,607
Zacatecoluca	1,464	1,506	7,695	8,460	3,956	3,123	2,689	2,639	2,480	411	34,423
Santiago Nonualco	760	803	4,267	4,284	1,926	1,573	1,283	1,132	1,049	220	17,297
Cuyultitan	100	111	544	635	323	262	203	217	121	39	2,555
Olocuilta	566	577	3,160	3,684	1,788	1,410	1,046	982	884	141	14,238
San Miguel Tepezontes	117	117	583	594	282	242	210	209	205	40	2,599
San Juan Nonualco	312	331	1,616	1,865	858	655	586	489	488	93	7,293
Tecoluca	569	563	2,553	3,058	1,785	1,072	778	594	621	95	11,688
San Antonio Masashuat	77	75	373	433	236	184	142	134	140	32	1,826
San Juan Talpa	144	156	826	920	374	316	269	240	231	43	3,519
El Rosario De La Paz	360	389	2,181	2,207	1,011	770	679	594	547	102	8,840
San Luis La Herradura	405	447	2,220	2,178	1,030	738	632	597	577	106	8,930
Jerusalén	46	43	277	271	125	96	87	87	59	14	1,105
Mercedes La Ceiba	11	16	114	128	36	34	41	42	40	10	472
San Francisco Chinameca	128	160	798	868	450	316	312	255	251	36	3,574
Tapalhuaca	62	59	317	387	162	152	159	123	118	24	1,563
POBLACIÓN TOTAL JOVENES + MUJERES											143,861

Ilustración 56. Proyecciones poblacionales año 2

4. AÑO 3 – 2025

MUNICIPIO	EIDADES										TOTAL
	JÓVENES				MUJERES						
	18	19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55	
San Pedro Masahuat	512	495	2,740	2,954	1,379	1,132	909	831	804	154	11,910
San Pedro Nonualco	205	215	1,080	1,070	463	410	404	356	355	60	4,618
Santa Maria Ostuma	135	130	606	591	297	255	255	225	231	37	2,762
San Rafael Obrajuelo	204	206	1,041	1,230	481	404	313	349	316	44	4,588
Zacatecoluca	1,452	1,425	7,516	8,408	4,083	3,272	2,768	2,648	2,545	428	34,545
Santiago Nonualco	753	756	4,157	4,250	1,972	1,631	1,307	1,127	1,068	227	17,248
Cuyultitan	99	105	527	627	331	272	206	217	123	40	2,547
Olocuilta	560	544	3,075	3,654	1,842	1,472	1,073	983	904	146	14,253
San Miguel Tepezontes	117	110	570	592	290	253	216	209	210	42	2,609
San Juan Nonualco	308	311	1,571	1,847	877	680	596	486	496	96	7,268
Tecoluca	569	522	2,495	2,990	1,840	1,138	805	599	628	97	11,683
San Antonio Masashuat	76	70	361	430	242	190	144	134	145	33	1,825
San Juan Talpa	142	147	805	913	384	328	275	238	235	45	3,512
El Rosario De La Paz	357	367	2,127	2,197	1,043	805	696	597	561	106	8,856
San Luis La Herradura	400	420	2,160	2,156	1,054	763	642	595	588	110	8,888
Jerusalén	46	40	270	270	130	100	89	87	60	14	1,106
Mercedes La Ceiba	11	16	111	128	36	35	44	42	41	10	474
San Francisco Chinameca	127	152	778	863	469	333	322	259	261	38	3,602
Tapahuaca	60	56	308	383	168	158	163	124	121	25	1,566
POBLACIÓN TOTAL JOVENES + MUJERES											143,860

Ilustración 57. Proyecciones poblaciones año 3

5. AÑO 4 – 2026

MUNICIPIO	EIDADES										TOTAL
	JÓVENES				MUJERES						
	18	19	20 -24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55	
San Pedro Masahuat	514	500	2,474	3,000	1,380	1,134	911	932	800	160	11,805
San Pedro Nonualco	207	216	1,082	1,073	465	411	405	357	359	62	4,637
Santa Maria Ostuma	136	128	609	593	295	260	245	235	240	39	2,780
San Rafael Obrajuelo	206	208	1,043	1,230	483	406	314	354	318	46	4,608
Zacatecoluca	1,456	1,428	7,515	8,488	4,039	3,276	2,769	2,649	2,549	429	34,598
Santiago Nonualco	755	759	4,158	4,255	1,973	1,633	1,300	1,129	1,069	229	17,260
Cuyultitan	103	109	529	632	338	279	208	218	126	42	2,584
Olocuilta	562	545	3,076	3,655	1,846	1,476	1,076	987	905	149	14,277
San Miguel Tepezontes	119	111	573	594	295	257	217	211	215	44	2,636
San Juan Nonualco	309	315	1,573	1,848	878	683	600	490	500	100	7,296
Tecoluca	570	523	2,496	2,991	1,842	1,139	806	601	630	100	11,698
San Antonio Masashuat	78	72	362	432	243	193	146	135	146	35	1,842
San Juan Talpa	143	148	806	914	385	326	280	239	237	46	3,524
El Rosario De La Paz	358	368	2,128	2,198	1,044	806	697	599	562	108	8,868
San Luis La Herradura	402	421	2,161	2,157	1,058	765	643	596	589	112	8,904
Jerusalén	47	42	271	273	131	101	91	88	62	16	1,122
Mercedes La Ceiba	13	18	115	130	37	36	45	43	42	11	490
San Francisco Chinameca	129	153	779	865	469	334	325	259	263	39	3,615
Tapahuaca	61	57	309	384	168	159	164	125	122	27	1,576
POBLACIÓN TOTAL JOVENES + MUJERES											144,120

Ilustración 58. Proyecciones poblacionales año 4

MUNICIPIO	EIDADES										TOTAL
	JÓVENES				MUJERES						
	18	19	20 -24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55	
San Pedro Masahuat	515	505	2,475	3,001	1,380	1,136	915	935	805	164	11,831
San Pedro Nonualco	208	217	1,083	1,075	465	413	406	359	361	60	4,647
Santa Maria Ostuma	138	131	611	595	296	265	243	238	241	40	2,798
San Rafael Obrajuelo	209	212	1,045	1,230	486	407	315	355	320	49	4,628
Zacatecoluca	1,456	1,430	7,520	8,450	4,042	3,279	2,770	2,651	2,550	431	34,579
Santiago Nonualco	760	764	4,160	4,264	1,979	1,675	1,301	1,135	1,071	230	17,339
Cuyultitan	105	110	531	633	340	281	211	220	127	43	2,601
Olocuilta	563	545	3,077	3,666	1,847	1,477	1,077	988	906	150	14,296
San Miguel Tepezontes	120	111	574	595	296	258	218	212	216	15	2,615
San Juan Nonualco	311	315	1,574	1,849	879	684	601	491	501	105	7,310
Tecoluca	571	523	2,497	2,993	1,843	1,140	807	602	631	101	11,708
San Antonio Masashuat	80	72	363	433	244	194	147	133	147	36	1,849
San Juan Talpa	144	148	807	916	386	327	281	240	238	48	3,535
El Rosario De La Paz	359	368	2,129	2,199	1,045	807	698	600	563	110	8,878
San Luis La Herradura	405	421	2,162	2,158	1,059	766	644	597	590	113	8,915
Jerusalén	48	42	273	274	133	102	93	89	63	17	1,134
Mercedes La Ceiba	15	18	117	133	37	36	46	45	43	12	502
San Francisco Chinameca	130	153	781	866	470	335	326	260	264	41	3,626
Tapahuaca	63	60	310	385	169	160	167	125	122	28	1,589
POBLACIÓN TOTAL JOVENES + MUJERES											144,380

Ilustración 59. Proyecciones poblacionales año 5

ANEXO 9: FOTOS DE PRUEBA DE VISITA TÉCNICA





UNA REGIÓN PARA COMPARTIR



UNA REGIÓN PARA COMPARTIR



UNA REGIÓN PARA COMPARTIR



UNA REGIÓN PARA COMPARTIR



UNA REGIÓN PARA COMPARTIR



UNA REGIÓN PARA COMPARTIR



UNA REGIÓN PARA COMPARTIR