



Organización
Internacional
del Trabajo



Centro Internacional de Formación

La Inclusión de Grupos Vulnerables en la Formación Profesional

Buenas Prácticas en la Cooperación Sur-Sur y Triangular



BUENAS PRÁCTICAS DEL FORO ONLINE DE COOPERACION
SUR-SUR: LA INCLUSION DE GRUPOS VULNERABLES EN LA
FORMACION PROFESIONAL 2020

Compilación editada por Anita Amorim y Luisa Guerra
Agradecimientos: Elisabetta Vitali y Carola Rodia

Prefacio: Alvaro Ramírez-Bogantes, Anita Amorim y Joel Alcocer

La región de América Central, República Dominicana y México enfrenta grandes desigualdades sociales, siendo los jóvenes, las mujeres y la población indígena, los más afectados. La inserción laboral de estos grupos refleja las desigualdades estructurales a las que se enfrentan, en los últimos años las brechas entre la tasa de desempleo de mujeres y hombres, así como entre jóvenes (15 a 24 años) y adultos (25 años y más) han crecido de manera importante. Se espera que la crisis económica generada por la pandemia provoque una profundización de las desigualdades y de los déficits de trabajo decente en la subregión. La crisis repercutirá adversamente en el mundo del trabajo en la cantidad de empleo disponible, la calidad del trabajo y los efectos en los grupos en condición de vulnerabilidad frente a las consecuencias adversas en el mercado laboral.

Frente a una contracción económica, son las personas jóvenes, quienes enfrentarán más dificultades para encontrar un empleo. Las mujeres también se ven impactadas de manera desproporcionada, a raíz de la alta participación femenina en los sectores más afectados, o por realizar un trabajo de primera línea para hacer frente a la pandemia. Las mujeres tienen menor acceso a servicios de protección social, soportan una carga laboral desproporcionada en la economía asistencial o de cuidado, en particular en el caso de cierre de escuelas o de centros de atención. Además, los pueblos indígenas y tribales también son un grupo particularmente importante, siendo afectados de manera desproporcionada por la pobreza y sufriendo grave discriminación, exclusión y marginación en el mundo del trabajo. En cada una de estas dimensiones se generarán presiones adicionales a las que ya los países afrontaban en la pre-crisis, que, en el mejor de los casos, ralentizará la velocidad de reducción de los principales déficits de trabajo decente en la subregión.

Los institutos de formación profesional (IFP) de Centroamérica pueden jugar un papel fundamental para enfrentar estos desafíos. Garantizar un acceso equitativo a las oportunidades de formación es indispensable para ampliar las opciones laborales de la población, lo que permitirá que los beneficios del crecimiento alcancen a los grupos de población más vulnerables. Los IFP de la subregión han aumentado notoriamente el porcentaje de matrícula femenina, sin embargo, las mujeres aún se concentran en cursos cortos y en carrera con menos perspectivas de empleo y en sectores con peores condiciones de trabajo y remuneración. El convenio 169 de la OIT, sobre los pueblos indígenas y tribales, afirma que deben adoptarse medidas para promover la participación voluntaria de miembros de los pueblos interesados en la formación profesional.

En este contexto, el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT), la Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana (OIT San José) y el Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores (OIT/PARDEV), bajo el marco de la Cooperación Sur-Sur y Triangular (CSSCT), organizaron el *Foro Virtual Tripartito: La promoción del trabajo decente por medio de la inclusión de grupos vulnerables en la formación profesional en América Central, República Dominicana y México en el contexto del COVID-19*. El foro involucró a los mandantes tripartitos de la OIT en debates sobre la inclusión de las mujeres, los jóvenes, los migrantes, los refugiados y las poblaciones indígenas en la formación profesional, la utilización de la tecnología en la formación vocacional y el enfoque estratégico de la cooperación Sur-Sur. Como resultado, se fortalecieron, ampliaron y siguieron desarrollando las redes de aprendizaje entre pares y de cooperación Sur-Sur para la formación profesional inclusiva. Esta compilación de buenas prácticas fue producida por los participantes, y son excelentes ejemplos de cooperación Sur-Sur en la formación profesional para la inclusión de grupos vulnerables.

Contenidos

Prefacio: Alvaro Ramírez-Bogantes, Anita Amorim y Joel Alcocer	i
Alejandra Cárdenas, Alejandra Páez, Claudia López, Donna Cabrera.....	1
Armando José Miranda Carranza y Sadrac Natanael González Ramírez	2
Ana Manrique, Beatriz Osorio, Camilo Moreno, Claudia López, Erika Romero, Gerardo Rodríguez, Jessica Fernández, María Cristina Ruiz, Melva Díaz Better, Nicolás Uribe, Oliverio Barrera, Oscar Miranda, Rafael Lafont	4
Astreny Artunduaga y Yelitza Gonzalez	7
Belkys Mariela Fernández Calix.....	10
Bibiam Aleyda Diaz, Luis Javier Carrera	11
Claudia Ávila.....	13
Dunia Flores	15
Edgar Pimentel y Michelle Venecia Sigarán Soto.....	17
Edgar Ricardo Méndez Vela	19
Gabriela Quincoces Taveras.....	21
Ibeth Beauville	23
Madeline Arely Quiñonez Dubon.....	25
Manuel Antonio Pérez Ogando.....	27
María del Carmen Verdugo Reyes	29
Mario David Villanueva Reyes.....	31
Marlon Duriertz.....	34
Raymond Antonio Sosa Aybar.....	36
Vilma Sarahí Molina	38
Yessica Pinzón Visuetti.....	41

Alejandra Cárdenas, Alejandra Páez, Claudia López, Donna Cabrera

Institución: Organización Internacional del Trabajo, Oficina Colombia

Título de la Buena Práctica de Cooperación Sur-Sur y triangular: Intercambio de experiencia en migración laboral Colombia - Turquía

Objetivo (s) Sur-Sur

Identificar con los actores tripartitos en los dos países buenas prácticas en relación a la gestión de la migración laboral y facilitar el intercambio de las mismas

Cooperación entre instituciones y países para lograr los objetivos

La OIT está identificando a los mandantes que participarán en el intercambio y sus prioridades. Se trata de entidades de Gobierno, representantes de los trabajadores y de los empleadores de los países de Turquía y Colombia.

Eficacia del enfoque metodológico Sur-Sur y triangular

A través de una encuesta se identificaron las prioridades por país. Con webinarios se facilitará el intercambio de experiencia a través de categorías de análisis comunes para identificar soluciones a problemáticas comunes en el ámbito de la migración laboral

Innovación de la práctica Sur-Sur

El intercambio de experiencias se ha enfocado en prioridades a raíz de los impactos de Covid-19 con énfasis en la protección de empleos y acceso a la protección social.

Elementos que hacen la buena práctica Sur-Sur sostenible

Mantener un espacio de diálogo en el marco de las entidades participantes. Compartiendo planes de trabajo y generando grupos de discusión sobre los procesos implementados.

Capacidad de adaptación

Compartir la experiencia y la metodología con otros países en las regiones donde se ubican Colombia y Turquía. Conformar un documento de la experiencia que esté disponible en el portal de Cooperación Sur-Sur

Resultados

La experiencia está en proceso de desarrollo, finaliza en marzo de 2021

Contactos

En Colombia con cabrerad@ilo.org y penac@ilo.org

Fondos

RSBA migraciones en Colombia

Armando José Miranda Carranza y Sadrac Natanael González Ramírez

Institución: Ministerio del trabajo, Nicaragua

Título de la Buena Práctica de Cooperación Sur-Sur y triangular: Promoción del trabajo decente por medio de la inclusión de grupos vulnerables en la formación profesional en América Central, República Dominicana y México en el contexto del Covid - 19

Objetivo (s) Sur-Sur

Objetivo General:

Fortalecer los mecanismos del Servicio Público de Empleo (SEPPEM), para promover la inserción laboral a nivel nacional.

Objetivos Específicos:

- Desarrollar capacitaciones en Orientación Laboral y Desarrollo Organizacional a personas inscritas en el SEPPEM encaminadas a contribuir al mejoramiento de la empleabilidad de las personas inscritas en este servicio.
- Promover los servicios de la Oficina del SEPPEM ante empresas e instituciones a fin de contribuir a la inserción laboral de las personas inscritas en el SEPPEM.
- Promover las prácticas profesionales y la contratación de jóvenes recién egresados de las carreras técnicas y profesionales seleccionadas, inscritas en el SEPPEM, con o sin experiencia laboral.
- Reemplazar los equipos informáticos obsoletos que obstaculizan la operatividad de los servicios del SEPPEM.

Cooperación entre instituciones y países para lograr los objetivos

- Equipo técnico de la cooperación sur- sur
- Equipo técnico de los países involucrados
- Instituciones del estado, instituciones técnicas, Agencias de empleo, Universidades, empresas.

Eficacia del enfoque metodológico Sur-Sur y triangular

- Se trabaja con un grupo meta de jóvenes no profesionales, buscadores de empleo, estudiantes universitarios, recién egresados.
- El buscador de empleo visita las instalaciones del ministerio del trabajo, y se inscribe directamente en la base de datos SISEPEM del Servicio Público de empleo.

Innovación de la práctica Sur-Sur

Los elementos innovadores en el servicio público de empleo es que cuenta con 17 delegaciones en el territorio nacional.

Elementos que hacen la buena práctica Sur-Sur sostenible

Ministerio del Trabajo ejecutará este programa en coordinación con otras instituciones, habiéndose iniciado con algunas de ellas acuerdos para trabajar de manera conjunta. Se espera que durante la ejecución del programa se firmen alianzas de colaboración con otras instituciones u organizaciones de la sociedad civil como Instituciones del estado, instituciones técnicas, Agencias de empleo, Universidades, empresas. Entre las acciones a ejecutar están capacitaciones, contrataciones laborales, pasantías, selección de personas a beneficiar, u otras que serán definidas mediante los encuentros, lo

que dentro del ámbito de acción de cada empresa o institución contribuya a la inserción laboral de las personas demandantes de empleo.

Capacidad de adaptación

Mediante el compromiso las instituciones y gobiernos se puede lograr la iniciativa en pro de dotar a los ciudadanos de herramientas que ayuden al mejoramiento de su nivel de vida mediante la inserción laboral

Resultados

Se cuenta con una base de datos de más de 40 mil buscadores de empleo de los cuales se ha intermediado 17 mil en los últimos diez años.

Contactos

<http://www.mitrab.gob.ni/>

Fondos

Presupuesto General de la República

Materiales y Fotos



Ana Manrique, Beatriz Osorio, Camilo Moreno, Claudia López, Erika Romero, Gerardo Rodríguez, Jessica Fernández, María Cristina Ruiz, Melva Díaz Better, Nicolás Uribe, Oliverio Barrera, Oscar Miranda, Rafael Lafont

Institución: OIT Oficina de Proyectos Colombia

Título de la Buena Práctica de Cooperación Sur-Sur y triangular: Programa de formación profesional y ruta de generación de ingresos para población víctima del conflicto armado.

Objetivo (s) Sur-Sur

Es una iniciativa que busca elevar el nivel de cualificaciones y competencias de población víctima del conflicto armado en 10 municipios de Colombia y desarrolla un proceso de cierre de brechas laborales y mitigación de barreras para el empleo para esta población. Actualmente transitó a formación virtual y aporta a la generación de ingresos y reactivación económica de los territorios.

Cooperación entre instituciones y países para lograr los objetivos

Se inspiró en algunas experiencias: México: desde la formación por competencias laborales y el relacionamiento con el sector productivo, para promover la pertinencia de la oferta formativa (CONOCER de México). Chile: Marco de Cualificaciones, Sector Minero, y su aplicabilidad en procesos de formación (Experiencia Chile Valora). La OIT Colombia capitalizó su experiencia tomando los anteriores referentes y estudios de CINTERFOR. Se adecuó al contexto colombiano, se definieron metodologías, se estructuraron acciones orientadas al cierre de brechas, desde una oferta formativa a la medida, con una ruta de generación de ingresos y empleabilidad. El programa es liderado por el Ministerio del Trabajo de Colombia en cooperación con la OIT Colombia y la OEI.

Eficacia del enfoque metodológico Sur-Sur y triangular

La OIT Colombia capitalizó la experiencia tomando los referentes de México, Chile y estudios de CINTERFOR. Se adecuó al contexto colombiano, se definieron metodologías, se estructuraron acciones orientadas al cierre de brechas, desde una oferta formativa a la medida, con una ruta de generación de ingresos y empleabilidad. A partir de ello se configuró un modelo de pertinencia de la formación profesional a partir de la relación entre oferta formativa y demanda laboral, de sectores de interés de la economía en los territorios focalizados por el programa (dinámica ocupacional). Se tomó el Marco de Cualificaciones (catálogos sectoriales) para potenciar la oferta de los programas técnicos. Se diseñó y desarrolló una metodología para la identificación de insumos de política pública y aportes al fortalecimiento institucional, de las entidades de formación y de las entidades del gobierno local y nacional relacionados.

Innovación de la práctica Sur-Sur

- Incluye diferentes acciones que lo hacen integral y con el esquema de fomento a la permanencia y a la ruta de generación de ingresos ha tenido resultados exitosos en cuanto a baja deserción. Así mismo, ha generado alternativas de colocación laboral para población vulnerable en municipios de Colombia.
- Es una de las primeras experiencias de formación por competencias, a nivel virtual y que contempla un modelo de formación estructurado a la medida y acorde con las necesidades de ocupaciones relevantes.
- Se ha adecuado la oferta de programas de formación acorde con las competencias requeridas por el sector productivo.

Ana Manrique, Beatriz Osorio, Camilo Moreno, Claudia López, Erika Romero, Gerardo Rodriguez, Jessica Fernández, María Cristina Ruiz, Melva Díaz Better, Nicolás Uribe, Oliverio Barrera, Oscar Miranda, Rafael Lafont

Elementos que hacen la buena práctica Sur-Sur sostenible

Se pone a disposición de la Cooperación Sur – Sur el programa a partir de:

- Formación por competencias a la medida, relacionando la oferta formativa y la demanda laboral. A partir de ello se construyen trayectorias formativas y laborales.
- El esquema de diálogo social, desde la metodología de política pública, ha generado empoderamiento; y el apoyo en la ruta de empleabilidad y la relación con el sector productivo y empleador ha sido fundamental.
- Puede realizarse en un tiempo definido por la alianza y acorde con las transiciones del mercado laboral.
- Referente para la usabilidad del Marco de Cualificaciones (catálogos sectoriales) en el fortalecimiento de la oferta de formación profesional.

Capacidad de adaptación

Esta práctica puede ser transferible a otros países de la región, dado que en América Latina se comparten problemáticas similares, relacionadas con la falta de pertinencia y de reconocimiento de la formación profesional; así como de brechas de capital humano. Actualmente puede aportar con estrategias y acciones para la reactivación económica de la región.

Resultados

- Se ha desarrollado el programa con un enfoque integral y de pertinencia. La tasa de deserción es muy baja (10%) y ha generado una colocación significativa (20%) de los participantes en el marco de trabajo decente.
- Se han dejado aportes de fortalecimiento institucional a las entidades de formación en los territorios; así mismo se han transferido capacidades y buenas prácticas al Ministerio del Trabajo.
- Se han generado acciones de diálogo social para la identificación y construcción de insumos de política pública.

Contactos

Italo Cardona

Cardona@ilo.org

Melva Díaz:

Diazm@ilo.org

Fondos

Proceso de cooperación entre el Ministerio del Trabajo de Colombia y la cooperación de la OIT y la OEI.

Materiales y Fotos

- Metodología para el rediseño curricular de los programas con enfoque de pertinencia.
- Guías y lineamientos para el proceso de nivelación de competencias básicas.
- Orientaciones para el fortalecimiento de habilidades blandas (transversales).
- Lineamientos para el desarrollo de formación complementaria.
- Instrumentos para el seguimiento a la formación lectiva.
- Protocolos y orientaciones para la fase practica laboral.

Ana Manrique, Beatriz Osorio, Camilo Moreno, Claudia López, Erika Romero, Gerardo Rodríguez, Jessica Fernández, María Cristina Ruiz, Melva Díaz Better, Nicolás Uribe, Oliverio Barrera, Oscar Miranda, Rafael Lafont

- Metodología y guías para transitar de la formación por competencias presencial a la virtualidad.
- Ruta de seguimiento en tiempo real para la identificación de alertas tempranas para la mitigación de riesgos.
- Metodología para la identificación y recolección de insumos con actores en territorio para aportes a la política pública de cierre de brechas laborales para población víctima.
- Protocolo para la convocatoria de los actores en territorio para los talleres de política pública: i) sector productivo y empleador, ii) sector de la formación y educación, iii) gobierno local y nacional, iv) sociedad civil.
- Instrumentos para los talleres de política pública en modalidad presencial y virtual.
- Estructura del documento y sistematización de los resultados de los talleres de política pública.
- Lineamientos para el proceso de seguimiento de las condiciones de empleabilidad.
- Guía de autocuidado COVID19.

Astreny Artunduaga y Yelitza Gonzalez

Institución: Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Panamá

Título de la Buena Práctica de Cooperación Sur-Sur y triangular: Memorándum de Entendimiento sobre Cooperación Técnica en Materia Laboral entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República del Paraguay y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá.

Países involucrados: Panamá y Paraguay

Objetivo (s) Sur-Sur

Coordinar y ejecutar acciones de cooperación y de asistencia, que promuevan el intercambio de conocimientos en el ámbito de las competencias de los respectivos Ministerios, específicamente en la aplicación del Convenio Núm. 189 sobre Trabajadoras y Trabajadores Domésticos (OIT) OBJETIVO ESPECÍFICO: Fortalecer e implementar políticas públicas en materia de trabajo doméstico en Panamá.

Cooperación entre instituciones y países para lograr los objetivos

Equipos técnicos del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá, (Oficina de Género e igualdad de Oportunidades); y Equipos técnicos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Paraguay, (Dirección de Promoción de la Mujer Trabajadora). Equipo técnico de la Caja de Seguro Social.

Eficacia del enfoque metodológico Sur-Sur y triangular

El Memorando de Entendimiento describe las modalidades de cooperación y la articulación que debe haber entre ambos Ministerios a fin de garantizar la fluidez de información. Modalidades de cooperación:

- Misiones de expertos/as;
- Participación en reuniones y seminarios que permitan mejorar el conocimiento mutuo de las respectivas legislaciones, prácticas y políticas laborales y sociales;
- Transferencia de buenas prácticas y conocimientos técnicos en general, con especial énfasis en normativas de trabajo doméstico, conforme a lo estipulado en el Convenio 189 de la OIT.
- Intercambio de información y documentación pertinente.

Innovación de la práctica Sur-Sur

Lograr la interacción de los dos países, para el fortalecimiento y las capacidades institucionales de ambos Ministerios de Trabajo, mediante el intercambio de experiencias y buenas prácticas, por medio de los diferentes canales de comunicación con los que cuentan para apoyarse.

Elementos que hacen la buena práctica Sur-Sur sostenible

- Sostenibilidad: la Oficina de Género e Igualdad de Oportunidades Laborales del MITRADEL, una buena comunicación y compromiso político para lograr la sostenibilidad de los procesos.
- Duración: Integración de las actividades/enfoques promovidos en los planes de desarrollo, proceso de institucionalización de las mismas.

Capacidad de adaptación

- Extensión: Poder lograr acercamientos con los países vecinos y extender estas buenas prácticas con todas nuestras fronteras.
- Condiciones para garantizar su adaptación: Compromiso en el cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo.

Resultados

Actividades que realizaron en el marco del memorando El 24 de julio de 2017, se firma un Memorando de Entendimiento entre el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, donde se establece un intercambio sobre Buenas Prácticas en Políticas Públicas para Trabajo Doméstico, en atención al convenio No. 189 de la OIT. Esta experiencia nos permitió tener una visión más amplia de la forma como se puede aplicar una política institucional destinada a la atención especializada hacia estas trabajadoras(es), vulnerables a todo tipo de violaciones de derechos y que muchos ignoran por el desconocimiento de las leyes que les amparan. Realizamos: Entrega de personería jurídica al Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar y Similar. Segundo Sindicato en otorgársele personería jurídica. Reuniones de coordinaciones con los Sindicatos de Trabajadoras Domésticas. Coordinación con funcionarios de la Caja de Seguro Social para la realización de las Jornadas de Afiliación de Trabajadoras Domésticas en la ciudad capital y el interior del país. Confección de un instructivo sobre los derechos de las(os) Trabajadoras Domésticas y beneficios de la Seguridad Social. Recopilación de datos a personas que realizan trabajo doméstico en la provincia de Panamá y Panamá Oeste, debido a la cuarentena decretada por el Gobierno Nacional el mes de marzo del 2020, por la pandemia del COVID-19. Posteriormente, las personas que tienen la oportunidad de volver a sus actividades laborales deben contar con un documento o salvoconducto al momento de desplazarse en ambas provincias.

Esta situación deja notar la vulnerabilidad en la que se encuentran las personas que realizan trabajo doméstico, ya que en la Dirección de Trabajo del Ministerio, solo se encontraba un total de 370 contratos de trabajo registrados hasta diciembre del 2019, debido a esto, se inicia un proceso de recopilación de datos para la emisión y envío de salvoconductos avalados por la plataforma del Ministerio de Comercio e Industrias y emitidos por el MITRADEL, para esta población trabajadora. Dicho proceso consiste en el registro de trabajadoras (es) domésticas(os) por el empleador (a) mediante llamadas a la Oficina de Género donde un equipo técnico de Trabajadores Sociales atiende estas llamadas y recopilan la información, también se realiza en mismo registro en la página Web del MITRADEL, una vez registrado, la Dirección de Informática exporta la información para luego pasarla nuevamente a la Oficina de Género y realizar la verificación de datos de ambas partes tanto de trabajador(a) y del empleador(a), confección de salvoconducto y envío al empleador mediante correo electrónico. Este proceso se inició en el mes de junio del 2020 y concluyó en el mes de julio del mismo año, en donde se registró 6,178 TD., de los cuales 4,009 viajan diariamente, mientras que 2,353 duermen en el empleo. El 57 % de los trabajadores domésticos no cuenta con la seguridad social, mientras que un 43% son asegurados. Lo anterior denota la situación vulnerable de esta población que constituye una parte considerable de la fuerza de trabajo en empleo informal. Con el fin de gestionar políticas públicas que nos permitan trabajar y proteger el trabajador(a) doméstico(a) se inicia un proceso de análisis en conjunto con el Instituto Panameño de Estudios Laborales IPEL En proceso Desarrollar acciones en conjunto con la Caja de Seguro Social, la importancia de la Seguridad Social de los/as trabajadoras/es. Promover el registro de los contratos de los trabajadores (as) domésticos (as) en la Dirección de Trabajo del MITRADEL. Promover y continuar el registro de contrato de trabajo del trabajador(a) doméstico(a), el que puede realizar directamente el empleador a través de la página web del ministerio, o bien, acercarse a las instalaciones para realizarlo. Realizar campañas

de promoción, sensibilización y orientación para empleadores y trabajadores con el fin de promover la formalización los contratos de trabajo. Realizar seminarios para capacitar a los trabajadores domésticos en:

- Cuidados de menores de edad, adultos mayores y conocimientos básicos para llevar a cabo las labores de la limpieza de la casa, el lavado, secado y planchado de las prendas.
- Principios básicos de seguridad e higiene enfocada en la nueva normalidad.

Contactos

Licda. Yelitza González, Jefa de la Oficina de Género y Trabajo.
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá.
Teléfono: +507 504- 4593 / 4621.
Correo: yelgonzalez@mitradel.gob.pa

Licda. Astreny Aleidy Artunduaga, Trabajadora Social de la Oficina de Género y Trabajo.
Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá.
Teléfono: +507 504- 4629 / 4621.
Correo: aartunduaga@mitradel.gob.pa

<https://www.mitradel.gob.pa>

Belkys Mariela Fernández Calix

Institución: Instituto Nacional de Formación Profesional, Honduras

Título de la Buena Práctica de Cooperación Sur-Sur y triangular: Buenas prácticas de manufactura, seguridad ocupacional y procedimientos estándares de operación para las plantas del Instituto Hondureño de mercadeo agrícola

Países involucrados: Centroamérica

Objetivo (s) Sur-Sur

Elaborar un Manual de Buenas prácticas de manufactura, seguridad ocupaciones y procedimientos estándares de operación para las plantas terminales del Instituto Hondureño de Mercadeo Agrícola para implantar sistemas de calidad que ayuden al buen desenvolvimiento de sus procesos con el fin de asegurar producto inocuos y de alta calidad.

Cooperación entre instituciones y países para lograr los objetivos

La presente iniciativa se realizó en el territorio nacional en las ciudades de San Pedro Sula y Tegucigalpa, como actividad de la Escuela Agrícola Panamericana siendo una universidad internacional en la formación de jóvenes en el rubro agrícola exportando sus granos básicos y productos a países de Sur América y Centro América.

Eficacia del enfoque metodológico Sur-Sur y triangular

Se utilizó una metodología analítica en el cual se investigó como estaban actuando las plantas del instituto de mercadeo agrícola y posteriormente se procedió a capacitar a la alta gerencia y a todo el personal de las plantas de dicho instituto en la ciudad de San Pedro Sula y Tegucigalpa.

Innovación de la práctica Sur-Sur

La capacitación continua de los empleados algo que en nuestro país y en el rubro agrícola no es común realizar o hacer énfasis en esa formación continua sobre seguridad y salud ocupacional.

Elementos que hacen la buena práctica Sur-Sur sostenible

La calidad de los procedimientos, el cumplimiento de la normative establecida en el Instituto y la etica que deben de tener los colaboradores y la alta gerencia.

Capacidad de adaptación

Se ha intentado obligor a los colaboradores de la planta la utilización de los equipos de protección personal, proporcionándoles la mayoría de los implementos, pero debido a la falta de cultura y capacitación hacia los empleados no se ha podido establecer correctamente el uso de implementos de seguridad en todo momento.

Resultados

Después de la capacitación a todo el personal del Instituto de Mercadeo Agrícola se mostraron cambios positivos una mejora en la limpieza de las plantas terminales, la utilización de equipo de protección personal por parte del personal que labora en planta y la revisión de maquinaria de la empresa.

Bibiam Aleyda Diaz, Luis Javier Carrera

Institución: CAF, Banco de Desarrollo de América Latina

Título de la Buena Práctica de Cooperación Sur-Sur y triangular: Inclusión de grupos vulnerables en formación profesional de calidad y pertinente en países socios de CAF

Países involucrados: Panamá, Uruguay

Objetivo (s) Sur-Sur

Incorporar conocimiento y metodologías aplicadas al trabajo de asistencia técnica y financiera que CAF hace actualmente en el campo de FP, y extenderlo a otros socios de Banco en Centro América

Cooperación entre instituciones y países para lograr los objetivos

CAF se encuentra renovando su MOU con OIT, y con este mecanismo se espera facilitar la cooperación sur-sur entre países. CAF es un banco multilateral regional, que a través de su Agenda Educativa impulsa el desarrollo de programas y proyectos a nivel nacional y sub-nacional tendientes a mejorar las oportunidades de acceso a educación de calidad y pertinente en todos los niveles, incluida la FP. Actualmente CAF trabaja el tema de la FP en Uruguay y Panamá y busca extender esta acción a Costa Rica, República Dominicana, México.

Eficacia del enfoque metodológico Sur-Sur y triangular

CAF promueve la colaboración entre países, el intercambio de experiencias y la gestión de conocimiento sobre buenas prácticas de implementación, aplicable a la mejora de las ofertas educativas de ETFP. Como resultado de ese proceso CAF asigna recursos de cooperación técnica no reembolsables, o préstamos a los gobiernos de los países para apoyar la implementación de dichas iniciativas.

Innovación de la práctica Sur-Sur

Un elemento innovador de este trabajo es la generación de conocimiento aplicado entre pares, partiendo de experiencias similares a los de los contextos a intervenir, lo que facilita su aplicación en los proyectos impulsados por CAF.

Elementos que hacen la buena práctica Sur-Sur sostenible

CAF procura que las acciones impulsadas desde los programas y proyectos que se promueven, generen fortalecimiento institucional, transferencia de conocimiento y sistematización de lecciones aprendidas, que contribuyan a la sostenibilidad una vez el proyecto termina.

Capacidad de adaptación

CAF cuenta con 17 países socios en América Latina a los cuales puede irradiar estos aprendizajes. Para que esto sea posible, se procura generar documentos técnicos que faciliten la disseminación del conocimiento adquirido y se desarrollan actividades como seminarios, talleres de intercambio, etc. Además, CAF construye una estrategia país con cada socio en la que inserta estas prioridades de acuerdo a las particularidades de cada contexto.

Bibiam Aleyda Diaz, Luis Javier Carrera

Resultados

Como resultados puede mencionarse que en Uruguay CAF hacer parte de la mesa de diálogo nacional sobre ETFP y que en Panamá financiará un proyecto para apoyar la transformación del INADEH en los próximos 5 años.

Contactos

Bibiam Diaz bdiaz@caf.com

Luis Carrera lcarrera@caf.com

Fondos

Los recursos de CAF provienen de los aportes de los países miembros

Claudia Ávila

Institución: Servicio Nacional de Empleo de Honduras, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS).

Título de la Buena Práctica de Cooperación Sur-Sur y triangular: Fortalecimiento institucional por medio de la implementación de un nuevo modelo de servicios de empleo, con enfoque de atención integral.

Países involucrados: Honduras y Unión Europea, con experiencias tomadas de Perú, México y Brasil

Objetivo (s) Sur-Sur

Fortalecer las capacidades institucionales para brindar una atención integral a la población, incluyendo la atención a grupos vulnerables, tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y otros. A la población usuaria, se le brindan los servicios institucionales comprendidos en el nuevo modelo de empleo del SENAEH. Por medio de uno de dichos servicios se hace derivación interinstitucional hacia las instituciones del subsistema de educación y formación técnica-profesional, las empresas y otros actores clave del territorio.

Cooperación entre instituciones y países para lograr los objetivos

Para el diseño e implementación inicial del nuevo modelo de servicios del SENAEH, la STSS ha recibido cooperación de la Unión Europea, por medio del Programa EURO+LABOR y EUROSOCIAL. La interacción a través de Cooperación Sur-Sur, ha posible mediante el intercambio de experiencias, por medio de plataformas virtuales, ya que debido a la pandemia no ha sido posible que sea presencial. Se trata de intercambios con instituciones homólogas o relacionadas, en Perú, México y Brasil.

Eficacia del enfoque metodológico Sur-Sur y triangular

En el caso de Perú y México, la metodología ha sido por medio del intercambio de experiencias entre instituciones homólogas, de igual a igual. Con respecto a Brasil, el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial, (SENAI), proporcionó la metodología para los estudios de prospección de necesidades de formación que se han realizado entre la STSS y el Instituto de Formación Profesional, (INFOP) y los actores claves de los sectores priorizados, en el marco del programa EURO+LABOR. Con esta metodología se han realizado aquí 5 estudios de prospección de necesidades de formación en 5 sectores priorizados por el país.

Innovación de la práctica Sur-Sur

Uno de los elementos innovadores es la inclusión de nuevos servicios como parte del modelo del SENAEH: la gestión Territorial y la Derivación Interinstitucional. Otro de los elementos innovadores es la atención integral por medio de ventanilla única, que en el caso de Honduras, se le ha denominado Centros de atención integral a buscadores de Empleo y Oportunidades (CEO). En esto está siendo muy importante la experiencia de la Ventanilla Única de Perú, (VUPE).

Elementos que hacen la buena práctica Sur-Sur sostenible

La sostenibilidad se basa principalmente en la institucionalización del nuevo modelo y el fortalecimiento de capacidades del talento humano encargado de su implementación. Se cuenta con instrumentos específicos que constituyen marcos normativos para ello: La Política Nacional de Empleo de Honduras; la Estrategia de Promoción de Empleo e Ingresos; La Política del Subsistema de Educación y Formación Técnica Profesional (en construcción), Marco Nacional de Cualificaciones y

otros. En el ámbito territorial es clave la articulación y coordinación del trabajo con los diversos actores clave involucrados.

Capacidad de adaptación

Existen muchas posibilidades de extender ampliamente esta buena práctica, por medio de la adaptación a las condiciones propias de otros países. Entre las condiciones que deben cumplirse, se tienen:

- Voluntad política para institucionalizar la buena práctica.
- Abordaje sistémico de la problemática de empleo en el país.
- Asegurar espacios de diálogo social inclusivo.
- Trabajo en redes, (articulación).
- Gobernanza estratégica y operativa.

Resultados

- Apropiación institucional.
- Capacidades institucionales, en el ámbito central y regional. 15 regionales.
- Personal con capacidades desarrolladas o fortalecidas.
- Circuitos establecidos que integran diversas regiones o territorios, para un abordaje en red.
- Espacios territoriales de diálogo e interacción temática periódica entre actores claves (Mesas Territoriales de Empleo).
- Planes de promoción de empleo e ingresos en implementación.
- 5 Estudios de prospección realizados, entre ellos el de Prospectiva de la Formación Profesional y Educación en el nivel técnico profesional al 2028, trabajado con el INFOP y los actores temáticos involucrados, pertenecientes al subsistema.

Contactos

Licenciada Claudia Ávila, Coordinadora Nacional del SENAEH, de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social cavilaucpstss@gmail.com

Edificio plaza azul, col las lomas del guijarro sur, ave. Berlín, Calle Viena,

Teléfonos: (504) 2232-3918 / 2235-3458 / 2232-6018 / fax: 2235-3455 / 2235-3464

www.trabajo.gob.hn / info@trabajo.gob.hn

Tegucigalpa, Honduras, Centro América

Fondos

Los fondos para el desarrollo de la buena práctica, tal como ya se mencionó, han sido proporcionados por la Unión Europea, a través del Programa EURO+LABOR. Y el gobierno de Honduras, a través de la STSS aportó una contrapartida. En el caso de las experiencias compartidas por los otros países, (Perú, México y Brasil), mencionados en el desarrollo de esta buena práctica, lo han hecho con su presupuesto propio. Lo mismo las instituciones nacionales, organizaciones y demás actores territoriales aliadas o participantes.

Materiales y Fotos

- Política Nacional de Empleo de Honduras.
- Marco de Acción conjunta.
- Estrategia de Promoción de Empleo de Honduras.
- Estudios de Prospección.
- Documentos del nuevo modelo.

Dunia Flores

Institución: Proyecto Hermanamiento de Ciudades

Título de la Buena Práctica de Cooperación Sur-Sur y triangular: Hermanamiento de ciudades para la migración en el Triángulo norte

Países involucrados: Honduras, Guatemala, el Salvador, México

Objetivo (s) Sur-Sur

Contribuir a la integración socioeconómica de las personas migrantes en las comunidades de acogida de México, mediante la promoción de intercambios culturales, académicos y comerciales entre las ciudades de origen en El Salvador, Guatemala y Honduras, y las ciudades receptoras en México.

Cooperación entre instituciones y países para lograr los objetivos

Los países involucrados interactúan en la implementación del proyecto desde distintos espacios. Honduras es el país beneficiario de la acción, México se involucra brindando asistencia y apoyo a los jóvenes migrantes hondureños que se han quedado en el camino a la ruta migratoria hacia Estados Unidos, y España aporta los fondos para la Organización internacional para la migración. Participan 2 municipios de México, 2 del Salvador y uno de Honduras, en total 5 municipios beneficiarios

Socios: Gobiernos municipales de México y de los países del Triángulo norte (Honduras y el Salvador y Guatemala) Secretarías de relaciones exteriores del Gobierno Federal de México (SRE y SEGOB), asociaciones locales de personas migrantes, fundaciones, sector privado, academia, organizaciones no gubernamentales para el desarrollo, agencias de naciones unidas (UNESCO, OIT). Agencias de Implementación. OIM México. Países: Honduras, El Salvador, Guatemala México, España

El reconocimiento del papel de los gobiernos y actores locales en la integración de las personas migrantes y la generación de condiciones propicias para fortalecer la cohesión social a través de hermanamientos entre ciudades de origen y ciudades de acogida de migrantes.

- Fase inicial: Oferta de servicios en las ciudades de acogida, identificación y selección en las ciudades de origen,
- Fase Intermedia: Organización de la oferta por demanda y disponibilidad (Instituciones del gobierno de México, municipios de acogida, fundaciones, ONGs etc)
- Integración comunitaria en las ciudades de acogida-Retorno voluntario y asistido de las ciudades de origen.

Eficacia del enfoque metodológico Sur-Sur y triangular

La eficacia del enfoque metodológico y del modelo de intervención del proyecto se concreta en que los alcaldes municipales participan activamente en la iniciativa, una motivación grande de esta iniciativa es que la migración después de ser un proceso doloroso, peligros y lleno de incertidumbre se vuelve un proceso seguro y ordenado. La población beneficiaria ha encontrado una respuesta a su problema de expulsión no en su tierra, pero si en la ruta migratoria. La cooperación entre pares tanto de gobiernos (ministerios de relaciones exteriores) Alcaldes municipales de diferentes países y donantes hacen que la intervención se vuelva competitiva y a la vez fortalecen sus capacidades de gestionar el tema migratorio.

El proceso consistió en identificar jóvenes expulsados de ciudades de origen (Honduras) en las ciudades de acogida (Mexico) para incorporarlos a la oferta tanto de formación para el empleo como

de pasantías cortas en distintas disciplinas, así como gestión del empleo para personas migrantes. Después de 1 año aproximadamente los jóvenes se independizan de apoyo de la ciudad de acogida y deciden el retorno voluntario y asistido a su país de origen o continuar con su vida (con arreglos migratorios para normalizar su estancia en el país de acogida).

Innovación de la práctica Sur-Sur

Es la primera experiencia en el caso de Honduras que se focaliza para un hermanamiento de ciudades a personas migrantes. Normalmente se han establecido hermanamientos en la parte económica o cultural por lo que la acción se vuelve innovadora dado que se asumen compromisos de parte de gobiernos que involucra varios países y diferentes municipios para brindar servicios de empleo, formación técnica y apoyo en reintegración comunitaria a una persona en otro país que no es el suyo.

Elementos que hacen la buena práctica Sur-Sur sostenible

El compromiso de los gobiernos a través de las instituciones involucradas, el compromiso y aportes que hacen los alcaldes municipales, destinado recursos para el retorno voluntario y asistido y la coadyuvación de esfuerzos de los involucrados para establecer una oferta de servicios orientado a personas migrantes.

Capacidad de adaptación

El modelo de intervención de esta acción tiene todas las posibilidades de adaptación e implementación en todos los municipios expulsores de migrantes con los municipios receptores y se convierte el proceso en una actividad segura y organizada. Se requiere de voluntad política de los gobiernos, toma de decisiones en los países receptores para hacer la vida de los migrantes más digna en las ciudades de acogida, se tiene que mapear la oferta de las ciudades de acogida y contrastar con los factores que motivan la expulsión de población migrante en los municipios.

Resultados

- Acuerdo de colaboración entre OIM México y Alcaldía municipal de Siguatepeque
- 800 jóvenes se han identificado para la intervención, 243 jóvenes se han beneficiado de la oferta de las ciudades de acogida en formación técnica, pasantías educativas, gestión del empleo y retorno voluntario y asistido.

Contactos

Juan Carlos Morales, Alcalde Municipal, Siguatepeque, Honduras jcpacheco2007@yahoo.es

Dunia Flores, Punto focal proyecto con OIM Mexico. duniararo@gmail.com

Fondos

Fondos de Cooperación de España

Fondos del Gobierno de México en el marco del Triángulo norte

Materiales y Fotos

<https://drive.google.com/file/d/1Ji3IAbivDe5uN94VnPSGAV4wAjo9Vlcr/view?usp=sharing>

https://drive.google.com/file/d/1yUb2ELraNrtM9e-DSCo8EIdC_nM86Taz/view?usp=sharing

<https://drive.google.com/file/d/1z7huGYldx2DFFnhKLWtQZCPKSbfKhk61/view?usp=sharing>

Edgar Pimentel y Michelle Venecia Sigarán Soto

Institución: Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional, INFOTEP, Republica Dominicana

Título de la Buena Práctica de Cooperación Sur-Sur y triangular: Fortalecimiento de los programas de formación virtual y presencial mediante el intercambio de habilidades

Países involucrados: Republica Dominicana y Colombia

Objetivo (s) Sur-Sur

Aportar al fortalecimiento de las capacidades técnicas, garantizando que los aprendices de la República de Colombia y República Dominicana desarrollen las habilidades técnicas necesarias para responder a la demanda de talento humano capacitado del sector productivo.

Cooperación entre instituciones y países para lograr los objetivos

Dentro del programa de cooperación entre los gobiernos de Colombia y la Republica Dominicana y en el marco de la celebración de la VI reunión de la comisión mixta de cooperación técnica, de desarrollara este programa. Lo integran: Ministerio de Economía Republica Dominicana, Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional INFOTEP, Agencia de cooperación Presidencia de Colombia, Servicio Nacional de aprendizaje SENA.

Eficacia del enfoque metodológico Sur-Sur y triangular

El proyecto describe las fortalezas de cada institución, asimismo, describe la articulación que debe haber entre ambos sistemas a fin de garantizar el intercambio de información y contenido de los programas de formación para lograr mayor eficacia.

Innovación de la práctica Sur-Sur

Sin lograr a duda es lograr fortalecer las competencias en los programas de formación y en la capacitación de los instructores y apoyarnos de la virtualidad para lograr estos objetivos.

Elementos que hacen la buena práctica Sur-Sur sostenible

Una línea de comunicación fluida, y el compromiso político e institucional con el programa. Duración 1 año.

Capacidad de adaptación

Las posibilidades de extensión son amplias todo va a depender del éxito en esta primera parte, la idea es poder extenderlo a la mayor cantidad de oficios posibles. La condición fundamental para que pueda conseguirse en otros países es la voluntad política y la necesidad institucional de mejorar sus programas de formación y sus instructores.

Resultados

- Instructores capacitados en manejo de servicios todo incluido para hoteles y resorts.
- Instructores capacitados planeación y coordinación de actividades de animación turística
- Profesionales del INFOTEP capacitados para la implementación metodología de conversión de los programas de formación presencial a formato de formación virtual
- Profesionales del INFOTEP capacitados para la implementación metodología de conversión de los programas de formación presencial a formato de formación virtual.
- Profesionales del SENA capacitados en el desarrollo curricular de la formación todo incluido.

Edgar Pimentel y Michelle Venecia Sigarán Soto

- Desarrollo curricular elaborado bajo la metodología del SENA.

Contactos

Ondina Marte, Gerente Planificación Infotep. OmarTE@infotep.gob.do

Fondos

Fondos compartidos por el SENA e INFOTEP

Edgar Ricardo Méndez Vela

Institución: INTECAP

Título de la Buena Práctica de Cooperación Sur-Sur y triangular: Certificaciones Internacionales digitales, acceso a la acreditación Internacional en competencias TIC's a bajo costo

Objetivo (s) Sur-Sur

La gestión del conocimiento en la calidad y equidad en la formación profesional y su contribución al trabajo decente implementando certificaciones internacionales de la industria en IFP's, así como alianzas estratégicas en el área de TIC's siendo el INTECAP quien guie a otras IFP's para que inicien con procesos e Certificación Internacional para potenciar la inserción laboral de la región.

Cooperación entre instituciones y países para lograr los objetivos

- A travez de CINTERFOR e IOT
- Empresas fabricantes de tecnología como CISCO, Microsoft, Google, Adobe, Autodesk, Unity, etc.
- América central y el caribe.

Eficacia del enfoque metodológico Sur-Sur y triangular

- Implementación de oferta formativa alineadas a estándares internacionales que son respaldadas por certificaciones de industria de TIC.
- Se han dado charlas y seminarios a otras IFP's pero se tiene estrecha relación como socios entre el INTECAP y empresas globales que respaldan la capacitación, brindando contenido para el desarrollo de oferta y orientar a los estudiantes que puedan certificarse después del proceso formativo.

Innovación de la práctica Sur-Sur

Implementación de certificación de competencias de terceros, alianzas clave entre IFP's y empresas globales. Actualización constante de Oferta Formativa, apuntalar al egresado a una pronta inserción laboral con buena remuneración, globalización de la Certificación y acreditación institucional.

Elementos que hacen la buena práctica Sur-Sur sostenible

- Las empresas solicitan empleados certificados en el área de TIC's
- Los trabajos mejores pagados del área de TIC's los acredita la Certificación Internacional
- Cada Certificación tiene vigencia
- La desvalorización de títulos universitarios.
- En INTECAP se inició en el 2008 y a la fecha somos la entidad líder con más certificaciones internacionales en américa entre variedad y cantidad.

Capacidad de adaptación

- Asesoría técnica
- Seminarios
- Aval del INTECAP
- Transferencia de Instructores para certificar a otros instructores en distintas temáticas.
- El proceso de certificación depende de la empresa global que lo acredita, cada empresa tiene clausulas y condiciones distintas.

Edgar Ricardo Méndez Vela

Resultados

Más de 1600 personas certificadas internacionalmente en temas de nube, Ciber seguridad, redes, Diseño 3D, etc. Potenciando la adaptación a los trabajos del futuro

Contactos

Ricardo.mendez@intecap.edu.gt

+502 55136428

Fondos

De cada IFP

Gabriela Quincoces Taveras

Institución: Ministerio de Trabajo – Republica Dominicana

Título de la Buena Práctica de Cooperación Sur-Sur y triangular: Sensibilización de empleadores en materia de inclusión laboral de personas con algún tipo de Discapacidad (grupo vulnerable)

Objetivo (s) Sur-Sur

Lograr la inserción laboral en los puestos de trabajo y la creación de un ambiente inclusivo en materia de igualdad de Oportunidades y No Discriminación.

Cooperación entre instituciones y países para lograr los objetivos

Esta práctica cuenta con apoyo del Consejo Nacional de la Discapacidad (CONADIS), el Programa de las Naciones Unidas (PNUD), Agencia de Cooperación Española (AECID) y con la RED Iberoamericana de Entidades de personas con Discapacidad Físico Motora.

Eficacia del enfoque metodológico Sur-Sur y triangular

- Charlas de sensibilización a empleadores basadas en la Ley de Igualdad de derechos de las personas con Discapacidad no.5-13, su reglamento de aplicación, convenios y normativas internacionales.
- Creación de guía metodológica para la formación de formadores en Materia de Igualdad de trato y No Discriminación y Guía de servicios Laborales Inclusivos.
- Con estas guías se busca articular conocimientos teóricos, metodológicos y estratégicos en constante desarrollo en el campo de la prestación de servicios inclusivos. Cada día, son más las instituciones que se van sumando para lograr que todos los espacios laborales sean inclusivos.

Innovación de la práctica Sur-Sur

Las charlas de sensibilización se han planteado para su ejecución bajo la modalidad presencial en una sola sesión. Dicha sesión tiene también un espacio para la retroalimentación en la que ambas partes conversarán sobre dudas, consultas y soluciones.

Elementos que hacen la buena práctica Sur-Sur sostenible

En el marco de la Ley de igualdad de derechos de las personas con discapacidad no. 5-13 y su reglamento de aplicación, de la Convención de los derechos de las personas con Discapacidad y el compromiso país la hace sostenible en el tiempo.

Capacidad de adaptación

El interés de dar cumplimiento al artículo 34 del Reglamento de Aplicación de la Ley de igualdad de derechos de las personas con discapacidad donde obliga a las empresas del sector privado a cumplir con el 2% de personas con alguna discapacidad en su nómina de trabajo.

Resultados

- La inserción laboral de personas con discapacidad ha aumentado en las empresas.
- Los ambientes laborales se están haciendo cada vez más inclusivos.
- Las empresas han mejorado su infraestructura para hacerla más accesible.

Contactos

Gabriela Quincoces, Encargada de la División de Atención de personas con Discapacidad de la Dirección de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación.

Gabriela.quincoces@mt.gob.do, Gabrielaquincoces88@gmail.com

Fondos

Programa 13 de la Dirección de igualdad de oportunidades del Ministerio de Trabajo y La Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Materiales y Fotos

Guía metodológica para la formación de formadores en Materia de Igualdad de trato y No Discriminación y Guía de servicios Laborales Inclusivos.



Ibeth Beauville

Institución: INADEH Panamá

Título de la Buena Práctica de Cooperación Sur-Sur y triangular: Proyecto Cambiando Vidas

Objetivo (s) Sur-Sur

- Promover la inserción laboral de la mujer panameña mediante la forma de cooperativas como estrategia para su incorporación a la fuerza productiva nacional.
- Capacitar a las mujeres panameñas en trabajos manuales y artesanales para potenciar sus habilidades y destrezas en estas áreas.
- Constituir emprendimientos bajo la figura de cooperativas para que las mujeres panameñas puedan comercializar sus productos.

Cooperación entre instituciones y países para lograr los objetivos

Este proyecto está conformado por una alianza interinstitucional, entre ellos: Ministerio de Trabajo, INADEH, INAMU, IPACOOOP, AMPYME, y otras Organizaciones sin fines de Lucro. Las acciones, se han agrupado en tres (3) fases, denominadas: Capacitación, Organización y Promoción, además de un eje para la asistencia y apoyo en el ámbito psicosocial, donde se busca el mejoramiento del desarrollo personal y socioeconómico de las mujeres de estas comunidades y el mejoramiento de la calidad de vida de ellas y sus familias.

Eficacia del enfoque metodológico Sur-Sur y triangular

Las fases de capacitación y organización requieren del trabajo de campo, es decir, la intervención directa con las poblaciones de mujeres beneficiadas. Formación para el desarrollo de productos manuales y artesanales, así como en el manejo eficiente de los recursos disponibles. Orientación psicológica para el desarrollo socioemocional de las participantes.

Innovación de la práctica Sur-Sur

El proyecto está dirigido a mujeres en estado de pobreza, principalmente de áreas indígenas, vulnerables o de difícil acceso, con bajos niveles de formación académica, para lo cual, se han realizado las adecuaciones curriculares de las capacitaciones y facilitado los insumos necesarios para el logro de competencias.

Elementos que hacen la buena práctica Sur-Sur sostenible

La conformación de cooperativas es un elemento fortalecedor del Proyecto, ya que permite a través de una junta directiva, empoderar y acrecentar el número de miembros. Se garantiza con esta fase, que no se pierdan los esfuerzos y capacidades de las mujeres participantes por no tener los recursos para constituirse formalmente limitando sus oportunidades para obtener financiamiento y otros beneficios para la creación y comercialización de sus productos.

Capacidad de adaptación

El Proyecto Cambiando Vidas, ha iniciado como un Plan Piloto, proyectado a implementarse en otras comunidades a nivel nacional que cumplan con las características antes señaladas: Grupo de mujeres vulnerables, áreas de difícil acceso, comunidades indígenas, entre otras.

Resultados

Este proyecto aspira el empoderamiento de la mujer y el seguimiento de ese potencial laboral, brindándoles oportunidades de desarrollo sostenible y herramientas que faciliten el aprovechamiento de sus recursos a través de la conformación de cooperativas con otras mujeres de su comunidad, de tal forma que, entre los resultados esperados están:

- Crear cooperativa integrada por mujeres emprendedoras.
- Mejorar la calidad de vida de los miembros de la cooperativa y sus familias, a través de los ingresos generados por la actividad económica.
- Fortalecer el área psicosocial de las mujeres que participan del proyecto.
- Crear empleos y romper ciclos de pobreza.

Contactos

Ibeth Beauville - Cel. 507 67809742

Fondos

Los fondos son asumidos por cada institución estatal, en cooperación con las autoridades locales.

- INADEH: Brinda apoyo logístico para el proyecto en todas las capacitaciones: Contabilidad básica, Emprendedurismo, Panadería, etc. (instructores de cursos, materiales didácticos, transporte, etc).
- AMPYME: Se encarga del Plan Capital Semilla, para iniciar un negocio.
- MITRADEL: Es el Coordinador del Proyecto.
- INAMU: Brinda el personal para las capacitaciones de Desarrollo personal, orientación psicológica, Derechos Humanos, etc.
- IPACOOOP: Es responsable de la organización de la cooperativa en coordinación con MITRADEL, asegurando el cumplimiento de todos los requisitos legales y normativos.
- FUNDACIÓN CALICANTO: Brinda el personal para las capacitaciones de trabajos manuales y artesanías.
- JUNTAS COMUNALES: Facilitan los espacios físicos para la realización de las capacitaciones y reuniones de coordinación con la comunidad. En Conjunto con la Policía Nacional, brindan apoyo con la seguridad.

Materiales y Fotos



Madeline Arely Quiñonez Dubon

Institución: Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Título de la Buena Práctica de Cooperación Sur-Sur y triangular: Marco Integral Regional de Protección y Soluciones (MIRPS)

Países involucrados: Belice, Costa Rica, Panamá, México, el Salvador y Honduras

Objetivo (s) Sur-Sur

Guatemala adopto el Marco Integral Regional de Protección y Soluciones -MIRPS- el 26 de octubre de 2017 con el objetivo de responder a una cooperación regional, para contribuir en el desarrollo del Pacto Mundial sobre Refugiados, el MIRPS tiene como meta hacer operativos los compromisos existentes a favor de la población vulnerable desde una perspectiva integral y regional asociado a países de origen, tránsito y destino.puedan comercializar sus productos.

Cooperación entre instituciones y países para lograr los objetivos

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social representa la mesa de trabajo de Movilidad Laboral del Equipo Técnico Nacional en el Marco Integral Regional de Protección y Soluciones -MIRPS- la cual está integrada por técnicos de la Dirección General de Empleo: Permisos a extranjeros, Movilidad Laboral, Servicio Nacional de Empleo, Observatorio del Mercado Laboral, Sección de Capacitación y Formación para el Empleo.

Eficacia del enfoque metodológico Sur-Sur y triangular

El MIRPS está comprendido por 4 ejes de los cuales el Ministerio de Trabajo y Previsión Social está comprometido con el eje 4: soluciones duraderas. Compromisos:

- Elaboración e implementación de hoja ruta para la atención para población guatemalteca migrante en el proceso de Acreditación y certificación de competencias laborales.
- Proponer la modificación de la normativa laboral para permitir el acceso a la población refugiada y solicitante de refugio al permiso de trabajo.
- Diseñar campañas de sensibilización para el sector empresarial y a los funcionarios públicos sobre los derechos de los refugiados, especialmente en relación al mercado laboral y acceso a servicios.
- Priorizar el trámite y resolución de los expedientes de solicitud de permisos de trabajo de refugiados y solicitantes de refugio.
- Dar continuidad a los estudios estadísticos y mejorar los sistemas de registro para conocer el perfil del retornado, refugiado o solicitante de refugio, incluyendo su caracterización laboral, para su reinserción segura y si fuera necesario reubicación interna.
- Facilitar mediante alianzas público-privadas, procesos de reinserción laboral para solicitantes de refugio y refugiados, utilizando herramientas como el Servicio Nacional de Empleo.

Innovación de la práctica Sur-Sur

Los gobiernos que lo integran impulsan la articulación de acciones estratégicas y nuevas iniciativas para abordar situaciones de desplazamiento y necesidades de protección internacional. Es interesante ya que se incorporan países de origen, destino, tránsito y de refugio y por medio de un modelo participativo se busca beneficiar a personas con necesidades de protección y a las poblaciones afectadas por la violencia y la inseguridad.

Elementos que hacen la buena práctica Sur-Sur sostenible

El MIRPS tiene 2 años desde su implementación lo cual promueve un trabajo conjunto con países de origen, tránsito y destino con la finalidad de compartir responsabilidades en materia de prevención, protección y soluciones duraderas.

Capacidad de adaptación

Por medio de una efectiva planeación y de responsabilidades compartidas con otros países para dar cumplimiento a los compromisos que se engloban en el MIRPS.

Resultados

- Campañas de concientización para el Sector Público y Privado para promover la inclusión laboral de migrantes retornados y refugiados.
- Capacitaciones dirigidas a técnicos y gestores de empleo, con la finalidad de elevar la calidad de atención que se brinda a la población vulnerable que busca insertarse al mercado laboral.
- Boletín “Perfil de los refugiados y solicitantes de refugio en Guatemala”
- Manual de normas y procedimientos del Departamento de Permisos a Extranjeros, Acuerdo Ministerial 233-2019, lo cual viene a normar el proceso tanto para los solicitantes de la condición del estatuto de Refugio así como las personas reconocidas bajo el estatuto de Refugio, dando énfasis en la agilización del proceso.

Contactos

Kelvin Aguilar kaguilar@mintrabajo.gob.gt

Madeline Quiñonez mqdubon@mintrabajo.gob.gt

Fondos

Fondos institucionales y cooperación internacional.

Manuel Antonio Pérez Ogando

Institución: Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD)

Título de la Buena Práctica de Cooperación Sur-Sur y triangular: Transferencia de la experiencia para la adaptación del modelo SBDC (Small Business Development Center o Centro de Desarrollo para las Pequeñas Empresas) en los Centros de Apoyo a las Pequeñas y Mediana Empresas”

Países involucrados: República Dominicana y El Salvador

Objetivo (s) Sur-Sur

Impulsar la estabilidad y el crecimiento económico y social del país y la optimización de recursos gubernamentales.

Cooperación entre instituciones y países para lograr los objetivos

Es como un club de aprendizaje para intercambiar experiencias con el propósito de ayudar a la MYPE y contribuir al desarrollo de El Salvador. Asimismo, es un esfuerzo para introducir una política pública que visualiza nuevos caminos, múltiples aristas y beneficios. Agencia Española de Cooperación (AECID); Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa de El Salvador (CONAMYPE) y del Ministerio de Industrias y Comercio (MIC) de República Dominicana.

Eficacia del enfoque metodológico Sur-Sur y triangular

El proceso que representan los Centros de Desarrollo de la Micro y Pequeñas Empresas (CDMYPE) en el territorio salvadoreño, han permitido impulsar la estabilidad y el crecimiento económico y social del país y la optimización de recursos gubernamentales. Asimismo, ha facilitado el desarrollo de una nueva generación de especialistas en la atención a las micro y pequeñas empresas, conllevando a que El Salvador genere las fortalezas institucionales necesarias para que esta buena práctica sea puesta a disposición de otros pueblos y gobiernos hermanos de la región.

Innovación de la práctica Sur-Sur

El intercambio de información entre las partes y el apoyo técnico demuestran que pueden ser efectivos si se transmiten con precisión y en la medida en que es requerida por las partes. Evidentemente que los sistemas políticos de cada país involucrado son diferentes; sin embargo, esto es una muestra de que cuando se realizan los ajustes necesarios, es posible lograr resultados similares con experiencias diferentes.

Elementos que hacen la buena práctica Sur-Sur sostenible

El compromiso; La orientación hacia el logro de resultados; La disciplina. Entiendo que la formación y la comunicación oportuna serán determinantes para que estas buenas prácticas puedan perdurar en el tiempo.

Capacidad de adaptación

Considero que son muchas, ya que ha sido una experiencia exitosa, que ha beneficiado a personas de clase baja, lo cual permite que estos se sigan motivando y exijan a sus gobiernos que promuevan buenas prácticas de este tipo.

Resultados

US\$10 millones invertidos en los CAM entre los gobiernos, socios del sector privado y académico, un 25% más de lo invertido en el año 2014. 6 gobiernos han asignado más de US\$5.2 millones para esta iniciativa.

- +1300 funcionarios/as, directores/as y asesores/as formados en la metodología SBDC, quienes utilizan los instrumentos y herramientas que forman parte del modelo.
- +265 asesores/as y directores/as (47% H y 53%M) acompañando a los/as empresarios/as, a través de los CAM.
- 44 Centros, 18 operados por Universidades, 7 por sector público, 11 por empresas de economía social, 8 por fundaciones, 44 Centros ONG y/o gremiales empresariales.
- 258 instituciones directamente involucradas en la operación de los CAM

Contactos

Viceministerio de Cooperación Internacional (VIMICI)

Tel.: 809-688-7000/809-221-5140

Ext. 2211, 2217, 2242

Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE).

Fondos

El proyecto contempla visitas de monitoreo y seguimiento por parte de CONAMYPE como una misión política de legisladores dominicanos, para que conozcan la experiencia de los CDMYPE, con el fin último de lograr la sostenibilidad y apropiación de fondos para los Centros en Dominicana.

Materiales y Fotos



María del Carmen Verdugo Reyes

Institución: CONALEP

Título de la Buena Práctica de Cooperación Sur-Sur y triangular: Marco regional de cualificaciones para la AP

Países involucrados: México, Colombia, Chile, Perú, Canadá

Objetivo (s) Sur-Sur

La iniciativa pretende que crear un marco regional de cualificaciones para los países de la Alianza del Pacífico (AP), esto permitirá oportunidades de movilidad estudiantil y de empleo así como transferencia de conocimientos entre los países miembros. Se cuenta con la asesoría de Canadá gracias al proyecto de CiCan "Asistencia Técnica. Desarrollo o Fortalecimiento de Organizaciones o iniciativas que faciliten la alineación de los Programas de EFTP con la demanda real de los sectores extractivos en la Alianza del Pacífico".

Cooperación entre instituciones y países para lograr los objetivos

La iniciativa de crear un marco de cualificaciones para los países de la AP había iniciado por parte de la red de Especialistas de Marcos de Cualificaciones de la Alianza del Pacífico (Remcap), conformada por especialistas de México, Chile, Perú y Colombia. Ahora se tiene el apoyo de un consorcio canadiense respaldado y financiado por CiCan. Los especialistas canadienses han visitado todos los países de la AP, además se tienen reuniones periódicas de manera virtual.

Eficacia del enfoque metodológico Sur-Sur y triangular

Ha funcionado que los especialistas miembros de la REMCAP lideren los esfuerzos, esto se debe a que hay una gran cantidad de actores involucrados y es complicado que todos participen por igual. De esta manera cada país tiene sus representantes y es posible avanzar de manera eficiente en los trabajos.

Innovación de la práctica Sur-Sur

No se había realizado un esfuerzo de homologación de competencias en la región, por otro lado, la participación de Canadá hace que los esfuerzos sean mejor orientados.

Elementos que hacen la buena práctica Sur-Sur sostenible

Por primera vez se contará con un marco regional de cualificaciones en Latinoamérica, esto brindará importantes oportunidades para la movilidad estudiantil, así como para la transferencia de conocimientos.

Capacidad de adaptación

Se iniciará a trabajar con las competencias relacionadas con la industria extractiva, sin embargo, una vez que se concluya el proyecto será posible ampliarlo a otras áreas de conocimiento. Por otro lado, si otros países de la región cuentan con marcos nacionales compatibles con el de la AP será posible ampliar la red.

Resultados

Los resultados que se han tenido hasta el momento es la suma de diversos actores importantes en cada país, así como el avance en los marcos nacionales en cada uno de los países.

María del Carmen Verdugo Reyes

Contactos

Gabriela Mears García gmears@conalep.edu.mx

Fondos

CICan financia el proyecto a través de el gobierno canadiense.

Materiales y Fotos

<https://www.collegesinstitutes.ca/what-we-do/international/education-for-employment/pacific/>



Mario David Villanueva Reyes

Institución: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

Título de la Buena Práctica de Cooperación Sur-Sur y triangular: Programa de Trabajo Temporal en el Extranjero PTTE

Países involucrados: Honduras, Guatemala y El Salvador

Objetivo (s) Sur-Sur

Para contrarrestar el problema de empleo en el país, cuyas causas son estructurales, el Gobierno de Honduras, promueve y desarrolla iniciativas de inversión que aumenten las oportunidades de empleo para la población en el país, misma que a la fecha resultan insuficientes y cuyos efectos se esperan en el mediano y largo plazo. Como alternativa en el corto plazo, se estima recomendable promover la inserción laboral de mano de obra hondureña en el extranjero, como una forma de contribuir a disminuir el problema de empleo en nuestro país, la migración irregular y simultáneamente apoyar a otros países interesados en cubrir déficit ocupacionales en determinadas áreas.(Guatemala-El Salvador).

Cooperación entre instituciones y países para lograr los objetivos

Es necesario indicar, que es conocido que empresas domiciliadas en distintos países, son poseedoras de ofertas de trabajo para que Centroamericanos trabajen en diferentes labores la mayoría de carácter temporal, disminuyendo los riesgos que para la población conlleva la migración laboral irregular y el accionar de personas inescrupulosas que ofrecen oportunidades de trabajo en el extranjero falsas, llegando en algunos casos a la estafa, en perjuicio de nuestros nacionales.

Honduras cuenta con un Acuerdo Operativo y de Cooperación Técnica para la Gestión de Programas de Migración Laboral Temporal para Trabajos de Hondureños en el Exterior, suscrito el 26 de febrero de 2007 entre las Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Secretaría de Relaciones Exteriores, Secretaría de Gobernación y Justicia y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) con el objetivo de unir esfuerzos para promover y gestionar Programas de Inserción Laboral Temporal de hondureños en el Extranjero, dicho Acuerdo sigue vigente, pero las articulaciones han sido de manera aislada.

Más reciente el 27 de septiembre de 2019, EEUU y el gobierno de Honduras, firmaron un acuerdo para mejorar la operación e implementación del programa de visas de trabajo, proveyendo de grandes beneficios a la población en general. En la iniciativa podrían participar utilizando el modelo, Guatemala y El Salvador.

Eficacia del enfoque metodológico Sur-Sur y triangular

Procedimiento de la gestión del PTTE: Cada país tiene procedimientos con algunas variantes. El procedimiento base que se sigue desde la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social es el siguiente:

- Recepción de la solicitud de la oferta de trabajo de la empresa contratante en el extranjero la cual fue canalizada a través del Consulado o directamente de la empresa contratante, validando la legalidad de la misma y adjuntando el perfil solicitado:
 - Número de puestos de trabajo.
 - Descripción del puesto de trabajo.

- Requisitos básicos para el desempeño del puesto (sexo, edad, idioma, nivel educativo, etc,)
- Condiciones contractuales.
- Autorización migratoria del país destino.
- En la actualidad el PTTE cuenta con una base de datos de trabajadores registrados y listos para ser contratados. En la medida que el país se recupere de la pandemia se continuarán con las convocatorias de preselección, las cuales se realizan a nivel nacional para cubrir la demanda de mano de obra calificada para visas H2A y H2B. El proceso de inscripción a la base de datos se realiza en conjunto con la Embajada de Estados Unidos en Honduras con su debida verificación de datos y cumplimiento de los requisitos solicitados.
- Se remite a la empresa las hojas de vida de los preseleccionados o un listado con los datos básicos del mismo para que la empresa seleccione de forma personal o documental.
- A los trabajadores seleccionados por la empresa se les brinda acompañamiento en todo su proceso de visado previo la firma de contrato de trabajo en las oficinas de la Secretaría de trabajo y Seguridad Social. El personal del PTTE realiza la asistencia de trámites migratorios, como ser pasaporte cuando sea necesario y cita para la visa. Una vez que la visa fue aprobada se comienzan los trámites para el traslado.
- La empresa remite los pasajes aéreos, el PTTE procede a contactar a cada uno de los trabajadores a fin de informarles acerca del día y hora de su viaje.
- Se realiza monitoreo y seguimiento de cada trabajador en el extranjero vía telefónica y a través del Consulado correspondiente.
- Al retornar a Honduras, los trabajadores deberán comunicarse con el PTTE a fin de reportar su retorno y conocer sus experiencias en EEUU, además de actualizar cualquier información que sea necesaria. Para ello los números telefónicos disponibles para los trabajadores son (504) 2235-8026, 9833-8792 y el correo electrónico usuarioptte@trabajo.gob.hn atendidos en horario de oficina.

Innovación de la práctica Sur-Sur

Base de datos: previo a continuar con el PTTE se conforma una base de datos con entrevistas personales en zonas seleccionadas siempre y cuando exista una regional de trabajo, cuidando de mantener un bajo perfil en su conformación para no levantar expectativas en la población. Las entrevistas personales le dan mayor aporte al proceso de preselección reduciendo el margen de error. Se cuenta con un programa informático simple que permita manejar dicha base en línea, creada directamente con el personal que la maneja.

Elementos que hacen la buena práctica Sur-Sur sostenible

- Apoyo institucional nacional, OIM y USAID, mediante acuerdos nacionales o multilaterales.
- Acompañamiento del Consulado de EEUU en Honduras durante todo el proceso de creación de la base de datos, por medio de jornadas de preselección a nivel nacional.
- Monitoreo por parte de los consulados de Honduras en el extranjero para velar por el buen trato de los trabajadores y el cumplimiento de sus contratos.

Capacidad de adaptación

Se requiere conocer el Proyecto y replicarlo adaptándolo a la realidad de cada país. Se espera seguir brindando un servicio gratuito y público de reclutamiento a las compañías peticionarias y al trabajador hondureño residente en territorio nacional, para beneficiar tanto al comercio estadounidense, así

como las condiciones de vida de los trabajadores. Se requiere mayor flujo de información de las empresas contratantes en el extranjero para acceder a las plazas.

Resultados

El PTTE tiene una base de datos de trabajadores con experiencia en las áreas de visas H2, provenientes de zonas rurales y urbanas del país que buscan acceso a oportunidades económicas en el extranjero de forma regular, minimizando así su motivación de emigrar por canales no oficiales que comprometen muchas veces su integridad física. Los trabajadores temporales cuentan con la opción de poder regresar anualmente al país en el que son contratados, los empleadores solicitan con frecuencia el regreso de sus trabajadores, que ya han sido entrenados y han demostrado un buen desempeño. Existen casos en el que el mismo trabajador ha retornado a trabajar de forma regular a Estados Unidos por periodos mayores a 10 años, ganando acceso a beneficios como el Seguro Social y una pensión.

Los trabajadores beneficiarios de los programas de trabajo temporales en los Estados Unidos cuentan con beneficios de salud y seguridad, y pueden también generar empleo a otros miembros de sus comunidades (en los casos en que su desempeño ha sido satisfactorio). Además, los que regresan traen capital financiero y humano cuando vuelven a Honduras, que puede ser movilizado para ayudar a cerrar esta brecha de creación de empleo. Dentro de los objetivos del programa se contempla el desarrollo de oportunidades de inversión y ahorro para trabajadores temporales a través de entidades financieras y con los proveedores de servicios empresariales, que permita a los trabajadores para invertir y generar nuevos negocios en Honduras, creando nuevos empleos o un patrimonio y expansión económica para sus familias y comunidades.

Contactos

Nohelia Canizales canizalesnohe@gmail.com

Sue Chavez SChavez@acdivoca-hn.org

Fondos

USAID, fondos nacionales

Materiales y Fotos

Sitio web <http://www.trabajo.gob.hn/ptte/>



Marlon Duriertz

Institución: Tecnológico Nacional y CTCP – FNT, Nicaragua

Título de la Buena Práctica de Cooperación Sur-Sur y triangular: Formación profesional para trabajadores por cuenta propia (autónomos) Nicaragua

Países involucrados: Nicaragua y Barcelona

Objetivo (s) Sur-Sur

Incrementar acceso de formación técnico-profesional a trabajadores por cuenta propia (Autónomas) en Nicaragua.

Cooperación entre instituciones y países para lograr los objetivos

La Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia CTCP de Nicaragua, recibió apoyo por parte de algunos ayuntamientos de Barcelona para en conjunto con el Tecnológico Nacional de Nicaragua y el Ministerio de Educación se abriese la matrícula para la formación profesional a trabajadores por cuenta propia en diferentes centros de educación en diversas modalidades flexibles según la realidad de cada trabajador.

Eficacia del enfoque metodológico Sur-Sur y triangular

Los trabajadores fueron reclutados desde su lugar de labor: semáforo, parada de autobús, mercados, etc. Estos se organizaron en colectivos para poder calendarizar sus estudios de acuerdo a su tiempo. Todo el proceso fue dirigido por el Sindicato de Trabajadores por Cuenta Propia, acompañado por el Instituto de Habilitación y Formación Técnica de los Trabajadores IHFOCATT.

Innovación de la práctica Sur-Sur

- La flexibilidad de tiempo de calendario y horario de clases
- No discriminación de edad
- Método de multigrado
- Motivación vocacional

Elementos que hacen la buena práctica Sur-Sur sostenible

El interés de los trabajadores/as, es un elemento importante en la sostenibilidad, así como la apertura de una política pública que está en línea por mejorar los niveles profesionales de los trabajadores, sin olvidar la política de gratuidad y calidad en la educación.

Capacidad de adaptación

Actualmente, luego de diez años, el programa sigue funcionando desde una política de institucional de gobierno. Para ser adaptado en otro contexto, debemos revisar la voluntad política de gobierno en invertir más en educación técnico-profesional; así como los niveles de motivación de los trabajadores/as.

Resultados

- 400 trabajadores formados.
- Programa asumido por la política de gobierno.
- Motivación de profesionalización constante.

Marlon Duriertz

Contactos

Adrián Martínez. Secretario General Confederación de Trabajadores por Cuenta Propia. CTCP-FNT

adrianmartinez_ctcp@yahoo.es +00 505 8653 7915

Fondos

Cooperación de algunos ayuntamientos de Barcelona

Raymond Antonio Sosa Aybar

Institución: Ministerio de Trabajo

Título de la Buena Práctica de Cooperación Sur-Sur y triangular: Implementación del Plan Estratégico en Materia de Igualdad y No Discriminación en el Trabajo

Países involucrados: Republica Dominicana

Objetivo (s) Sur-Sur

El Plan de Acción para implementar la Política de Igualdad de oportunidades, dirigida a través de una dinámica de retroalimentación estratégica para reducir el estigma y discriminación para reducir las inequidades en las mujeres y jóvenes, personas con discapacidad, personas que viven con VIH-Sida y personas en la diversidad, contribuyendo de ese modo al cumplimiento de la normativa nacional e internacional, Convenios de la OIT y los objetivo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

Cooperación entre instituciones y países para lograr los objetivos

Se realizaron varios estudios a nivel nacional donde participaron, sociedad civil, Colectivos LGBTIQ, empresas privadas, instituciones estatales, entre otras, la cual permitió tener el diagnóstico de la situación actual de la República Dominicana para la implementación de acciones de estrategias en materia de igualdad y el cumplimiento de las leyes y normativas en materia de igualdad.

Eficacia del enfoque metodológico Sur-Sur y triangular

- Se implementaron talleres de capacitación y sensibilizaciones sobre los convenios y las normativas laborales nacionales e internacionales.
- Realizamos cursos de Lengua de señas la cual contribuye a una comunicación eficaz con personas con discapacidad auditiva.
- Al personal de la institución se le dio la formación técnica profesional para dar un servicio inclusivo a todos usuarios demándate de nuestros productos.
- Se formó un grupo de formadores para multiplicar los conocimientos a nuevos empleados que brindad servicios en el Ministerio de Trabajo.

Innovación de la práctica Sur-Sur

- Se realizó un Diagnostico de todos los grupos vulnerables en el sector laboral.
- La realización de material didáctico para la formación de futuro servidores de servicios inclusivos la cual contribuye a un trato digno para el trabajo decente.

Elementos que hacen la buena práctica Sur-Sur sostenible

La igualdad y la equidad, la buena gobernanza, la democracia del estado en la aplicación de políticas públicas que ayude a reducir las brechas entre hombres y mujeres, fomentando una cultura organizacional de paz y buena armonía entre todos los trabajadores.

Capacidad de adaptación

Que el Estado muestre el interés de dar el cumplimiento y priorizando las necesidades y promoviendo el desarrollo sostenible de los trabajadores.

Resultados

Un entorno laboral inclusivo hacia las personas, logrando el respeto de derechos fundamentales de todo los seres humano sin distinción de raza, religión, color, orientación sexual, inmigrantes, genero, discapacidad o por pensar diferente a los demás.

Contactos

La Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), Proyecto “Ser LGBTI en El Caribe”(PNUD), Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Instituto Santa Rosa de ayuda al Sordo, Bepensa Dominicana, USAID, El Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), Ministerio de la Mujer, Colesdom, Cámara de Comercio LGBT de la República Dominicana.

Fondos

Programa 13 de la Dirección de igualdad de oportunidades del Ministerio de Trabajo y La Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Vilma Sarahí Molina

Institución: Movimiento de Unidad Sindical y Gremial de El Salvador, MUSYGES, y Directora propietaria de Consejo Directivo representante del sector trabajadores en el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP)

Título de la Buena Práctica de Cooperación Sur-Sur y triangular: Medidas de política de Formación Profesional, desde la perspectiva de género para promover la participación de las mujeres en carreras no tradicionales del Programa Empresa-Centro del INSAFORP.

Objetivo (s) Sur-Sur

Algunos desafíos planteados y de las cuales se buscaron respuesta son:

- ¿Qué buscan las mujeres en la formación profesional tipo Empresa-Centro (formación dual)?
- ¿Cuáles son las principales limitaciones que enfrentan las mujeres para poder acceder, mantenerse y culminar sus estudios en Empresa Centro?
- ¿Qué obstáculos/apoyos esperan encontrar/han encontrado en el mundo laboral para poder desempeñarse en el área de formación elegida?
- ¿Qué experiencias existen tanto en El Salvador como en otros países que han dado resultados positivos en la promoción de la inserción de las mujeres en formación profesional no tradicionalmente femenina?

Cooperación entre instituciones y países para lograr los objetivos

INSAFORP ejecuta su programa de formación dual: Empresa – Centro. Este programa requiere del apoyo constante de los sectores productivos del país, para que las personas puedan formarse también dentro de la Empresa y obtener conocimientos y experiencia. En este contexto el INSAFORP dialoga con los diferentes sectores productivos para la inserción de mujeres en carreras no tradicionales (básicamente en sector industrial), donde la oferta de las carreras es supuestamente predominante por los hombres. La intención es que las mujeres estudien dichas carreras y se inserten laboralmente en el sector industrial.

La relación con la gremial empresarial ASIPLASTIC - Asociación Salvadoreña de la Industria del Plástico, facilitó el diálogo como socio de desarrollo, permitiendo la inserción laboral de mujeres que participaban en las carreras de Empresa Centro y lo vieron como una opción de estudio y trabajo. Estas medidas, políticas e iniciativas para que las mujeres estudien y se inserten en carreras no tradicionales, se han compartido en la Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití – REDIFP, en el marco del Plan Regional de FORMACIÓN PROFESIONAL con igualdad y equidad de género, que promueve esta Red de Institutos de Formación Profesional con el apoyo de OIT en San José, Costa Rica.

Eficacia del enfoque metodológico Sur-Sur y triangular

El enfoque metodológico utilizado en la cooperación sur – sur, se enmarca en la Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití - REDIFP. El tema de la transversalización de género en la formación profesional es importante y forma parte de la agenda de las reuniones de la REDIFP. Se creó un plan de regional en este tema con el apoyo de la OIT San José, Costa Rica. Se solicitó una persona representante/vínculo por cada país para que fuera la persona contacto. La comunicación se hizo constante, manteniendo reuniones regionales cada 2 semanas compartiendo una línea base cuantitativa de la situación de la mujer en la formación profesional, para luego que cada IFP compartiera una buena práctica para su posterior transferencia. Ha sido muy

importante la consolidación del equipo de seguimiento y representantes de Género de cada país para dar cumplimiento a esta iniciativa.

Innovación de la práctica Sur-Sur

- Consolidación de un equipo regional de igualdad y equidad de género de la Red de Institutos de Formación Profesional de Centroamérica, Panamá, República Dominicana y Haití – REDIFP.
- Énfasis en la relación positiva del Instituto de Formación Profesional con las gremiales empresariales para la inserción de mujeres en carreras no tradicionales.
- Implementación de talleres de consulta y validación de las políticas de la transversalización de la igualdad y equidad de género en los Centros de Formación Profesional, con los diferentes actores del Sistema de Formación Profesional.

Elementos que hacen la buena práctica Sur-Sur sostenible

La buena práctica compartida por Insaforp surge de un proceso fundamentado en una investigación de campo y validada por los Centros de Formación Profesional de nivel país. Este informe investigó la implementación de políticas en la formación profesional, desde la perspectiva de género, para promover la participación de las mujeres en carreras no tradicionales del Programa Empresa-Centro del INSAFORP. La investigación permitió identificar que, si bien los procedimientos y prácticas de reclutamiento, selección y formación para las carreras y cursos de formación profesional no discriminan de forma directa a las mujeres para acceder y formarse en áreas no tradicionalmente femeninas, persisten con frecuencia “formas de hacer” que reproducen y fortalecen estereotipos y prácticas discriminatorias y sexistas en el proceso de formación. La implementación de políticas tienen un efecto en la implementación de nuevos procedimientos en el reclutamiento, selección y formación de las personas en los Centros de Formación Profesional, promoviendo así, que más mujeres puedan participar en carreras no tradicionales.

Capacidad de adaptación

Para la implementación de las políticas y la posibilidad de extender esta buena práctica con otros países y su implementación por otros Institutos de Formación Profesional se creó la “Guía para la prevención y erradicación de la discriminación contra las mujeres en los centros de formación fijos donde se desarrollan programas permanentes de formación profesional del INSAFORP”. Dicha guía también cuenta posteriormente con 4 documentos que son herramientas que sirven para una mayor aplicación e implementación de la transversalización de la igualdad y equidad de género en cada uno de los Centros de Formación Profesional: a) Manual de Convivencia; b) Protocolo de atención en casos de bullying y acoso sexual; c) lineamientos de comunicación con lenguaje no sexista; y d) Guías metodológicas para la transferencia de conocimientos a los equipos psicopedagógicos de cada Centro de Formación Profesional.

Resultados

- Fortalecer el Sistema de Formación Profesional con la transversalización de género en los Centros de Formación Profesional en las carreras no tradicionales para las mujeres.
- Material elaborado para la implementación del proyecto.
- Retroalimentación de las medidas y políticas por parte de otros países para su fortalecimiento y mejora continua.

Contactos

Ing. Carlos Gómez: cgomez@insaforp.org.sv

Ing. Jorge Echevoyén: jechegoyen@insaforp.org.sv

Fondos

Fondos propios del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional - INSAFORP

Materiales y Fotos

- Guía para la prevención y erradicación de la discriminación contra las mujeres en los Centros de Formación Fijos donde se desarrollan programas permanentes de Formación Profesional del INSAFORP
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_631775.pdf
- Manual de Convivencia
<https://www.yumpu.com/es/document/read/63134727/manual-de-convivencia>
- Lineamientos de comunicación con Lenguaje No Sexista
<https://www.yumpu.com/es/document/read/63134785/lineamientos-de-comunicacion-con-lenguaje-no-sexista>
- Protocolo de atención en casos de Bullying y acoso sexual
<https://www.yumpu.com/es/document/read/63134778/protocolo-de-atencion-en-casos-de-bullying>
- Guía metodológica para la prevención y erradicación de la discriminación contra las mujeres
<https://www.yumpu.com/es/document/read/63134826/guia-metodologica-para-prevencion-y-erradicacion-de-la-discriminacion>

Yessica Pinzón Visuetti

Institución: Voces Vitales de Panamá

Título de la Buena Práctica de Cooperación Sur-Sur y triangular: Formación integral personal y profesional para madres adolescentes para su inserción al mundo laboral.

Países involucrados: Panamá, Colombia, Estados Unidos y Suiza

Objetivo (s) Sur-Sur

Ofrecemos un programa de intervención de 360 grados para abordar el embarazo adolescente desde una perspectiva multidimensional (con especialistas en Psicología, Trabajo Social, Estimulación Temprana, salud y educación) incluyendo a su entorno social. El Programa tiene dos fases: la primera de estabilización emocional y la siguiente de entrenamiento académico donde culminan el Bachiller en Comercio con énfasis en Contabilidad, el Técnico Asistente Administrativo y un curso de inglés de 300 horas para luego pasar a un proceso de ingreso al mundo laboral. El proceso es exitoso debido al seguimiento que se les ofrece a las familias para garantizar el apoyo, para asegurarnos de su buen desempeño académico y el seguimiento en las prácticas profesionales y en el mundo laboral que nos permitirá abordar las dificultades que se puedan generar en el proceso.

Cooperación entre instituciones y países para lograr los objetivos

Panamá- Colombia- Estados Unidos (Embajada en Panamá, Universidades TULSA y TCU) Embajada de Suiza. El programa para madres adolescentes, surge basado en la iniciativa de la Fundación Juan Felipe Gómez para la atención de madres adolescentes de Colombia, en el que nos basamos en Panamá para fundamentar el Programa Las Claras y seguimos. las instituciones que los ejecutan son Organizaciones no gubernamentales. En el caso de Panamá lo ejecuta la Fundación Voces Vitales de Panamá con apoyo de empresas, organismos internacionales, instituciones educativas y de salud públicas y privadas; así como el Ministerio de Desarrollo Social.

Eficacia del enfoque metodológico Sur-Sur y triangular

Este Programa se basa en una intervención de 360 grados enfocada a los siguientes pilares: Atención Psicosocial integral, enfocado a tratar las causas del embarazo adolescente y a prepararlas para la formación académica, Servicios Integrales de Salud, Apego y estimulación para la aceptación de la maternidad y el buen crecimiento y desarrollo del niño, Formación Académica y Profesional obtención del Bachiller en Comercio con énfasis en Contabilidad y Técnico Asistente Administrativo e Introducción al mundo laboral enfocadas a las prácticas profesionales y a la oficina de empleo. La eficacia del Programa se observa en las adolescentes que se han graduado y que han ingresado al mundo laboral.

Innovación de la práctica Sur-Sur

Los elementos innovadores son que al ser un problema multifactorial el programa aborda la problemática 360 grados atendiendo a todos los actores y ofreciendo participación para el aporte al desarrollo y a la formación. Así la formación no se da solamente a través de los Centros de formación educativa y técnica si no también con la colaboración de las a través de cursos ofrecidos por sus colaboradores, talleres y pasantías. La innovación es que los distintos actores colaboran desde sus especialidades en la formación y dentro de éstas las Universidades benefician a sus estudiantes al ofrecer el contacto con la realidad social de las madres adolescentes y la observación de la intervención.

Elementos que hacen la buena práctica Sur-Sur sostenible

La sustentabilidad de éste programa se basa en los resultados obtenidos y la sensibilidad de las organizaciones, empresas y actores involucrados para mitigar la problemática siendo testigos de los cambios que se muestran en las egresadas del programa quienes a través de la educación han logrado sus metas de auto sostenibilidad consiguiendo un trabajo, siguiendo estudios universitarios y adquiriendo una vivienda digna. Es por esto que el logro de los resultados se basa en una intervención integral donde se interviene en el reforzamiento del apoyo social abordando a las familias y a otros actores claves, el seguimiento uno a uno es fundamental para la obtención de objetivos y también para el apoyo en las dificultades, así como las referencias a especialidades, entrenamiento y acompañamiento para el ingreso al mundo laboral y el seguimiento a las egresadas y a sus hijos.

Capacidad de adaptación

Para que se pueda realizar una actividad como esta en otro país debe tenerse conciencia de la problemática multifactorial, realizar un diagnóstico comunitario para a partir de ese diagnóstico preparar un plan de intervención que se ajuste a las necesidades de la población a la que se aplica. Para esto es fundamental un equipo de profesionales sensibilizados y especialistas en la intervención. También es importante las alianzas con los aliados estratégicos que permitan la atención integral de las necesidades de la población a la que se atiende de manera que se realice la homeostasis pertinente para el logro de los objetivos (salud, educación, empresas privadas, estado, ongs especialistas, entre otras).

Resultados

Los resultados de las buenas prácticas nos han llevado a lograr graduar de Bachiller en Comercio y Técnico Administrativo a 7 grupos de los cuales antes de la pandemia el 80% se encontraba laborando. El 30% ha ingresado a la universidad y el 100% tiene como prioridad la educación y el buen cuidado de los niños. El 98% de los niños se encuentra en buen estado de salud y ha alcanzado un desarrollo normal.

Contactos

Para los que deseen contactar y saber más del Programa Las Claras de atención a Madres Adolescentes y de Voces Vitales deben contactarnos a través de nuestra página web y a través de nuestras redes sociales Instagram: Vocesvitalesity Facebook: Voces Vitales Panamá.

<https://www.vocesvitalspanama.org/>

Fondos

La Fundación cuenta con un plan de recaudación de fondos donde lo más importante es la presentación de Plan de Rendición de Cuentas Anual (Incluye Estado Financiero), Evaluación de Indicadores de Proceso Mensual, Evaluación de Indicadores de Impacto cada 6 Meses a las empresas donantes, a los Grants ganados por la participación en distintas Embajadas y también contamos con 4 eventos grandes de recaudación de fondos al año.

Materiales y Fotos

<https://www.youtube.com/watch?v=DCIGAdbhUwo>

<https://www.youtube.com/watch?v=EP3uVtEQWWM>

