



DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO (DGE)

**SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO (SNE) DE
GUATEMALA**

DOCUMENTO BASE

Ciudad de Guatemala, Agosto de 2016.

Contenido

PRESENTACIÓN.....	1
CONCEPTOS BÁSICOS.....	2
PROMOCIÓN DEL EMPLEO	4
POLÍTICAS DE EMPLEO.....	5
POLÍTICAS PASIVAS DE EMPLEO	5
POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO	6
1. MARCO ESTRATÉGICO DE REFERENCIA DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO	6
1.1 Misión.....	6
1.2 Visión	7
1.3 Valores y principios	7
1.4 Objetivos.....	8
1.5 Población objetivo	8
2. ALCANCES	9
3. SERVICIOS	9
3.1 Orientación laboral	9
3.2 Gestión de empleo	11
3.3 Derivaciones	11
3.4 Promoción de la empleabilidad	12
3.5 Servicios complementarios	12
4. FUNCIONES CENTRALES DEL SNE	14
5. ORGANIZACIÓN	15
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL SNE 2016 - 2020	16

PRESENTACIÓN

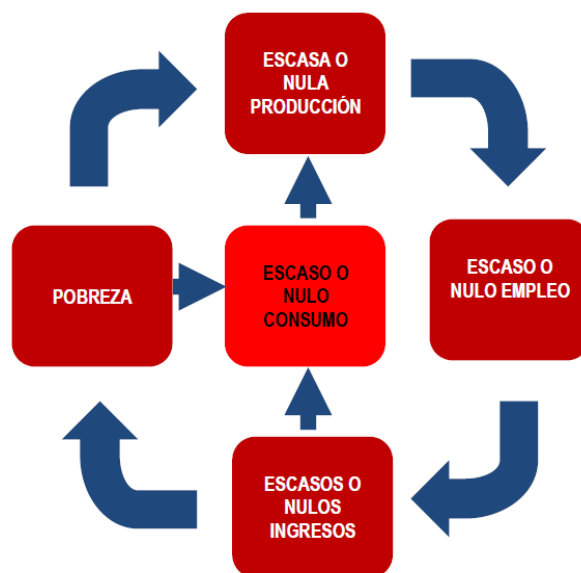
A continuación se presenta el documento base del Servicio Nacional de Empleo (SNE). En éste se presenta el diseño del SNE y se describen los servicios que desarrolla. Se trata de un documento que debe orientar el quehacer del SNE y permitir el desarrollo de sus documentos normativos: Manual de Procesos y Procedimientos, Manual de Funciones y Descriptor de Puestos. Así mismo, pretende sentar las bases para definir la vinculación del SNE con otros servicios públicos de empleo, especialmente los descentralizados a través de las Ventanillas Únicas Municipales de Empleo (VUME).

Este documento comprende un conjunto de conceptos básicos, el marco estratégico de referencia del SNE, sus alcances y la descripción de sus servicios. Incluye sus funciones centrales y la forma en que se organiza. Al final, como anexo se presentan los Objetivos Estratégicos del SNE de 2016 a 2020.

CONCEPTOS BÁSICOS

El desarrollo de un país -en gran medida- depende del tamaño de su producción o de su desarrollo productivo¹; esto es, a una mayor base productiva suele corresponder un mayor nivel de empleo y, en consecuencia, mayores y mejores ingresos para la población cuyo consumo retroalimenta el circuito productivo asegurando un nivel adecuado de oferta de productos; esto, independientemente del modelo en el que se desenvuelve la economía. En este sentido, la pobreza se encuentra directamente relacionada con el tamaño de la base productiva de un país: a menor producción más pobreza y viceversa². En particular Guatemala, no escapa a esta situación. En este sentido, puede afirmarse que su desarrollo y, sobre todo, la reducción de la pobreza -en medida decisiva- dependerá del tamaño de su producción, de su desarrollo productivo. Por esto, según lo dice la experiencia de los países que han avanzado en un desarrollo sostenible para sus poblaciones, las políticas económicas deben orientarse, en primer lugar, a la ampliación sostenible de la base productiva local, regional y nacional; solo de esta manera se generará empleo efectivo. De lo contrario, se mantendrá lo que puede denominarse el “círculo vicioso de la pobreza”.

CÍRCULO VICIOSO DE LA POBREZA



En clara demostración de lo anterior, el mapa de la pobreza de Guatemala muestra que allí donde ésta predomina es donde no existen niveles importantes de producción o, simplemente, se produce para el autoconsumo, como ocurre en el ámbito rural.

¹ En este documento, el término producción es empleado en su sentido más amplio, como la producción de bienes y servicios, en general.

² No puede dejar de mencionarse a la desigualdad como el otro factor decisivo que contribuye a la pobreza de los países. Según un reciente reporte del Fondo Monetario Internacional (FMI), cuanto más concentrada está la riqueza en pocas manos, menor es el crecimiento de un país. Por ello, el FMI advierte de que el aumento de la brecha social en un país supone un freno para el crecimiento económico, y -en tal sentido- la desigualdad merma expectativas y desincentiva la formación y la productividad.

Históricamente, el desarrollo productivo en Guatemala, se ha caracterizado por su concentración sectorial (principalmente en actividades primarias –Azúcar, banana y café-) y por su concentración geográfica, teniendo en cuenta que la ciudad capital siempre ha sido, sustantivamente, el mayor centro del desarrollo productivo y comercial, por esto, los enormes desniveles existentes entre esta ciudad y el resto de ciudades. Las razones de la concentración sectorial han sido diversas, entre otras, el predominio de políticas económicas de corto plazo, carentes de una visión de desarrollo de largo plazo. La concentración geográfica, responde más bien al centralismo político, económico, institucional y cultural característico del desarrollo desigual del país; éstas han sido, entre otras, la razón de la pobreza y de las enormes inequidades económicas y sociales que caracterizan a la sociedad guatemalteca. Como es evidente, dicha pobreza y desigualdad ocurre con mayor fuerza en las localidades y regiones en las que no existe una base productiva propiamente o en la que ésta es escasa e insuficiente o es tecnológicamente limitada o atrasada. También, el reducido tamaño de la producción (formal) en esencia explica la sobredimensión de las actividades informales: a falta de fuentes de empleo dentro de la economía formal, las personas que buscan trabajo se ven obligadas a generar las suyas propias con el principal (y a veces el único) capital con el que cuentan: su mano de obra.

En los últimos años, Guatemala ha avanzado manteniendo un moderado crecimiento de su economía lo que ha contribuido a la reducción de la pobreza, aunque limitadamente. Este crecimiento, principalmente ha estado marcado por el fortalecimiento y modernización de algunos sectores ya desarrollados, procurándose una diversificación básica de la estructura productiva y mejorándose -de alguna manera- la mezcla de productos. Esta limitada diversificación ha permitido, no obstante, mejorar algunos encadenamientos internos, mejorándose ligeramente el impacto del crecimiento económico sobre la productividad agregada. Todo esto, sin embargo es aún insuficiente para generar el empleo necesario y, especialmente, para reducir drásticamente la pobreza y la extrema pobreza. Los desafíos que persisten son aún muy grandes.

Específicamente, el problema del empleo en Guatemala ha sido abordado por el Estado como una “bolsa de trabajo” lo que responde a la lógica de colocación de los trabajadores en el sistema productivo, dejando de lado la ejecución de políticas orientadas a atenderlo efectivamente. Para enfrentar adecuadamente los desafíos que plantean los problemas de empleo, debería cambiarse el perfil de las políticas a los efectos de atacar las causas estructurales del desempleo y del empleo precario o informal, situando al empleo y su promoción en la base de las políticas públicas en general y de las económicas en particular. Para ello, deberían definirse políticas que combinen adecuadamente crecimiento económico (desarrollo productivo) con contención social y efectivas políticas activas de empleo.

En este marco, debe concluirse que atender las necesidades de empleo en Guatemala obliga necesariamente a la ampliación de su base productiva con el fin de generar las fuentes de trabajo que acojan a la fuerza laboral, especialmente la de los jóvenes que cada año se suman al mercado de trabajo.

También, obliga a trabajar con una visión integral, involucrando a todos los actores públicos y privados vinculados a la producción y al desarrollo productivo, fortaleciendo de manera permanente el diálogo social. Para ello, es necesario cambiar algunos paradigmas del mundo del trabajo que han predominado a lo largo del tiempo. Por ejemplo, el que asume que la inspección del trabajo es sobre

todo fiscalización y control; o, el que plantea que la intermediación laboral o los servicios de empleo son suficientes para atender los problemas de empleo sin relacionar el empleo con la producción.

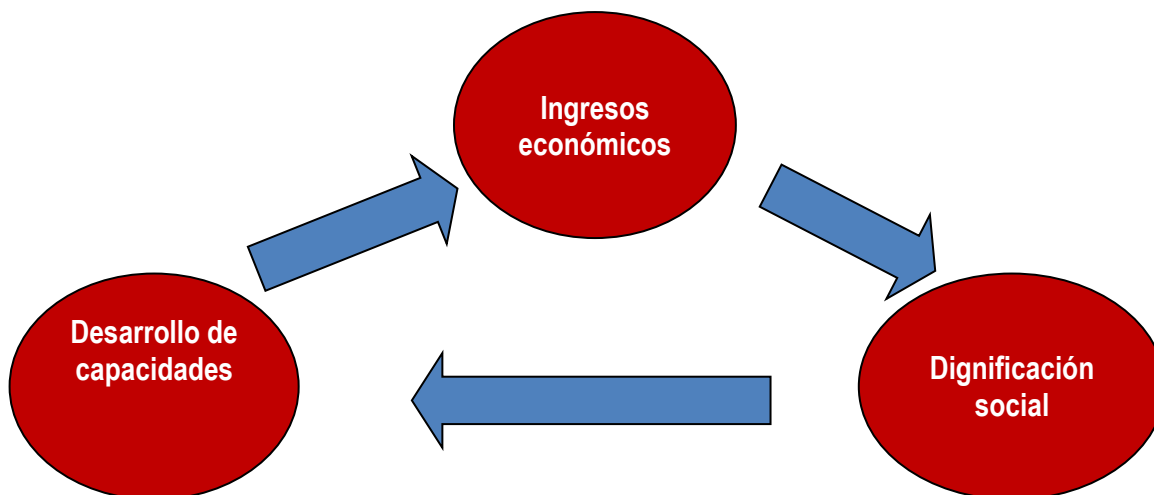
Por último, la atención de los problemas de empleo en Guatemala necesariamente obliga a prestar atención prioritaria a las actividades de la economía informal que emplea a más del 60% de la PEA del país. Esto debe llevar a fijar la atención de manera particular en las microempresas y el autoempleo.

PROMOCIÓN DEL EMPLEO

En la lógica de lo anterior, el concepto clave es el de la **promoción del empleo**, lo que básicamente significa: Atender de manera estratégica y coyuntural las necesidades de empleo de una localidad, departamento, región o nación, a través de:

- a. La generación de condiciones que hagan viable la generación y mantenimiento del empleo, especialmente del empleo digno, al nivel de la economía y la producción y de su vinculación con la educación.
- b. La generación y ejecución de las políticas, normas y programas que atiendan las necesidades de empleo solventemente. Esto, básicamente comprende:
 - la generación y mantenimiento de empleo,
 - la mejora del empleo existente,
 - la intermediación laboral. (En este marco, los servicios de empleo tienen un papel fundamental, ya que su función es vincular la demanda con la oferta de empleo; aunque debe reconocerse que su gran límite es el tamaño de la producción u oferta de empleo).
 - la mejora de la empleabilidad de las personas, lo que incluye a la formación profesional.

¿Cómo contribuye el empleo al bienestar de las personas?



POLÍTICAS DE EMPLEO

Son los grandes marcos o lineamientos de acción e intervención del Estado, en todos sus niveles, orientados a promover el empleo en situaciones regulares y, especialmente, en situaciones de crisis. Comprenden:

- Políticas pasivas, y
- Políticas activas.

POLÍTICAS PASIVAS DE EMPLEO

Son el conjunto de medidas orientadas a asegurar ingresos a los trabajadores durante períodos de desempleo o de búsqueda de empleo.

- No necesariamente están condicionadas a la participación en prestaciones o contraprestaciones.
- Pueden “obligar” a la búsqueda de empleo.

POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Representan el conjunto de medidas orientadas a promover la inserción en el mercado de trabajo. Comprenden:

- Programas orientados a potenciar la inserción o reinserción de los trabajadores en el mercado de trabajo:
 - La formación profesional (mejora de la empleabilidad).
 - La **orientación laboral** (para la inserción, especialmente la inicial) en el mercado laboral (mejora de la empleabilidad).
 - La **intermediación laboral** (servicios de empleo).
 - Los programas de **fomento a la creación y mejora de emprendimientos**.
 - Los subsidios a la contratación.
 - La creación de puestos de trabajo en el marco de programas de obras públicas o comunitarias.
- Incremento de la demanda de empleo: de forma genérica o indiscriminada; o dirigida a colectivos específicos.
- Mejora de los procesos de ajuste a corto plazo entre la oferta y la demanda de trabajo:
 - Formación de trabajadores desocupados.
 - Concesión de incentivos para abaratar movilidad geográfica de los trabajadores.
 - Facilitación de los flujos de información en el mercado de trabajo.

Como ya se dijo, todo esto, en un país como Guatemala, lleva a fijar la atención de manera particular en las microempresas y el autoempleo (principalmente de la economía informal). En consecuencia, el concepto de promoción del empleo debe abarcar necesariamente el apoyo a dichas unidades económicas a los fines de que incrementen su competitividad y, en consecuencia, mejoren el empleo que generan.

1. MARCO ESTRATÉGICO DE REFERENCIA DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO

1.1 Misión

Facilitar el acceso al empleo de la población guatemalteca a través de un servicio público gratuito, propiciando el encuentro efectivo entre la oferta y la demanda de empleo, buscando que sea en condiciones de trabajo digno.

1.2 Visión

El Servicio Nacional de Empleo (SNE) es el ente rector de los servicios de empleo a nivel nacional que favorece de manera permanente el encuentro asertivo entre la oferta y la demanda de empleo digno.

1.3 Valores y principios

Los valores y principios que orientan el quehacer institucional, operativo y administrativo del SNE, son:

- **Prevalencia de los objetivos institucionales (del MINTRAB):** El MINTRAB tiene una filosofía y objetivos de desarrollo específicos, en los que prevalecen la mejora del empleo y la empleabilidad de los guatemaltecos, que sirven de marco al funcionamiento del SNE.
- **Centrado en las personas.** La búsqueda de empleo no es sólo una responsabilidad individual, requiere de la efectiva y activa participación del Estado que apoye el ejercicio de este derecho. En este sentido, el SNE es altamente accesible y trabaja con el ciudadano quien interactúa activamente con el SNE en el marco de una cultura de servicio.
- **Orientación a resultados y eficiencia:** Todo el quehacer del SNE está orientado al logro permanente de resultados concretos; en este sentido, incorpora como instrumento de conducción la gestión por resultados.
- **Responsabilidad:** Supone líneas de acción y conductas consecuentes con las necesidades del país, de las instituciones y las personas. En este sentido, el quehacer del SNE implica un permanente dar respuesta a las necesidades de información que atiendan los problemas de empleo del país.
- **Compromiso:** Comprende la conducta consecuente del SNE y sus miembros con su quehacer, sus funciones y acciones a los fines de alcanzar sus objetivos adecuadamente.
- **Confiabilidad:** Implica, principalmente, el manejo adecuado de la información, con los niveles y estándares de confidencialidad necesarios e indispensables para dar y establecer altos niveles de confianza.
- **Integridad:** Supone hacer lo correcto, siempre. En el SNE, el cumplimiento de sus objetivos, funciones y acciones están marcadas por su necesidad de hacer de acuerdo a lo que es correcto con respecto a las necesidades del país y los mandatos del MINTRAB.
- **Profesionalismo y mejora continua:** El SNE trabaja constantemente por cumplir mejor sus responsabilidades; en este sentido, desarrolla y alienta un alto nivel de profesionalismo entre sus miembros y al nivel de su producción. Por esto alienta de forma permanente la innovación y creatividad como características centrales de su quehacer a partir de una decidida voluntad por el aprendizaje continuo.
- **Búsqueda permanente de sinergias y articulación:** El SNE construye su quehacer en función a una articulación permanente con otras entidades, especialmente con el sector productivo y empresarial al que asume como parte del sistema.
- **Solidaridad:** Entendida como la práctica de equidad, como el apoyar a cada quien en la dimensión de sus necesidades.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Contribuir a elevar los niveles de ocupación de los guatemaltecos a través de procesos efectivos de intermediación laboral que faciliten el encuentro permanente de la oferta y la demanda de empleo; orientando laboralmente a los trabajadores para identificar sus capacidades y vincularlos favorablemente con los empleadores o para derivarlos a servicios empresariales o sociales facilitándoles información pertinente.

1.4.2 Objetivos específicos

- a. Promover la inserción laboral de los trabajadores vinculándolos al mercado laboral de acuerdo a los requerimientos y necesidades de recurso humano de las empresas.
- b. Facilitar a las empresas la incorporación de trabajadores con las capacidades idóneas para la cobertura de sus puestos vacantes permitiéndoles adecuados procesos de reclutamiento.
- c. Contribuir al fortaleciendo de la empleabilidad de los trabajadores, facilitándoles orientación laboral para que mejoren sus posibilidades de empleo asalariado o de inserción en el emprendedurismo.
- d. Identificar aptitudes y habilidades para el emprendedurismo y orientar a los potenciales emprendedores hacia servicios especializados.
- e. Orientar y derivar a los oferentes de empleo con mayores dificultades para la inserción laboral hacia otros servicios -públicos o privados- con capacidad de atender sus necesidades de soporte formativo y social.
- f. Proveer servicios especializados a los empleadores, en materia de selección de personal, como una manera de fortalecer la capacidad del SNE de intermediar laboralmente.

1.5 Población objetivo

- a. Trabajadores desempleados o subempleados, nuevos o cesantes, que buscan colocarse en un puesto de trabajo de acuerdo a sus habilidades, conocimientos, experiencia y formación académica o empírica.
- b. Trabajadores empleados que buscan mejorar sus condiciones laborales actuales y aspiran a un mejor puesto de trabajo.
- c. Empleadores del sector privado y público que requieren trabajadores con las capacidades idóneas para la cobertura de sus puestos vacantes, incluyendo de manera especial a la micro y pequeña empresa (MYPE) formal.
- d. Emprendedores o potenciales emprendedores.

El SNE dará atención prioritaria a grupos vulnerables en términos de empleo.

2. ALCANCES

- Al nivel nacional, con atención centralizada y descentralizada a través del SNE central, las Delegaciones Departamentales y las VUME.
- Público, gratuito.
- Inserción laboral y mejora de la empleabilidad de las personas.

3. SERVICIOS

Los servicios comprendidos en el SNE son de dos tipos:

a. Servicios centrales

- Orientación laboral, incluyendo orientación para el emprendedurismo.
- Intermediación laboral.
- Derivaciones a servicios empresariales y sociales.
- Promoción del empleo, con énfasis en la mejora de la empleabilidad y el emprendedurismo.

b. Servicios complementarios

- Fortalecimiento de servicios descentralizados (Gestorías de Empleo de los Departamentos, VUME y otros servicios de empleo).
- Regulación y supervisión de los servicios de empleo privados.

3.1 Orientación laboral

Orientación Laboral significa facilitar apoyo y asistencia a las personas que buscan empleo, dependiente o independiente. Esencialmente comprende asesoramiento, facilitación de información y capacitación específica para habilitar a las personas en buscar empleo en las mejores condiciones posibles de manera que se facilite su inserción laboral.

Implica acciones orientadas a apoyar la definición de un proyecto laboral³ a partir de la identificación de un objetivo ocupacional que con sentido de realidad responda adecuadamente a las características de las personas (perfil) y las demandas del mercado de trabajo. Comprende también el apoyo para la búsqueda misma de empleo. En medida importante, la orientación laboral pretende la mejora de la empleabilidad de las personas dándoles las herramientas para la búsqueda de empleo: formulación de su CV, preparación para atender una entrevista laboral o de selección de personal, análisis de las ofertas de empleo. Igualmente, y de manera muy importante, supone al

³ Un proyecto laboral, llamado también proyecto de vida laboral o proyecto de vida, es un plan para organizar la búsqueda laboral a partir del reconocimiento de las capacidades personales (actitudes y aptitudes) y el conocimiento de las demandas del mercado de trabajo, estableciendo metas que orienten el quehacer de cada persona orientado a insertarse laboralmente y, en el mejor de los casos, a realizarse laboral y profesionalmente. En gran medida, prevé cómo las personas pueden emplear y optimizar sus energías y capacidades para la búsqueda e inserción laboral.

apoyo para que las personas desarrollen y mejoren sus actitudes y capacidades personales (habilidades blandas) permitiéndoles desarrollar aquellos aspectos personales que los ayuden en el proceso de su inserción laboral. Por ejemplo, facilita el autoconocimiento y la mejora de la autoestima motivando para la búsqueda activa de empleo.

Esta asistencia y apoyo, se desarrolla de distintas maneras, en el marco de la siguiente caracterización:

Descripción	Población objetivo	Contenidos/alcances	Modalidad
1. Evaluación laboral	Personas en búsqueda de empleo, en general.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación. ▪ Identificación de habilidades de acuerdo con exigencias del mercado laboral, incluidas las habilidades blandas y las técnico - profesionales. ▪ Orientación de habilidades (poniendo a disposición la información sobre habilidades). ▪ Valoración laboral, incluyendo validación de CV. ▪ Aptitudes y actitudes: cultura de trabajo. ▪ Verificación de habilidades para el trabajo independiente. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En línea o personal.
2. Asistencia para que el usuario trabajador conozca los instrumentos para la inserción y adquieran técnicas y habilidades que le faciliten su búsqueda activa de empleo, de forma organizada y planificada: sistemática.	De manera particular: Colectivos de trabajadores con mayores dificultades para la inserción laboral, ya sea por su pertenencia a grupos especiales (jóvenes recién graduados, personas con discapacidad, jóvenes desarraigados, adulto mayor, entre otros), y por la falta de habilidades blandas que les dificulte enfrentarse a un proceso de búsqueda de empleo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proyecto laboral. ▪ ¿Dónde buscar trabajo? Perfiles de empleo ▪ Desarrollo de habilidades blandas. ▪ El currículum. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Directa y personal. ▪ En línea y personal. ▪ En línea. ▪ En talleres. ▪ Con campañas generales y estudiantiles.
3. Asistencia en la búsqueda de empleo.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación de demandas. ▪ Preparación: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Carta de presentación ▪ La entrevista ▪ Pruebas psicotécnicas ▪ Adecuación de habilidades. ▪ Contacto con demanda. ▪ Apoyo específico ante contingencias. ▪ Seguimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Directa y personal. ▪ En línea y personal. ▪ En línea.
4. Información sobre trabajo independiente y emprendedurismo.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación de potencialidades. ▪ Identificación de opciones. ▪ Información sobre opciones. ▪ Desarrollo de habilidades. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Directa y personal. ▪ En línea y personal. ▪ En línea. ▪ En talleres. ▪ Con campañas generales y estudiantiles.

3.2 Gestión de empleo

La intermediación laboral comprende al conjunto de acciones que vinculan a las personas que buscan empleo (los trabajadores) con los demandantes de empleo (los empleadores) a los fines de insertar laboralmente a los primeros satisfaciendo las necesidades de ocupación y calificación de los segundos.

De alguna manera, la intermediación laboral es lo que sigue a la orientación laboral y a la captación, de la siguiente manera:

Descripción	Población objetivo	Alcances	Modalidad
1. Captación de las demandas de empleo.	Empresas, entidades y personas que reciben el nombre genérico de empleadores.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nacional. ▪ Departamental. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Directa y personal. ▪ En línea y personal. ▪ En línea.
2. Vinculación entre demandante y oferente de empleo: Cruce de datos de la oferta y la demanda para seleccionar a las personas más idóneas para cada puesto de trabajo ofertado.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personas desempleadas o subempleadas, nuevas o cesantes. ▪ Empresas, entidades y personas que reciben el nombre genérico de empleadores. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sector privado formal. ▪ Sector público. ▪ Otras entidades y personas. 	
3. Ferias de Empleo.			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Físicas. ▪ Virtuales.
4. Servicios especializados para los empleadores.	Empleadores del sector privado, especialmente empresas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Información sobre el mercado de trabajo. ▪ Apoyo para definición de los puestos de trabajo ofertados y de los perfiles profesionales. ▪ Preselección de recursos humanos. ▪ Organización de encuentros con trabajadores/Kioskos de Empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Directa. ▪ En línea (información)

3.3 Derivaciones

Las derivaciones, también llamadas encaminamientos o referenciamientos, comprenden las acciones informativas, y en algunos casos documentales, a favor de los buscadores de empleo. Implican, luego de la orientación laboral y dependiendo de los resultados de ésta, el encaminamiento de los usuarios a servicios sociales cuando sus posibilidades de inserción laboral son extremadamente limitadas o a servicios educativos o formativos cuando requieren ampliar, complementar o iniciarse en la adquisición de capacidades laborales. También, implica la referenciación a servicios de desarrollo empresarial cuando se trata de usuarios con capacidades emprendedoras. Herramienta central en el trabajo de derivación es una guía de recursos o base de datos con la información lo más completa posible sobre servicios sociales, educativos y empresariales.

Descripción	Población objetivo	Alcances	Modalidad
1. Direccionamiento a servicios sociales y educativos a través de la facilitación de la información necesaria sobre las diferentes servicios de apoyo social o de asistencia y educativos o de formación.	Trabajadores demandantes de empleo con mayores dificultades para la inserción laboral debido a su pertenencia a grupos vulnerables (personas con discapacidad, mujeres, jóvenes, etc.),	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nacional. ▪ Departamental. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Directa y personal. ▪ En línea y personal. ▪ En línea.
2. Direccionamiento a servicios empresariales.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajadores demandantes de empleo con potencialidad emprendedora. ▪ Autoempleados. 		

3.4 Promoción de la empleabilidad

Comprende un conjunto de acciones especiales, como complemento a la Orientación Laboral, para la mejora de la empleabilidad de las personas y el soporte inicial para el emprendedurismo para personas con potencial emprendedor o autoempleados.

Descripción	Población objetivo	Alcances	Modalidad
1. Evaluación de capacidades emprendedoras.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajadores demandantes de empleo con potencialidad emprendedora. ▪ Autoempleados. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nacional. ▪ Departamental. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Directa y personal. ▪ En línea y personal. ▪ En línea.
2. Talleres para emprendedores potenciales o autoempleados sobre mercados, gestión empresarial y productiva y gestión de fondos.			
3. Derivación a servicios especializados para emprendedores.			

3.5 Servicios complementarios

3.5.1 Fortalecimiento de servicios descentralizados

Comprende el conjunto de acciones dirigidas al fortalecimiento de los servicios descentralizados de empleo: Gestorías de Empleo de los Departamentos, VUME y otros servicios de empleo. Básicamente, comprende:

- a. Orientación y soporte técnicos para:
 - Diseñar y desarrollar los servicios de empleo que realizarán las Gestorías de Empleo de los Departamentos, las VUME y otros servicios de empleo.
 - Apoyar la realización de los diagnósticos de las necesidades locales de empleo.

- Apoyar el desarrollo de los proyectos de promoción de empleo, en caso necesario.
 - Apoyar la mejora permanente y profesionalización de los equipos técnicos de los Departamentos, de las VUME y de otros servicios de empleo.
 - Facilitar la integración y el uso de la Plataforma Informática.
 - Facilitar la integración y el funcionamiento de la Red Nacional de Servicios Públicos de Empleo que incluye a las VUME y a otros servicios públicos de empleo.
- b. Facilitar la mejora de las condiciones de prestación de servicios de empleo a la población local con mayores problemas de empleo y empleabilidad, proveyendo:
- Intercambio de experiencias y buenas prácticas.
 - Metodologías de trabajo sobre Orientación e Intermediación Laboral y promoción del empleo.
 - Herramientas y mecanismos para favorecer el trabajo de las Gestorías de Empleo, de las VUME y otros servicios de empleo.
 - Información y orientación sobre servicios para mejorar la empleabilidad a los cuales derivar a los usuarios.
 - Información y orientación sobre servicios de fomento y promoción del emprendedurismo y la MYPE a los cuales derivar a los usuarios.
 - Capacitación de los equipos técnicos de los Departamentos, de las VUME y otros servicios de empleo.
 - Asistencia permanente para el uso de la Plataforma Informática.
- c. Apoyar la articulación de las Gestorías de Empleo, de las VUME y otros servicios de empleo con otras instancias públicas y privadas a fin de mejorar la calidad de sus servicios, procurando la constitución de redes de instituciones locales.
- d. Homogenizar procesos y herramientas de gestión para las Gestorías de Empleo y las VUME.
- e. Apoyar la evaluación del funcionamiento de las VUME y otros servicios de empleo y apoyar la aplicación de las medidas correctivas que correspondan.
- f. Informar a las autoridades superiores sobre el funcionamiento de las VUME y de otros servicios públicos de empleo.
- g. Dar soporte y actuar como la Secretaría Técnica de la Red Nacional de Servicios Públicos de Empleo que incluye a las VUME.

3.5.2 Regulación y supervisión de los servicios de empleo privados

Comprende acciones de supervisión y apoyo para el adecuado funcionamiento de los servicios de empleo de carácter privado (SEP). Específicamente, comprende lo siguiente:

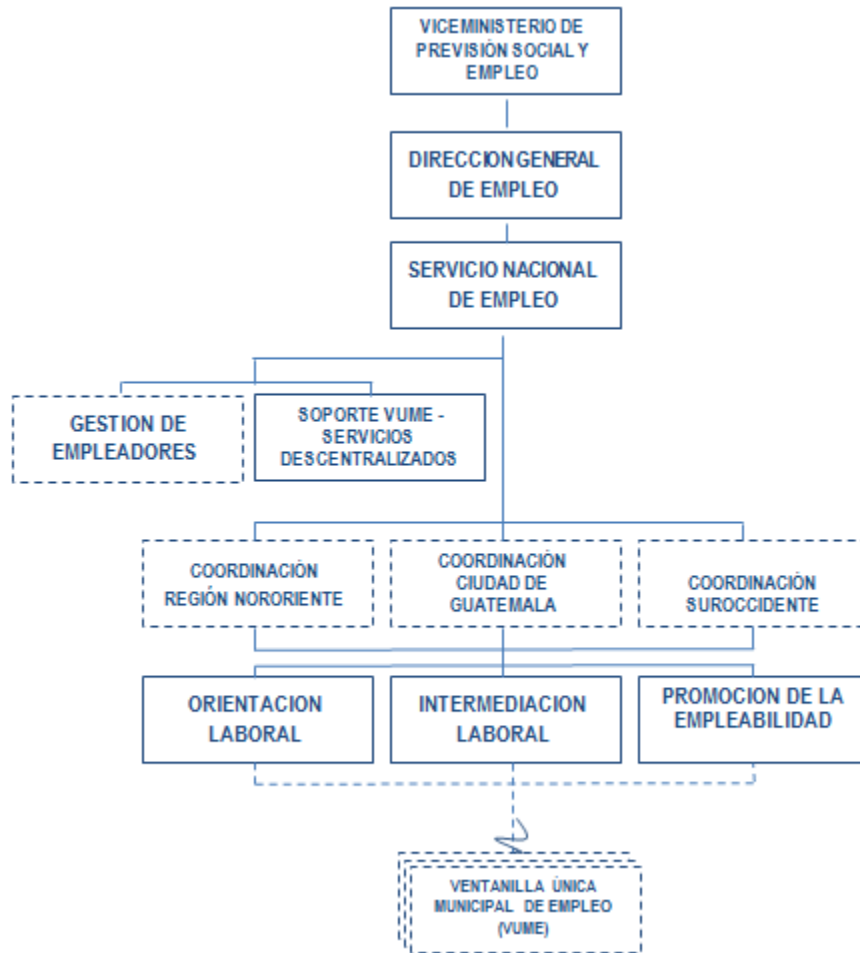
- a. Registro de los SEP en una base de datos “ad hoc”.

- b. Monitoreo del quehacer de los SEP.
- c. Evaluación de la aplicación de sanciones por inobservancia de las leyes y normas.
- d. Gestión del proceso y procedimiento para la presentación de quejas de parte de los trabajadores o empleadores.
- e. Presentación de informes a las autoridades responsables.

4. FUNCIONES CENTRALES DEL SNE

- (1) Orientación laboral, incluyendo orientación para el emprendedurismo.
- (2) Vinculación trabajador – empresa.
- (3) Derivaciones a servicios empresariales y sociales.
- (4) Promoción del empleo, con énfasis en la mejora de la empleabilidad y el emprendedurismo.
- (5) Fortalecimiento de los servicios descentralizados de empleo: Gestorías de Empleo en los Departamentos, Ventanillas Únicas Municipales de Empleo (VUME) y otros servicios.
- (6) Gestión de la Red Pública de Empleo.
- (7) Gestión de Empleadores:
 - Relacionamiento con empresas.
 - Desarrollo de nuevos productos.
 - Estrategias de comunicación.
- (8) Servicios especializados en materia de selección de personal a los empleadores.
- (9) Regulación y supervisión de los servicios privados de empleo.

5. ORGANIZACIÓN



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL SNE 2016 - 2020

2016	2017	2018	2019	2020
1) Portal Electrónico – Mejoras y funcionamiento. – Fortalecimiento, efectividad y enlace.	1) Portal Electrónico – Divulgación y promoción en las diferentes entidades gubernamentales y no gubernamentales y población en general.	1) Portal Electrónico – Seguimiento de divulgación y promoción.	1) Portal Electrónico – Seguimiento.	1) Portal Electrónico – Funcionamiento pleno.
2) Fortalecimiento de VUME: – Aperturando 10 nuevas VUME. – Relanzamiento de 3 VUME. de Baja Verapaz	2) Fortalecimiento de VUME: – Seguimiento de 10 VUME creadas más 3 de Baja Verapaz. – Creación de 10 VUME nuevas. – Diagnóstico de apertura de VUME para 2018.	2) VUME: – Seguimiento de 20 VUME. – Creación de 10 VUME. – Capacitación de VUME. – Monitoreo permanente de VUME y su fortalecimiento – Evaluación del modelo de la VUME.	2) VUME: – Seguimiento de 30 VUME. – Creación de 15 VUME. – Monitoreo y Capacitación de VUME.	2) VUME: – Evaluar funcionamiento e impacto de las VUME. – Fortalecimiento definitivo.
3) Definición del Plan de Capacitación permanente para los equipos del SNE y de las VUME.	3) Capacitación al personal del Portal Electrónico y VUME. 4) Creación e implementación de la Red de Servicios Públicos de Empleo.	3) Red Nacional de los Servicios Públicos de Empleo operando activamente.	3) Ampliación sostenible de la Red Nacional de los Servicios Públicos de Empleo.	3) Red Nacional de los Servicios Públicos de Empleo operando sosteniblemente.
4) Creación de la Guía de Recursos.	5) Alianzas estratégicas con amplio número de empresas. 6) Guía de Recursos implementada.	4) Guía de Recursos implementada y actualizada.	4) Guía de Recursos actualizada.	4) Guía de Recursos Actualizada.
5) Solicitud de aumento de presupuesto.	7) Presupuesto ampliado con capacidad fortalecida. 8) Formulación de proyectos para la cooperación internacional.	5) Se dispone de recursos frescos de cooperación internacional para mejorar el funcionamiento del SNE.	5) Se amplían los alcances del SNE.	5) Alto nivel de eficacia y eficiencia del personal del SNE y de las VUME.

2016	2017	2018	2019	2020
6) Inicio del fortalecimiento del personal del SNE.	9) Reforzar capacidad instalada de Gestorías Departamentales. 10) Creación de Plazas Permanentes. Tecnificación y Capacitación del personal.	6) Personal permanente en los Servicios de Empleo adecuadamente profesionalizado a nivel nacional.		
METAS PROYECTADAS ⁴				
7) Usuarios beneficiados: 0.30% con un total de 44,000.	11) Usuarios beneficiados: 0.88% con un total de 88,000,	7) Usuarios beneficiados: 1.76% con un total de 132,000.	6) Usuarios beneficiados: 2.64% con un total de 176,000.	6) Usuarios beneficiados: 3.5% con un total de 220,000.

⁴ Considerando la incorporación de trabajadores independientes o emprendedores.