

La juventud  
centroamericana es

**CaPAZ**

...de obtener  
su primer empleo



Cómo el sector privado promueve oportunidades  
a jóvenes en contextos de violencia

Un aporte al proceso de integración  
social en la región SICA



**giz**  
GIZ - Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit



Secretaría de la Integración Social  
Centroamericana

Por una Región SICA con inclusión, bienestar y equidad



**SICA**  
Sistema de la Integración  
Centroamericana



Estimables lectores:

El sector privado es considerado como un aliado clave para lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Desempeña un papel importante como un motor de crecimiento económico y creador de empleos en países en desarrollo. Asimismo, brinda bienes y servicios, genera ingresos tributarios para financiar infraestructura social y económica esenciales, desarrolla soluciones nuevas e innovadoras que ayudan a abordar los desafíos que conlleva el desarrollo, y es un actor central en la acción contra el cambio climático. Para la Secretaría de la Integración Social Centroamericana (SISCA) y la *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH* (Cooperación Alemana al Desarrollo – GIZ) el sector privado se ha convertido en un aliado estratégico para el desarrollo sostenible de la región que comprende el Sistema de Integración Centroamericana (SICA). Específicamente, su involucramiento es indispensable en proyectos de empleabilidad como es el caso de nuestro programa regional “Promoción del empleo juvenil, la educación y la formación profesional de jóvenes marginados para la prevención de la violencia juvenil en Centroamérica – CaPAZ”. En el marco de este programa hemos fortalecido la relación con el sector privado. Trabajamos junto a empresas en Centroamérica para reducir la discriminación que jóvenes en contextos de violencia enfrentan cuando están en búsqueda de su primer empleo. Impulsamos acciones de sensibilización, formación y fomento del empleo contribuyendo a la prevención de la violencia que afecta las juventudes en El Salvador, Honduras y Guatemala.

Nuestras experiencias son amplias y confirman que el involucramiento del sector privado en proyectos como el nuestro puede darse de diferentes formas, por ejemplo, a través de campañas de comunicación o sensibilización, espacios de diálogo intersectorial o el diseño de ofertas formativas. Otras formas pueden ser contribuciones financieras y técnicas o la implementación de acciones de Responsabilidad Social Empresarial. En varios ejemplos hemos llegado incluso a la generación de oportunidades de pasantía o empleo.

Hoy nos complace decirles que entre 2020 y 2022, el programa CaPAZ ha cooperado con 31 instancias del sector privado (asociaciones gremiales, empresas nacionales, cámaras de comercio). Hemos implementado 16 medidas de cooperación intersectorial para prevenir la violencia, reducir la discriminación y promover el empleo de jóvenes viviendo en contextos con altos niveles de violencia.

En esta publicación podrá conocer nuestras experiencias más significativas. Por otro lado, pretendemos invitarles a más empresas de acercarse a nosotros para que juntos podamos mejorar los contextos que marcan la vida de muchos y muchas jóvenes en la región SICA. Agradecemos a todas las empresas, gremiales y cámaras que nos han acompañado en este camino. Estamos convencidas que la empresa privada es CaPAZ de brindar oportunidades a las juventudes en Centroamérica.

Con esta publicación queremos contagiarles de nuestra convicción y brindarles ejemplos y aprendizajes sobre cómo el sector privado puede promover oportunidades a jóvenes viviendo en contextos de violencia.

Les deseamos una lectura fructífera y agradable.



**Anita Zetina**  
Secretaria General  
Secretaría de la Integración  
Social Centroamericana SISCA



**Felicitas Eser**  
Directora regional  
Programa CaPAZ  
Cooperación Alemana al  
Desarrollo - GIZ



# CONTENIDO

01	ABREVIACIONES
03	RESUMEN EJECUTIVO
04	1. INTRODUCCIÓN
07	2. EMPRESAS SENSIBLES A LA REALIDAD DE LOS JÓVENES DE LA REGIÓN
08	2.1 Campaña Yo Sí #SoyCaPAZ
11	2.2 Campaña Jóvenes Si+
14	2.3 Curso de Liderazgo Saludable
17	3. EMPRESA APOYANDO OFERTAS DE FORMACIÓN PARA JÓVENES
18	3.1 Jóvenes en Progreso - Super Selectos y Fundación Calleja
20	3.2 Refrigeración y Aire Acondicionado - Cámara de Turismo Nacional de Honduras y FRIOPARTES
23	3.3 Soluciones Digitales y Tecnológicas - MomotoLabs
27	4. EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES E INCLUSIVAS
27	4.1 Fortaleciendo la mujer en el sector eléctrico
29	4.2 Sembrando esperanza y bienestar para jóvenes en contextos de violencia
31	4.3 Promoviendo espacios de diálogo y convivencia pacífica
33	5. EMPRESAS APOYANDO LA INTERMEDIACIÓN LABORAL
33	5.1 ¡Promuévete! Plataforma de intermediación laboral
36	6. CONCLUSIONES



# ABREVIACIONES

ARSES	Asociaciones de Responsabilidad Social Empresarial
ALTERNATIVAS	Programa regional “(Re)Integración de Niños y Jóvenes en Riesgo de Migración Irregular en Centroamérica” implementado por la <i>Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ)</i> y la Secretaría de la Integración Social Centroamericana a partir de 10/2017 en El Salvador, Honduras y Guatemala
BMZ	<i>Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung</i> Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de la República Federal de Alemania
CADERH	Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos (Honduras)
CAMO	<i>Central American Medical Outreach</i>
Campo Verde	Empresa agroindustrial, negocio a veterinaria y ferretería en Honduras
CANATURH	Cámara Nacional de Turismo de Honduras
CaPAZ	Programa regional “Promoción del empleo juvenil, la educación y la formación profesional de jóvenes marginados para la prevención de la violencia juvenil en Centroamérica”, implementado por la <i>Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ)</i> y la Secretaría de la Integración Social Centroamericana entre 01/2020 y 02/2023 en El Salvador, Honduras y Guatemala
CENTRARSE	Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial (Guatemala)
CCIT	Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa (Honduras)
CIS	Consejo de la Integración Social Centroamericana
DELSUR	Distribuidora de Electricidad; empresa salvadoreña dedicada a la transformación, distribución y comercialización de energía eléctrica.
ETAOO	Escuela Técnica de Artes de Oficios de Occidente (Honduras)
Everise	Empresa transnacional con presencia en Guatemala que ofrece servicios de atención al cliente
FUNDAHRSE	Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial
FUNDASIL	Fundación Silencio (El Salvador)
FUNDEMAS	Fundación Empresarial para la Acción Social (El Salvador)
FUSALMO	Fundación Salvador del Mundo
FRIOPARTES	Empresa hondureña en el ramo de aire acondicionado y refrigeración
GIZ	<i>Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH</i> Cooperación Alemana al Desarrollo (Cooperación Técnica)
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (El Salvador)
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional (Honduras)
KfW	<i>Kreditanstalt für Wiederaufbau</i> Banco de Desarrollo Aleman (Cooperación Financiera)
LGBTIQ+	Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Queer u otras identidades y expresiones de género
MomotoLabs	Empresa salvadoreña de soluciones digitales y tecnológicas

RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SG-SICA	Secretaría General del Sistema de la Integración Centroamericana
Super Selectos	Cadena de supermercados líder en El Salvador perteneciente al Grupo Calleja S.A. de C.V.
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SICA	Sistema de la Integración Centroamericana (países miembros: Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y República Dominicana)
SISCA	Secretaría de la Integración Social Centroamericana
SMAPS	Salud Mental y Apoyo Psicosocial
STEM	<i>Science, Technology, Engineering and Mathematics</i>
TICs	Tecnologías de Información y Comunicación
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
USAID	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional



## Resumen ejecutivo

El objetivo de esta publicación es describir la experiencia del programa regional CaPAZ (Promoción del empleo juvenil, la educación y la formación profesional de jóvenes marginados para la prevención de la violencia juvenil en Centroamérica, implementado por la *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH*, Cooperación Alemana al Desarrollo – GIZ, y la Secretaría de la Integración Social Centroamericana, SISCA, entre 01/2020 y 02/2023) en la creación de alianzas con el sector privado.

El programa regional CaPAZ, trabaja para jóvenes de 14 a 29 años, que viven en municipios con altos niveles de violencia en El Salvador, Honduras y Guatemala. Para lograr una mejora en la empleabilidad de las juventudes, CaPAZ considera clave trabajar con el sector privado y fomentar su participación en redes intersectoriales para articular esfuerzos y promover medidas que contribuyen a reducir la discriminación, promover el empleo juvenil y prevenir la violencia.

Con esta publicación buscamos sistematizar nuestras acciones y buenas prácticas con el sector privado entre 2020 y 2022. Queremos motivar a la persona lectora a conocer el potencial que brindan las alianzas intersectoriales en un programa de empleabilidad. Iniciamos con una introducción sobre la relevancia de la cooperación con el sector privado para luego compartir en qué ha consistido el trabajo de CaPAZ con empresas privadas. En la experiencia de nuestra implementación, hemos apoyado procesos en los cuales empresas han asumido cuatro diferentes roles:

1) Empresas sensibles a la realidad de jóvenes en la región:

En este capítulo mostramos ejemplos de campañas o procesos de desarrollo de capacidades para sensibilizar al sector privado y reducir la discriminación contra jóvenes con altos índices de

violencia.

2) Empresas apoyando ofertas de formación:

En este capítulo conocerá los ejemplos de tres empresas o cámaras que han participado en el desarrollo de ofertas de formación técnica.

3) Empresas socialmente responsables e inclusivas:

En este capítulo presentaremos tres ejemplos sobre cómo empresas han implementado proyectos que responden a las prioridades de su estrategia de Responsabilidad Social Empresarial.

4) Empresas implementando medidas de intermediación laboral:

Por último, podrá conocer el ejemplo de una plataforma de intermediación laboral impulsado por una cámara de comercio.

En cada área se presentan una serie de experiencias, las cuales describen el trabajo que el programa CaPAZ ha venido desarrollando con el apoyo del sector privado, municipalidades y organizaciones de la sociedad civil. Las acciones descritas se encuentran en su mayoría en su fase de cierre. De esta manera es posible identificar algunos resultados y lecciones aprendidas, que contribuyen a la sostenibilidad, eficiencia y pertinencia de estas acciones.

Cerramos en el último capítulo con conclusiones que pueden ayudar a otros programas de la Cooperación Alemana o internacional y a otros actores con interés en mejorar experiencias futuras o desarrollar réplicas. Además, pueden incluirse empresas que se interesen en trabajar el tema de inclusión y no discriminación de jóvenes que viven en contextos de violencia y que muchas veces son excluidos del mercado laboral.



# 1. INTRODUCCIÓN

Las empresas tienen un rol fundamental, no sólo por su capacidad de innovación y generación de nuevas tecnologías que dan respuesta a problemáticas tanto ambientales como sociales; sino también por su capacidad para impulsar alianzas que promueven el desarrollo sostenible y la capacidad de identificar soluciones a complejos desafíos.

A partir de este marco, la colaboración con el sector privado se ha vuelto una acción primordial, en donde el programa CaPAZ operativizó acciones en El Salvador, Honduras y Guatemala. Se buscó promover la participación del sector privado, en un rol de socio estratégico, pero también operativo para la ejecución de acciones.

El programa trabaja junto a empresas privadas en El Salvador, Guatemala y Honduras para reducir la discriminación que jóvenes que viven en contextos de violencia enfrentan cuando están en búsqueda de su primer empleo, un trabajo digno. Entre 2020 y 2022, CaPAZ ha cooperado con 31 instancias del sector privado (asociaciones gremiales, empresas nacionales, cámaras de comercio). Conjuntamente se implementaron 16 medidas de cooperación con impacto en jóvenes viviendo en contextos de altos niveles de violencia. Entre estas medidas se encuentran, por ejemplo, la participación de empresas privadas en el desarrollo de ofertas de formación técnica, campañas de sensibilización y comunicación, jornadas de puertas abiertas para jóvenes que buscan empleo, donaciones en especie de una empresa privada a un centro de formación profesional o la oferta de prácticas o pasantías laborales en empresas.

La Secretaría de la Integración Social Centroamericana (SISCA) recalca la importancia del trabajo y la participación activa del sector privado en este tipo de iniciativas, las cuales son vitales para el desarrollo de los países de la región. Esta participación genera relaciones con otras empresas y con los diferentes actores que aglomeran al sector privado como gremios, Asociaciones de Responsabilidad

Social Empresarial (ARSES), cámaras de comercio, entre otros. El involucramiento del sector privado responde a la Agenda 2030, especialmente el Objetivo de Desarrollo 17 “Alianzas para el logro de objetivos” y contribuir contribuye a resolver problemáticas sociales de manera intersectorial, abordándolas desde diferentes niveles con diferentes actores incluyendo a la empresa privada como un sector estratégico.

En el programa CaPAZ, el sector privado se volvió parte de un ecosistema de actores que trabajó bajo un enfoque de alianzas público-privadas, las cuales permitieron generar una visión de impacto colectivo. Esta alianza significa trabajar bajo una misma agenda, objetivos y medición de impactos para favorecer a las poblaciones en las zonas de intervención del programa. A su vez, el sector privado se integró de una manera eficaz a las ofertas del programa para el fortalecimiento de estas. En este contexto adaptó herramientas, metodologías, plataformas y currículas, que en la mayoría fueron parte de los programas de RSE.

CaPAZ promovió la importancia del trabajo colaborativo con empresas que cumplen con criterios alineados a los valores y principios que impulsa la Cooperación Alemana al Desarrollo. Estos se basan principalmente en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2011).<sup>1</sup> Estos representan un instrumento internacional que consiste en 31 principios para implementar el marco “Proteger, Respetar y Remediar” de las Naciones Unidas para atender los estándares de la responsabilidad de las empresas multinacionales y la rendición de cuentas con relación a los derechos humanos. Además, CaPAZ estableció un marco de criterios para la selección de empresas aliadas para reducir posibles riesgos de reputación. Algunos de los criterios son el respeto al medio ambiente, prevención de la corrupción, fomento de la inclusión, promoción del enfoque de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y evitar negocios que repercutan en temas de salud, entre otros criterios. Además, deben dejar capacidades instaladas que permitan continuar; en un futuro cercano,

---

<sup>1</sup> Naciones Unidas (2011). Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’. Nueva York/Ginebra. Obtenido de [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf).



generando impactos en las personas jóvenes de la región. Para lograr esta participación activa del sector privado en un programa como CaPAZ, se definieron varias vías de abordaje y acercamiento a empresas, para lograr su involucramiento en las diferentes acciones establecidas. Se establecieron alianzas con empresas con las que se ha colaborado en programas anteriores y que tenían el potencial e interés de continuar trabajando y/o fortaleciendo sus programas de inclusión laboral, de no discriminación y/o programas de RSE.

Posteriormente, el programa CaPAZ suscribió alianzas bilaterales con las Asociaciones de Responsabilidad Social Empresarial (ARSES), quienes integran al sector empresarial de la región con más de 500 empresas miembros, tanto grandes, medianas como pequeñas. En este sentido: En El Salvador con la Fundación Empresarial

para la Acción Social (FUNDEMÁS); en Honduras con la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE) y en Guatemala con el Centro para la Acción de la Responsabilidad Social Empresarial en Guatemala (CENTRARSE).

También se trabajó con la Cámara Nacional de Turismo de Honduras (CANATURH), la cual reúne a asociaciones y empresas turísticas privadas de Honduras y con la Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa (CCIT). A través de estas cámaras se identificaron demandas de ofertas específicas, donde el programa construyó propuestas curriculares ad hoc para cubrir dicha demanda y generar las competencias de una fuerza de trabajo calificada. El programa CaPAZ también se vinculó con estas cámaras y/o gremiales a través de las municipalidades en donde estaban trabajando.



**Clara Rodríguez**  
Directora Ejecutiva Fundación Calleja  
El Salvador

Yo podría decirles a otras empresas que están pensando hacer alianzas con la Cooperación Alemana que unirse a proyectos como CaPAZ solo puede traerles beneficios.

El programa CaPAZ propició, además, encuentros empresariales, en los cuales participaron representantes de empresas de los tres países e incluso panelistas internacionales que abordaron temáticas de inclusión laboral, género, personas con discapacidad y jóvenes. Los encuentros permitieron conocer experiencias propias del sector privado que ha tenido una incidencia relevante y brinda acompañamiento directo a procesos de sensibilización y promoción de las juventudes.

A partir de este acercamiento con el sector privado y con la experiencia obtenida en el programa, se han podido identificar acciones que tienen potencial de réplica y ampliación. Algunas de ellas son:

- Acciones y campañas de sensibilización a lo externo e interno de las empresas.
- Transferencia de conocimientos, herramientas, procesos, plataformas y metodologías que favorezcan la empleabilidad de jóvenes que viven en contextos vulnerables.
- Generación de alianzas intersectoriales para potenciar una intervención con visión de impacto colectivo en las iniciativas (alianzas entre organizaciones de sociedad civil, gobierno central, municipalidades, centros de formación, entre otros).

- Incorporación de este tipo de iniciativas a la estrategia de RSE de las empresas para un mayor alcance, resultados, impacto y, sobre todo, sostenibilidad de las acciones.

Es muy importante que las empresas actúen respetando los derechos humanos y aporten al cumplimiento de la Agenda 2030 como marco estratégico de acción, con el fin de contribuir a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a la construcción de una sociedad más sostenible, justa e inclusiva, mejorando la calidad de vida de muchas personas mediante la generación de empleos dignos, provisión de bienes y servicios, desarrollo de proveedores, innovación y aportes a las comunidades.

Según la experiencia obtenida en el programa CaPAZ, algunos de los temas de mayor interés de las empresas, gremios, cámaras y fundaciones son: la necesidad de perfiles de jóvenes con competencias y áreas no tradicionales; la capacitación y asesoría para el desarrollo de currículos según la demanda laboral existente; el interés en vincularse y/o aliarse a centros de formación en la zona que respondan a la capacitación de talento humano según demanda empresarial; fortalecer en su programa de RSE el tema enfoque de género y oportunidades para poblaciones en contextos vulnerables, entre otras.



## Bayron Flores

Coordinador técnico del programa CaPAZ  
Cooperación Alemana al Desarrollo - GIZ

Nuestra visión como Cooperación Alemana al Desarrollo y como programa CaPAZ sobre la vinculación con el sector privado responde a nuestra necesidad de articular a uno de los actores clave en el desarrollo económico y social de nuestros países.

## 2. EMPRESAS SENSIBLES A LA REALIDAD DE JÓVENES DE LA REGIÓN

El trabajo con empresas se desarrolló en diversas áreas, entre ellas las campañas y jornadas de formación a mandos medios. Las empresas y personas fueron parte de una estrategia de sensibilización que tenía como propósito valorar el perfil de jóvenes, sobre todo de aquellos que vienen de contextos vulnerables. A continuación, se presentan tres experiencias en las que se promueve la reducción del nivel de discriminación hacia las personas jóvenes y el fomento de la inclusión de las empresas participantes.

Las experiencias presentadas son:

- Campaña Yo Sí #SoyCaPAZ a nivel nacional en El Salvador
- Campaña Jóvenes Si+ a nivel de El Salvador y regional
- Liderazgo Saludable en la ciudad de Guatemala

Para describir estas experiencias, se responderán a las siguientes preguntas generadoras:



¿Qué hicimos?



¿Cuándo?



¿Con quién y dónde?



¿Con qué resultados?



¿Por qué?



¿Qué hemos aprendido?



¿Cómo?



## 2.1 Campaña Yo Sí #Soy CaPAZ



Yo Sí #SoyCaPAZ es una campaña de sensibilización que contribuye a la no discriminación y la inclusión de población joven en contextos vulnerables ejecutada en El Salvador. Se considera como una práctica colaborativa entre el sector privado y el programa CaPAZ. La campaña tiene como finalidad la sensibilización a diferentes grupos de interés de la empresa Super Selectos, tales como: proveedores, personas clientes y consumidoras, sobre la no discriminación y la inclusión laboral. Todo esto a través de mensajes claves de la campaña que fueran de interés para las personas jóvenes que viven en contextos vulnerables.



Esta iniciativa fue ejecutada en conjunto con la Fundación Calleja, que es el brazo de RSE de los supermercados Super Selectos, que cuenta con más de 106 salas a nivel nacional. La campaña también contó con la participación del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), quienes apoyaron para la comunicación de mensajes y fechas conmemorativas para promover temas de bienestar de las juventudes y otras poblaciones en contextos vulnerables<sup>2</sup>.



Los supermercados Super Selectos, a través de la Fundación Calleja, han venido trabajando por años a favor de la población joven que vive en contextos vulnerables del país, principalmente con personas a partir de los 16 años en adelante. La Fundación también cuenta con programas que apoyan a la formación y generación de oportunidades laborales para jóvenes.

La idea de una campaña se dio para socializar sus iniciativas y promover un cambio de percepción tanto en colaboradores, proveedores como y clientes, sobre

la importancia de la inclusión de personas de contextos vulnerables en el ámbito del empleo y el mercado laboral. Esto sirvió de como vínculo de interés común que propició una alianza entre CaPAZ y Fundación Calleja para impulsar acciones con enfoque de RSE que contribuyeran a la reducción de la discriminación y causas de la migración irregular, y promoción de ofertas formativas. Con el apoyo del Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA), se orientaron actividades para velar por la erradicación de distintas formas de exclusión y violencia.



A partir del año 2020 la Fundación Calleja identificó oportunidades para trabajar en conjunto con la GIZ a través del programa ALTERNATIVAS. A partir de esta alianza se inicia un proceso de desarrollo de iniciativas, especialmente la campaña de sensibilización que se ha venido desarrollando a lo largo de implementación del programa. En la línea de tiempo se marcan los momentos claves del desarrollo de esta iniciativa.



<sup>2</sup> Para mayor detalle recomendamos la lectura del capítulo 3 de la publicación “CaPAZ de cooperar – Cómo desarrollar sinergias con programas y actores de cooperación” y el capítulo 4 de la publicación “CaPAZ de no dejar a nadie atrás – Cómo aplicar un enfoque de inclusión y no-discriminación”. Ambas forman parte de este compendio y reflejan la campaña bajo el aspecto de cooperación con diversos actores y el enfoque de no dejar a nadie atrás.



El programa CaPAZ suscribió una alianza con la Fundación Calleja para fortalecer la estrategia de inclusión del supermercado, en donde la Fundación hace esfuerzos comunicacionales para dar a conocer sus iniciativas. Sin embargo, consideraron que debían escalar sus esfuerzos y generar más conciencia en temas de inclusión y no-discriminación. Por lo tanto, decidieron buscar apoyo y entidades aliadas que le acompañaran en este proceso.

Es así es como se aliaron con el programa CaPAZ a través de un convenio para trabajar en acciones de responsabilidad social vinculadas a temas de reducción de la discriminación, prevención de la migración irregular y ofertas formativas complementarias. Luego se tuvo un acercamiento con el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y crearon la campaña: Yo Sí #SoyCaPAZ, la cual está enfocada a la conmemoración de fechas relevantes para la sensibilización e inclusión de poblaciones que enfrentan discriminación múltiple.

Representantes de Fundación Calleja en conjunto con UNFPA y GIZ, definieron mensajes claves para la campaña Yo Sí #SoyCaPAZ que fueran de interés para las personas jóvenes. Luego se definieron las fechas para la comunicación de la campaña y canales de difusión de estas, tomando en cuenta fechas conmemorativas alusivas a temas de inclusión y género (Día Internacional de la Mujer, Día del Trabajo, Día de Cero Discriminación, Día de la Juventud, entre otras). La campaña se lanzó utilizando redes sociales, la Radio Selectos, canales de televisión, periódicos, entre otras coberturas mediáticas que la Fundación tenía para difundir.



Uno de los resultados alcanzados en esta iniciativa, es el diseño de una campaña con fechas conmemorativas para promover la inclusión y la no discriminación laboral a jóvenes dentro de las salas de venta del supermercado. Estos mensajes llegaron a más de seis millones de personas consumidoras. Así mismo se alcanzaron más de 250,000 personas en redes sociales, especialmente en Facebook.



Los medios de comunicación son herramientas importantes para difundir mensajes y tener éxito en la sensibilización mediática. El adecuado uso de estos medios puede influir de manera positiva para la concienciación de otras empresas socializando ideas y acciones de colaboración sin una inversión tan alta.

Las empresas pueden incursionar en procesos de transformación social que generen comunidades más incluyentes. Si se involucran otras instituciones, su reconocimiento contribuye a que estas temáticas no se invisibilicen y las campañas pueden ser asumidas por otros actores.

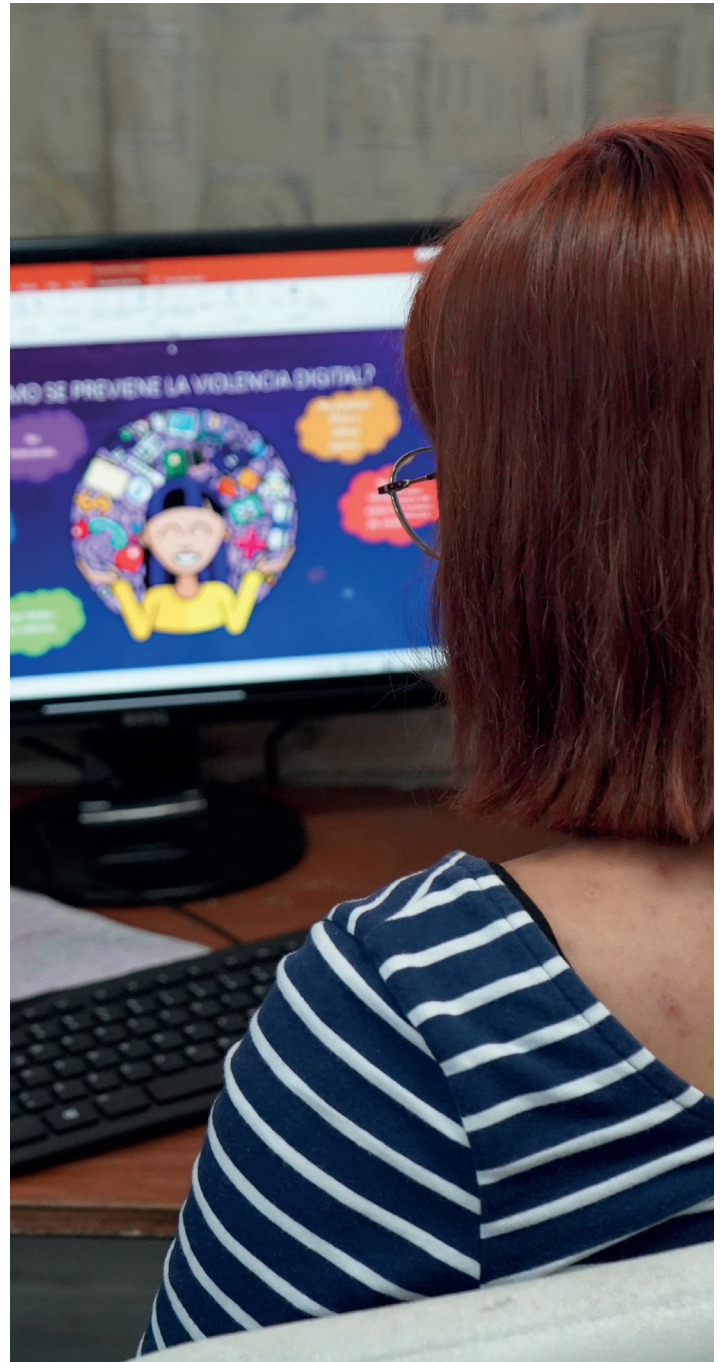
El alcance y mediciones del impacto de las actividades de la campaña muestran un éxito en el desarrollo de estas. Aunque es recomendable generar, desde un inicio, herramientas de medición de la satisfacción y de los resultados para lograr evaluar con mayor precisión el impacto de este tipo de campañas.

Es importante determinar claramente el objetivo, el alcance y los límites de campañas de sensibilización. Para desarrollar comunidades más incluyentes se necesita generar un cambio de actitud que está fuera del alcance de una campaña de este tipo. Aunque el objetivo a largo plazo es generar más empleos para las juventudes en contextos vulnerables, la campaña no pudo influir directamente en un incremento de aplicaciones de población joven a oportunidades de empleo, un aumento de contrataciones de jóvenes o un mayor número de personas registradas buscando ofertas de formación.

La colaboración de actores estratégicos en este tipo de campañas permite unificar intereses y desarrollar diferentes actividades creativas y de amplio alcance. Aunque también es necesario dar seguimiento a los actores involucrados en la iniciativa y definir el nivel de compromiso y responsabilidad que tienen en el marco del convenio.

Además de vincular el sector privado con organismos

internacionales como GIZ o UNFPA, se debe procurar también una mayor articulación entre la empresa y la comunidad, el gobierno local y otros actores nacionales y regionales que permitan hacer incidencia y mejorar el impacto.



## 2.2 Campaña Jóvenes Si+



Jóvenes Si+ es una campaña que tiene como objetivo incidir en las empresas en el cambio de percepción del talento humano sobre las juventudes como personas capaces de aportar al desarrollo empresarial y crecimiento económico del país. Así mismo, la campaña Jóvenes Si+, promueve alianzas con el sector privado para generar oportunidades de empleo. Dicha campaña articula esfuerzos con otras instituciones locales y regionales para ser implementada y tener mayor incidencia a en favor de la población joven en la región.<sup>3</sup>



La campaña inicialmente fue ejecutada por la Fundación Salvador del Mundo (FUSALMO) en El Salvador. Luego, en el año 2021, con el apoyo del programa CaPAZ y en el marco de un contrato de financiamiento (Grant Agreement), FUSALMO amplió la campaña a nivel nacional hasta el 2022 y para llevarla al nivel regional, implementándola en cuatro países de Centroamérica (Honduras, El Salvador, Guatemala y Costa Rica). La ampliación a nivel en el ámbito regional se logró por organizaciones salesianas de Honduras, Costa Rica y Guatemala, así como con actores del sector privado aliados de CaPAZ que se han involucrado para generar mayor visibilidad de esta.



A raíz de la experiencia de FUSALMO como intermediario de empleo y ejecutor de proyectos sociales a favor de las juventudes y a través de un estudio junto con Glasswing, identificaron factores que evitan la colocación de jóvenes en el sector empresarial y por qué son discriminados.

Es así como nace la campaña Jóvenes Si+, para sensibilizar al sector privado en la inclusión y no discriminación laboral. FUSALMO, en sinergia con Glasswing, logran identificar actores a los que pudiesen presentar la campaña para fortalecerla. Esta es presentada a la GIZ y se une a este esfuerzo por medio

del programa CaPAZ, igual que otros actores se unen al esfuerzo como: Asociación Fe y Alegría, Fundación Calleja y FUNDASIL, quienes abarcaban otras zonas de intervención donde FUSALMO no cubría con la campaña. La campaña cobra fuerza y se logra ejecutar con 26 aliados que se suman al movimiento y sensibilización del sector privado para motivar a dar más oportunidades laborales a personas jóvenes.



En el año 2020 FUSALMO crea la campaña Jóvenes Si+ a la que el programa CaPAZ ve un proceso significativo y común a sus objetivos de sensibilizar y vincular al sector privado para abrir oportunidades al mercado laboral a la población joven que se les reconoce sus habilidades sin importar su lugar de origen.



<sup>3</sup> Para mayor detalle recomendamos la lectura del capítulo 4 de la publicación “CaPAZ de no dejar a nadie atrás – Cómo aplicar un enfoque de inclusión y no-discriminación” que forma parte de este compendio y presenta la campaña bajo el enfoque de no dejar a nadie atrás.





Se hicieron varias acciones para promover y visibilizar el mensaje de la campaña como: ruedas de prensa con diferentes medios de comunicación, publicaciones en diferentes redes sociales de los actores claves, giras de radio, publicaciones en periódicos nacionales, muppies y vallas publicitarias, entre otras. Todos ellos incluidos en una estrategia de comunicación que se elaboró con apoyo de CaPAZ.

Cabe mencionar que parte de las temáticas abordadas fueron: visibilizar oportunidades para jóvenes, elaborar consejos para el empleo juvenil, jóvenes influyentes, transmisión del Tercer Encuentro Empresarial Regional, presentación de nuevas alianzas, cursos impartidos por las organizaciones aliadas y acciones en pro de la juventud, entre otras.

Así mismo se identificaron aliados locales y regionales que pudiesen complementar la campaña con acciones concretas para colocación de jóvenes en el mercado laboral, remitidos por FUSALMO y por programas de la GIZ como ALTERNATIVAS. Es así como la campaña se traslada a otros países de la región como Honduras, Guatemala y Costa Rica.

El traslado de la campaña y los materiales se realizó por medio de charlas y reuniones virtuales. Para el traslado a los países se les transfirió: logo de la marca, uso de imagen, acceso para publicaciones de la

campaña, manejo de este tipo de campañas, entre otros.

En un futuro cercano se desea incluir a la SISCA en la campaña para expandir a más países a nivel regional.



Parte de los resultados e impactos alcanzados en esta iniciativa, con apoyo de los medios de comunicación son:

- +39,220 seguidores en las redes de FUSALMO.
- +2,042 seguidores Jóvenes SI+.
- +44,493 seguidores de otras páginas de FUSALMO.
- 2,176 likes de la página y 2,288 seguidores.
- 8,698 cuentas alcance alcanzadas en redes al mes.
- 1,323 interacciones en publicaciones y con un aumento de 65 nuevos seguidores en la página.
- Con un público consolidado en un 70% por mujeres y un 30% por hombres.

Además, vemos importante resaltar los siguientes impactos:

- Se establecieron 26 alianzas estratégicas entre organizaciones y empresa privada involucrados en la campaña: Brücke Le pont, Asociación Fe y Alegría, Fundación Calleja, Asociación para la Organización Educación Empresarial Femenina

de El Salvador, Red por el Empleo Juvenil Digno, CRS, FUNDASIL, Fundación Gloria de Kriete y Latin Top Jobs.

- Se logró la participación de empresariado y colocaciones de jóvenes en las empresas por parte de FUSALMO a raíz de la sensibilización al sector privado.
- La participación de la GIZ y el respaldo de otros actores han generado mayor confianza para el sector empresarial al unirse a este tipo de campañas.
- La campaña ha propiciado diálogos empresariales para en favor de la búsqueda del primer empleo para la juventud.

Es importante mencionar que CaPAZ logra expandir esta buena práctica en julio del 2022 en Centroamérica y se suman otras instituciones a la campaña tales como: Centro de Formación Profesional de Bartolomeo Ambrosio de Guatemala, Sede don Bosco en Costa Rica, Asociación Fe y Alegría de Guatemala y El Salvador, Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos (CADERH) en Honduras, Centro Formación Profesional San Juan Bosco en Honduras, Brücke Le Pont, Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa de Honduras, Fundación Gloria de Kriete en El Salvador, OEF - El Salvador, Red de juventudes de FUSALMO, entre otros.



Parte de los aprendizajes de este proceso son los siguientes:

Trabajar en red ha sido clave para promover el empoderamiento de las organizaciones a nivel regional. Puntos de partida claros como los estudios, objetivos y población a los que va

dirigida la campaña han sido piezas clave para el éxito y expansión de la campaña e incluir otras instituciones.

Es importante sensibilizar a personas empresarias sobre el valor del talento humano juvenil para crear empatía entre su sector y la población joven. La colaboración y sensibilización de las empresas es el punto focal de la campaña por lo que las alianzas e involucramiento de ellas fortalece el mensaje para otras.

La participación de la cooperación en este tipo de iniciativas genera mayor credibilidad y confianza, tanto para el sector empresarial como para las personas jóvenes. También facilita la inclusión de otras instituciones que comparten la visión y objetivos de la campaña por las contrapartes regionales brindando una mirada amplia a la inclusión de jóvenes. Estas campañas son más efectivas si son los empresarios, quienes asumen el rol de voceros. El impacto es mayor si con su testimonio se muestran también ejemplos concretos de acciones, sin importar el tamaño de las mismas.

Es importante definir un sistema de análisis de impactos que permita medir los resultados obtenidos en lo cualitativo para evaluar el verdadero alcance de campañas como estas.

La regionalización de este tipo de campañas exige crear una estructura que funcione en atención a la campaña y su implementación.

Es importante sumar actores, pero bajo un objetivo común que permita ampliar el impacto y la cobertura, en favor de fortalecerla y agregar enfoques que permitan se consolide y no que se dispersen los esfuerzos.



## Rodrigo Cuadra

Asesor técnico del programa CaPAZ  
Cooperación Alemana al Desarrollo – GIZ - El Salvador

Las campañas de sensibilización nos permitieron trabajar con mensajes positivos sobre el potencial de las juventudes.

## 2.3 Curso de Liderazgo saludable



Como parte de una consulta hecha por CaPAZ a empresas de call center, personas empleadas comentaron dificultades como poca inducción y claridad sobre el puesto de trabajo. Pocos espacios para expresar dificultades laborales, principalmente porque varias de ellas se habían integrado a la empresa durante la pandemia. La mayoría no se habían visto ni en videollamada, porque estaban trabajando desde casa y, sumado a ello, se encontraban con algunas dinámicas que les generaban frustración y desmotivación. Para CaPAZ esto representó una oportunidad para desarrollar una medida de salud mental y apoyo psicosocial vinculada al sector privado.

Así nace, el curso de Liderazgo Saludable, como una medida pensada para trabajar con personas empleadas en empresas, contribuyendo por un lado a la inclusión del enfoque de salud mental y apoyo psicosocial en el sector privado, y por otro lado generando cambios de cultura organizacional. Todo ello con el fin de promover que personas jóvenes se puedan vincular a un trabajo y que no tengan dificultades para integrarse adecuadamente a la empresa.



A partir del trabajo que la GIZ estaba realizando en la municipalidad de Villa Nueva, en Guatemala, relacionado al curso de Inglés para el Trabajo, se inició una coordinación para hacer consultas sobre los perfiles de puestos que eran requeridos por los call center.

Entre las empresas se trabajó con la empresa transnacional Everise que ofrece servicios de atención al cliente y tiene presencia en Guatemala. Se logró hacer una propuesta para acompañar a supervisores y supervisoras con procesos de Liderazgo Saludable, enfocándose desde el modelo de empresas saludables, que es un modelo impulsado por la Organización Mundial de Salud.



Everise, es una empresa transnacional del sector call center, la cual cuenta con una relación con la municipalidad de Villa Nueva, con el fin de dar oportunidades laborales a jóvenes que terminan cursos de formación de la municipalidad, especialmente en el curso de Inglés para el Trabajo o English for

Working, como se conoce en la municipalidad. El programa CaPAZ, en colaboración con la municipalidad, identificó que jóvenes al vincularse a un trabajo presentaban dificultades para integrarse adecuadamente a dicha empresa y mantenerse en los puestos de trabajo.

Por ese motivo, se procedió a levantar información por medio de grupos focales a jóvenes ya contratados y contratadas por las empresas. Dicha información, generó hallazgos importantes: existe poca inducción y claridad sobre el puesto de trabajo, pocos espacios para expresar dificultades laborales y la identificación de dinámicas que generan frustración y desmotivación a las personas recién ingresadas.

A raíz de estos resultados, se levantó otro proceso de sondeo en el departamento de recursos humanos de las empresas de la zona en donde también se recabó información importante: existe un alto número de quejas hacia las jefaturas, principalmente por sobre exigencia; tipos de tratos no adecuados; alto índice de inasistencias, renuncias, despidos, llamadas de atención; factores de riesgo psicosocial que afectan directamente a los equipos como actitudes, prácticas, creencias, la interacción casa-trabajo, la formación para el puesto de trabajo o mejor dicho la ausencia de formación en gestión de equipos.

Todo esto evidentemente estaba afectando el bienestar de las personas colaboradoras de la empresa, especialmente a jóvenes que se incorporaban a su primer empleo. Es por esta razón, que tomando en cuenta los sondeos anteriores, el departamento de Recursos Humanos tomó a bien un acercamiento con el programa CaPAZ para iniciar un proceso de acompañamiento técnico para desarrollar un proceso que les permitiera abordar las problemáticas identificadas. En atención a esta solicitud CaPAZ planteó desarrollar un proceso de liderazgo saludable para sensibilizar a las personas empleadas.

Así es como se desarrolló una propuesta de formación en Liderazgo Saludable para personas colaboradoras de la empresa y ver a corto, mediano y largo plazo los cambios de comportamiento o de cultura organizacional, producidos por la ejecución del curso. En el taller se tocaron temas para generar cambios actitudinales, comportamentales y de cultura organizacional dentro de la empresa.



A continuación, se detalla la línea de tiempo de esta práctica, su evolución, acciones e hitos principales en el marco de su ejecución.



La metodología del taller de Liderazgo Saludable fue una metodología participativa a través de herramientas virtuales interactivas, implementando prácticas para responder a las necesidades y situaciones que se enfrenta por el contexto actual de la empresa.

Se desarrolló un taller teórico-práctico con ejercicios para acompañar a las personas participantes a generar cambios reales a la hora de implementar en su día a día. Algunos temas importantes del curso fueron: autocuidado, riesgos psicosociales e impactos sociales, empresas saludables, liderazgo saludable.

Además, se fomentaron estrategias para promover un liderazgo saludable desde el desarrollo de destrezas para la gestión de sus equipos, habilidades para la comunicación y la resolución de problemas, gestión del tiempo, manejo de reuniones efectivas de trabajo, abordando también el estilo de vida, la ergonomía y el balance vida-trabajo.

Se generó conciencia sobre los impactos psicosociales del trabajo y el teletrabajo a nivel personal, pero también en sus equipos, planteándose nuevas formas de coordinar, comunicarse y organizarse.

Propició entornos más sanos para personas empleadas, lo que impacta en mayores niveles de bienestar físico y mental.

Ha impulsado promover cambios de cultura organizacional: más reflexión sobre las relaciones interpersonales de los equipos, desarrollo de planes de respuesta ante conflictos, acciones para el co-cuidado e incluso para el manejo de potenciales situaciones de acoso dentro de la empresa, importancia a seguir generando espacios para promover el bienestar a lo interno de sus equipos, acercamientos con personal que estaba en procesos de formación para dar una inducción con Inglés para el trabajo más amplia sobre la empresa y los puestos de trabajo.

Everise cuenta con personal motivado, agradecido y con actitud más positiva en el trabajo.



Parte de los resultados e impactos alcanzados en esta iniciativa fueron los siguientes:

160 personas colaboradoras se capacitaron y fueron sensibilizadas entre ellas jefaturas que tenían equipos a su cargo.



Parte de los aprendizajes obtenidos en esta práctica han sido los siguientes:

Es importante tener este tipo de cursos para las personas colaboradoras, que puedan reflexionar e implementar nuevas formas de llegar a las personas.

Las empresas, aunque son conscientes de la necesidad, carecen de ofertas concretas para fomentar la atención a las necesidades de atención psicosocial que experimentan sus empleados, por lo que hay todavía un vacío que se puede solventar desde la cooperación.

Aún falta trabajo por realizar para que el sector privado

incorpore un proceso de salud mental de tal manera que adopte de manera permanente formaciones, acciones y/o iniciativas como parte de su estrategia empresarial.

Como el tema no es una prioridad en las empresas su sostenibilidad corre un riesgo muy alto., sSobre todo, en empresas con alta rotación de personal, se requiere un cambio en la dirección ejecutiva que fortalezca el cambio de la estructura organizacional con el ánimo de que este tipo de medidas sean realmente aprovechadas y sostenibles.



### 3. EMPRESAS APOYANDO OFERTAS DE FORMACIÓN PARA JÓVENES

En este capítulo se describen tres prácticas desarrolladas con la participación del sector privado para el diseño, adecuación e implementación de ofertas de formación. Estas experiencias se desarrollaron a través de la coordinación de empresas y gremiales que identificaron la oportunidad de desarrollar mejor su propia fuerza de trabajo formando jóvenes a su medida. En algunos de los casos se complementan programas de formación, en otros se adecúan y en otro se diseñan y desarrollan como nuevas ofertas de formación. En algunos casos llegan a formar parte de sus programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y, en otros, para el desarrollo de nuevas iniciativas.

A continuación, se describen las experiencias que fueron implementados en el marco de CaPAZ, desde una perspectiva de formación profesional y para responder a la necesidad de la empresa privada.

- Jóvenes en Progreso con Super Selectos y la Fundación Calleja en El Salvador
- Refrigeración y Aire Acondicionado con la Cámara Nacional de Turismo de Honduras y la empresa FRIOPARTES en Honduras
- Soluciones Digitales y Tecnológicas con la empresa MomotoLabs en El Salvador

Para describir estas experiencias, se responderán a las siguientes preguntas generadoras:



¿Qué hicimos?



¿Cuándo?



¿Con quién y dónde?



¿Con qué resultados?



¿Por qué?



¿Qué hemos aprendido?



¿Cómo?



### 3.1 Jóvenes en progreso - Super Selectos y Fundación Calleja



Esta iniciativa se ejecutó en El Salvador en colaboración con la Fundación Calleja, que es el brazo de responsabilidad social empresarial de la cadena de supermercados salvadoreña Super Selectos que cuenta a la fecha con 106 salas de venta a nivel nacional.



En la colaboración de GIZ y la Fundación Calleja, surgió la necesidad de fortalecer el proyecto de empleabilidad de la Fundación, ya que también sucedía que Super Selectos no encontraba perfiles adecuados para suplir su demanda laboral.

En esta iniciativa, el programa CaPAZ fortaleció un proyecto de empleabilidad ya existente de la Fundación Calleja, que consiste en brindar una formación integral a personas, principalmente jóvenes en condiciones de vulnerabilidad, según las necesidades de los supermercados.

Para muchos de los y las jóvenes se trató de su primer empleo, específicamente en plazas ubicadas en las salas de venta de Super Selectos. Esta oportunidad laboral brindó a jóvenes una preparación y formación más a la medida, que permite mejorar sus habilidades blandas y competencias laborales.



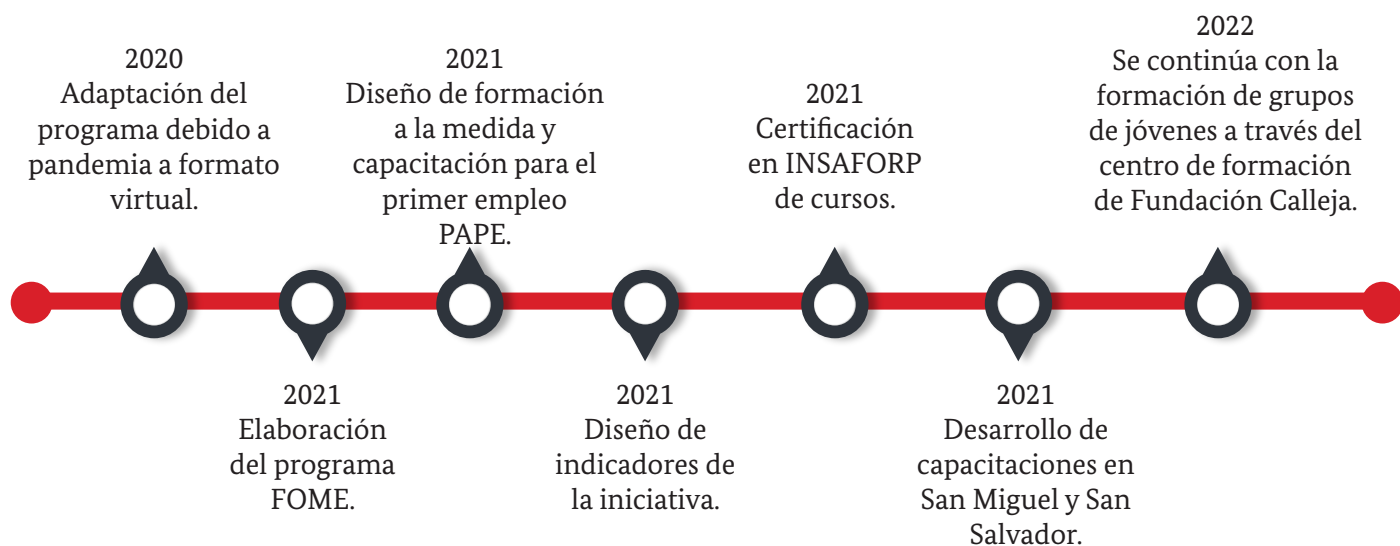
La GIZ ha tenido estrecha relación a lo largo de varios años con la Fundación Calleja y Super Selectos con programas para jóvenes. Antes de la pandemia, la Fundación mantenía una estrecha relación con el programa ALTERNATIVAS a través del curso de “Formación a la Medida de la Empresa” que complementa su oferta formativa. El programa CaPAZ llegó a ser parte de esta alianza integrando a la oferta de formación el curso “Primeros Auxilios para el Empleo” y pruebas psicosociales. Los procesos de formación se realizan en el Centro de Capacitación de la Fundación Calleja, con sede en San Salvador.

Además, seguían existiendo brechas de habilidades y competencias, especialmente en jóvenes que ingresaban a trabajar para el supermercado.

Por esta razón se suscribió una alianza con el programa CaPAZ y se creó el programa Jóvenes en Progreso. En este programa se implementaron, junto con el programa ALTERNATIVAS, los cursos “Primeros Auxilios Para el Empleo” y “Formación a la Medida de la Empresa”, para poder formar a jóvenes para el empleo y fortalecer sus habilidades técnicas y blandas. Algunos temas tratados en la formación eran: comercio, atención al cliente, manejo de caja comercial, facturación, pero también, trabajo en equipo, resolución de conflictos, comunicación asertiva, entre otros. Actualmente, se continúan formando jóvenes provenientes de todo el país, quienes al finalizar los cursos pasan directamente a los procesos de selección para optar por su primer empleo dentro de las salas de venta de los supermercados.



A continuación, se detalla la línea de tiempo de esta práctica y su evolución y acciones e hitos principales en el marco de su ejecución.



En el marco del programa y en colaboración con la Fundación Calleja, se identificaron aquellos puestos de mayor rotación y demanda del supermercado, así como también perfiles o formación que deberían de tener las personas aplicantes para entrar a estas plazas. Fundación Calleja, CaPAZ y ALTERNATIVAS identificaron cuáles características requería el puesto laboral y diseñaron la oferta formativa. Luego, la GIZ transfirió la metodología y los cursos a personal del centro de capacitación de Fundación Calleja para que ellos capacitaran a jóvenes. Además, se definió cuántas personas jóvenes podían formar parte de cada curso.

Con base en esta información, se realizan las convocatorias cada mes, a través de redes sociales de la Fundación y de la empresa Super Selectos. A las personas

que respondan a las convocatorias, se les informa que pueden asistir a una reunión informativa, donde se les explica el proceso de selección. Las personas llenan un formulario de inscripción para iniciar la formación, que dura de una a cuatro semanas. En esta capacitación se les enseñan las habilidades blandas y técnicas básicas a través del curso “Formación a la medida de la empresa” y “Primeros Auxilios para el Empleo”, así como también se realizan ejercicios de simulacro de entrevistas, para estar lo más preparadas posible para procesos de selección para el puesto laboral.

Cada una de las personas es evaluada al finalizar la formación, para que pueda ingresar a un proceso de selección por parte del Super Selectos, y optar por una plaza de empleo. Aquellas personas que no se incorporan, pero sí son seleccionadas por el supermercado, son referidas a otras empresas o instituciones aliadas de la



**Clara Rodríguez**  
Directora Ejecutiva Fundación Calleja  
El Salvador

Una joven de nuestro programa ya cumplió su primer año de trabajar como cajera en uno de nuestros supermercados. Ella afirma que la formación le brindó todas las herramientas necesarias para desenvolverse bien en su primer empleo.





Los resultados e impactos alcanzados en esta iniciativa han sido los siguientes:

Se fortaleció un proyecto de formación y selección del personal exitoso implementado por la Fundación Calleja que incorpora los cursos “Primeros auxilios para el empleo” y “Formación a la medida de la empresa” de los programas de GIZ. Los procesos formativos han sido certificados por el INSAFORP, incluyendo los complementos de la formación con los que apoyó la GIZ.

Más de 200 jóvenes se capacitaron desde entre 2021 y finales del 2022.

El 80% de las y los jóvenes fue contratado por Super Selectos.

Dos instructoras de la Fundación Calleja se capacitaron en “Primeros Auxilios para el Empleo” y “Formación a la medida de la Empresa” y están impartiendo réplicas dando sostenibilidad a la metodología.



Los aprendizajes obtenidos en esta práctica han sido los siguientes:

La necesidad de perfiles de puestos definidos de una empresa como Super Selectos y el desarrollo de programas de formación

a través de la Fundación Calleja son una oportunidad para jóvenes que desean formarse para esta empresa. La colaboración de programas como la GIZ fortalecen estos programas con enfoques de Salud Mental y Apoyo Psicosocial, así como adaptaciones curriculares que ayudan a formar mejor el perfil de las personas jóvenes.

Al contar con un centro propio de formación, la Fundación Calleja se convierte en un espacio seguro para jóvenes, principalmente en el momento de adaptación para su primer empleo o nuevo empleo; en donde encuentran ayuda, asesoría, apoyo en cuidados psicoemocionales, lo cual les da confianza y les desarrolla tanto personal como profesionalmente.

Es importante incluir en la capacitación los temas de enfoque de género, salud sexual y reproductiva para mujeres y hombres, la prevención de violencia hacia las mujeres, entre otros, porque permite mejorar ambientes laborales, reducir la discriminación hacia minorías y acosos sexuales, entre otros.

Ha resultado muy útil incluir ejercicios y casos prácticos, actividades lúdicas, dinámicas en el contenido con temas que son muy importantes en la empresa: actitud positiva, comunicación asertiva, liderazgo, toma de decisiones. Esto genera más motivación y menos deserción de jóvenes.

### 3.2 Refrigeración y Aire Acondicionado - Cámara de Turismo Nacional de Honduras y FRIOPARTES



La formación profesional en Refrigeración y Aire Acondicionado es una práctica que se ejecutó en Santa Rosa de Copán (Honduras). Dicha iniciativa se desarrolló en colaboración con varios actores del sector privado con el objetivo de implementar un proceso de formación profesional en refrigeración mediante la articulación y alianza con el sector privado e instancias de formación y certificación de currículos. Con esto se brindó una respuesta a la demanda que existe en el municipio de Santa Rosa de Copán en el área de refrigeración, a través de la formación de jóvenes en este rubro.



El proceso empezó en Santa Rosa de Copán con la iniciativa de la Cámara de Turismo Nacional de Honduras (CANATURH) y sus empresas afiliadas. También participó de la alianza la Escuela Taller de Artes y Oficios de Occidente (ETAOO) y la empresa FRIOPARTES (empresa hondureña en el sector de refrigeración).

El programa CaPAZ apoyó en las gestiones para adaptar la currícula con el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), para ser ejecutado a través de la ETAOO en Santa Rosa de Copán. El objetivo era contar con fuerza laboral calificada para brindar atención y soporte técnico en refrigeración y aire acondicionado a las empresas del sector turismo en el municipio. Esta iniciativa esperaba ayudar a generar oportunidades de empleo y/o autoempleo para jóvenes en el área de refrigeración.



Santa Rosa de Copán se caracteriza por ser un municipio con auge en el comercio y turismo. Pero este auge cuenta con algunas dificultades relacionadas con la generación de empleo y fomento de micro, pequeñas y medianas empresas debido al difícil acceso al crédito, así como a un apoyo limitado al desarrollo de empresas locales. A raíz de estas dificultades, diferentes instituciones como la ETAOO y la Fundación Atención Médica Centroamericana (CAMO, por sus siglas en inglés), tuvieron la visión de crear servicios de capacitación para la población joven y así mejorar sus capacidades y habilidades para promover la empleabilidad en la zona.

Así mismo, en la actualidad actualmente en el municipio no existe una fuerza laboral calificada que cumpla con las demandas de las empresas de la zona, lo cual obliga a muchas empresas a contratar fuerza laboral fuera del municipio, por ejemplo, desde San Pedro Sula o, inclusive, Tegucigalpa. La ETAOO y la Fundación CAMO, con el apoyo de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, desarrollaron una investigación sobre Oferta y Demanda de Educación Técnica en Santa Rosa de Copán. En ella, se involucró activamente a 45 empresas afiliadas a la CANATURH, para que ayudaran con la identificación de necesidades en formación dentro de las empresas vinculadas al sector turismo. A partir de ello, se identificaron cinco áreas claves que necesitaban fortalecimiento, entre estas, la de refrigeración y mantenimiento de aires acondicionados. Ambas tenían una alta demanda de fuerza laboral calificada en la zona.

A raíz de los resultados del diagnóstico, la CANATURH coordinó con la ETAOO para hacer una solicitud de apoyo al programa CaPAZ, con la idea que contribuyera a la instalación de un servicio de formación y certificación en Refrigeración y Mantenimiento de Aire Acondicionado. Al sumarse la GIZ, se logró la gestión con el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) para generar un vínculo, entre dicha institución y la ETAOO y desarrollar una propuesta formativa en Santa Rosa de Copán. Además, por el apoyo de CaPAZ se pudo establecer la alianza con la empresa FRIOPARTES, que es una empresa en el ramo de aire acondicionado y refrigeración. Era un elemento importante de la formación que las empresas se comprometieron de abrir sus puertas, para que jóvenes pudiesen realizar prácticas en las empresas aliadas.

Con ello, se promueve que las personas participantes puedan tener una primera experiencia laboral, que les fortalezca y empodere, para quedarse trabajando dentro de las empresas o en general para el área técnica. Las personas que se incorporan a esta iniciativa, mediante la convocatoria de la ETAOO u otras instancias como la municipalidad, suplen la demanda laboral de la zona para generar una juventud formada y capacitada en el área de refrigeración.



A continuación, se detalla la línea de tiempo de esta práctica y su evolución y acciones e hitos principales en el marco de su ejecución.



La metodología ha sido un proceso de construcción participativa, en donde todas las instituciones (CANATURH, ETAOO, FRIOPARTES, INFOP y CaPAZ) han dado sus opiniones y aportes para la elaboración y desarrollo de la currícula y contenido de la formación. De esta manera se logró asegurar una alta calidad técnica de la oferta de formación en el área de refrigeración, basadas en las necesidades reales de la zona. En el desarrollo de este proceso, también fue muy importante la participación de la empresa privada, para conocer las necesidades existentes en este rubro y así poder desarrollar una currícula adecuada. Además, era importante el rol de las empresas para las prácticas profesionales.

Este proceso de prácticas en las empresas se llevará a cabo con el apoyo de 18 empresas socias de la CANATURH, así como también con la empresa FRIOPARTES. Estas empresas darán oportunidad a

las personas participantes de hacer prácticas laborales simultáneas a su formación y así no quedarse solo con un proceso teórico. Las empresas socias proveerán equipos que necesitan ser reparados para ponerlo a disposición de las personas jóvenes, para que éstas puedan hacer sus prácticas. El proceso inicia con un diagnóstico del equipo, luego una revisión, identificación de piezas, el tipo de reparación que necesita. Posteriormente se debe tomar la decisión de repararlo o si ya no podrá utilizarse nuevamente.

Para complementar la formación que dará la ETAOO, la empresa FRIOPARTES estará impartiendo charlas técnicas y el INFOP certificará las competencias adquiridas. De esta manera podrán recibir su diploma en el área de refrigeración y aire acondicionado y tener un respaldo para mejorar sus oportunidades de empleo y/o emprendimiento en la zona de Santa Rosa de Copán o en otros departamentos del país.



Los resultados e impactos alcanzados en esta iniciativa han sido los siguientes:

A través del trabajo de CaPAZ, se conformó una alianza interesante y un diálogo entre el sector privado e instancias de formación.

Así, se logró la certificación de competencias que contribuyen a la mejora de oportunidades de empleabilidad.

CaPAZ apoyó a conformar un equipo interdisciplinario de coordinación por representantes de la CANATURH, en representación de 17 empresas socias, la empresa FRIOPARTES, la ETAOO, INFOP y Fundación CAMO.

Conjuntamente se generó una curricula de formación en refrigeración y aire acondicionado con prácticas profesionales, que responde a las necesidades del mercado laboral de la zona e incluye medidas de salud mental y apoyo psicosocial.

15 jóvenes iniciaron la formación en área de refrigeración y participaron adicionalmente en el curso “Primeros auxilios para el empleo”.

18 empresas están dispuestas a dar oportunidades de prácticas profesionales a participantes durante la formación.



Los aprendizajes obtenidos en esta práctica han sido los siguientes:

Es importante la unificación de esfuerzos entre los diferentes sectores de la vida productiva de una zona o región, para la creación de oportunidades de formación y empleo que desarrolle alternativas creativas y que sea una contribución en beneficio para todas las partes.

Las coordinaciones, conversaciones y reuniones entre entidades privadas y públicas toman tiempo.

Pero si se construyen bien desde el principio, definiendo claramente el rol de cada actor, las iniciativas se vuelven duraderas y sostenibles.

En carreras en las que los roles masculinos predominan, como es el caso de refrigeración y mantenimiento de aire acondicionado, hace falta crear una estrategia sólida de comunicación para romper estigmas de género y aumentar la participación de mujeres en la formación del área de refrigeración.

No solamente la formación técnica es importante, sino también la formación de habilidades blandas en la juventud. La formación desde el enfoque de Salud Mental y Apoyo Psicosocial contribuye a mejorar el desempeño de quienes participan, tanto en su área personal como laboral.<sup>4</sup>



## Carmen García

Presidenta de la Cámara de Turismo  
de Santa Rosa de Copán - Honduras

Acérquense a proyectos como CaPAZ. Hay muchas iniciativas y cosas que hacer en nuestras ciudades o zonas rurales. A través de convenios tripartitos podemos generar el desarrollo económico en nuestras comunidades.

<sup>4</sup>Para mayor detalle sobre el enfoque de Salud Mental y Apoyo Psicosocial recomendamos leer la publicación “CaPAZ de fortalecer su resiliencia psicosocial – Cómo fomentar un enfoque de salud mental y apoyo psicosocial en un proyecto de empleabilidad” que forma parte de este compendio de publicaciones.

### 3.3 Soluciones Digitales y Tecnológicas - MomotoLabs



La iniciativa de formación profesional en Soluciones Digitales y Tecnológicas es una práctica ejecutada en El Salvador, por medio de un trabajo colaborativo con por la empresa salvadoreña de soluciones digitales y tecnológicas MomotoLabs. El objetivo de esta iniciativa era es fortalecer las capacidades técnicas en jóvenes que faciliten su inclusión en actividades productivas dentro del sector tecnológico. De esta manera se formó un semillero de empleo para nuevos proyectos que contribuye como factor de protección para prevenir la violencia.

Esta iniciativa se plantea a partir de un enfoque participativo de varios actores que favorece la implementación de un proceso formativo flexible para jóvenes, vinculado a una demanda laboral latente y a la generación de empleo para quienes residen en zonas lejanas a los grandes núcleos urbanos<sup>5</sup>.



La empresa MomotoLabs acordó con el programa CaPAZ la creación de una oferta formativa que construyera capacidades en el sector de programación y generar mano de obra calificada que pudiese responder a la demanda que existe de servicios de programador en los municipios donde trabaja el programa. La empresa y los programas CaPAZ y ALTERNATIVAS suscribieron un proyecto de cambio, asumiendo además del rol de asesor para la creación del curso y el compromiso de desarrollar procesos de evaluación y contratación de los jóvenes egresados.

Otros actores que se han involucrado es el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) quien apoyó en el diseño de perfiles ocupacionales. Actualmente se está gestionando para que esta formación sea parte de su oferta de formación. También se cuenta con el apoyo de la municipalidad de Zacatecoluca, su bolsa de empleo y el Instituto Técnico Centroamericano (ITCA) - MEGATEC del mismo municipio. Esta articulación permitió fortalecer



al personal técnico del municipio y de la institución formadora con las metodologías diseñadas como parte del modelo curricular.



MomotoLabs es una empresa Startup<sup>6</sup>, dedicada a las soluciones digitales y tecnológicas a la medida, desarrollando plataformas digitales, consultorías en implementaciones de software, desarrollo de aplicaciones, entre otros a nivel local y regional.

Como empresa conocen el mercado de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y saben qué es una industria altamente demandada a nivel nacional e internacional. Al mismo tiempo saben que actualmente, no se encuentra suficiente fuerza laboral calificada para dar respuesta a dicha demanda.

A partir de este reconocimiento, la empresa decidió iniciar un proyecto piloto para capacitar a jóvenes en TIC, para que cuando salieran proyectos de la empresa

<sup>5</sup> Para mayor detalle sobre la oferta formativa recomendamos leer el capítulo 2 de la publicación "CaPAZ de aprender y formarse - Cómo diseñar ofertas de formación para jóvenes en contextos de violencia" que forma parte de este compendio.

<sup>6</sup> Son empresas emergentes que se encargan de desarrollar productos tecnológicos y/o servicios basados en la innovación y en la dinámica oferta-demanda del mercado, siendo productos altamente deseados o requeridos por clientes específicos

puedan incorporarse como parte de su fuerza laboral. En este contexto, la empresa se dirigió específicamente a aquellas personas que viven fuera del área de San Salvador, para dar oportunidad a quienes no se podían desplazar a la capital para trabajar. Este piloto también permitió tener un grupo de personas jóvenes formadas para responder a demandas de trabajo que tuviera MomotoLabs. Debido al éxito de esta experiencia, decidieron buscar otras alianzas para dar continuidad al proyecto, y es así como lograron una conversación con el programa CaPAZ.

El resultado de esta conversación fue un proyecto de cambio<sup>7</sup> llamado Semillero de Formación Móvil para

el Desarrollo de Soluciones Digitales y Tecnológicas. Su objetivo fue formar a personas jóvenes en el área de TIC y que éstas puedan incorporarse a la empresa MomotoLabs. Además, este proyecto buscaba generar emprendimientos de manera individual o colectiva en este sector y prestar sus servicios a empresas de la zona o a nivel nacional, ya que tendrán la ventaja que podrán trabajar desde su hogar.

Finalmente, cabe mencionar que esta iniciativa es parte de una estrategia y visión de RSE de MomotoLabs para contribuir a generar un círculo virtuoso para la juventud salvadoreña y ser una empresa que aporta para la inclusión y la no discriminación laboral en el país.



## Tomás Cerna

CEO de MomotoLabs  
El Salvador

Para una empresa como la nuestra, proyectos como CaPAZ nos benefician en el sentido de que podemos contar con un recurso humano mucho más capaz.



Los resultados e impactos alcanzados en esta iniciativa han sido los siguientes:

A través del trabajo de CaPAZ, se conformó una alianza interesante y un diálogo entre el sector privado e instancias de formación. Así, se logró la certificación de competencias que contribuyen a la mejora de oportunidades de empleabilidad.

CaPAZ apoyó a conformar un equipo interdisciplinario de coordinación por representantes de la CANATURH, en representación de 17 empresas socias, la empresa FRIOPARTES, la ETAOO, INFOP y Fundación CAMO.

Conjuntamente se generó una curricula de formación en refrigeración y aire acondicionado con prácticas profesionales, que responde a las necesidades del mercado laboral de la zona e incluye medidas de salud mental y apoyo psicosocial.

15 jóvenes iniciaron la formación en área de refrigeración y participaron adicionalmente en el curso “Primeros auxilios para el empleo”.

18 empresas están dispuestas a dar oportunidades de prácticas profesionales a participantes durante la formación.

<sup>7</sup> Proyecto de cambio es una herramienta que la GIZ utiliza para la búsqueda de nuevas formas de prestación de servicios y coordinación eficaces en donde los actores internos y externos planifican, diseñan, experimentan proyectos específicos con tiempo, recursos y roles definidos.



A continuación, se detalla la línea de tiempo de esta práctica y su evolución y acciones e hitos principales en el marco de su ejecución.



Parte de la visión que la empresa MomotoLabs tiene para esta iniciativa, es la generación de oportunidades de empleo y autoempleo para las personas jóvenes en el área de TIC. Estas oportunidades creadas contribuyen a la posibilidad de generar ingresos y reducir la necesidad de una migración por parte de la población joven.

La metodología de la iniciativa se basó en un Bootcamp, definido como una técnica de enseñanza intensiva, que permite adquirir conocimientos de forma acelerada, centrada en la rapidez y en la efectividad. Esta herramienta didáctica genera en corto tiempo competencias y habilidades a las personas jóvenes, que se formen en TIC, permitiéndoles incorporarse lo antes posible al mercado laboral. La metodología se basa en el trabajo entre pares para fomentar y fortalecer el trabajo colaborativo y el desarrollo de habilidades colectivas.

En general, la capacitación dura entre cuatro a seis meses y, al final de este tiempo, puedan ingresar al mundo laboral con competencias calificadas. Hasta este momento, la curricula se encuentra en desarrollo debido a que se identificó que por los contenidos y el tiempo que puede durar un curso no puede ser una sola curricula. Por lo que se decidió dividir en tres cursos de

formación: BackEnd, FrontEnd y Mobile. El programa CaPAZ tomará uno de los cursos para pilotarlo en el primer semestre del 2023.



Los resultados e impactos alcanzados en esta iniciativa han sido los siguientes:

Diseño y desarrollo de un modelo empresarial enfocado en el cierre de brechas en TIC en el país para jóvenes viviendo en zonas rurales, desde una visión empresarial y bajo una estrategia de responsabilidad social empresarial.

Se logró una articulación y coordinación estrecha con otros actores, como empresas, organizaciones de la cooperación, así como también con el INSAFORP para echar andar la iniciativa, específicamente en el diseño de perfiles ocupacionales para la empleabilidad según demandas laborales.

Desarrollo de un plan de formación, donde la empresa proporcione experiencias reales de trabajo mediante prácticas y/o vinculación a otras empresas del mismo sector.

50 jóvenes de zonas rurales en El Salvador se formaron en programación y soluciones digitales para presentarse a un mercado laboral cada vez más digital.



Los aprendizajes obtenidos en esta práctica han sido los siguientes:

Partir de las necesidades de las empresas para el desarrollo de ofertas de formación es importante para crear cursos que se adapten a perfiles de jóvenes con dificultades de acceso a oportunidades de formación y empleo.

Como empresa es necesario que se tenga mayor involucramiento con el equipo que diseña y construye la o las curriculas, para tomar decisiones oportunas,

de esta manera se agilizan los procesos. Sin embargo, por compromisos internos de la empresa, resulta difícil poder contar con la presencia y asistencia de las empresas tanto como se quisiera, más si son empresas pequeñas.

Es indispensable la priorización de acciones del plan de implementación para ser eficiente en el tiempo de ejecución y evitar atrasos en el cronograma de acciones y coordinar agendas, comunicación, diseño y desarrollo de la malla curricular, gestión con municipios, alcaldías, entre otros.



## 4. EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES E INCLUSIVAS

En este capítulo se desarrollarán las experiencias del trabajo con el sector privado que desde su visión de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) contribuyó para fortalecer programas que promueven la no discriminación e inclusión de población joven que viven en contextos vulnerables.

Las experiencias que en este apartado se desarrollarán son:

- Fortaleciendo la mujer en el sector eléctrico con la empresa DELSUR en El Salvador.
- Sembrando la esperanza y el bienestar en contextos de violencia con la empresa Campo Verde en Honduras.
- Promoviendo espacios de diálogo y convivencia pacífica con la Fundación Vamos al Parque en Honduras.

### 4.1 Fortaleciendo a la mujer en el sector eléctrico

La iniciativa de Mujeres Electricistas de Cuarta Categoría es una práctica ejecutada en El Salvador en alianza entre CaPAZ y la distribuidora eléctrica DELSUR. Dicha práctica tiene la finalidad de ampliar las oportunidades de formación técnica e inducción laboral en el sector eléctrico para jóvenes, con enfoque en mujeres de contextos vulnerables. El fin es sensibilizar y disminuir la brecha de género en las empresas del rubro y sus contratistas<sup>8</sup>.

La motivación de la empresa:

DELSUR es una empresa salvadoreña dedicada a la conversión, distribución y comercialización de energía eléctrica. Es una empresa privada clasificada como gran empresa por el número de empleados y atiende a más de 413.000 usuarios en las regiones centro y sur del país. DELSUR consideró fortalecer su programa de semillero de mujeres electricistas de cuarta categoría ya que en su mayoría son hombres los que laboran en el área operativa de la empresa. Esta iniciativa, al mismo tiempo, buscaba fortalecer la cultura interna de inclusión de la empresa y sus proveedores, mediante el impulso de la igualdad de género, beneficiando a mujeres principalmente

provenientes de contextos vulnerables.

En el 2021, DELSUR junto con la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), realizaron un estudio llamado Estudio de Equidad y Género en el Sector Eléctrico Salvadoreño, en donde se evidenciaron brechas de género con relación al porcentaje y tipo de participación de la mujer en el sector eléctrico. Para el sector, la cuota de participación femenina es del 18.7%.

En cuanto a formación y educación superior, la proporción de mujeres que ingresan a este tipo de carreras superiores es baja en comparación a la población masculina. Existen discursos de discriminación en contra la mujer a nivel de sociedad, los cuales se permean en la cultura organizacional. Con base a esta información y bajo su estrategia de sostenibilidad y RSE, DELSUR decide trabajar con los programas CaPAZ, un proyecto llamado: Generando Oportunidades de Formación Técnica para el Desarrollo de Capital Humano en el Sector Eléctrico. El proyecto se desarrolló como un proceso integral de ampliación de oportunidades de formación técnica e inducción laboral al sector eléctrico a mujeres jóvenes que viven en contextos vulnerables.

<sup>8</sup> Para mayor detalle sobre esta oferta de formación recomendamos la lectura del capítulo 3 de la publicación "CaPAZ de no dejar a nadie atrás - Cómo aplicar un enfoque de inclusión y no-discriminación" que forma parte de este compendio.



DELSUR y CaPAZ ejecutaron el proyecto a través de dos líneas que fueron implementadas de manera simultánea:

### 1. Instalación de Semilleros de Formación para Mujeres Electricistas de Cuarta Categoría:

Para la formación de mujeres en este curso, se realizaron acercamientos con centros locales de formación que poseen esta oferta, así como con el INSAFORP para el apoyo con el proceso formativo o el financiamiento a través de un grupo de proveedores acreditados.

### 2. Estrategias de inclusión, desarrollo de actividades de sensibilización para el cambio:

Dentro de DELSUR se generaron acciones concretas de inclusión y sensibilización. Estas acciones iban dirigidas al personal operativo y mandos medios de los departamentos al interior de la empresa. Este personal fue formado como parte de la estrategia de Educación No Sexista y la integración del enfoque de Salud Mental y Apoyo Psicosocial.



Parte de los resultados e impactos alcanzados en esta iniciativa han sido los siguientes:

DELSUR ha podido dar respuesta a su motivación de generar oportunidades laborales para mujeres en el sector eléctrico.

46 mujeres jóvenes se formaron como electricistas de cuarta categoría, de las cuales 31 finalizaron el curso y obtuvieron su carné como electricistas ante la Superintendencia General de Electricidad

y Comunicaciones. Hubo un bajo porcentaje de deserción de las mujeres durante el curso, lo que mostró compromiso e interés para permanecer en la formación.

DELSUR sensibilizó a su propio personal y a 13 personas de las empresas contratistas para contribuir a reducir la brecha de género, a través de la formación en educación no sexista.

DELSUR cuenta con una base de datos de mujeres formadas y graduadas para darles acceso a oportunidades de empleo a través de las empresas contratistas de DELSUR o propiamente para vacantes dentro de la empresa.



Parte de los aprendizajes obtenidos en esta práctica han sido los siguientes:

Es importante tener suficiente tiempo para convocar a mujeres, especialmente en sectores como el eléctrico por el tema de los estereotipos de género y así asegurar los números de participantes a las formaciones.

La coordinación entre sector público y la empresa no siempre se da fácilmente debido a los tiempos, compromisos e intereses de las partes para solventar dificultades y/u obstáculos en la puesta en marcha de la iniciativa.

Es importante conocer la visión del sector privado en cuanto a temas de equidad e igualdad, de género, derechos humanos de las mujeres y de nuevas masculinidades para poder abordar estas temáticas en un lenguaje empresarial que permita el involucramiento, compromiso e implementación de un proyecto de esta índole.



## Fiona Alfaro

Especialista en RSE y sostenibilidad  
DEL SUR - El Salvador

Identificamos que teníamos una gran oportunidad de implementar proyectos de inclusión y buenas prácticas para mujeres dentro del sector.

Es recomendable generar nuevas alianzas y actores identificados previamente que puedan involucrarse en el proyecto y apoyar a solventar obstáculos que se dan inesperadamente en la intervención.



## 4.2 Sembrando esperanza y bienestar para jóvenes en contextos de violencia

La iniciativa Sembrando la Esperanza se está ejecutando en el municipio de La Esperanza en Honduras. En esta iniciativa se involucró la empresa Campo Verde, empresa hondureña dedicada a la venta y comercialización de flores y suministros agrícolas en la zona. La iniciativa nace con la finalidad de mejorar las condiciones para el bienestar de la población de las colonias con altos índices de violencia. La mejora de las condiciones se logró a través de un curso de floricultura acompañando por una medida de Salud Mental y Apoyo Psicosocial para fortalecer la resiliencia psicosocial de jóvenes. Además, se construyó un vivero juvenil que sirve como espacio de formación y al mismo tiempo convivencia para jóvenes en barrios marginales de la ciudad de La Esperanza.<sup>9</sup>

La motivación de la empresa:

Campo Verde nace en el 2015, como una empresa agroindustrial y poco a poco, fue creciendo y logró expandir su línea de negocio a veterinaria y ferretería. Como parte de su modelo, Campo Verde cuenta con una visión de RSE bien clara y definida: apoyar a la población joven y vulnerable del municipio de La Esperanza. El propósito es generar oportunidades en sectores que son rentables como la floricultura.

Campo Verde ha trabajado con la alcaldía de La Esperanza previo a iniciar este proyecto, ya que la empresa proveía productos a la corporación municipal. En esa relación, se originó un diálogo entre la empresa y la alcaldía en donde se compartió el trabajo que se estaba realizando en apoyo a la juventud. Como producto del trabajo colaborativo

entre las instituciones, existe actualmente un proyecto de cambio, en el que se contempla el rol de Campo Verde como empresa con una participación en la ejecución del proceso.

El propósito de Campo Verde es contribuir al desarrollo del municipio y participar de manera activa en acciones que se alinean a los enfoques de RSE.



El rol de Campo Verde en este proyecto fue apoyar la instalación del vivero y proveer insumos y materiales. Además, apoyó en revisar y adaptar la currícula de formación y brindar asesoría a las y los jóvenes sobre procesos agrícolas. Adicionalmente, Campo Verde se comprometió a brindar apoyo a la distribución de las flores que se cultivan en el vivero juvenil.

Para el desarrollo del proyecto, se realizó un proceso de consulta con jóvenes de las colonias San Carlos y 8 de octubre del municipio de La Esperanza. Con ellos se acordó la realización de un curso de formación en floricultura. Se formuló un proyecto de cambio denominado Sembrando la Esperanza, como una iniciativa conjunta entre CaPAZ, la corporación municipal, la empresa Campo Verde y Save the Children. CaPAZ realizó una gestión para vincular al INFOP en la construcción, desarrollo y certificación de la capacitación en floricultura. En el proyecto se definieron los roles de los actores, así como las contribuciones técnicas y financieras de cada una de las partes y se acordó un cronograma de ejecución para garantizar la sostenibilidad del proceso.

<sup>9</sup> Para mayor detalle recomendamos la lectura del capítulo 3 de la publicación “CaPAZ de fortalecer su resiliencia psicosocial – Como fomentar la salud mental y el apoyo psicosocial en un proyecto de empleabilidad” que forma parte de este compendio.

Se lograron definir etapas para la puesta en marcha y la participación de Campo Verde en el proceso, las cuales son:

1. Capacitación: Brindar capacitación en siembra de producción, insumos, aplicación de insecticidas, entre otros, así como también en cómo hacer un vivero.
2. Asesoramiento en la siembra, producción y cosecha.
3. Comercialización: proveer un local céntrico con un espacio que se pueden poner a disposición los productos del vivero y se puedan comercializar sus flores.
4. El proceso formativo de las personas jóvenes participantes fue acompañado mediante la implementación e integración de la medida Salud Mental y Apoyo Psicosocial desarrollado por el programa CaPAZ y contará con una caja de herramientas didácticas.



Parte de los resultados e impactos alcanzados en esta iniciativa a la fecha han sido los siguientes:

- Campo Verde ha podido dar respuesta a su motivación de contribuir al desarrollo del municipio y ha generado oportunidades que fomentan el bienestar y la empleabilidad de jóvenes viviendo en contextos de violencia.
- 15 jóvenes han iniciado la capacitación en el mes de febrero 2023 en el curso de formación en Floricultura, esperando que culminen. Se esperan que dicho curso finalicen en el mes de marzo 2023.
- Entre los diferentes actores, se ha construido el vivero municipal y la empresa Campo Verde donó materiales.
- La empresa Campo Verde está dispuesta a comercializar las flores cultivadas en el vivero juvenil.

- Campo Verde tiene previsto promover que el proyecto sea replicable en todo el departamento de Intibucá.

Esta iniciativa puede ayudar a dar ingreso a algunas familias, reducir la migración en jóvenes y, por la poca oferta de viveros en la zona, puede ser un mercado rentable con potencial de enriquecer la oferta turística en la zona.



Parte de los aprendizajes obtenidos en esta iniciativa han sido los siguientes:

Como empresa se debe previamente tener previamente identificados a los actores claves, que se podrían involucrar, algunas ocasiones, en iniciativas para poder agilizar los procesos en algunas ocasiones.

La empresa privada realiza sus acciones de RSE en su mayoría individualmente. Sin embargo, es importante trabajar con otros actores para tener mayor impacto en la comunidad y expandir el proyecto.

En ofertas formativas que son relativamente innovadoras y que pueden generar cambios en las dinámicas económicas, es necesario invertir en la promoción y la divulgación tanto de la oferta misma, como de las posibilidades que tienen de generar empleo y desarrollo en las comunidades.

Estos procesos requieren de un fuerte compromiso municipal para asegurar la sostenibilidad y la creación de condiciones favorables, infraestructura, acuerdos con centros de formación y socialización de la oferta para atraer al público meta.

Es importante considerar las debilidades estructurales que tienen las organizaciones involucradas en estos procesos, porque el inicio de estos procesos exige contar con todos los insumos necesarios para que se puedan implementar en condiciones factibles para el aprendizaje y la atención a la demanda.



## Yohanna Martínez

Gerente propietaria de comercializadora  
Campo Verde - Honduras

Con nuestro aporte desde Campo Verde hemos ingresado a jóvenes en el área laboral para provocar una mejor empleabilidad y bajar los índices de violencia en nuestra comunidad

### 4.3 Promoviendo espacios de diálogo y convivencia pacífica

El proyecto Academia de Comunicaciones “PazALaBien”, es una práctica prometedora, que la cual fue ejecutada en Honduras, en conjunto con la Fundación Vamos al Parque y la Asociación Jóvenes Contra la Violencia de Honduras. Esta iniciativa fue pensada con el fin de promover espacios de diálogo y convivencia pacífica para jóvenes que residen en colonias de Tegucigalpa y San Pedro Sula que son marcadas por la violencia y por lo tanto altamente estigmatizadas.

En la alianza entre los programas CaPAZ y ALTERNATIVAS y la Asociación Jóvenes contra la Violencia, se creó un programa de formación en producción audiovisual, como oferta formativa atractiva para población joven de contextos vulnerables. Los y las jóvenes desarrollaron proyectos audiovisuales (p.ej. cortometrajes) para comunicar sus percepciones y opiniones viviendo en barrios altamente estigmatizados por la violencia<sup>10</sup>.

La motivación de la empresa:

La Fundación Vamos al Parque es una organización hondureña sin fines de lucro, de finalidad vitalicia, conformada por prestigiosas empresas socialmente responsables y comprometidos con el desarrollo de Honduras. La Fundación Vamos al Parque nace en el año 2014 con la idea de abrir espacios seguros y atractivos para la recreación con el fin de que la población joven se pueda formar y realizar actividades recreativas con la familia o entre las mismas personas jóvenes. Además, usar estos como espacios de formación, voluntariado y esparcimiento para prevenir la violencia. Con esta visión de RSE la Fundación Vamos al Parque ha conglomerado a 20 empresas y ha trabajado con el gobierno central. En conjunto, se han construido diez parques en zonas de alto índice de violencia del país.

<sup>10</sup> Para mayor detalle recomendamos la lectura del capítulo 2 de la publicación “CaPAZ de aprender y formarse – Cómo diseñar ofertas de formación para jóvenes en contextos de violencia” y el capítulo 4 de la publicación “CaPAZ de participar y alzar su voz – Cómo aplicar un enfoque de derechos de las juventudes en un programa de cooperación”. Ambas forman parte de este compendio.



La Fundación Vamos al Parque se suma a la iniciativa de los programas CaPAZ, ALTERNATIVAS y la Asociación Jóvenes contra la Violencia como un socio que brinda espacios para la realización de actividades de promoción y presentación de los productos audiovisuales creados por los jóvenes ante la comunidad.

En el contexto de esta alianza se elaboró el proyecto de cambio, llamado “PazALaBien”, con el fin de promover el talento de jóvenes en contextos vulnerables, a través de la elaboración de cortometrajes y producciones audiovisuales, en los que cuales podrían contar historias de sus comunidades. Así mismo, la Fundación Vamos al Parque y empresas de cine del país ponen a disposición los parques locales y las salas de cine con el objetivo de brindar espacios de diálogo con las juventudes y fomentar una convivencia pacífica.

Parte de los resultados e impactos alcanzados en esta iniciativa a la fecha han sido:



La Fundación Vamos al Parque pudo dar respuesta a su motivación de contribuir a espacios de diálogo y convivencia pacífica de juventudes que viven en contextos de altos índices de violencia.

Hasta la fecha, 155 jóvenes han sido parte de este proyecto. La mayoría de ellos viven en colonias altamente estigmatizadas como Rivera Hernández y Chamelecón en San Pedro Sula y las colonias Nueva Capital, El Pedregal y La Esperanza en Tegucigalpa.

Empresas del sector cinematográfico están vinculadas y aliadas para promover y presentar los cortometrajes de jóvenes en un festival previsto para 2023. Para eso se hará uso de diez parques que están a disposición de jóvenes para que puedan presentar sus cortometrajes y propiciar espacios de reflexión en las comunidades mediante cine-foros.

Se evalúa la posibilidad de replicar este proyecto en otras zonas donde la Fundación Vamos al Parque y la Asociación Jóvenes Contra la Violencia tienen presencia. Se pretende propiciar una iniciativa anual con la que este tipo de procesos se pueda incentivar con reconocimientos y visibilidad, para que los jóvenes puedan desarrollar actividades de sensibilización en sus comunidades.



Parte de los aprendizajes obtenidos en ese proyecto han sido:

Las alianzas con organizaciones locales como la Asociación Jóvenes Contra la Violencia son un factor determinante para el éxito de estas iniciativas, por su cercanía a las comunidades y por lo legítimo de su trabajo participativo con jóvenes.

El desarrollo de las actividades de producción audiovisual requiere de equipos idóneos y el uso de espacios adecuados para realizar las capacitaciones y así tener cortometrajes de calidad. Eso requiere contar con un presupuesto alto o con alianzas público-privadas para poder contar con estos equipos.

Es necesario identificar y formar personas facilitadoras de las localidades y comunidades en las zonas de intervención, con el fin de poder ser más eficientes a la hora de impartir el curso y reducir los costos de transporte y tiempos de ejecución.

Se volvió un factor de éxito involucrar a la Fundación Vamos al Parque para poder realizar actividades en espacios seguros y accesibles para las y los jóvenes que muchas veces se ven limitados a participar de estos procesos por la inseguridad y la violencia en sus comunidades. Sin embargo, han sido visibles los retos de logística y recursos que implica la falta de estructura en las comunidades.

## 5. EMPRESAS APOYANDO LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

En este capítulo se plasma una experiencia de intermediación laboral con el sector empresarial a través de alianzas que promueven el uso de herramientas digitales que facilitan, acercan y vinculan a la población joven al mercado laboral.

A continuación, se describe la experiencia con la Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa.

### 5.1 ¡Promuévete! Plataforma de intermediación laboral



En alianza con la Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa (CCIT), CaPAZ apoyó la creación de una plataforma virtual de intermediación laboral llamada *Promuévetecit.hn*.

La plataforma es una práctica ejecutada en Honduras con la finalidad de crear y tener una herramienta virtual, que favorezca la identificación de necesidades y capacidades para la inclusión laboral. A la vez, ofrece herramientas de formación y desarrollo de habilidades mediante capacitaciones virtuales para mejorar las competencias de los buscadores de empleo. Asimismo, esta alianza entre el proyecto CaPAZ y la CCIT, buscó fortalecer el programa de intermediación laboral y aportar al desarrollo de nuevas ofertas formativas que incluyeran enfoques de salud mental y apoyo psicosocial



para mejorar las posibilidades de inserción laboral para jóvenes en busca de trabajo.

Desde el 2008 la Cámara está trabajando un programa de intermediación laboral, dentro del cual ofrece beneficios y servicios a sus empresas afiliadas. Entre uno de sus beneficios está la bolsa de empleo y herramientas de evaluación para jóvenes que les ayuda a identificar oportunidades de empleo. Así mismo También, la Cámara cuenta con una plataforma de aprendizaje que apoya a la formación de procesos de habilidades, pero debía de fortalecerla con un apartado de intermediación laboral que brinde un mejor servicio a las personas buscadoras de empleo, es decir que contribuirá a desarrollar capacidades que hagan a los buscadores más capaces de ser seleccionados en una oportunidad de empleo.



#### Karla Ruiz

Gerente General  
Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa - Honduras

Es sumamente importante el proyecto que tenemos con CaPAZ porque genera oportunidades tanto para jóvenes que buscan empleo como para las empresas que buscan perfiles adecuados.



A continuación, se detalla la línea de tiempo de esta buena práctica y su evolución y acciones e hitos principales en el marco de su ejecución.



CaPAZ junto al programa ALTERNATIVAS y la CCIT desarrollaron un proyecto de cambio para acciones de fortalecimiento técnico, desarrollo de software y aplicativo web y transferencia de herramientas metodológicas. Se conformó un equipo de gestión integrado por personal técnico de CCIT y de los programas de la GIZ. Una vez identificadas las necesidades de funcionamiento de la plataforma de intermediación, el programa CaPAZ apoyó en el diseño y desarrollo de un prototipo de aplicación virtual de intermediación laboral en el que se puede desarrollar un perfil profesional para el joven buscador de empleo, acceso a herramientas como plantillas de currículum y autoevaluaciones. También permitiendo también la búsqueda y aplicación de oportunidades de empleo, así como el acceso a programas de formación de la CCIT.

El apoyo de CaPAZ incluía también la realización de procesos de capacitación al personal de CCIT en el manejo de enfoques de salud mental y apoyo psicosocial, el funcionamiento de la plataforma y su promoción y comunicación. También cabe mencionar que la

plataforma se vinculó con la campaña Jóvenes Sí+ y CaPAZ apoyó el desarrollo de una estrategia de comunicación. Además, CaPAZ brindó equipamiento para el pilotaje.

Por parte de la CCIT se realizaron encuentros con empresas para la identificación de oportunidades y vacantes de trabajo, así como firmas de convenios para el mantenimiento de la información de intermediación laboral. También se incluyeron alianzas con centros de formación para la convocatoria de jóvenes a cursos de formación virtual. La CCIT asignó personal para la promoción y administración de la plataforma y el seguimiento a los usuarios tanto jóvenes como empresas.



Parte de los resultados e impactos alcanzados han sido:

Plataforma desarrollada completamente para la vinculación de oferta y demanda laboral.

Más de 3,770 personas registradas en la plataforma haciendo uso de los servicios de autoevaluación de competencias, formación e intermediación laboral.



267 empresas registradas desde su lanzamiento en diciembre 2022 hasta la fecha (marzo de 2023).

Articulación de otros actores claves tanto locales como internacionales para el funcionamiento de la plataforma (OIT, USAID, Fundación TERRA, Universidad Autónoma de Honduras, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, entre otros).<sup>11</sup>

Personal interno de la CCIT capacitado y con competencias para el uso de medidas con enfoques de promoción de la salud mental y el apoyo psicosocial.



Esta experiencia se prevé ser sea replicable como efecto multiplicador para otras gremiales socias en Guatemala y El Salvador.



Parte de los aprendizajes obtenidos en esta práctica han sido los siguientes:

Este tipo de iniciativas solo pueden funcionar si detrás de ellas existe el compromiso, la estructura y la claridad de promover acciones de inclusión en favor de los jóvenes de una instancia clave como en este caso la CCIT. Su rol como gremial facilita la articulación con la empresa privada y da sostenibilidad a la medida, así como asegura la articulación de otros actores.

Las plataformas requieren esfuerzos e inversiones en la promoción y la comunicación. El posicionamiento de estas debe ser también una etapa en el proceso de creación y un apartado con recursos técnicos y financieros específicos que faciliten su visibilidad y aprovechamiento.

Durante el proceso desarrollamos grupos focales con jóvenes con quienes creamos el nombre de la plataforma y validamos la apariencia y diseño. Creemos que esto es un factor clave en el proceso de divulgación que además de posicionar a la CCIT como una entidad cercana a los jóvenes construye productos y procesos tomando en cuenta sus opiniones.


<sup>11</sup> Para mayor detalle recomendamos leer el capítulo 3 de la publicación “CaPAZ de cooperar – Como desarrollar sinergias con otros programas y actores de cooperación” que forma parte de este compendio.



## 6. CONCLUSIONES

Con el cierre de la fase 1 del programa CaPAZ, podemos formular unas conclusiones y recomendaciones sobre cómo el sector privado puede promover la empleabilidad y el empleo de jóvenes en contextos de violencia apoyándose en alianzas multisectoriales:

- Para la GIZ y la SISCA, la integración del sector privado en redes intersectoriales ofrece mucho potencial para reducir la discriminación contra jóvenes de municipios con altos niveles de violencia y promover el empleo juvenil. La experiencia de implementación del programa confirma el importante papel que juega el sector privado en el desarrollo económico y social de la región SICA.
- La participación del sector privado en redes intersectoriales a través del diálogo y la coordinación, ayudan al éxito de las iniciativas y la sostenibilidad de las acciones a implementar. A la vez contribuye a la sensibilización para la inclusión y no discriminación de jóvenes al mercado laboral, por tanto, de cara al futuro del desarrollo y la cooperación, la empresa privada es un actor clave e imprescindible.
- Es importante definir algunos principios y criterios para la selección de las empresas con las que se pueden desarrollar iniciativas, con el ánimo de cuidar la imagen institucional y armonizar el interés y la visión de la cooperación, respecto al cumplimiento de los derechos humanos y aspectos ambientales como valores y premisas de la institucionalidad del ente cooperante.
- Conocer e identificar las necesidades del sector privado, en cuanto a la demanda laboral permite a los programas diseñar herramientas y ofertas de formación pertinentes que estén diseñadas a la medida de la empresa y sus intereses, lo cual contribuye a incrementar las oportunidades de empleo para jóvenes.
- Es importante trabajar con el sector privado en el diseño de currículos de formación profesionales según la demanda de la empresa, lo que contribuye significativamente a cerrar la brecha entre oferta y demanda laboral para jóvenes de comunidades vulnerables.
- La participación del sector empresarial en campañas y/o acciones de sensibilización es vital para generar conciencia tanto a lo externo como a lo interno de la empresa, así como para motivar a otras que se unan a la inclusión de jóvenes que viven en contextos vulnerables al mercado laboral y promover la no discriminación para el empleo.
- Hay todavía una brecha significativa respecto a la inclusión de jóvenes cuyos contextos son más complejos: privados de libertad, comunidad LGTBIQ+, personas con discapacidad, entre otros, pero se percibe una mayor apertura del sector privado al diálogo y a la construcción de procesos de inclusión laboral siempre y cuando se garantice el acompañamiento y seguimiento a estas poblaciones.

- 
- Es necesario diseñar un paquete de medidas atractivas al sector privado que permitan introducir enfoques de salud mental y apoyo psicosocial y que las empresas identifiquen los beneficios de estas acciones en su operatividad, pues todavía se percibe como algo externo a la empresa que no es prioritario en sus principios y estructuras.
  - Se requiere aprovechar el vínculo de las empresas a procesos de formación para potenciar el enfoque de formación dual o prácticas empresariales. Las metodologías hasta el momento son todavía implementadas bajo un enfoque tradicional, el cual permita a la persona joven tener una experiencia laboral mientras se está capacitando.
  - La mayoría de las empresas más comprometidas con el desarrollo de actividades relacionadas con la no discriminación son aquellas que tienen un área de RSE dentro de su estructura, ya que cuenta con el equipo técnico, presupuesto y una estrategia más definida que le permite garantizar aún más la sostenibilidad de la acción.
  - Es importante la creación de plataformas digitales de intermediación laboral para responder a una demanda emergente de parte del sector empresarial, para maximizar esfuerzos de procesos de formación, así como para cerrar brechas de habilidades y competencias técnicas que promuevan la generación de mayores oportunidades laborales para jóvenes.







Publicado por:  
Deutsche Gesellschaft für  
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Domicilios de la Sociedad Bonn y Eschborn, Alemania  
Apdo. Postal 755  
Bulevar Orden de Malta,  
Casa de la Cooperación Alemana,  
Urbanización Santa Elena, Antiguo Cuscatlán, La Libertad, El Salvador Calle  
T +49 61 96 79-0  
F +49 61 96 79-11 15  
E [info@giz.de](mailto:info@giz.de)  
I [www.giz.de/en](http://www.giz.de/en)

Nombre del proyecto:  
Programa Regional Promoción del empleo juvenil, la educación y la formación profesional  
de jóvenes marginados para la prevención de la violencia juvenil en Centroamérica - CaPAZ

Autor: Tobar Consultores

Responsable: Felicitas Eser

Redacción: GFA Consulting Group GmbH

Equipo editorial: Bayron Flores, Evelyn Santiago, Rodrigo Cuadra, Karina Oliva, Laura Düppe, Luis Zavala, Jaqueline Mazariegos,  
Rafael Guevara, Felicitas Eser

Diseño / Diagramación: Tobar Consultores / GFA

Fotografías/fuentes: GIZ

Lugar y año de publicación: El Salvador, 2023

Conoce más de  
nuestra experiencia



Capaz de obtener  
su primer empleo



Secretaría de la Integración Social  
Centroamericana  
Por una Región SICA con inclusión, bienestar y equidad



**SICA**  
Sistema de la Integración  
Centroamericana