



**República Dominicana  
Ministerio de Trabajo  
Dirección General de Empleo**

**Programa de Apoyo al Sistema Nacional de Empleo (PASNE)  
Préstamo BID-2546/OC-DR**

**DOCUMENTO DE PARTICIPACIÓN PARA LAS EMPRESAS EN  
LA MODALIDAD DE CAPACITACIÓN “*ENTRENAMIENTO PARA  
LA INSERCIÓN LABORAL (EIL)*”**

**Santo Domingo, República Dominicana  
Enero de 2016**

## **TABLA DE CONTENIDO**

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Modalidades de Capacitación del PASNE .....	2
<b>2. CONVOCATORIA A CONCURSO .....</b>	<b>4</b>
<b>3. DESCRIPCIÓN DE LA MODALIDAD EIL .....</b>	<b>5</b>
3.1. Población Objetivo.....	5
3.2. Perfil de empresas participantes.....	5
<b>4. PREPARACIÓN Y PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS PARA EIL.....</b>	<b>7</b>
4.1. Estructura de la Propuesta .....	7
4.2. Normas relativas a la estructuración y entrega de la propuesta EIL.....	9
<b>5. EVALUACIÓN DE LAS PROPUESTAS EIL .....</b>	<b>10</b>
5.1. Descripción general del proceso de evaluación de las Propuestas .....	10
5.1.1. Fase I: Pre-evaluación de las Propuestas.....	10
5.2. Normas que rigen la pre-evaluación de las propuestas.....	10
5.2.1. Fase II: Evaluación Técnica o Curricular de propuestas. ....	10
5.3. Adjudicación .....	11
<b>6. PROCESO DE INSCRIPCIÓN DE BENEFICIARIOS.....</b>	<b>12</b>
<b>7. BENEFICIOS A LOS PARTICIPANTES.....</b>	<b>13</b>
7.1. Beneficios a participantes .....	13
7.2. Seguro contra accidentes.....	13
<b>8. FORMA DE PAGO DE SUBSIDIO.....</b>	<b>14</b>
<b>9. SUPERVISIÓN DE LOS ENTRENAMIENTOS.....</b>	<b>15</b>
9.1. Evaluación del entrenamiento.....	15
9.2. Informe de ejecución del entrenamiento.....	15
9.3. Procedimiento Operativo Interno .....	16
<b>10. ROLES INSTITUCIONALES .....</b>	<b>17</b>
10.1. Rol del Ministerio de Trabajo.....	17
10.2. Rol del SENAE.....	17
10.3. Rol de INFOTEP .....	17
10.4. Rol de las empresas.....	17
10.5. Rol de la Unidad de Capacitación Laboral de la UEPP-DGE.....	18
10.6. Rol de los participantes .....	18
<b>11. SUSPENSIÓN DE LOS ENTRENAMIENTOS.....</b>	<b>19</b>
11.1. Para la empresa. ....	19
11.2. Para los beneficiarios .....	19

## **LISTA DE ANEXOS**

- Anexo 1: Carta de presentación de propuestas de Entrenamiento en la Modalidad EIL
- Anexo 2: Carta de Compromiso de la Empresa para EIL
- Anexo 3: Formulario de presentación de propuestas de Entrenamiento para la Inserción laboral
- Anexo 4: Formulario para la presentación de recursos humanos para facilitar el entrenamiento
- Anexo 5: Guía para la Evaluación de Propuestas EIL
- Anexo 6: Convenio entre el MT y la Empresa para EIL
- Anexo 7: Formulario de registro de asistencia a la empresa
- Anexo 8: Formulario de nómina de pagos a beneficiarios EIL
- Anexo 9: Informe de ejecución del Entrenamiento

## **SIGLAS Y ACRÓNIMOS**

<b>BEE</b>	Bolsa Electrónica de Empleo del Ministerio de Trabajo
<b>BID</b>	Banco Interamericano de Desarrollo
<b>CAE</b>	Capacitación para el Auto Empleo
<b>DA</b>	Dirección Administrativa
<b>DF</b>	Dirección Financiera
<b>DCB</b>	Desarrollo de Competencias Básicas.
<b>DGE</b>	Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo
<b>EIL</b>	Entrenamiento para la Inserción Laboral
<b>GCL</b>	Gerencia de Capacitación Laboral de la DGE-UEPP
<b>INFOTEP</b>	Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional
<b>ML</b>	Mercado Laboral
<b>MT</b>	Ministerio de Trabajo
<b>NO</b>	No Objeción
<b>OMLAD</b>	Observatorio del Mercado Laboral Dominicano
<b>OTE</b>	Oficina Territorial de Empleo
<b>PASNE</b>	Programa de Apoyo al Sistema Nacional de Empleo
<b>PJyE</b>	Programa Juventud y Empleo
<b>RNC</b>	Registro Nacional del Contribuyente
<b>SENAE</b>	Servicio Nacional de Empleo
<b>SIIL</b>	Sistema Integrado de Información Laboral
<b>SIUBEN</b>	Sistema Único de Beneficiarios.
<b>SNE</b>	Sistema Nacional de Empleo
<b>TTP</b>	Técnico Teórico Práctico
<b>UEPP</b>	Unidad Ejecutora de Programas y Proyectos.

## 1. INTRODUCCIÓN

El gobierno de la República Dominicana suscribió con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en el mes de octubre del 2011, el Contrato de Préstamo 2546-OC/DR, para apoyar el financiamiento del “Programa de Apoyo al Sistema Nacional de Empleo”, a ser ejecutado por el Ministerio de Trabajo. Este es un Programa multifase y tiene como fin dar continuidad al “Programa de Mercados Laborales y Transferencias Sociales”, No. 1693/OC-DR, en cuanto a ampliar la cobertura y efectividad de los servicios de intermediación y capacitación laboral, así como fortalecer el sistema de información laboral.

El objetivo general del programa es contribuir a mejorar el funcionamiento del mercado laboral del país. El objetivo específico es aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad (formal y/o de mejores ingresos) en un menor período de tiempo de la población más vulnerable en el mercado de trabajo, con especial énfasis en jóvenes en riesgo.

El Programa de Apoyo al Sistema Nacional de Empleo, está conformado por tres Componentes:

- **Componente I: Servicios de intermediación y capacitación laboral;** pretende que el Servicio Nacional de Empleo (SENAE) mejore la calidad y cobertura de los servicios de intermediación y capacitación para la inserción laboral, combinando servicios en función de las desventajas laborales de la población más vulnerable en el mercado de trabajo con especial énfasis en jóvenes en riesgo y en función de las necesidades de las empresas.
- **Componente II: Estudios y estadísticas laborales para el diseño de políticas;** financia actividades dirigidas a fortalecer el sistema de información laboral, como parte del Sistema Nacional de Empleo (SNE), centradas en y articuladas por el Observatorio del Mercado Laboral Dominicano (OMLAD), que incluyen: (a) creación y mantenimiento de un Sistema Integrado de Información Laboral (SIIL); y (b) apoyo a la elaboración de políticas y estudios del mercado laboral.
- **Componente III: Apoyo a la mejora de los mecanismos de Monitoreo, Evaluación y Coordinación;** prevé fortalecer las capacidades del MT en materia de gestión de las responsabilidades a ser desarrolladas en este programa, tanto en materia fiduciaria como financiera. Para ello, se prevé implementar consultorías que permitan diagnosticar las capacidades fiduciarias y financieras del MT y, consecuentemente, las necesidades de fortalecimiento en esas áreas. Asimismo, se desarrollará un plan de fortalecimiento de la Dirección Administrativo-Financiera (DAF), así como un plan de transferencia de las funciones fiduciarias y financieras que al inicio del Programa estarán a cargo de la UEPP hacia las áreas o unidades pertinentes del MT, especialmente la DAF.

El Ministerio de Trabajo (MT) ejecutó, con financiamiento del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Programa Juventud y Empleo, en el período 2002-2006, mediante el cual se ejecutaron 1,341 cursos. El mismo fue una iniciativa del Gobierno Dominicano para atender las necesidades de capacitación laboral de la población joven del país de hogares de bajos ingresos, que no fueran Bachilleres, con deseos de trabajar y que hayan desertado de educación formal.

El objetivo general de ese Programa era “mejorar el desempeño laboral de grupos vulnerables con escasa experiencia de trabajo, por medio de la capacitación combinada en el área de

entrenamiento y empresa dirigida a que los participantes pudieran adquirir competencias básicas laborales, habilidades y destrezas para la ejecución de una función u ocupación productiva”.

Este Programa ha formado parte de las políticas del Gobierno Dominicano para combatir la pobreza con acciones específicas que benefician la población joven que no tiene acceso al mercado laboral por carecer de oportunidades educativas y de formación técnica.

La República Dominicana firmó un nuevo préstamo en el 2012 para consolidar este anterior proceso con el objetivo de apoyar al Sistema Nacional de Empleo, y con esto contribuir a mejorar el funcionamiento del mercado laboral del país. Una de las modalidades de capacitación de este nuevo proyecto es el Entrenamiento para la Inserción Laboral (EIL).

El 7 de octubre del 2013, el Ministerio de Trabajo lanzó la primera licitación de la Modalidad de Entrenamiento para la Inserción Laboral (EIL-2013), para el entrenamiento de 1,000 jóvenes desempleados. En esta convocatoria participaron empresas del sector Industrial de Santiago y La Vega.

Para este año 2015 lanzó una segunda licitación de Entrenamiento Inserción Laboral (EIL-2015) con empresas de los sectores Servicios, Agroindustria, Industria Manufacturera, Hotelería y Energía y Minas. Esta licitación previó un total de 400 jóvenes que serían beneficiados con los entrenamientos, en todo el territorio Nacional.

El presente documento contiene las Bases de participación en la ejecución de los entrenamientos en esta Modalidad (EIL), en el cual se describen los procedimientos y normas a cumplir. El documento es una actualización de las Bases de la segunda licitación, con ajustes a partir de los aprendizajes de la experiencia de los primeros y segundos entrenamientos en el 2014 y 2015. Este documento regirá para las convocatorias del 2016.

Las modalidades de capacitación se inscriben en el componente, antes citado, cuyos objetivos son:

- 1) Brindar a los grupos beneficiarios identificados como aprendices capacitación combinada en el aula y empresa dirigida a adquirir competencias básicas laborales y conocimientos y destrezas para la ejecución de una función u ocupación productiva.
- 2) Disponer de un menú de modalidades que permitan que los servicios de capacitación atiendan las desventajas de los distintos grupos, de acuerdo a sus necesidades.
- 3) Capacitar a los jóvenes y/o población general en competencias básicas que los habiliten para mejorar su desempeño en las nuevas condiciones laborales y resaltar aspectos de seguridad e higiene en el trabajo y protección del medio ambiente.
- 4) Propiciar la vinculación de los contenidos de la capacitación con los requerimientos de los sectores productivos con el fin de elevar la inserción laboral de los jóvenes.

### **1.1. Modalidades de Capacitación del PASNE**

Los objetivos e indicadores de la capacitación se logran mediante la implementación de cinco modalidades de capacitación, según se indica en la tabla siguiente:

**Tabla No. 1. Modalidades de capacitación del PASNE**

Modalidad I:	Capacitación en DCB + capacitación Técnico Teórica Práctica + Entrenamiento de Inserción Laboral ( 125 horas de DCB + 100 horas de TTP + 240 EIL-JyE)
Modalidad II:	Entrenamiento para la Inserción Laboral (176 a 352 horas de entrenamiento en la empresa EIL)
Modalidad III:	Capacitación para el Auto-Empleo (265 horas de CAE) para jóvenes emprendedores

Este documento de participación sólo se refiere a la Modalidad II: **Entrenamiento para la Inserción Laboral (EIL)**, con un total de 352 horas, dirigido a Empresas que cuentan con 10 o más vacantes para puestos fijos.

## 2. CONVOCATORIA A CONCURSO



**MINISTERIO DE TRABAJO**  
**Dirección General de Empleo**  
**Programa de Apoyo al Sistema Nacional de Empleo (PASNE)**  
**Préstamo BID – 2546 OC/DR**

**CONVOCATORIA A CONCURSO**  
**EJECUCIÓN DE ENTRENAMIENTOS PARA LA INSERCIÓN LABORAL (EIL)**

Por este medio se convoca a las empresas de todos los sectores económicos, de todo el territorio nacional, a participar en el presente llamado público para la ejecución de entrenamientos de capacitación laboral para 600 jóvenes en edades comprendidas entre 18 y 29 años en calidad de aprendices. Las personas beneficiarias recibirán de parte del Ministerio de Trabajo un subsidio de Siete Mil Quinientos Setenta Pesos Dominicanos (RD\$7,570.00) mensuales durante el entrenamiento.

Las empresas interesadas podrán obtener el Documento de Participación a partir del día veinte (20) de enero de 2016. Las propuestas presentadas por las empresas serán recibidas a partir del día veintidós (22) de enero de 2016, en la Dirección de Compras y Contrataciones, en la sede principal del Ministerio de Trabajo.

La modalidad de capacitación de Entrenamiento para la Inserción Laboral (EIL) es un entrenamiento que se realizará en las instalaciones de la empresa, en función de los requerimientos técnicos específicos de uno oficio o varios, con una duración de 176 horas mínimas y 352 horas máximas (de uno hasta dos meses).

Las empresas pueden participar en el entrenamiento si disponen de un mínimo de 10 vacantes y un máximo de 100, en un mismo oficio o en diferentes oficios. Al finalizar el entrenamiento, la empresa deberá integrar a un puesto de trabajo fijo a por lo menos el 80% de los beneficiarios que culminen exitosamente la capacitación.

Este proceso de recepción de propuestas estará abierto durante todo el 2016, hasta que se agote el cupo de 600 jóvenes y los recursos asignados. El Documento de Participación puede ser obtenido de manera gratuita en la siguiente dirección:

**MINISTERIO DE TRABAJO**

Dirección de Compras y Contrataciones

Ave. Jiménez Moya Esquina República del Líbano, Quinto Piso, Centro de los Héroes, Santo Domingo, República Dominicana

Teléfono (809) 535-4404, Extensiones 3450 y 3451

Correo Electrónico: [ucp.dge@gmail.com](mailto:ucp.dge@gmail.com)

**Maritza Hernández**  
**Ministra**



### 3. DESCRIPCIÓN DE LA MODALIDAD EIL

La modalidad Entrenamiento para la Inserción Laboral (EIL), es un entrenamiento que se realiza en las instalaciones de la empresa, en función de los requerimientos técnicos específicos del oficio u oficios, con una duración de 176 horas mínimas y 352 horas máximas, según el entrenamiento dure de uno a dos meses; a razón de seis a ocho horas diarias, de acuerdo con la empresa; por cinco días a la semana por un periodo máximo de dos meses.

Los entrenamientos se podrán realizar para un mínimo de 10 vacantes y un máximo de 100, en un mismo oficio o diferentes oficios de una empresa. Al finalizar el entrenamiento, la empresa deberá integrar a un puesto de trabajo a por lo menos el 80% de los beneficiarios que culminen exitosamente la capacitación, previa evaluación y en común acuerdo con Ministerio de Trabajo, representado por la UEPP.

Por el entrenamiento, en las instalaciones de la empresa, el aprendiz recibe un subsidio de **Siete Mil Quinientos Setenta pesos con 00/100 (RD\$7,570.00)** mensuales, por un período máximo de dos meses. También recibirá un seguro de accidentes y de vida durante el tiempo que dure el entrenamiento.

#### 3.1. Población Objetivo

La población objetivo del Proyecto, para el presente llamado de la modalidad EIL de capacitación es:

- a) Jóvenes de ambos sexos<sup>1</sup>.
- b) Jóvenes con edades comprendidas desde los 18 hasta 29 años.
- c) Desempleada/subempleada.
- d) Jóvenes que posean cédula de identidad personal y electoral.
- e) Provenientes de zonas de pobreza, definidas de prioridad I y II, según el mapa de pobreza del SIUBEN.
- f) No profesionales o y estudiantes universitarios.

#### 3.2. Perfil de empresas participantes

Las empresas participantes en el entrenamiento (EIL) deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) Pertenecer al sector formal de la economía
- b) Tener más de un empleado no familiar remunerado.
- c) En el momento de la firma de convenio o contrato con el Ministerio de Trabajo, tener disponibles las vacantes suficientes en los oficios en que se ofrecieron los entrenamientos que puedan contratar un mínimo del 80% de los beneficiarios del programa al éstos finalizar el entrenamiento.
- d) Poseer las condiciones físicas y técnicas para ofrecer un entrenamiento de calidad.
- e) Tener un personal técnico capacitado para ofrecer el entrenamiento.
- f) Estar al día con los requerimientos legales para las empresas formales del país.

---

<sup>1</sup> Incluye jóvenes bachilleres (que durante el entrenamiento no estén estudiando en el sistema formal de educación).

- g) Estar libre de litigios legales laborales en que se haya requerido la intervención del Ministerio de Trabajo
- h) Estar inscrita en la Bolsa Electrónica de Empleo (BEE) del SENA, del Ministerio de Trabajo.
- i) Presentar una carta de intención para participar en la modalidad.

#### 4. PREPARACIÓN Y PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS PARA EIL.

Las empresas interesadas podrán presentar sus propuestas mediante un formulario diseñado para tales fines, cuya copia se anexa al presente documento de licitación.

La empresa es la responsable de preparar la propuesta de EIL y presentarla al SENA, a través de la UEPP, siguiendo las directrices de estas Bases, para lo cual recibirá instrucciones.

El programa de entrenamiento por oficio podrá hacerse siguiendo una de las tres modalidades siguientes:

- a) La empresa presenta su programa de capacitación por oficios.
- b) Previa solicitud de la empresa, el MT, a través de la UEPP, diseña un programa de capacitación para la empresa.
- c) EL MT, a través del SENA y la UEPP, diseña un programa de entrenamiento en aspectos generales (cultura laboral, habilidades socioemocionales, derechos y deberes laborales, entre otros), para impartir durante el entrenamiento en el oficio, en la empresa y se incluye en la propuesta.

Estas **Bases** sólo se refieren a la modalidad descrita en el punto uno (1) del párrafo anterior; es decir, **la empresa presenta su programa de capacitación por oficio, siguiendo las directrices de este documento.**

##### 4.1. Estructura de la Propuesta

Una propuesta de EIL consta de una propuesta técnica de entrenamiento en un oficio y no requiere de propuesta económica.

La empresa presentará al SENA, a través de la UEPP, un diseño-propuesta del entrenamiento para el aprendizaje. Este diseño-propuesta, en términos de contenidos, organización del conocimiento (inducción y conocimientos técnicos específicos del oficio), formalidades de edición y de entrega al MT deberá responder a los lineamientos del documento: **BASES DE PARTICIPACIÓN PARA LAS EMPRESAS MODALIDAD DE CAPACITACIÓN “ENTRENAMIENTO PARA LA INSERCIÓN LABORAL (EIL)”**

En sus propuestas, las empresas deberán especificar los diferentes oficios en que se ofertará el entrenamiento EIL y la cantidad de jóvenes a entrenar por oficio, este debe ser un mínimo de 5 jóvenes por oficio. Para hacer la propuesta deberá utilizar los documentos y formularios descritos en la tabla siguiente:

**Tabla No.1. Documentos y Formularios para Propuestas EIL**

<b>Referencia y Nombre del Documento</b>	<b>Breve Descripción del Contenido</b>	<b>Número de Anexo</b>
<b>FT - EIL- 01-</b> Carta de Presentación de Propuestas de Entrenamiento en la Modalidad EIL	Es el modelo de carta para la empresa presentar la propuesta de entrenamiento	<b>No.1</b>
<b>FT -EIL- 02-</b> Carta Compromiso de la Empresa para EIL	Es una carta de la empresa para presentar la cantidad de vacantes disponibles; su disponibilidad de adquirir una póliza de fiel cumplimiento de convenio; y su compromiso de contratar a un mínimo del 80% de los beneficiarios, al finalizar el entrenamiento	<b>No. 2</b>
Copia de los documentos legales actualizados de la Empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Registro Mercantil</li> <li>b) Acta de Asamblea.</li> <li>c) Copia de cédula de identidad y electoral del responsable legal.</li> </ul> <p>Nota: En caso de que se requiera confirmar algún dato del Acta de Asamblea a la empresa afectada se le pedirá los Estatutos.</p>	<b>No Aplica</b>
<b>FT - EIL- 03-</b> Formulario para la Propuesta de Entrenamiento para la Inserción Laboral (EIL)	<p>En este formulario la empresa consigna:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Datos generales de la empresa.</li> <li>b) La lista de puestos disponibles con su durabilidad o permanencia, la cantidad de puestos disponibles y el perfil de los candidatos requeridos para el puesto.</li> <li>c) Descripción de las competencias básicas o genéricas y técnicas del entrenamiento.</li> <li>d) Describe los contenidos del entrenamiento, de la fase de inducción y de la capacitación técnica.</li> <li>e) Las estrategias de metodológicas del entrenamiento tanto para la fase de inducción como para fase técnica del oficio.</li> <li>f) Recursos didácticos, ambientales, tecnológicos y humanos para el EIL. Los recursos disponibles para ofrecer el entrenamiento.</li> <li>g) Justificación de la necesidad de entrenamiento para cubrir las vacantes de los puestos presentados.</li> <li>h) Las estrategias de evaluación a los beneficiarios durante el entrenamiento.</li> </ul>	<b>No. 3</b>
<b>FT- EIL- 04-</b> Presentación de recursos humanos para facilitar el entrenamiento	En este formulario la empresa presenta los facilitadores y/o monitores del entrenamiento, describe sus responsabilidades y competencias básicas. Anexa currículum de la persona.	<b>No. 4</b>

Las empresas podrán presentar propuestas desde el llamado a concurso hasta que el Programa agote las plazas de vacantes.

#### 4.2. Normas relativas a la estructuración y entrega de la propuesta EIL.

- a) La propuesta técnica de entrenamiento EIL debe explicarse en los formularios señalados en la tabla No. 1: Formularios para la Presentación de Propuesta EIL. No se evaluarán propuestas que no se ajusten a los formularios.
- b) Las propuestas cuyos contenidos no se ajusten a este documento de licitación serán rechazadas.
- c) Las propuestas técnicas de EIL deben ser entregadas en formato impreso y digital. No se aceptarán propuestas manuscritas.
- d) Las propuestas deben presentarse debidamente encuadernadas. Propuestas no encuadernadas no serán consideradas para fines de evaluación.
- e) Todos los formularios de las propuestas deben estar firmados por el representante legal de la empresa y sellados en el lugar indicado en el formulario. Todas las hojas de la propuesta (documento completo) deben estar inicializadas por el representante legal de la empresa que firma la propuesta.
- f) **Forma de presentación:** (i) la propuesta de EIL se presenta en sobre cerrado;(ii) la propuesta debe estar encuadernada en el orden que indica la tabla No. 1.
- g) En la parte de afuera del sobre que contiene la propuesta deben aparecer los datos siguientes:
  - (i) Nombre (Siglas, si tiene) de la empresa.
  - (ii) Dirección completa de la empresa.
  - (iii) Propuestas de Entrenamiento para la Inserción Laboral (EIL) (en negritas)
  - (iv) Licitación LPN-EIL-01/2016
  - (v) Dirigida a: Unidad Ejecutora de Programas y Proyectos (UEPP), Ministerio de Trabajo, República Dominicana.
  - (vi) Fecha y hora. (La hora será colocada por la recepción de la UEPP en presencia del emisario de la empresa).
- h) El sobre con la propuesta será recibido por la secretaria de la UEPP, de 9:00am a 4:00 pm, de lunes a viernes a partir de la fecha de esta licitación, en las oficinas de la UEPP (segundo nivel de la sede principal del Ministerio de Trabajo). Se le dará a la empresa una constancia de entrega del sobre con la propuesta.
- i) La UEPP no recibirá sobres con propuestas que no cumplan las indicaciones del punto 7
- j) La UEPP no se hace responsable de entrega de sobres con propuestas que no cumplan con lo indicado en el punto 8.

## 5. EVALUACIÓN DE LAS PROPUESTAS EIL

### 5.1. Descripción general del proceso de evaluación de las Propuestas

El proceso de evaluación de propuestas es una atribución de la Unidad Ejecutora de Programas y Proyectos (UEPP) del MT y del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP). Consiste en la ejecución de un conjunto de actividades con el objetivo de seleccionar las propuestas de entrenamiento que mejor cumplan con los requisitos para el desarrollo de la modalidad de capacitación. El mismo incluye dos fases.

#### 5.1.1. Fase I: Pre-evaluación de las Propuestas.

Esta fase, es rol de la UEPP y se determina si las propuestas se ajustan al Documento de Participación, en cuanto a los siguientes aspectos:

- a) Verificación de los documentos legales de la empresa (No. 3 de la Tabla No. 1)
- b) Evidencia de Empleabilidad no menor de un 80% por grupo de entrenamiento.
- c) Datos Generales de la Empresa ( Sección 1 del FT-EIL-003)
- d) Verificación del registro de la empresa en la BEE ( Sección 1 del FT-EIL-003)
- e) Verificar si la propuesta está técnicamente completa.

### 5.2. Normas que rigen la pre-evaluación de las propuestas.

Se evaluarán sólo las propuestas que cumplan con todos los aspectos señalados en la fase de pre-evaluación.

La UEPP podrá corregir errores o solicitar que, en el plazo indicado en el cronograma, la empresa suministre la información faltante siempre que se trate de errores u omisiones de **naturaleza subsanable**, entendiendo por éstos, generalmente, aquellas cuestiones que no afectan el que las propuestas se ajuste sustancialmente al Documento de Concurso.

La existencia de aspectos **no subsanables** es motivo de rechazo de la propuesta; por ejemplo:

- a) Cuando el RNC de la empresa no está registrado en la DGII.
- b) Cuando a la fecha de presentación de la Propuesta, la empresa se encuentra embargada o en algún proceso judicial o en litigio con intervención del Ministerio de Trabajo.
- c) Si la propuesta no presenta los puestos disponibles y la disposición de contratar el 80% de los jóvenes que terminan satisfactoriamente la capacitación, o un mínimo de 10 vacantes.

#### 5.2.1. Fase II: Evaluación Técnica o Curricular de propuestas.

La Evaluación Curricular es realizada por el INFOTEP y tiene como propósito calificar la calidad curricular de cada uno de los componentes del entrenamiento, de acuerdo con los criterios establecidos por el documento de licitación.

Esta se realiza con base en los factores de **Pertinencia, Calidad, Coherencia y Relevancia**. Para cada uno de estos factores se han determinado variables e indicadores con su valor correspondiente para esta evaluación. Se definen los factores con sus variables y el puntaje máximo y mínimo asignado a cada variable (Véase Anexo No.5).

El INFOTEP evalúa la propuesta EIL con fines de asignar puntuación atendiendo a los criterios siguientes:

- a) **Empleabilidad:** La empresa presenta evidencia de compromiso de empleo para el mínimo del 80% de los jóvenes o 10 vacantes, con un Valor de (20 puntos).
- b) **Calidad de la Propuesta:** La empresa presenta una propuesta con competencias genéricas y tecnológicas completas, con un valor de 30 puntos.
- c) **Pertinencia del diseño curricular:** la propuesta curricular presenta las estrategias educativas y contenidos pertinentes para el manejo del entrenamiento, con un valor de 25 puntos.
- d) **Justificación de la propuesta:** La empresa presenta la justificación de sus necesidades de contratación, con un valor de 15 puntos.

Una propuesta es aprobada si en la evaluación realizada por INFOTEP alcanza una puntuación entre 70 y 100 puntos.

Una vez evaluada la propuesta, INFOTEP remite un reporte al SENA, a través de la UEPP, para su aprobación final y asignación de beneficiarios. INFOTEP deberá enviar este reporte a más tardar tres días hábiles a partir de haber recibido de la UEPP la propuesta.

Los resultados de la evaluación técnica clasifican las propuestas de los entrenamientos en dos, a saber:

- a) **Propuesta Técnicamente aceptable;** es decir la que alcanza 70 puntos o más y acumula los puntos mínimos o más requeridos en todos los factores.
- b) **Propuesta Técnicamente no aceptable;** es decir, toda propuesta que no cumpla los puntos mínimos requeridos (70 puntos) o que no acumule los puntos mínimos de algún factor de evaluación técnica.

### 5.3. Adjudicación

Luego que la propuesta es evaluada (por el Ministerio de Trabajo e INFOTEP) y alcanza la puntuación mínima requerida para su aprobación, se comunica, por escrito, a la empresa los resultados de la evaluación de la propuesta de EIL. El SENA, a través de la UEPP, es la responsable de tramitar esta comunicación. Al mismo tiempo confirmar la adjudicación o no para el entrenamiento.

La UEPP tramitará esta comunicación, máximo un día hábil después de haber recibido el reporte del INFOTEP.

## 6. PROCESO DE INSCRIPCIÓN DE BENEFICIARIOS

La selección de beneficiarios es responsabilidad del SENA, a través de las OTE's y de la UEPP, con apoyo de la Empresa.

Para la selección e inscripción se sigue el siguiente proceso:

- a) La Empresa solicita los entrenamientos a la Unidad Coordinadora de Programas y Proyectos (UEPP) y crea las vacantes en [www.empleateya.gob.do](http://www.empleateya.gob.do).
- b) Los jóvenes ingresan a la bolsa de empleo: Se inscriben en las Oficinas Territoriales de Empleos (OTE'S) o por internet desde sus casas.
- c) La Oficina Territorial de Empleo (OTE) verifica, desde la aplicación informática <http://besipje.mt.gob.do/#> si existen candidatos disponibles para los perfiles de puestos vacantes creados en la pág. Empleateya.net por la empresa. (ver instructivo anexo)
  - Si hay candidatos disponibles hace una lista y la envía a la Gerencia de Capacitación Laboral (GCL).
  - Si no hay candidatos suficientes promociona la vacante y hace una convocatoria hasta completar el cupo de puestos vacantes.
- d) La GCL se comunica con los candidatos para informarle sobre su pre-selección para el entrenamiento y conocer su disponibilidad para entrar al programa.
- e) La GCL envía a la empresa la lista de candidatos que aceptaron entrar al entrenamiento.
- f) La empresa entrevista a los candidatos. Envía a la GCL y a la OTE la lista de los candidatos seleccionados para el entrenamiento.
- g) La GCL llama a los candidatos seleccionados por la empresa para informarle que ha sido seleccionado y comunicarle la fecha de inicio del entrenamiento en la empresa.
- h) La GCL le aplica la ficha de inscripción de postulantes a Programa. Luego de aplicada la ficha, se digita en la aplicación <http://besipje.mt.gob.do>, según el manual de digitación. (ver anexo)
- i) La OTE vincula a los candidatos seleccionados con el puesto de trabajo que fue creado en la página [www.empleateya.gob.do](http://www.empleateya.gob.do).



## 7. BENEFICIOS A LOS PARTICIPANTES

### 7.1. Beneficios a participantes

- a) Los/as participantes de estos entrenamientos, en la modalidad de EIL, recibirán los siguientes beneficios:
- b) Un entrenamiento totalmente gratis, en las instalaciones de la empresa, por un período de uno hasta dos meses dependiendo de la competencia laboral a integrar con la entrega de algunos materiales de inducción.
- c) El subsidio para los beneficiarios es de **Siete Mil Quinientos Setenta pesos con 00/100 (RD\$7,570.00)** mensual, durante el tiempo que dure el entrenamiento, hasta un máximo de dos meses.
- d) Un seguro de accidentes y de vida durante el tiempo que dure el entrenamiento, pago por el Ministerio de Trabajo.
- e) Un certificado de entrenamiento en el oficio, con registro institucional del Ministerio de Trabajo y del INFOTEP.
- f) La oportunidad de un empleo seguro de acuerdo a su desempeño.

### 7.2. Seguro contra accidentes

Inmediatamente la empresa esté contratada y lista para iniciar la capacitación, se procederá a llenar la inscripción del seguro contra accidentes bajo los siguientes lineamientos:

- a) La contratación del seguro contra accidentes de trabajo se realizará en función al total de participantes, el cual es pagado por el Ministerio de Trabajo.
- b) El seguro contra accidentes cubrirá el riesgo de “accidente personal” que derive en fallecimiento, pérdida de miembros, de la vista o gastos médicos de los jóvenes durante el periodo de entrenamiento.
- c) El seguro contra accidentes cubrirá toda lesión corporal sufrida involuntariamente por el joven en entrenamiento por la acción súbita, fortuita o violenta en el período de entrenamiento, el que comprende desde el momento en que se inicie el traslado del domicilio a la empresa en la que recibe el entrenamiento, en las instalaciones de la misma y durante el regreso al domicilio.

## 8. FORMA DE PAGO DE SUBSIDIO.

Las empresas no reciben pagos ni debe pagar por su participación en el entrenamiento ni al Ministerio de Trabajo, ni al INFOTEP, ni a ninguna otra instancia vinculada al PASNE.

El pago del subsidio a los jóvenes es responsabilidad del Ministerio de Trabajo, a través de la UEPP.

La empresa que realiza el entrenamiento tramita al SENA, a través de la UEPP, la solicitud de pago de subsidios. Esta solicitud tendrá como soporte:

- a) El (os) formulario (s) de asistencia a los entrenamientos firmado (s) por los jóvenes por cada día asistido y por el encargado de los entrenamientos en la empresa.
- b) El formulario de nómina de pago a beneficiarios.
- c) Carta formal de solicitud de pago de la empresa, firmada por el representante de la empresa y sellada.
- d) Copia de la cédula personal y electoral de los beneficiarios.

La UEPP tramita a la DF la solicitud de pago enviada por la empresa a más tardar dos días hábiles después haberla recibido, previa verificación de cumplimiento de los requisitos de solicitud de pago.

La UEPP, realiza el pago mensual o quincenal de los subsidios a los beneficiarios, previa solicitud de la empresa y verificación de los reportes de supervisión disponibles. Se repite este proceso hasta concluir el entrenamiento.

El subsidio para los beneficiarios es de **Siete Mil Quinientos Setenta pesos dominicanos con 00/100 (RD\$7,570.00)** mensuales, los cuales serán divididos en dos pagos quincenales de **Tres Mil Setecientos Ochenta y Cinco (RD\$3,785.00)**, equivalentes a Trescientos Nueve pesos (RD\$309.00) por día. El pago se realizará vía transferencia bancaria desde el Ministerio de Trabajo. Para estos fines la empresa apoyará a los jóvenes para la apertura de una cuenta bancaria en el Banco de Reservas de República Dominicana.

La UEPP, será responsable de establecer un plan de orientación y seguimiento a la empresa previo a las solicitudes de pagos; de manera que el proceso de pago se realice en el menor tiempo posible.

## **9. SUPERVISIÓN DE LOS ENTRENAMIENTOS**

La supervisión es responsabilidad del INFOTEP, y de la UEPP. El INFOTEP realizará dos visitas, durante el entrenamiento.

La primera visita se realizará en la segunda semana de haber iniciado los entrenamientos. Entre otros aspectos, en esta visita se verificará que el entrenamiento se corresponda con el convenio realizado, la asistencia de los beneficiarios y la satisfacción de la empresa con el desempeño de los participantes.

La segunda visita se realizará entre la cuarta y quinta semana de haber iniciado los entrenamientos EIL, el INFOTEP verificará las condiciones físicas de la empresa, las facilidades técnicas y el ambiente general para el desarrollo del entrenamiento.

En la sexta semana de haber iniciado el entrenamiento, el INFOTEP debe rendir un informe de los resultados de la supervisión.

Transcurridos los tres meses de la fecha de incorporación al empleo del(os) egresado(s) del entrenamiento, el SENA, a través de la UEPP, solicitará a la empresa informaciones sobre la situación laboral de los jóvenes contratados: su desempeño laboral, constancias de empleo, motivos de salida o despido de los jóvenes contratados y que al cabo de tres meses no laboren en la empresa.

### **9.1. Evaluación del entrenamiento**

Antes de cumplirse los últimos cinco (5) días hábiles del entrenamiento, la empresa evaluará el desempeño del(os) joven(es), con los principales puntos de capacitación que la empresa identifique. Una vez evaluado y finalizado el entrenamiento, la empresa deberá proporcionar al SENA, a través de la UEPP, la constancia de empleo de los jóvenes contratado y registrará las razones por las cuales algún(os) de los jóvenes no fueron contratados.

### **9.2. Informe de ejecución del entrenamiento**

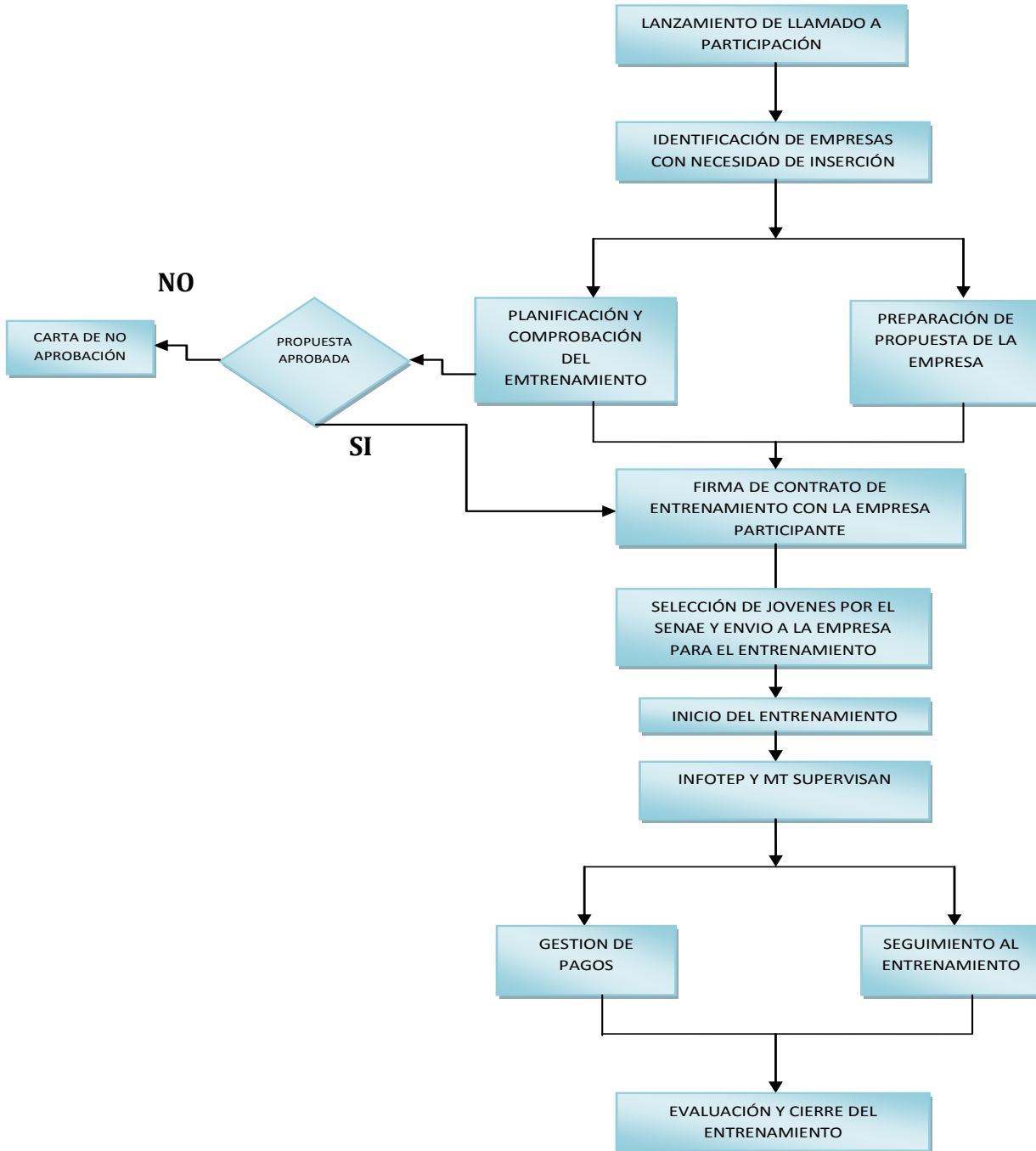
Al finalizar la ejecución de los entrenamientos, las empresas rendirán, al Ministerio de Trabajo y al INFOTEP, por medio de la UEPP, un informe técnico de ejecución, a través de un instrumento diseñado para los fines, en el que se haga constar: el anexo 9.

- a) Los Indicadores de gestión, promoción, deserción, abandono y suspensión, en caso de que lo hubiese por razones disciplinarias.
- b) El rendimiento técnico, aprendizaje y desempeño laboral de los participantes.
- c) La certificación de la contratación de por lo menos el 80% de los participantes.
- d) Las firmas de asistencia de los jóvenes para fines de certificación.

Para el rendimiento del informe de ejecución, de parte de las empresas, se hará en un formulario preparado para dichos fines por el SENA, y validado por el INFOTEP y la DGE.

### 9.3. Procedimiento Operativo Interno

A continuación se describen los principales procedimientos operativos a implementarse para la ejecución:



## **10. ROLES INSTITUCIONALES**

### **10.1. Rol del Ministerio de Trabajo**

El Ministerio de Trabajo, a través de la Dirección General de Empleo (DGE) y la UEPP es la institución responsable de realizar las contrataciones de los entrenamientos y dar seguimiento al proceso. Para ello hará las coordinaciones con el departamento jurídico del Ministerio, la DGE y la Unidad de Capacitación Laboral.

### **10.2. Rol del SENA**

El Servicio Nacional de Empleo, a través de las OTE'S, será responsable de captar los jóvenes desde su base de datos de solicitudes de capacitación mediante un mecanismo de selección aleatoria y transparente, con la aplicación de un Índice de Empleabilidad que determinará la modalidad preferible para derivar a las personas de acuerdo a sus perfiles. Los jóvenes que han sido inscritos en los centros, deben ser enviados a la oficina del SENA más cercana de su provincia.

Se harán los procedimientos en el SENA para asegurar la equidad de género y el perfil de los beneficiarios en la selección de los participantes. El SENA también confirma y remite a la empresa la asignación de los beneficiarios y el grupo de reserva. La empresa debe confirmar el recibo del listado y dar su aprobación, final al grupo que inicia.

### **10.3. Rol de INFOTEP**

En el marco del proyecto INFOTEP hará las supervisiones del desarrollo de los entrenamientos de los participantes mediante 2 visitas de seguimiento y entrevistas a los instructores durante la ejecución, para garantizar el buen desarrollo de los entrenamientos y levantar un informe de cada visita.

El INFOTEP constatará las condiciones físicas de los espacios para impartir los entrenamientos en las empresas, las facilidades pedagógicas y tecnológicas de sus instalaciones, la capacidad docente de sus facilitadores y el ambiente general para el desarrollo de las acciones formativas.

La empresa dispondrá del acceso al Banco de Facilitadores certificados por el INFOTEP, formados metodológicamente en el curso de formación metodológica inicial y con su código asignado, para impartir los entrenamientos técnicos.

### **10.4. Rol de las empresas**

Las empresas podrán expresar por escrito la disponibilidad de las vacantes y la disposición de participar en la modalidad de capacitación EIL, proporcionando los entrenamientos en sus instalaciones para lo cual seleccionarán, dentro de su personal, técnicos competentes que impartirán dicho entrenamiento. El facilitador seleccionado por la empresa no necesariamente debe estar formado metodológicamente, este puede solicitar al INFOTEP el curso de Formación de Docentes, en el trascurso del entrenamiento, si así lo desea. Sin embargo, la empresa debe avalar el contenido de la propuesta de capacitación del facilitador.

Las empresas participantes deben presentar al SENA vía la UEPP un plan de capacitación técnica para cada entrenamiento, en un formulario diseñado por el MT para tales fines e indicar los contenidos de conocimientos, habilidades y destrezas que requieren los puestos vacantes. En caso contrario, que la empresa no cuente con el personal facilitador, esta podrá contratarlo directamente dentro del Banco de Facilitadores del INFOTEP en las áreas técnicas correspondientes.

Otros roles de las empresas son:

- a) Facilitar los equipos e instalaciones con el fin de proporcionar capacitación específica a los jóvenes que ocuparán las posiciones vacantes.
- b) Proporcionar un perfil de los jóvenes al SENA, con el fin de que este realice el reclutamiento y la selección de los que participarán en la capacitación.
- c) Llevar un control de la asistencia de los participantes cuando estos estén en el entrenamiento.
- d) Evaluar el desempeño de los jóvenes y rendir un informe mensual del desempeño de los mismos.
- e) Presentar un informe de terminación de entrenamientos y contratación.
- f) Comunicar al MT y al INFOTEP la marcha del entrenamiento y los controles de asistencia, con los formularios correspondientes, anexos a este documento.
- g) Permitir el acceso a sus instalaciones al personal técnico del INFOTEP y el MT para fines de seguimiento y acompañamiento del proceso.

### **10.5. Rol de la Unidad de Capacitación Laboral de la UEPP-DGE**

La Unidad Capacitación Laboral, hará el lanzamiento de los entrenamientos, recibirá las propuestas de parte de las empresas, hará las evaluaciones técnicas de capacitación laboral y desarrollará el procedimiento para remitir su contratación a la DGE.

Se crea un Comité Técnico de Evaluación en el MT que analizará la pertinencia de las propuestas y el compromiso real de las empresas de asegurar el 80% de los empleos vacantes ofertados. Este Comité Técnico lo compone un técnico de la Unidad de Capacitación Laboral, un técnico del SENA y uno de la DGE. Luego de esta pre-evaluación se remite al INFOTEP para hacer la revisión del contenido.

Los pagos a los jóvenes se harán desde el Ministerio de Trabajo mediante transferencias bancarias directas a cada uno de los beneficiarios.

### **10.6. Rol de los participantes**

Los jóvenes que participan en el Entrenamiento para la Inserción Laboral subsidiados por el Ministerio de Trabajo se comprometen a:

- a) Firmar y cumplir los lineamientos establecidos en el “Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y el Beneficiario para Entrenamiento”, el cual establece que el joven estará en la empresa como aprendiz del Ministerio de Trabajo, y que recibirá un subsidio durante dos meses por esta institución.
- b) Asistir puntualmente al entrenamiento en los horarios establecidos.
- c) Respetar los lineamientos, las normas de conducta y organización de la empresa en la realiza el entrenamiento.
- d) Realizar todas las actividades teóricas y prácticas del entrenamiento.
- e) Proporcionar toda la información que se le solicite referida a los fines y objetivos del entrenamiento.
- f) Cumplir con las normas de operación de la empresa y con los requerimientos de la posición a desempeñar.
- g) Mantener la disciplina requerida para la ejecución del oficio.
- h) Cuidar y hacer el uso adecuado de todos los equipos y materiales que se le encomiende para la ejecución del oficio.

## **11.SUSPENSIÓN DE LOS ENTRENAMIENTOS**

### **11.1. Para la empresa.**

Los entrenamientos podrán ser suspendidos por el Ministerio de Trabajo y el INFOTEP cuando este, en sus visitas de supervisión, verifique que las condiciones físicas, técnicas y pedagógicas no son las adecuadas, que no son las presentadas en la propuesta de entrenamiento o que hayan incurrido en anomalías que violenten el éxito del entrenamiento.

En una primera intención se notifica a las Empresas las fallas encontradas y luego de un plazo de 15 días. Si no están superadas, entonces se puede proceder a la suspensión definitiva mediante un informe de seguimiento del INFOTEP al UEPP y este a la Empresa.

### **11.2. Para los beneficiarios**

La empresa comunicará por escrito la suspensión del entrenamiento del joven incurran en:

- a) Falta sin justificar los primeros tres (3) días de entrenamiento.
- b) Falta sin justificar el viernes y el lunes siguiente por dos veces.
- c) Falta sin justificar tres días consecutivos.
- d) Falta sin justificar cuatro días durante un mes.
- e) Infringir el reglamento interno o normas de la empresa en la que recibe el entrenamiento.
- f) Casos de violencia (física, verbal, acoso, robo y otros) en el espacio laboral.