

UNIVERSIDAD DON BOSCO
VICERRECTORÍA DE ESTUDIOS DE POSTGRADOS



TRABAJO DE GRADUACIÓN
EMPRESA PRIVADA, INSERCIÓN LABORAL
Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA

PARA OPTAR AL GRADO DE
MAESTRO EN POLÍTICAS PARA LA PREVENCIÓN
DE LA VIOLENCIA JUVENIL EN CULTURA DE PAZ

ASESOR:

LCDA. MARTHA MORALES

PRESENTADO POR:

EDWIN GILBERTO ORELLANA NÚÑEZ

LUIS ALBERTO ZELAYA DÍAZ

ANTIGUO CUSCTLÁN, LA LIBERTAD

EL SALVADOR, CENTRO AMÉRICA

ABRIL DE 2,015

Contenido

Introducción.....	3
1. Planteamiento del Problema.....	4
1.1 Problemática social.....	4
1.2 Contribución del estudio.....	5
2. Objetivos de la investigación	
2.1. Objetivo general.....	6
2.2. Objetivo específico.....	6
3. Pregunta General y Específica de Investigación	
3.1. Pregunta General.....	6
3.2. Pregunta Específica.....	7
4. Marco Teórico	
4.1. Hipótesis.....	7
4.2. Conceptos.....	7-18
5. Metodología.....	19-21
6. Caso de Estudio: Empresa League Central América.....	22-28
7. Presentación y Análisis de Resultados.....	28-29
8. Conclusiones y Recomendaciones.....	30
9. Anexos.....	31-41
10. Lista de Referencias.....	42-43

INTRODUCCIÓN

La tesis aborda como marco teórico referencial, cómo las Empresas Privadas pueden crear programas sociales con la finalidad de esperar resultados positivos en cuanto a la inserción laboral de personas que presentan antecedentes delincuenciales, discapacidades físicas, que no cuentan con una experiencia suficiente y que a la vez estos programas influyan en la prevención de la violencia, contribuyendo de esta manera con la sociedad; además se presentan las tendencias de otros países como Argentina y el marco legal de la Organización Internacional del Trabajo OIT.

Se modela una concepción pedagógica de prevención de la violencia en la que se revelan sus bases esenciales, las configuraciones y las dimensiones que tipifican y particularizan este proceso, en el cual se da cuenta del principio de “la responsabilidad social”, en aras de potenciar las transformaciones hacia el trabajo decente la inclusión laboral y la prevención de la violencia.

La elaboración de la concepción pedagógica posibilitó su concreción en la estrategia laboral como vía lógica efectiva para realizar el proceso preventivo. Todo ello corroborado a través de un estudio de caso y otras técnicas específicas.

1. Planteamiento del Problema

1.1. Problemática Social

El Salvador en los últimos años se ha caracterizado por presentar un crecimiento económico y una inversión respecto al Producto Interno Bruto (PIB) por debajo de la media de los países de América. Aunque hay muchos factores que actúan como obstáculos para el desarrollo, el crimen y la violencia son considerados como uno de los principales¹. Diversos estudios² confirman las consecuencias de la inseguridad para El Salvador, tales como: el costo económico de la seguridad; el deterioro de las inversiones (los factores más problemáticos para hacer negocios son el crimen y robo); y la pérdida de vida productiva por la violencia.³

El problema de la criminalidad y la violencia es multicausal. Sin embargo, de acuerdo con la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC, por sus siglas en inglés)⁴, hay evidencia académica que en El Salvador algunas de éstas causas se encontrarían asociadas con: el legado del conflicto armado⁵; la disponibilidad de todo tipo de armas; el acelerado y desordenado crecimiento urbano; la desigualdad en la distribución del ingreso; el crecimiento de las pandillas, acelerado por la deportación de muchos de sus miembros de los otros países; y la presencia del tráfico ilícito de drogas y de otras formas de delincuencia organizada transnacional.

Por lo tanto en este estudio analizaremos como a esta problemática se puede contribuir con la participación de una empresa privada en la cual existan programas para mitigar la violencia y generar oportunidades de empleo.

El desempleo, como otro factor de riesgo, afecta más a jóvenes que a adultos en la zona urbana. El mercado laboral se caracteriza por la segregación ocupacional, la discriminación salarial y la precariedad, traducida en altos índices de informalidad, desprotección social y migración⁶. Aunque se han llevado a cabo esfuerzos en el país para apoyar la inserción laboral y económica de jóvenes se tiene escasa evidencia sobre su efectividad.

¹ *Asocio para el Crecimiento El Salvador-Estados Unidos. Plan de Acción Conjunto 2011-2015.*

² *Crimen y Violencia en Centroamérica, Un Desafío para el Desarrollo, Banco Mundial (BM), 2011.*

³ *La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción. Resolución y conclusiones de la 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012 Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.*

⁴ *UNODC, 2011 Global Study on Homicide.*

⁵ *Resumen Informe Sobre el Desarrollo Humano El Salvador. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).2013.*

⁶ *Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Informe Estadístico Julio 2014. Oficina de Estadística e Informática.*

Parte relevante que se abordara es la incidencia laboral en la generación de empleos dirigidos a los jóvenes por parte de la empresa que se analizara.

1.2. Contribución del estudio

Se presentará el desarrollo con acciones integrales de mitigación de la violencia, a fin de generar un efecto acumulativo y contribuir a generar impacto. Como punto de partida es importante estudiar a nivel de empresa el liderazgo y la articulación que permita lograr sistematizar un programa empresarial para la inserción laboral y mitigación de la violencia.

Para llevar a cabo la mitigación de la violencia a través de analizar a una empresa, se propone un abordaje a nivel empresarial que consiste en atender la problemática con acciones que incluya el fortalecimiento de convivencia e inserción laboral y económica para personas en riesgo, que contribuya a reducir la exposición de la población a factores de riesgo por medio de la generación de oportunidades para la inserción social y el uso productivo de su tiempo, a través de acciones socio educativas, recreativas y laborales, lo que demostrará su efectividad mediante la reducción de actos de violencia cometidos por el personal de la empresa y los altos niveles de producción de la misma.

El presente estudio buscará analizar las acciones que se implementan en la empresa a fin de que estos programas sean capaces de sistematizarse y probable replica de manera eficaz, especial que revisará la consolidación de los instrumentos de gestión, seguimiento, sistemas de información y capacitación utilizados en esta empresa en aras de documentar y así verificar su efectividad.

2. Objetivos de la Investigación

2.1. Objetivo General

Analizar como la empresa League Central América a través de sus programas sociales beneficia a la población a la inserción laboral y prevención de la violencia.

2.2. Objetivos Específicos

- Examinar los resultados obtenidos por la empresa League Central América en la implementación de los programas sociales de inserción laboral y prevención de violencia.
- Aprender del modelo implementado por la empresa League Central América, como apoya a la población en riesgo en la inserción laboral y la mitigación de la violencia.
- Explorar como las políticas implementadas por la empresa League Central América se pueden reforzar y viabilizar con un marco jurídico internacional para su incorporación en las políticas públicas de nuestro país.

3. Pregunta General y Específica de Investigación.

3.1. Pregunta General

La falta de oportunidades en materia laboral que nuestro país ofrece a los jóvenes hoy en día es escasa y a raíz de que el Estado no solventa esta situación creando Políticas Públicas de Inserción Laboral eficaces, otros actores como Organización de Trabajadores, Organizaciones de Empresas, Instituciones No Gubernamentales, se preocupan por tal situación y creen que el tema de la de inserción laboral es fundamental y de esta manera el índice de violencia fuera menor e incentivarían a los jóvenes a buscar nuevas oportunidades en un Mercado Laboral, con salarios y empleos dignos que satisfagan su expectativas.

Se abordará si el desempleo como un factor de riesgo primario puede ser afrontado por medio de programas específicos ejecutados por la empresa privada.

¿El tema de la violencia solo es abordado desde la inserción laboral?

3.2 Preguntas Específicas

Se han tomado como base estas preguntas con la finalidad de comprobar si los programas sociales que implementa League Central América obtiene los resultados esperados, si se extienden al bienestar de sus familiares y si están teniendo el éxito esperado, que los mismos sirvan de modelos para otras Empresas que desean adoptarlas a la medida que satisfagan las necesidades de sus trabajadores.

Evaluar porque debe de ser relevantes los programas que se implementan en la empresa League Central América para mitigar los factores de violencia.

¿Un modelo de gestión empresarial que dá trabajo digno, vincula y se hace extensivo a los miembros del grupo familiar del trabajador?

¿Cuál es el propósito de League Central América de incluir a personas “no deseadas laboralmente” por otras empresas a su fuerza laboral?

4. Marco Teórico

4.1. Hipótesis

El modelo de League puede ser sistematizado a otras empresas locales y la relevancia de implementar programas en la coyuntura actual del país para contribuir al problema de violencia y desempleo

4.2. Conceptos

La responsabilidad social corporativa (RSC) puede brindar salidas concretas para mejorar la calidad de vida de millones de trabajadores en el mundo y, a su vez, evitar que las empresas puedan verse afectadas. Se trata de promover un desarrollo sostenible centrado en tres pilares: social, ambiental y económico⁷.

⁷Alejos Góngora, Claudia Lucía. Trabajo digno: el lado social del desarrollo. La Caixa. N° 24. 2014.

La inserción laboral consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (política, cultural...)

Tanto la responsabilidad social como la inserción laboral van de la mano y juegan un papel muy importante en las sociedades porque se trata de crear ámbitos laborales autosostenibles en donde se busque brindar al trabajador las condiciones idóneas, competitivas, económicas y un estatus social; sin embargo, cuando se buscan estas políticas, el trabajador pretende encontrar un trabajo digno, por lo cual se debe verificar si la responsabilidad social de League cumple con ese objetivo.

El Trabajo Digno

El Estado es el principal receptor de recomendaciones, políticas, normativas internacionales que brinden Organismos Internacionales (OIT) en cuanto a la protección de garantías y derechos laborales de los trabajadores, posteriormente el Estado (El Salvador), es el encargado de transmitir las a las Empresas Privadas e Instituciones públicas, elaborando instructivos, capacitaciones o creando leyes que hagan responsables de implementarlas. Es por esto que especialistas en materia laboral consideran que sólo con un crecimiento económico permanente, se podrá generar empleos dignos. Por lo tanto es necesario conocer los objetivos de la OIT en cuanto al alcance de un trabajo digno.

Sin embargo, La OIT define el trabajo decente como aquel que se realiza en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Dentro de esos cuatro grandes componentes la OIT prioriza la libertad sindical, la negociación colectiva y la lucha contra el trabajo forzoso; la igualdad y la lucha contra la discriminación en el empleo por razones de raza, etnia, origen nacional, religión, edad o género; la seguridad social y la protección contra los riesgos del trabajo y el desempleo; la erradicación del trabajo infantil y el dialogo social.

El trabajo decente, también denominado trabajo digno, es un nuevo punto de partida que se contrapone a las versiones o a la esencia del fin del trabajo, a partir de la revalorización del sentido social del mismo. Desde esta perspectiva existirían *beneficios* en la creación de puestos de calidad de los cuales se verán beneficiados tanto trabajadores como empleadores. Tener un

trabajo decente hace referencia a una ocupación que satisface por sus resultados y por las condiciones en que se realiza, tanto por su cantidad como su calidad.

La Organización Internacional del Trabajo

En cuanto a la OIT realiza constantes propuestas, en aras de requerirle a las Empresas que se respecto los Derechos Colectivos de los trabajadores, porque es así como pueden obligar a las empresas a contratar con ellos colectivamente y que anualmente se revisen las condiciones del contrato como las que se vive en la realidad de los Salvadoreños, de esta manera conocer si League Central América realiza estas acciones.

La OIT, cuando se refiere al empleo lo trata como un tema prioritario, es por esto que propone “crear mayores oportunidades de empleo para las mujeres y los hombres a fin de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decente”.⁸

Empleo es tener una ocupación productiva que permita satisfacer necesidades, expectativas y oportunidades de formación. Para ello es indispensable que el Estado genere políticas públicas que garanticen el ejercicio pleno de estos derechos.

La OIT, crea convenios que considera pertinentes para que cada Estado lo adhiera a su legislación y de esta forma darle seguimiento y el correcto cumplimiento, uno de ellos es el Convenio núm. 122 de la OIT, que se refiere a la política del empleo conforma el instrumento normativo internacional por excelencia para este objetivo. En él se instruye a las naciones para que elaboren políticas que garanticen: a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social, todas estas garantías son las que debería contener cualquier normativa para gozar de un trabajo decente, y es así como está respaldado por una gran cantidad de Convenios de la OIT.

La OIT declara que el diálogo social es una condición indispensable para la promoción del Trabajo Decente: sin la participación efectiva de quienes representan a los trabajadores y las

⁸*Trabajo decente para una vida digna; equipo multidisciplinario de trabajo decente de la confederación general del trabajo de la república Argentina; Gerardo Martínez, Director del EMTD, Secretario de Relaciones Internacionales de CGTRA, miembro del Concejo de Administración de la OIT*

trabajadoras en las decisiones acerca de las condiciones económicas, laborales y sociales del mercado laboral, difícilmente se puedan abordar el resto de los objetivos del Trabajo Decente. En este sentido, el diálogo social es una herramienta fundamental de la acción sindical que se constituye en la premisa para alcanzar los derechos laborales.

Además la OIT juega un papel muy importante porque insta a los gobiernos a propiciar el diálogo social asegurando las condiciones necesarias para que éste pueda darse, con especial hincapié en el respeto a los derechos de libre asociación, libertad sindical y negociación colectiva.

Contexto Internacional Sobre El Trabajo Decente

A nivel internacional este tema ha tenido un gran impacto y se ha trabajado con la finalidad de que ya no se explote el trabajo, donde se les requiere horas extras sin salario, pagas bajas, falta de equipo idóneo para realizar trabajos peligrosos e insalubres. Son condiciones explotadoras en donde las personas no pueden subsistir y tener un nivel de vida adecuado. Por lo tanto League si se preocupa por ellos, porque hemos verificados que cuenta con programas que además de atender el propio bienestar de sus propios empleados lo hace también con el de sus familiares, es por esto que hay que tratar de mantener los esquemas propuestos.

Son muchos los sucesos que han pasado a lo largo de la historia y que han marcado de cierta manera el contexto del trabajo decente, algunos *de los hechos que la han marcado son: la Caída del Muro de Berlín, el derrumbe del comunismo en el Este de Europa, la crisis financiera de México y últimamente la depresión en los Estados Unidos de América*, es por esto que la OIT se ha unido a la lucha por combatir esto y proponer el dialogo tripartito entre organizaciones empresariales, de los trabajadores y los gobiernos.

Cabe mencionar que se realizó ***El Pacto Mundial para el Empleo*** que fue aprobado en junio de 2009, por delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores en la 98ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Constituyó la respuesta más urgente y amplia en los 90 años de historia de la OIT, adoptada para enfrentar esta crisis que sacude al mundo. El Pacto pidió a gobiernos y a organizaciones de trabajadores y empleadores trabajar unidos para enfrentar la emergencia mundial del empleo, con políticas que estén alineadas con la Agenda de Trabajo Decente de la OIT. Las acciones deben guiarse por el Programa de Trabajo Decente y los compromisos asumidos por la OIT y sus mandantes en la Declaración sobre la Justicia Social para una globalización equitativa, de 2008.

Este Pacto Mundial para el Empleo se define en cuatro estrategias a seguir.

1. *Acelerar la creación de puestos de trabajo y la recuperación del empleo, así como respaldar a las empresas.*
2. *Establecer sistemas de protección social y protección a las personas.*
3. *Fortalecer el respeto de las normas internacionales del trabajo.*
4. *Promover el diálogo social, negociar colectivamente identificando prioridades y estimulando la acción para salir de la crisis.*

A partir de esta perspectiva se hará una breve comparación entre dos países de cómo es que abordan esta situación del trabajo decente, entre Argentina y El Salvador. La importancia del trabajo decente recae en que les brinda a las personas condiciones favorables en cuanto a su bienestar económico, ambiental, y social, las suficientes para satisfacer los derechos y garantías laborales y contribuir al desarrollo del país, generando oportunidades y creando un clima de inversión positivo.

Argentina

Alcance sobre El Trabajo Decente

En Argentina el trabajo decente no es únicamente una aspiración sino también la identificación plena del trabajo como derecho humano, tal como es definido internacionalmente. Los derechos inherentes al trabajo suponen un anhelo y un compromiso de todo el planeta para la plena realización de los hombres y mujeres. Así está establecido y fue definido en los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la Organización Internacional del Trabajo ha impulsado el desafío de Trabajo Decente para una Vida Digna.⁹

Trabajo Decente es entonces la libre elección y ejercicio del trabajo, y por lo tanto, elimina y prohíbe el trabajo forzoso, el trabajo esclavo y el trabajo infantil. En segundo lugar, es un trabajo con seguridad social, desde la propia iniciación del contrato laboral, con los aportes al sistema de previsión social, la prevención de riesgos laborales y la compensación ante cualquier accidente o enfermedad laboral. En tercer lugar, son las tutelas que protegen la maternidad, infancia,

⁹*Trabajo decente para una vida digna; equipo multidisciplinario de trabajo decente de la confederación general del trabajo de la república Argentina; Gerardo Martínez, Director del EMTD, Secretario de Relaciones Internacionales de CGTRA, miembro del Concejo de Administración de la OIT.*

matrimonio, vacaciones, enfermedades, salarios diferidos de compensación, vejez, y todas aquellas circunstancias atípicas que acontecen en la vida de los individuos. En cuarto lugar, es el derecho a la libre asociación y afiliación a las organizaciones que defienden los intereses de los trabajadores: el sindicato. Sin libertad sindical y derecho de asociación, el resto de los derechos se verán seriamente limitados, y a mediano plazo, cercenados. Asociado a ese derecho se encuentra el fortalecimiento del diálogo social entre empleadores, gobiernos y trabajadores y su correlato en la negociación colectiva. En quinto lugar, la conciliación entre vida familiar y trabajo, indica que es necesario desarrollar políticas de responsabilidad familiar compartida, en igualdad de condiciones y oportunidades para hombres y mujeres. En suma, no se trata de cualquier trabajo, sino de una actividad fundada en los principios básicos surgidos en el acuerdo tripartito internacional y de entender que el trabajo cumple el rol fundamental de creador de riqueza y es un mecanismo de integración plena a la sociedad.

Déficit de empleo digno en la Argentina.

Para la Argentina presenta imposibilidades estructurales *en* amplios sectores sociales en cuanto a poder acceder a un empleo decente, *y los factores más determinante son* la pobreza, deterioro y desigualdad social.

El encontrar un empleo digno se encuentra condicionado al crecimiento *de la economía* y a las oportunidades de acceso segmentadas socio-institucionales.

La *Organización Internacional De Trabajo* ha planteado la existencia de umbrales *mínimos para alcanzar un trabajo decente (digno)*.

Déficit En La Dotación De Capital Humano Y Social

En la Argentina la probabilidad de acceder a un empleo de calidad depende de algo *más* que de la voluntad de trabajar y del empeño por alcanzarlo. Muchos *más dependen* de una serie de factores localizados tanto en el nivel *macro-económico* de las estructuras de oportunidades, como el nivel macro-social de los recursos y las capacidades personales, tales como el capital humano y la integración social. La salud constituye, en este sentido, un atributo básico del capital humano, puesto que su calidad determina la capacidad de uso y estabilidad de los conocimientos, destrezas y habilidades requeridos por la actividad laboral.

La imposibilidad de acceder a un empleo de calidad se ha constituido en el principal factor de pobreza, marginalidad y desigualdad social.

La situación de déficit en materia de trabajo digno implica una fuente de erosión de las capacidades de desarrollo humano y una limitación para la formación de un sistema socio-económico basado en reglas de recompensas al esfuerzo. Esto, ocurre en al menos en tres sentidos: a) los problemas de empleo degradan la capacidad de trabajo establecida, afectando habilidades, destrezas y conocimientos previamente adquiridos por las personas en experiencias de empleo de calidad; b) los problemas de empleo devalúan el valor económico y simbólico del trabajo y afectan la legitimidad de normas básicas del derecho laboral en aquellas personas que no han tenido nunca un empleo de calidad, y c) los problemas de empleo debilitan la cultura del trabajo al desmotivar, frustrar y atemorizar a aquellos trabajadores y familias que experimentan una situación ocupacional desfavorable.

Se percibe que en Argentina se preocupa por solventar de la mejor manera los problemas que tienen en crear las condiciones laborales necesarias con ayuda de organismos internacionales e instituciones públicas; en el caso de El Salvador, se parte de la idea en que no hay que descuidar las políticas económicas, porque son las fuentes generadoras de empleo, creando climas idóneos de inversión de empresas privadas tanto nacionales e internacionales.

El Salvador

En El Salvador se ha elaborado el más reciente Informe sobre Desarrollo Humano en El Salvador del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en el cual destaca que este es un país de trabajadores. No solo porque casi todos tienen que trabajar para ganarse el sustento diario, sino también por la fama de que sus habitantes son laboriosos". Al mismo tiempo, plantea que esta nación enfrenta el desafío de lograr trabajo decente, que ahora es "un privilegio del que goza menos del 20 % de la población económicamente activa.

El trabajo decente define lo que debería ser un buen trabajo o un empleo digno en el mundo contemporáneo globalizado. Es el tipo de trabajo que interesa desde la perspectiva del desarrollo humano, dice el informe del Programa de las naciones unidas para el desarrollo (PNUD), y recuerda que este concepto fue propuesto como ideal ético por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999 ante la observación de las carencias y exclusiones que padecen muchas personas alrededor del mundo *en sus vidas laborales*.¹⁰

¹⁰Resumen Informe Sobre el Desarrollo Humano El Salvador. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).2013

En la parte del Resumen de Desarrollo Humano de El Salvador en lo que se refiere a la Orientación y Líneas de Acción de la Política Pública transformadora, en el aspecto sobre una nueva economía justa y productiva, es importante *enfocarnos* en el Rol de la política económica inclusiva, porque es la característica básica de una política económica inclusiva que es gustada por objetivos y metas humanas. Debido a ello, el pleno empleo, la *cohesión* social y el mejoramiento progresivo de la productividad y los salarios reales tienen preeminencia sobre otros objetivos como la ampliación y diversificación de las exportaciones, la atracción de inversión extranjera, el fortalecimiento de la estabilidad macroeconómica e incluso sobre el crecimiento económico. Esta preferencia no significa que estos últimos objetivos no sean importantes sino que, de acuerdo con el enfoque de desarrollo humano, no son fines en sí mismos, sino medios para generar mayor bienestar y aumentar las oportunidades y capacidades de las personas.

Esta política económica inclusiva se vincula con la política de transformación cultural, ya que al estar orientada a generar trabajo decente fortalece la identidad y autoestima de las personas, estimula su creatividad individual y les incentiva a organizarse para defender intereses comunes, ya sea como trabajadores, consumidores, contribuyentes o ciudadanos. De igual manera, se vincula con la política social productiva pues busca crear el contexto apropiado para que las personas, una vez han desplegado sus capacidades, las puedan utilizar en actividades más productivas y mejor remuneradas, contribuyendo así a romper la transmisión intergeneracional de la pobreza.

El *Salvador* tiene enormes desafíos por delante si se compromete con un sistema económico justo e incluyente, cuyo fin sea el desarrollo de las oportunidades de las personas por medio de su participación en un mercado laboral justo. Un primer desafío es hacer frente a las altas tasas de subutilización laboral y de empleo informal. De cada 100 personas que forman parte de la población económicamente activa (PEA) en El Salvador, 6 están desempleadas y 46 subempleadas. La tasa de informalidad, por su parte, equivale a 50.4 %. De la PEA únicamente el 24 % cotizan al Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y el 29.5 % a fondos de pensiones para la vejez. También es necesario aumentar la baja tasa de participación laboral femenina y erradicar la falta de equidad en las remuneraciones. Solamente el 47.6 % de las mujeres en edad de trabajar participan en el mercado laboral (en comparación con un 64 % de participación femenina en países de desarrollo humano alto). Adicionalmente, el 57.7 % de las mujeres que trabajan lo hacen en actividades informales, caracterizadas por ser de baja productividad y

remuneración. De hecho, en términos promedio, la remuneración de las mujeres es inferior en 20% a la de los hombres. El Salvador, es el tercer país (entre 1960 y 2005) con mayores pérdidas en productividad con respecto a Estados Unidos (BID, 2010), y en los últimos años la situación macroeconómica del país se ha deteriorado sustancialmente dando lugar a cuatro desequilibrios: a) precaria situación fiscal, b) el país consume más de lo que produce; c) bajos niveles de ahorro e inversión y d) déficit comercial creciente y modesta capacidad de atraer inversión extranjera directa.¹¹

La política económica inclusiva propuesta estaría guiada por tres objetivos de largo plazo: 1. la erradicación del desempleo, el subempleo y el empleo informal; 2. la plena incorporación de las mujeres al mercado laboral sin ningún tipo de discriminación; y 3. el aumento sostenido de la productividad y los salarios reales.

En un sistema de competitividad sistemática para la obtención de un trabajo decente deben de coexistir la formalización de mercados laborales, mejoramiento del clima de inversión, apuestas productivas, círculo virtuoso de ahorro-inversión-empleo y crecimiento, aumento sostenido de la productividad y nueva política salarial, y desarrollo logístico.

Para lograr la competitividad sistémica necesaria para universalizar el trabajo decente se debe priorizar acciones enfocadas en 6 pilares claves:

A. Formalización De Los Mercados Laborales.

En términos generales se refiere a que en El Salvador la micro y pequeña empresa y los trabajadores independientes son más del 35% de la fuerza laboral salvadoreña¹², y aun estos pertenecen a al sector informal y están desprotegidos ante cualquier contingencia, es necesario involucrarlos al sector moderno y formal a través de las siguientes acciones: *a.* Muchas de las personas que trabajan independientes es necesario establecer un régimen legal y tributario diferenciado que les permita una vinculación más eficaz con el mercado. *b.* Desarrollar un programa de empresas, aprovechando la experiencia que ya existe sobre este tipo de estrategia

¹¹Resumen Informe Sobre el Desarrollo Humano El Salvador. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).2013.

¹²Resumen Informe Sobre el Desarrollo Humano El Salvador. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).2013.

de promoción del emprendedurismo en otros países. De esta manera podrían surgir o consolidarse micro, pequeñas y medianas empresas de fines diversos.

B. *Aumento sostenido de la productividad y nueva política salarial.*

Esto se refiere a la combinación de la política social productiva propuesta, junto a los tres pilares antes descritos de esta estrategia de competitividad sistemática en la que se fundamenta la política económica inclusiva, traería como consecuencia un aumento tanto en la tasa de empleo formal como en la productividad laboral.

Sin embargo, para que las ganancias de productividad se constituyan en uno de los ejes principales de una apuesta por el fortalecimiento de la cohesión social, también es indispensable que una parte de ellas se destine al mejoramiento del poder adquisitivo de los trabajadores. Este nuevo contrato social derivado de pagar a los trabajadores en función de la productividad, y no de la evolución del costo de la vida, ha sido fundamental en los países de desarrollo humano alto para hacer de los trabajadores y empleadores socios del crecimiento económico en la construcción de las sociedades de bienestar de las que ahora disfrutan. Tiene, además la ventaja que promueve un alineamiento de intereses de actores en los que suele predominar la desconfianza y confrontación.

La creación de un Consejo Nacional de Productividad integrado por representantes del más alto nivel de los trabajadores, los empleadores, las instituciones académicas y el Estado, que tendría como responsabilidad única promover la elevación y democratización de la productividad de la economía.

C. *Círculo virtuoso de ahorro-inversión-empleo y crecimiento.*

Desde hace años, El Salvador está encerrado en una especie de círculo vicioso: necesita crear una cantidad masiva de empleos formales, sin embargo, los sectores privados no los pueden ofrecer porque no invierten en las cantidades necesarias debido a que los costos de transacción son altos. A esto hay que sumar la productividad laboral baja y los niveles de ahorro nacional muy reducidos y el hecho de que el sector público tampoco hace las inversiones demandadas por los sectores privados en infraestructura y educación porque, a su vez, no cuenta con los recursos para hacerlo.

D. Apuestas productivas.

El *Salvador* necesita una ampliación y re direccionamiento de los incentivos económicos en favor de los bienes y servicios que contribuyan a reducir los costos de producción en el país y a ampliar y diversificar la oferta exportable. A medida que el perfil educativo, las competencias y capacidades de la población salvadoreña vayan aumentando, el mapa de apuestas productivas se iría modificando.

E. La Empresa Privada y La Responsabilidad Social

La responsabilidad social corporativa (RSC) puede brindar salidas concretas para mejorar la calidad de vida de millones de trabajadores en el mundo y, a su vez, evitar que las empresas puedan verse afectadas. Se trata de promover un desarrollo sostenible centrado en tres pilares: social, ambiental y económico.

F. Responsabilidad Social de la Empresa y El Respeto por los Derechos Laborales

Debemos partir del punto en que las Empresas la mayoría se tratan de Personas Jurídicas y por lo tanto son sujetos de derechos y obligaciones, en cuanto a sus obligaciones se encuentra la de implementar normas jurídicas de ámbito laboral nacionales e internacionales únicamente las que El Salvador ha ratificado. Todo esto con la finalidad de que se eviten violaciones a los Derechos Laborales de los trabajadores.

Es el Estado el que debe estar atento a la implementación de estas garantías y derechos laborales por parte del sector empresarial en beneficio de todos los trabajadores, que muchas veces sin estas se ven desprotegidos y se dan abusos en cuanto a sus derechos laborales.

Un punto muy importante es tratar que las Empresas desarrollen diálogos sociales propuestos por la OIT, a través de los sindicatos, estos tienen la finalidad de que suscriban Contratos Colectivos, que su objetivo principal es que se cumplan sus garantías laborales y que anualmente estas sean revisadas por los Empleadores, porque a medida de que las condiciones de El Salvador cambien, estas “deberían” de cambiar también y es a través de estos Contratos Colectivos en que los trabajadores hacen valer sus Derechos Laborales.

Riesgos De No Incluir La Responsabilidad Laboral En La Empresa.

No cumplir con los estándares laborales también puede generar pérdida de tiempo de gestión de recursos. Por otra parte, pueden generar costosas demandas judiciales o un mayor riesgo de paros y desgaste. Así, las condiciones laborales deficientes traen como consecuencia la baja

calidad de los productos manufacturados. Los empleados que realizan largas jornadas de trabajo o no disfrutan de descansos adecuados tenderán a realizar un mal trabajo o a cometer muchos más errores.

Asimismo, las empresas que violen estándares laborales pueden verse limitado su acceso a los mercados, porque además de no cumplir con leyes laborales nacionales mucho menos cumplen con estándares laborales a nivel internacional. Por último cuando no se observen estándares éticos y laborales, puede ponerse en riesgo el valor de la empresa.

Beneficios que Aporta la Responsabilidad Laboral en La Empresa

Uno de los beneficios de aplicar la Responsabilidad Laboral es el mejoramiento de la productividad y los resultados económicos. Por ejemplo, un mejor salario y el respeto a horarios laborales adecuados se materializan en trabajadores más satisfechos y eficientes, reduciendo la rotación de personal y el absentismo. La libertad sindical puede traer consigo una mejor gestión del trabajo y la estabilidad social, reduciendo los costes de los conflictos laborales.

Segundo, mejora la calidad de los productos, una menor rotación de personal hace que este se especialice en ciertos trabajos y, por ende, la calidad de los productos sea mejor.

Tercero, mayor inversión. Se refiere a la calidad de mano de obra y la estabilidad política que son aspectos a tomar en cuenta por parte de las inversiones extranjeras.

Cuarto, el fomento de la lealtad de los consumidores y distinción de los consumidores, gracias a la buena reputación de la empresa, se sentirán más identificados con aquellas empresas que poseen una aceptable reputación empresarial.¹³

Estos estudios son de vital importancia porque nos deja claro que el país debe de seguir trabajando en: uno, brindar las condiciones necesarias para que las empresas privadas inviertan. Dos, crear políticas idóneas en cuanto a la inserción laboral y prevención de la violencia y tercero, implementar las propuestas por Organismos Internaciones.

Es así como League Central América cumple con esta competitividad sistemática, dando la calidad de trabajo que la población se merece y empleando la responsabilidad social con la finalidad de prevenir la violencia a través de la inserción laboral.

¹³ Alejos Góngora, Claudia Lucía. *Trabajo Digno: El Lado Social Del Desarrollo*. N° 24. 2014.

5. METODOLOGÍA

Para la recolección de información se utilizó tres fases que son: la técnica cualitativa, cuantitativa y revisión de literatura.

Fase Cualitativa del análisis: Este estudio entrevistó a diferentes empleados, jefes y gerentes en la implementación y resultados del programa.

Fase Cuantitativa del análisis: se cuantifico por medio de levantamiento de encuestas a los trabajadores de la empresa de League, los resultados de la implementación de programas. Se llevó a cabo en fases con la finalidad de realizar un estudio más profundo y comprobar los resultados por medio de las entrevistas realizadas a diferentes trabajadores y gerentes de dicha empresa.

Y revisión de literatura vista en las clases de la maestría.¹⁴

Se seleccionó la Empresa League Central América, porque cumple con la mayoría de las propuestas que realiza la OIT y PNUD; además, de los programas sociales que implemente en beneficio de los trabajadores con el objetivo de que logren salir adelante y contribuir con la sociedad y el Estado.

5.1. INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA

Como su nombre lo indica, el objetivo de la investigación exploratoria es explorar o examinar un problema o situación para proporcionar conocimiento y entendimiento.

La investigación exploratoria se caracteriza por su flexibilidad y versatilidad en relación con los métodos, ya que no se utilizan protocolos ni procedimientos de investigación formales. Rara vez incluye cuestionarios estructurados, muestras grandes, y planes de muestreo de probabilidad.

La investigación exploratoria que se utilizará se beneficiara de manera importante del uso de los métodos siguientes:

- Encuesta.
- Datos secundarios analizados de manera cualitativa.

¹⁴James Gilligan, Violence, reflections on a national epidemic 1stVintagebooks ed. 1997, Mayra Buvinic Banco Mundial un balance de la violencia en América Latina los costos y las acciones para la prevención

La investigación cualitativa puede ser mejor para estudiar temas que comprendan motivaciones psicológicas complejas que no se reducen fácilmente al formato de las encuestas y los análisis cuantitativos.

5.2. FUENTES DE INVESTIGACION

La información primaria será una muestra de los empleados de la empresa League Central América.

Datos secundarios serán toda la documentación que está relacionada en la inserción laboral y prevención de la violencia, material bibliográfico, leyes y reglamentos de OIT y la empresa en estudio.

5.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

A pesar de que la recolección y análisis de datos para la investigación cualitativa es cuidadosa y rigurosa, muchos profesionales la consideran menos confiable que la investigación cuantitativa. Con la investigación cualitativa se trata de entender a la población de la empresa League, más que de acomodar sus respuestas en categorías determinadas con poco margen para matizar o explicar sus respuestas. Así la investigación cualitativa descubre reacciones y resultados imprevistos; por tanto, un objetivo común de esta investigación es alcanzar conocimientos preliminares.

Otro objetivo de la investigación cualitativa es sondear más profundamente en aspectos para los cuales la investigación cuantitativa sería demasiado somera.

Este tipo de investigación ayudara a recolectar información detallada, tomada de muestras más bien pequeñas a la que formularemos preguntas abiertas y se sondeara a fondo el pensamiento de la población laboral en la empresa.

Ventajas de la Investigación Cualitativa

- Datos recolectados con bastante rapidez.
- Riqueza de datos.

Desventajas de la Investigación Cualitativa.

- Falta de representatividad de la población definida puede limitar el uso de la información.
- Incapacidad de distinguir diferencias pequeñas

- Dificultad de encontrar entrevistadores y observadores competentes.

LEVANTAMIENTO DE ENCUESTAS

INTRUMENTO A UTILIZAR

Se utilizara una guía semi-estructurada la cual estará conformada en cuatro partes.

- Preguntas de entrada
- Preguntas generales
- Preguntas específicas
- Preguntas de cierre

En anexo # 1 se presenta la encuesta desarrollada en la empresa caso de estudio.

6. Caso de Estudio: League Central América.

Antecedentes de la Empresa League Central América.

Empresa League Central América, es una maquila que opera en el parque Industrial American Park Carretera a Santa Ana en el Municipio de Ciudad Arce, Departamento de La Libertad, se considera que la maquila emplea novedosas prácticas laborales con sentido social, las cuales se pueden sistematizar por otras empresas del sector privado, bajo la ideología de apoyar a la población con índice de riesgo, la cual se va a exponer a lo largo del presente trabajo.



La Empresa League Central América se preocupa por su personal tanto dentro como fuera de sus instalaciones, cumplen con la elaboración de proyectos con la finalidad de prevenir riesgos en lugares de trabajo, les brinda a sus empleados el equipo idóneo para que puedan desarrollarse plenamente en sus actividades y no solo por tratarse de una maquila, que muchas veces las personas tienden a crear un mal concepto de ellas, ya que se preocupa además de ayudarles a que tengan un trabajo digno y principalmente por el bienestar de los mismos.

Esta sistematización pretende evidenciar la labor que realiza la Empresa League Central América sobre la inserción laboral juvenil, personas en alto riesgo, personas sin techo, discapacitados y personas de la tercera edad, por medio de programas que mitiguen o se enfoquen en la prevención de la violencia y cómo relacionan ambas áreas. Se pretende también realizar algunas reflexiones analíticas sobre las acciones previstas y ejecutadas en relación con resultados más contundentes orientadas a la promoción del empleo coherente como una visión para la mitigación de la violencia.



Son más grandes los beneficios que los costos en implementar programas de prevención de violencia, la violencia acarrea costos directos “el valor de los bienes y los servicios usados en la prevención de la violencia el tratamiento a las víctimas y la captura y castigo a sus perpetradores” ¹⁵

Se ha evidenciado la existencia de Manuales, Reglamentos Internos, Organigramas y Políticas dentro de la empresa League Central América que facilitarían la sistematización de los programas que allí se realizan.

6.1. Descripción: Aplicación de la Responsabilidad Social en League Central América

La empresa League Central América, como iniciativa privada, tiene como novedad buscar emplear a las personas que ninguna otra empresa quiere emplear. ¿En qué sentido? La fuerza de trabajo de League son mayormente jóvenes ex pandilleros, discapacitados, adultos mayores, madres solteras, personas que no han completado su educación básica y demás personas marginadas debido a los estigmas que les han causado factores internos y externos a dichas personas como lo son: la competencia, la preparación, la existencia de antecedentes penales, los hijos en el caso de las madres solteras, la disminución en sus capacidades físicas e intelectuales, indigentes etc.

Para ser contratado por esta empresa y entrar al plan de vida de la misma se necesita si es ex pandillero ser recomendado por las Iglesias, católicas por medio de los pasionistas y evangélicas por medio de la iglesias Elim, si es discapacitado probar por medio de una constancia médica su padecimiento y si es de la tercera edad su partida de nacimiento.

Se ha evidenciado que el 20 % de empleados de la empresa League Central América provienen de programas con ex miembros de las pandillas más grandes del país. Que dentro y fuera del recinto

¹⁵ Mayra Buvinic Banco Mundial un balance de la violencia en América Latina los costos y las acciones para la prevención

fiscal no existen problemas entre ellos, que están aún tatuados pero comprometidos con la reinserción y oportunidad laboral otorgada.

El proceso ha sido una iniciativa privada de los Gerentes de la empresa y en especial del Gerente General el cual cansado de ver tanta injusticia social se apoya en las Iglesias, en las Agencias de Cooperación Internacional y del Estado para hacer un plan piloto consistente en incluir en su fábrica personas que si necesitan un empleo urgentemente, y que este empleo sea digno, realizado en un lugar limpio, sin acoso laboral y en el cual se respira camaradería.

Los fundamentos de una Cultura de Paz se fomentan en diferentes planes dentro de la empresa la cual incluye acceso a la educación, al fomento de valores, y al empleo digno del trabajador y su grupo familiar, formando lealtad en los empleados para con la empresa; El por qué se ha implementado así es sencillamente aportar un cambio verdadero a los problemas que agobian diariamente a la sociedad, solo se puede implementar cuando la empresa esté libre de deudas y con su grupo gerencial comprometido a ejecutarlas y continuarlas, además se busca gestión en las Iglesias y Agencias de Ayuda Internacional para efectos de dar más claridad al proceso.

Con relación al tema no hay otra empresa que haya llegado al nivel de la investigada ya que ninguna ha interrelacionado su labor con otras instituciones como la Empresa League Central América, y que tenga cero deserción laboral y cumplimiento de metas como la que ella obtiene actualmente, Además, al hablar de Responsabilidad Social por parte de las Empresas, es importante tener en cuenta la importancia que genera el Trabajo Decente; Al hablar sobre el trabajo decente hay que conocer las diferentes entidades como lo son la OIT, el Estado, Organizaciones de Trabajadores y Empresas Privadas, que juegan un rol muy importante en la búsqueda de la correcta aplicación de la normativa laboral tanto nacional como internacional.

6.2. PROGRAMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL IMPLEMENTADOS POR LEAGUE CENTRAL AMERICA

Hay que mencionar que League Central América cuenta con una serie de programas que tiene por objeto principal dos finalidades; una de ellas es la inserción laboral y la otra la mitigación y/o la prevención de la violencia; que por medio de estos programas generaran un impacto positivo en la Sociedad Salvadoreña e incentivará a que los jóvenes de temprana edad se interesen por emprender una nueva etapa en sus vidas, ya sea en el ámbito laboral, para que compitan en el

Mercado Laboral que se vive actualmente y que es muy competitivo, para que logren alcanzar una satisfacción económicamente justa; y que laboren en un ambiente sano, es por esto que League ha implementado los siguientes proyectos:

a) Subsidio en los Alimentos

Este proyecto tiene la finalidad de brindarles a los empleados la obtención de alimentos en desayunos y almuerzos, a bajo costo; porque según estudios realizados por League Central América muchos de ellos no cuentan con la posibilidad de alimentarse adecuadamente y como consecuencia no rinden en el trabajo, es por esto que se preocupan por el desempeño de ellos en horas laborales y decidieron construir una cafetería en beneficio de ellos; los resultados han sido muy exitosos ya que los empleados se ven favorecidos y manifiestan que salen sin preocupaciones de sus hogares, porque saben que al llegar a sus trabajos cuentan con estas prestaciones; además, decir que a la hora de realizar sus trabajos lo hacen comprometidos y con busca de obtener los mejores resultados.

La investigación arrojo que el subsidio de parte de la empresa es del 60 % del costo del plato de alimentos por cada empleado

b) Proyectos de Guardería

League Central América ha demostrado ser una Empresa comprometida con la mujer, y es por esto que ha decidido crear una guardería para darle el respectivo apoyo a las que cuentan con hijos, ya que muchas de ellas a veces dejan de asistir a su trabajo porque no tienen con quien dejar a sus hijos y con el miedo de que al dejarlos solos entren a grupos delictivos; por lo que este proyecto tiene como base principal ayudar a las madres y a sacar adelante a sus hijos, dándoles asistencia de pediatras, educación y aseo, entre otros.

c) Programa para Personas Discapacitadas

Esta Empresa no se olvida de las personas que cuentan con alguna discapacidad, porque les brinda la oportunidad a ellos para que se mantengan activos, obtengan un empleo digno; es por esto que han modificado su infraestructura en sus instalaciones para que estas personas puedan desplazarse con facilidad dentro de ella; Asimismo League Central América ha construido una villa de apartamentos denominada " VILLA LEAGUE " cerca de su empresa para reacomodar a estas personas que viven lejos y encuentran dificultad de desplazarse de sus hogares originales

hasta la empresa, beneficiando a muchas personas con discapacidades, ya que otras empresas no se preocupan por ellas y ni les brinda la oportunidad de darles un empleo, porque muchas veces estas empresas no desean invertir en la infraestructura de sus instalaciones ya que consideran que es un gasto innecesario, pudiendo contratar personas que les resulte más eficaces no limitándose a desarrollar trabajos específicos. Por lo que este proyecto ha tenido un impacto muy positivo y les ha dado plena satisfacción a sus empleados de League.

Los empleados actuales con alguna discapacidad son 22 es decir el 18 % de su personal total, siendo así una de las empresas que sobrepasan el requisito que por ley impone el gobierno para contratar personas discapacitadas¹⁶.

d) Creación de una Cooperativa de ahorro y Préstamo

Esta idea nació a consecuencias de que muchos de sus empleados contaban con una gran cantidad de deudas y la Empresa ayudó a que estas personas salieran de esas obligaciones creando esta Cooperativa, es una Empresa que se involucra en los problemas de sus trabajadores, buscando herramientas para que no se alejen y ayudarles de la mejor manera posible, porque muchas personas para obtener dinero fácilmente buscan otras alternativas como lo son grupos delincuenciales, es por esto que esta Empresa preocupándose por el bienestar de los empleados han implementado este sistema.

e) Programa Educativo

League Central América ha creado aulas y con ayuda del Ministerio de Educación han organizado un sistema para que los empleados culminen sus estudios dentro de las instalaciones.

f) Programa Ex-Pandillero

League Central América trabaja con ex pandilleros desde hace 5 años, manifiesta que ya cuenta con la tercera promoción de ex – pandilleros que han sido readaptados en el ámbito laboral, lo cual se ve que va teniendo un gran impacto en la sociedad porque de esta manera ayudan a las personas a que tengan una vida sana, que se desenvuelvan sin miedo y prosperen.

Este Programa de Inserción Laboral consiste en darles empleos a personas recomendadas certificadas y acompañadas por una Iglesia, puede ser Católica por medio de los Pasionistas o Evangélica por medio de la iglesia Elim.

¹⁶Art 24 De La Ley De Equiparación De Oportunidades Para Las Personas Con Discapacidad.

Este programa se favorece de talleres de socialización, que comprende una serie de dinámicas, para ver en qué forma responden estas personas; otros exámenes que se llevan a cabo son el psicosocial, este es con la finalidad de medir el grado de violencia que se encuentra en cada individuo y ver de qué modo se puede ir tratando a esa persona o si aplica al proceso de selección.

Además, este proyecto cuenta con la colaboración de líderes espirituales, dándoles charlas, incentivándolos a que acudan a retiros para acercarlos más a Dios y de esta manera ir poco a poco alejándolos de las malas influencias y que estas mismas personas sirvan de ejemplo para sus vecinos en sus comunidades.

League Central América recibe colaboración de diferentes Fundaciones una de ellas es Fundación Antidrogas de El Salvador (FUNDASALVA), que les ayuda con las personas que presentan adicciones y se logran identificar en las pruebas de selección que realiza antes de incorporarlos al ámbito laboral. Lo más importante para League es darle la confianza y oportunidad para que desenvuelvan con libertad. Se observa que a diferencia de las políticas tradicionales de no contratación de miembros del mismo grupo familiar, League busca lo contrario (lo cual nos resultó novedoso).

La política de esta maquila es darle empleo a todo el grupo familiar, con el fin de crear vínculos y arraigo. Ante la poca rotación de trabajadores, no hay que estar en constantes periodos de capacitación, sino que por el contrario la tendencia es hacia la expansión de nuevos y más grandes módulos de trabajo, la gente se encuentra motivada y el ambiente no es hostil. Logramos captar el entusiasmo de los trabajadores pese a las altas metas y la presión de salir con todo el trabajo. Más que perjudicar a la empresa, el darle oportunidad laboral y contratar a miembros de un mismo grupo familiar, parece motivarlos más y esperararlos a poder costear un nivel de vida digna con posibilidades de superación para los suyos.

Para la Empresa todas las personas son importantes y no se manejan juicios de valor sobre las mismas tal como expresa James Gilligan "... los juicios morales y legales acerca del comportamiento violento que califican de "malo" o "diabólico" o "culpable" son juicios de valor acerca de este y no explicaciones de esta".¹⁷

¹⁷ James Gilligan, Violence, reflections on a national epidemic 1st Vintage books ed. 1997

Es de hacer notar que según lo investigado en la empresa League Central América manifiestan que las pérdidas por hurto es de cero incidencia aunado a que no tienen ausencias de personal por detenciones fuera de su empresa, y que las únicas ausencias son por enfermedad.

7. Presentación y Análisis de Resultados

El resultado de todo el análisis realizado demuestra que League Central América tiene un impacto positivo en sus trabajadores, porque están satisfechos con las gestiones realizadas por ellos, por las oportunidades que les brindan a todas las familias y porque no hay otras empresas que les brinden esos programas y en la forma en que la empresa se preocupa por ellos; además deja claro que con estos programas se puede trabajar en la disminución de la violencia.

Se realizó un levantamiento de encuestas con los gerentes, jefes y empleados de la empresa League Central América que dieron como resultado lo siguiente:

- 1) Se ejecuta algún tipo de programa a favor de los empleados de la empresa League Central América

Las 10 personas encuestadas expresaron se ejecutan y se benefician con alguno o varios programas de League Central América.

- 2) Qué tipo de programa obtiene usted por laborar en la empresa league Central América.

De los encuestados, siete utilizan todos los programas, uno el inglés, uno computación no es importante para su vida, y uno considero que las clases de computación son importantes en su vida.

- 3) Cuáles son los beneficios obtenidos por el programa.

De los 10 encuestados, 9 consideran que todos los puntos mencionados en la encuesta les brinda una nueva oportunidad de modo de vida, empleo digno, oportunidad de crecimiento laboral y buen clima de trabajo, uno selecciono empleo digno y laboral.

- 4) Sabe usted que empresas de la zona industrial realizan programas similares.

De las personas encuestadas 9 desconocen de programas para la inserción laboral y prevención de la violencia en otras empresas, solo uno menciona tener conocimiento de estos programas en otra.

5) Le gustaría que los beneficios obtenidos se ampliarán en otras empresas.

Todos los participantes en la encuesta les agradecería que estos se multipliquen en las empresas de la zona y otras zonas del país.

6) Cree que los programas de league Central América ayudan alcanzar las metas de trabajo.

El 100 % de los encuestados expreso que con los programas ejecutados les ayudado a alcanzar sus metas.

7) Cuál cree que es el éxito laboral de la empresa league Central América

De los 10 encuestados 4 consideran que todas los ítems son importantes, 4 consideran que todos los ítem son relevantes menos bajo precio de mercado, 1 dice que no es relevante la capacitación constante del empleado y 1 consideran que el bajo precio del mercado y buenos productos no son significativos

8) Cree usted que en El Salvador se pueden implementar los programas de league Central América.

El 100 % de los encuestados expreso que con los programas ejecutados pueden ser replicados en otras empresas en nuestro país

9) Cree usted que al ser beneficiado con los programas de league se previene la violencia.

El 100 % de los encuestados expreso que con los programas ejecutados se previene la violencia

10) Cree usted que encontraría un ambiente de trabajo similar en otra empresa en la zona

Todos los participantes en la encuesta les agradecería encontrar el ambiente similar en otra empresa, solo uno respondió que ya lo había encontrado en otro lugar de trabajo.

11) Que han contribuido los programas en mi modo de vida.

4 consideran que en todo está bien, en cuanto a los ítem que se les presentaron, 2 consideran que el programa de salud es deficiente, 1 considera que no es más capaz con lo que se le brinda y un último considera que la prevención de violencia en su comunidad no es importante..

De esta manera queda claro que League Central América es una empresa comprometida a aplicar adecuadamente las leyes de ámbito laboral tanto nacionales como internacionales y un correcto uso de la responsabilidad social.

8. Conclusiones

Los programas empleados por la Empresa League Central América como: casa de ahorro y préstamo, ex – pandillero, educacional, personas discapacitadas, guardería, subsidio de alimentos e inserción laboral de personas sin techo, han generado el efecto positivo en las comunidades cercanas de la Empresa, porque les ha dado la oportunidad de adquirir un trabajo decente y así desenvolverse en un ámbito laboral que hoy en día es muy competitivo. Así como convertirse en miembros productivos para sus comunidades y de la sociedad Salvadoreña en general.

En la empresa League Central América se ha hecho posible implementar las recomendaciones hechas por Organismos Internacionales. El parque industrial cuenta con infraestructura como clínica, centro de capacitación, centro de cómputo, comedor y guardería. Infraestructura que no estaba siendo utilizada por ninguna maquila de las que operan en ese parque industrial.

Para League Central América la mitigación de la violencia y la necesidad de la inserción laboral de estas personas tienen una estrecha relación. Consideran que por medio del empleo digno de la mayor cantidad de miembros del grupo familiar, las personas aunque vivan en alto riesgo social, no caen en los círculos de violencia y pobreza; ya que pueden costear sus necesidades básicas: alimentación, vivienda, vestido, calzado, educación, salud, a una vida familiar y a un lugar en la sociedad.

El modelo de gestión empresarial estudiado vincula y se hace extensivo a los miembros del grupo familiar del trabajador para unir a la familia como base de la sociedad salvadoreña.

El propósito de League Central América de incluir a personas “no deseadas laboralmente” por otras empresas a su fuerza laboral es aportar por medio de un empleo mejor calidad de vida a las personas en riesgo y así romper con el círculo de la violencia que azota a nuestro país.

9. Anexo 1



Empresa Privada, Inserción Laboral y Prevención de La Violencia

ENCUESTA SOBRE PROGRAMA DE BENEFICIOS EN LA EMPRESA LEAGUE CENTRAL AMERICA

- 1- ¿SE EJECUTA ALGUN TIPO DE PROGRAMA A FAVOR DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA LEAGUE CENTRAL AMERICA?
 - SI _____ NO _____

- 2- ¿QUE TIPO DE PROGAMAS OBTIENE USTED POR LABORAR EN LA EMPRESA LEAGUE CENTRAL AMERICA?
 - SUBSIDIO EN DESAYUNO _____
 - CLASES DE COMPUTACION _____
 - CLASES DE INGLES _____
 - CAPACITACION CONSTANTE _____
 - OTROS _____

- 3- ¿CUALES SON LOS BENEFICIOS OBTENIDOS POR EL PROGRAMA?
 - MEJOR MODO DE VIDA _____
 - EMPLEO DIGNO _____
 - OPORTUNIDAD DE CRECIMIENTO LABORAL _____
 - BUEN CLIMA DE TRABAJO _____
 - OTROS _____

- 4- ¿SABE UD QUE EMPRESAS DE LA ZONA INDUSTRIAL REALIZAN PROGRAMAS SIMILARES?
 - SI _____ NO _____

- 5- ¿LE GUSTARIA QUE LOS BENEFICIOS OBTENIDOS SE AMPLIARAN EN OTRAS EMPRESAS?
 - SI _____ NO _____
 - _____

- 6- ¿CREE QUE LOS PROGRAMAS DE LEAGUE CENTRAL AMERICA AYUDA A ALCANZAR LAS METAS DE TRABAJO MENSUAL?.

- SI _____ NO _____

7- ¿CUAL CREE QUE ES EL ÉXITO LABORAL DE LA EMPRESA LEAGUE CENTRAL AMERICA?.

- CERCANIA DE LOS GERENTES Y JEFES CON EL EMPLEADO _____
- NO HAY DISCRIMINACION LABORAL _____
- APOYO AL EMPLEADO EN SUS NECESIDADES _____
- CAPACITACION CONSTANTE AL EMPLEADO _____
- BAJOS PRECIOS EN MERCADO _____
- BUENA CALIDAD DE PRODUCTOS _____
- OTROS _____

8- ¿CREE USTED QUE EN EL SALVADOR SE PUEDEN IMPLEMENTAR LOS PROGRAMAS DE LEAGUE?

- SI _____ NO _____

9- ¿CREE USTED QUE AL SER BENEFICIADO CON LOS PROGRAMAS DE LEAGUE SE PREVIENE LA VIOLENCIA?

- SI _____ NO _____

10-¿CREE USTED QUE ENCONTRARIA UN AMBIENTE DE TRABAJO SIMILAR EN OTRA EMPRESA DE LA ZONA?

- SI _____ NO _____

11-QUE HAN CONTRIBUIDO LOS PROGRAMAS EN MI MODO DE VIDA

- BUEN SALARIO _____
- RELACION FAMILIAR _____
- BUEN PROGRAMA DE SALUD _____
- SOY MAS CAPAZ _____ -
- HAGO ALGO PARA PREVENIR LA VIOLENCIA EN MI COMUNIDAD

Anexo 2.

Cronograma.

A continuación se presenta la determinación de los plazos o calendarios de las actividades programadas para la presente tesis.

Fases de las Actividades	DICIEMBRE 2014				ENERO 2015			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Gestión/Coordinación	X		X		X	X		
Visita de campo	X	X	X	X	X	X	X	X
Reunión uno a uno	X	X	X	X				X
Elaboración de instrumento							X	X
Implementación							X	X
Sistematización de Levantamiento de encuestas								X
Entrega de Tesis								X

Anexo 3

Cuadro Comparativo entre Argentina y El Salvador en cuanto a las acciones implementadas para generar Trabajo Decente.

ARGENTINA			EL SALVADOR ¹⁸	
Año	Acontecimiento	Acciones	Año	Acciones
2003	Incremento de la desocupación	<ul style="list-style-type: none"> • Incluyo prioridades en cuanto al desarrollo del milenio, promover trabajo decente, reducir la pobreza y el hambre. • El presidente Néstor Kirchner impulsó la incorporación en la legislación nacional de la promoción del trabajo decente en las políticas públicas nacionales, providenciales y municipales. 	<p>En cuanto al año, no tenemos un orden sistemático como lo ha sido Argentina, es por esto que a partir del año 2007 en adelante, la OIT ha tenido una gran participación en El Salvador a través del Proyecto Verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En cuanto a los temas de Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales; El MTPS realizo un taller de capacitación para funcionarios. Auspiciado por la OIT. ▪ El MTPS, realizo consultas en el marco del CST, a los sectores trabajador y empleador sobre la propuesta de reforma a los artículos 211 y 248 del código de trabajo.
2004	Ley de Ordenamiento del Régimen Laboral	Dispuso que el Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social, <i>promueva</i> la inclusión del concepto de Trabajo Decente en las políticas públicas nacionales.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se otorgaron personerías jurídicas a seis sindicatos. ▪ En cuanto al Ministerio de Trabajo y Previsión Social se incrementó el presupuesto, el número de inspectores incrementó, se extendió a otros departamentos del país. ▪ En relación a los Tribunales Laborales, la CSJ organizo actividades de capacitación de jueces y personal; se implementaron cursos sobre la sustantiva del Código de Trabajo; se realizó un estudio sobre el incremento de la carga de trabajo del tribunal laboral de Nueva San Salvador.
2005 - 2007	Argentina y apoyo de la OIT	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrolló su primer Programa Nacional de Trabajo Decente. que coadyuvó a la instauración de políticas y colocó al Trabajo Decente como eje central del modelo de desarrollo. • Por un lado, la necesidad de integración de políticas laborales y de empleo con otras políticas que tuvieran impacto sobre la cantidad y la calidad de los puestos de trabajo. Por el otro, la integración de las acciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ En cuanto al género y discriminación, se divulgo la normativa laboral para prevenir actos de discriminación y exclusión laboral; se celebró un taller sobre el acoso sexual y un modelo de atención integral; se creó un grupo institucional para garantizar la transversalización de la perspectiva de género en el MT. ▪ Sobre el trabajo infantil, se implementó la incorporación de acciones en para erradicar el trabajo infantil; se realizaron

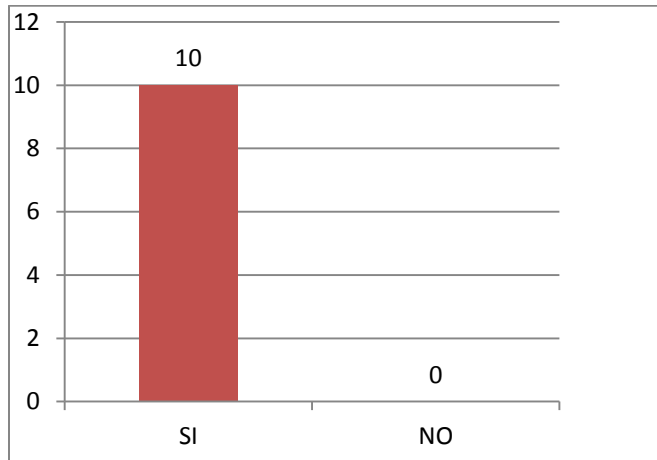
¹⁸ Organización Internacional del Trabajo; Informe de Verificación de la Implementación de las recomendaciones del Libro Blanco. 2010. El Salvador.

		Seguridad Social en áreas prioritarias tendientes a concretar políticas activas de empleo y formación.	inspecciones para prevenir las peores formas del trabajo infantil; se realizó la divulgación, sensibilización y formación superior. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sobre el fomento de una cultura de cumplimiento, se realizaron inspección para detectar infracciones a la legislación; El sector sindical realizó el I Congreso Nacional de Trabajadores y Trabajadoras para el Desarrollo Económico y Social de El Salvador (CONATRADE), "Empleo con derechos.
2006	Creación EMTD	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente. 	
2008 - 2011	Programa de Trabajo Decente por País.	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de Trabajo Decente por País. • mejorar las condiciones de empleo y empleabilidad, con énfasis en la promoción del empleo decente para la juventud y el desarrollo económico local. • fortalecer un diálogo social efectivo para que los mandantes promuevan las dimensiones del Trabajo Decente en las políticas socio laborales. • Grupo de seguimiento articulado por la OIT. 	

Anexo 4

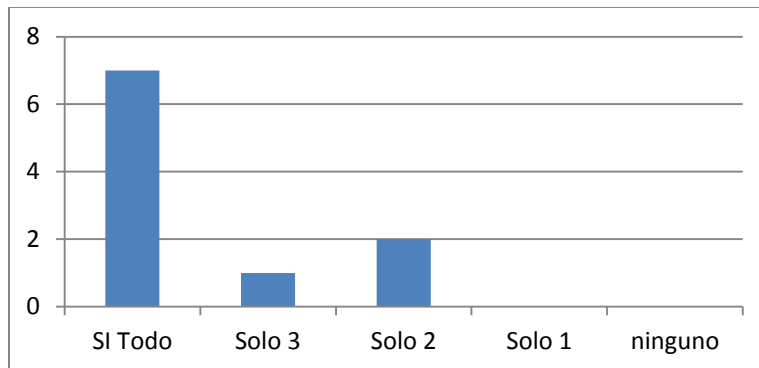
1) Se ejecuta algún tipo de programa a favor de los empleados de la empresa league.

SI	NO
10	0



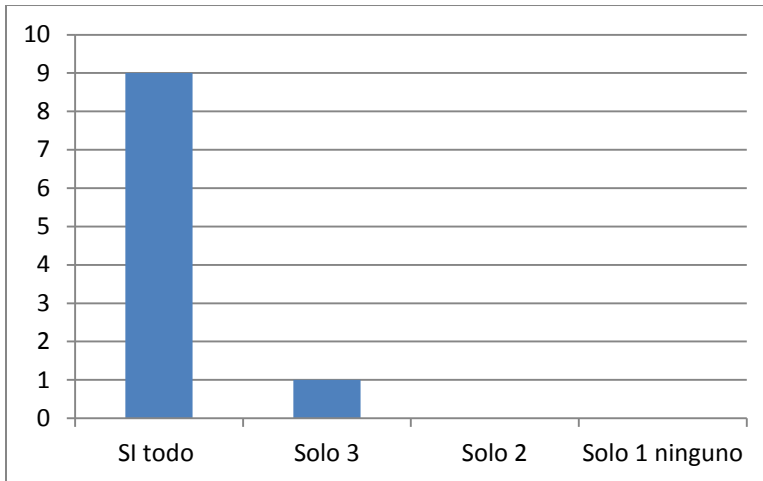
2) Qué tipo de programa obtiene usted por laborar en la empresa league.

SI Todo	Solo 3	Solo 2	Solo 1	Ninguno
7	1	2		



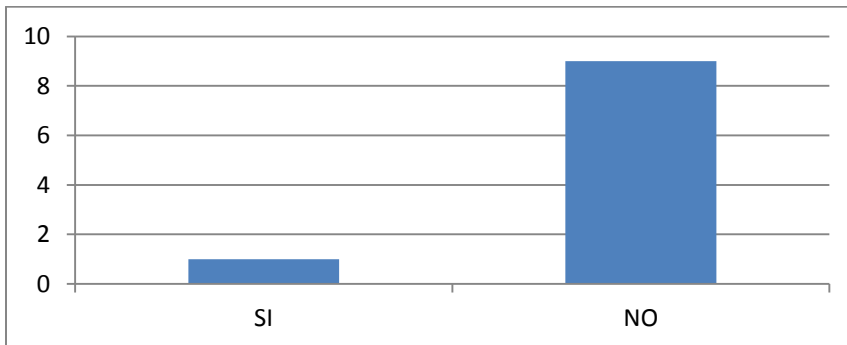
3) Cuáles son los beneficios obtenidos por el programa.

SI todo	Solo 3	Solo 2	Solo 1 ninguno
9	1	0	0



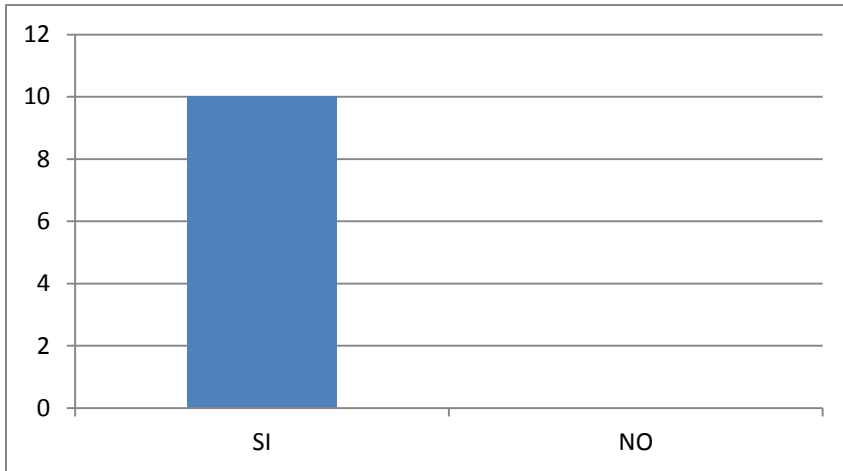
4) Sabe usted que empresas de la zona industrial realizan programas similares.

SI	NO
1	9



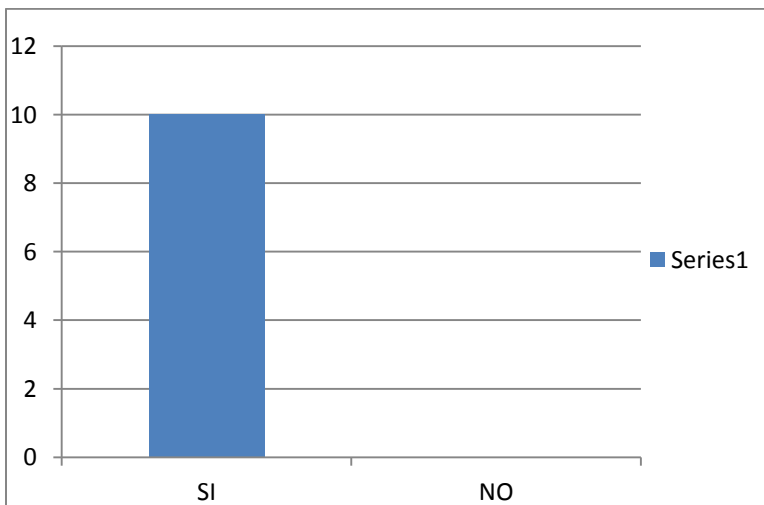
5) Le gustaría que los beneficios obtenidos se ampliarán en otras empresas.

SI	NO
10	0



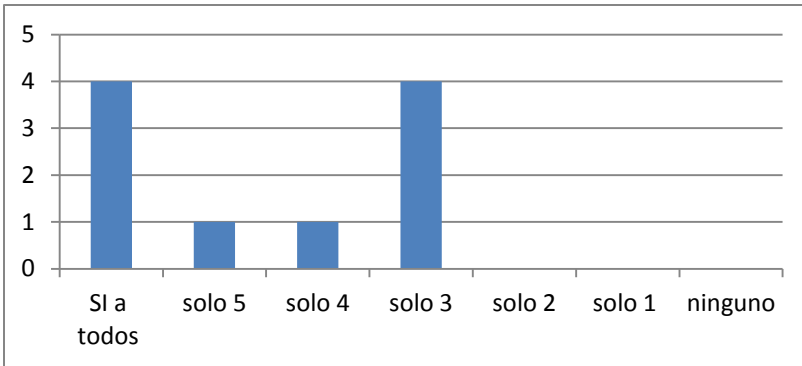
6) Cree que los programas de league ayudan alcanzar las metas de trabajo.

SI	NO
10	0



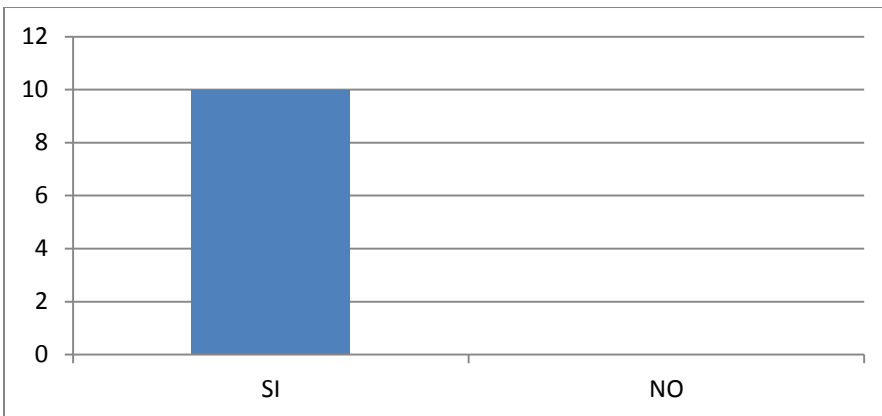
7) Cuál cree que es el éxito laboral de la empresa league.

SI a todos	solo 5	solo 4	solo 3	solo 2	solo 1	ninguno
4	1	1	4	0	0	0



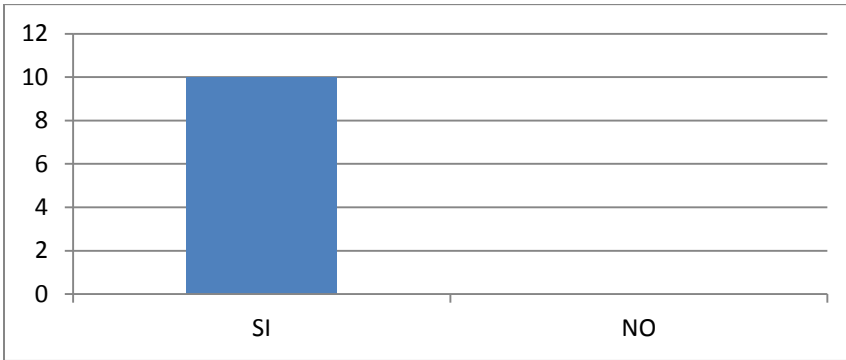
8) Cree usted que en El Salvador se pueden implementar los programas de league.

SI	NO
10	0



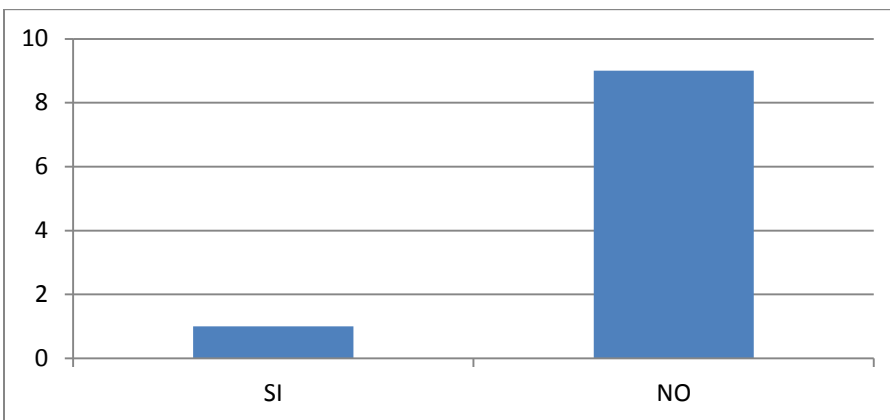
9) Cree usted que al ser beneficiado con los programas de league se previene la violencia.

SI	NO
10	0



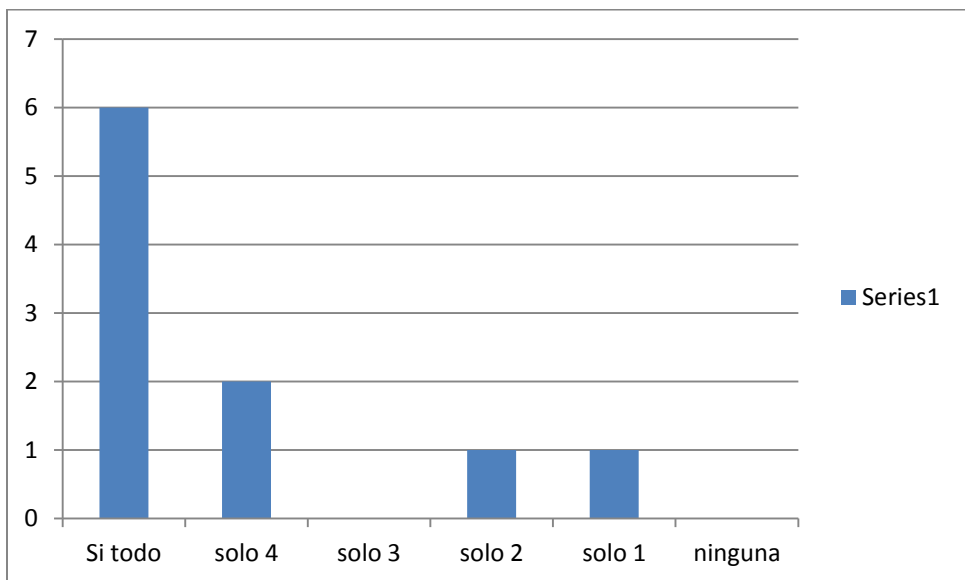
10) Cree usted que encontraría un ambiente de trabajo similar en otra empresa en la zona.

SI	NO
1	9



11)Que han contribuido los programas en mi modo de vida.

Si todo	solo 4	solo 3	solo 2	solo 1	ninguna
6	2	0	1	1	0



10. Lista de Referencias

- Godínez, C. Metodología de la Investigación, tomo uno, San Salvador, El Salvador, Editorial Universitaria, 1978.
- Rojas Soriano, El Proceso de la Investigación Científica, México, Editorial Trillas, 1988. La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción. Oficina internacional Del Trabajo, 2012.
- Tendencias Mundiales de Empleo 2013, Oficina Internacional del Trabajo, 2013
- www.decentwork4youth.org/?lang=es
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Plan de acción nacional de empleo juvenil 2012-2024 El Salvador.
- El Salvador adelante. Programa de gobierno para la profundización de los cambios. San Salvador, 5 de noviembre de 2013.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Informe Estadístico Julio 2014. Oficina de Estadística e Informática.
- OIT, Informe sobre el trabajo en el Mundo. El desarrollo a través del empleo. Resumen ejecutivo. Mayo, 2014.
- CEPAL / OIT. Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe Los programas de transferencias condicionadas y el mercado laboral. Mayo de 2014, número 10.
- CEPAL, Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 2014
- Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2013. Resumen de América Latina y el Caribe. Instituto Internacional de Estudios laborales.
- La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción. Resolución y conclusiones de la 101.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2012 Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OIT, Tendencias mundiales del empleo 2013.
- Alejos Góngora, Claudia Lucía. Trabajo digno: el lado social del desarrollo. La Caixa. N° 24. 2014.
- Organización Internacional del Trabajo; Informe de Verificación de la Implementación de las recomendaciones del Libro Blanco. 2010. El Salvador.
- Resumen Informe Sobre el Desarrollo Humano El Salvador. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).2013.
- Trabajo decente para una vida digna; equipo multidisciplinario de trabajo decente de la confederación general del trabajo de la república Argentina; Gerardo Martínez,

Director del EMTD, Secretario de Relaciones Internacionales de CGTRA, miembro del Concejo de Administración de la OIT.

- Informe sobre el trabajo en el mundo. El desarrollo a través del empleo. OIT. 2014.
- James Gilligan, Violence, reflections on a national epidemic 1st Vintage books ed. 1997
- Mayra Buvinic Banco Mundial un balance de la violencia en América Latina los costos y las acciones para la prevención
- Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad