



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE TUCUMÁN



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL TUCUMAN

PROGRAMA DE ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO SECTOR PRIVADO EN TUCUMÁN

Autor: Olasso Medici, Claudia Alejandra

Director: Cekada, Katia

2014

Trabajo de Seminario: Contador Público Nacional

Resumen

El **Programa de Acciones de Entrenamientos para el trabajo** surgió para mejorar las condiciones de empleabilidad de trabajadores desocupados mediante el desarrollo de prácticas en ambientes de trabajo que incluyan procesos formativos y acciones de tutoría tendientes a enriquecer sus habilidades y destrezas.

Dirigida a dos grandes tipos de destinatarios, las Empresas y los jóvenes (en su mayoría). Con el grupo de los jóvenes se trabaja para insertarlo en la sociedad laboral, que obtengan sus primeros conocimientos, habilidades y responsabilidades, deben cumplir determinadas características para poder realizar estos entrenamientos.

El grupo de las Empresas el objetivo es crear mayor empleabilidad, por lo tanto cuando participan de estos programas se les brinda uno o varios beneficiario para capacitarlo donde su costo monetario es ínfimo o nulo dependiendo la características de la empresa; el vinculo que generan no es de relación de dependencia en el primer tramo que puede durar seis meses, pero al concluir estos se ofrece el **Programa de Inserción Laboral**.

PRÓLOGO

Esta monografía se realizó como trabajo final para la materia Seminario de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Tucumán.

Los Programas de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo generan una reactivación en la economía mediante la empleabilidad. Existe una masa de futuros trabajadores que cuentan con ínfimos recursos para concluir sus estudios y lograr insertarse en nuestra sociedad rígida y demandante.

Con este trabajo pretendemos introducir conocimientos del **Programa de Acciones de Entrenamientos para el trabajo en el sector privado**, abarcando su objetivo, población y finalidad, también dar una breve reseña del Programa de Inserción Laboral,

Nuestro trabajo no tiene ninguna inclinación política, su exposición se basa en mostrar que creemos que la idea de generar estos programas es una gran activación económica y beneficiosa para la sociedad; aunque su implementación a nuestro criterio no se encuentra al 100% correctamente ejecutada y controlada desde todos los ámbitos implicados.

“Cuando nosotros como sociedad, todos trabajemos como equipo obtendremos mayores beneficios”

INTRODUCCION

El objetivo de este material es transferir la estrategia del **Programa de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo en el sector Privado** donde los beneficiarios de los programas obtienen orientación y formación para el fortalecimiento de la empleabilidad.

La **empleabilidad** es un término que hace referencia a las **posibilidades** que tiene persona de **encontrar empleo**. Entre los factores que entran en juego se encuentra la formación, la experiencia y las cualidades y actitudes

personales.

Los trabajadores deben ir acorde con las demandas del mercado de trabajo y adaptarse a los cambios para conseguir reciclarse y no quedarse obsoleto



en sus conocimientos y habilidades.

Diversos estudios hablan de seis **conceptos básicos** que interactúan en la **empleabilidad**: adecuación vocacional, competencia profesional, idoneidad, salud física y mental, recursos alternativos y relaciones interpersonales. Si cada trabajador valora cada uno de estos aspectos aplicándolos a su situación y a sus conocimientos y habilidades podrá conocer si es apto para un determinado puesto de trabajo. Para algunos sectores de la sociedad la ayuda a encaminarse en busca de su primer empleo en muchos casos es fundamental, teniendo en cuenta que la inserción al mundo Laboral implica un mundo nuevo, donde se genera un aprendizaje constante.

CAPITULO I

La Empleabilidad

**Sumario: 1- Concepto 2- Reseña Histórica 3- Evolución
4- Argentina y su forma de Implementarla 5- Las Políticas Activas**

1- Concepto:

¿QUE ES LA EMPLEABILIDAD?

El término empleabilidad se ha puesto de moda. En él se están recogiendo todos los aspectos, conceptos y razones que pueden justificar una razón de empleo o desempleo. Todo ello con distinta interpretación según el punto de vista de la sociedad, gobierno, empresariado, sindicatos, mundo académico y sus dependientes.

Las lecturas más sesgadas pueden intentar justificar con el término "Empleabilidad" el paso de una estabilidad en el empleo a una inestabilidad, o bien, transmitir al trabajador la responsabilidad de la posible falta de competitividad en el empresariado, o mercado laboral.

Cabe destacar, que en este análisis introductorio al término "empleabilidad" se contemplan tres dimensiones de la misma, la empleabilidad del empleado, la empleabilidad del desempleado y la empleabilidad del autoempleado.

La suma de todas las habilidades, actitudes, conocimientos, experiencias y valores que poseemos y que ponemos al servicio de las organizaciones o instituciones donde elaboramos el potencial que tiene determinado individuo (perfil profesional) en ser solicitado y deseado por la empresa y la capacidad de determinado individuo de obtener la máxima rentabilidad de su perfil.

La condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado de trabajo.

La capacidad de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida. Esta "capacidad" la poseemos todos los individuos y hace referencia a una serie de conocimientos, habilidades, valores y comportamientos que le permitirán al individuo alcanzar sus objetivos y los organizacionales en caso de estar vinculado a una organización.

Martha Alicia Alles¹ opina que la alta o baja empleabilidad de las personas depende de cuatro factores: los conocimientos técnicos, destrezas o un oficio, las

¹ ALLES, Marta, Elija al mejor como entrevistar por competencias, Edición ampliada y actualizada, Ediciones Granica (2003) pag.43

habilidades que se tienen para el trabajo, la actitud en la búsqueda ante lo que ofrece el mercado y las demandas laborales.

Finalmente es el individuo el primer interesado en su empleabilidad, y para trabajar sobre ella ha de cuidar tres cosas: conocerse, formarse y venderse. Cualquiera de estos tres factores sin los otros implica una empleabilidad defectuosa.

2-Reseña Histórica

La palabra empleabilidad surgió de la palabra inglesa "*employability*", que proviene de la unión de las palabras: "*employ*" (empleo) y "*ability*" (habilidad). Las primeras publicaciones que utilizaron esta palabra fueron realizadas en la década del '50, haciendo referencia a la preocupación acerca de la posición de las personas desamparadas en el mercado de trabajo, como por ejemplo los minusválidos.

Posteriormente, la empleabilidad comenzó a analizarse de manera general como el potencial de un individuo para acceder a un empleo y permanecer en él.

A partir de fines de los años '70 la perspectiva de empleabilidad aparece en Europa cuando se discute la capacidad de las instituciones para combatir el desempleo reinante, y éstas descubren que existe un gran número de personas con una probabilidad de reinsertarse al mercado laboral casi nula.²

La empleabilidad en términos generales es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos

con los cuales está dotado el buscador y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado

En efecto, el fenómeno de la empleabilidad abarca diferentes capacidades básicas necesarias para aprender y desempeñarse con eficacia en el lugar de trabajo, lo cual incluye la capacidad de comunicación y de relacionarse con el resto de los individuos, la capacidad de resolver problemas concretos, de manejar procesos de organización y de trabajar en equipo, entre otras.²

3- Evolución

El mercado del trabajo se ha modificado sensiblemente ante los cambios que se han producido en el mundo en las últimas décadas: la globalización, el aumento de la competencia a través de la liberalización de los mercados y la caída de las barreras comerciales, las mejoras tecnológicas que se evidencian cada vez con mayor velocidad, la intensificación de la mano de obra y la lucha empresarial por mejorar la productividad y la calidad como pilar de la competitividad exigen repensar en las cualidades pretendidas de los trabajadores. Mientras los métodos de producción actuales se encuentran adaptados a mercados permanentemente cambiantes y heterogéneos, los empleos requieren más conocimientos y no tantas habilidades físicas, y una variedad creciente de tareas que pueden realizar los trabajadores propiciadas por mejoras tecnológicas.

En función de estas transformaciones se ha ido modificando el perfil de empleados solicitados por las empresas y organizaciones. Se requiere trabajadores con bases muy sólidas en su educación científico-tecnológica y con capacidad de

² <http://www.monografias.com/trabajos87/empleabilidad/empleabilidad.shtml>

adquirir nuevos conocimientos en manera constante: las exigencias del mercado laboral han aumentado.

A su vez, el comportamiento de la sociedad ha cambiado por lo que el "empleo para toda la vida", deja paso a una movilidad laboral permanente. En este escenario de incertidumbre y cambios rápidos los trabajadores necesitan tener ciertas características que los hagan capaces de adquirir un empleo.

El empleo de toda la vida es algo del pasado La reducción de personal elimina las opciones de trabajo. Una carrera se compone de trabajos que son inseguros. Las oportunidades de promoción o ascenso en las organizaciones están decreciendo. Las organizaciones están retrasadas. Las escalas corporativas han desaparecido. La carrera ya no es un proceso hacia arriba dentro de una jerarquía ocupacional u organizacional. Ahora se ve más que las personas progresarán en una variedad de organizaciones.

Estos cambios se ven reflejados en el nuevo contrato psicológico. "El nuevo contrato psicológico se ve como oferente, ideal, seguro de empleabilidad, basados en una sociedad adulto-adulto donde el crecimiento y el desarrollo de habilidades competitivas son intercambiadas por la flexibilidad y el compromiso del trabajador".

En vez de que las organizaciones tomen paternalmente la responsabilidad de la administración de carrera vía la seguridad laboral y las promociones y ascensos, los empleados ahora se supone deben ejercer una mayor responsabilidad para su propio desarrollo de carrera.

4- Argentina y su forma de Implementarla

Una de las formas de incrementar la empleabilidad en la Argentina fue la implementación de Programas para promoción de empleo, en la actualidad

existen numerosos programas contributivos y no contributivos que buscan atender los problemas derivados del mercado laboral.

La crisis internacional ha generado la necesidad de fortalecer y ampliar dichos programas a los efectos de atender las consecuencias de un menor dinamismo económico y consecuentemente de creación de empleos. Mientras algunos de los programas están dirigidos a la población ocupada, otros atienden la situación de las personas desocupadas con el objeto de proveer ingresos y, simultáneamente, mejorar la empleabilidad.

Actualmente el debate sobre la importancia del empleo en la inclusión social y las formas de incorporación al mercado laboral, ha cobrado relevancia a partir de las altas tasas de desempleo registradas por la población en general, y por los jóvenes en particular.

Dentro del conjunto de políticas de empleo en sentido estricto, se debe realizar una distinción entre políticas activas (PAE) y políticas pasivas.

1er grupo se encuentran las herramientas que ayudan a los desempleados a su (re)inserción en el mercado de trabajo: son políticas que atienden a problemas estructurales del mercado de trabajo.

2do grupo, las políticas pasivas tienen la misión de proporcionar cierta seguridad a aquellas personas desprovistas de un empleo: son políticas que atienden a problemas coyunturales o circunstanciales del mercado de trabajo.³

El proceso de activación puede definirse como “un tipo de intervención social de los poderes públicos dirigida a la movilización y a la mejora de la

³ Gautié, Jerome, *Les politiques de l'emploi en Le chômage, La Découverte* (Repères),(Paris, Francia.,2009)

adaptabilidad de la mano de obra en general y de los desempleados, en particular”⁴ , donde el sujeto siempre será el foco de las acciones y, al mismo tiempo, el responsable de su éxito. En síntesis, las PAE ponen énfasis en la empleabilidad de los individuos, que se refiere a la activación de sus actitudes, comportamientos, motivaciones y habilidades para incorporarse al mercado del trabajo: es decir, su adaptabilidad.

5- Las Políticas Activas

Las políticas activas de empleo “se han convertido hoy en día en un importante instrumento de política que abarca una amplia gama de actividades, destinadas a mejorar la calidad de la oferta de trabajo, a través de programas como los de capacitación o readiestramiento de mano de obra; a incrementar la demanda de trabajo, mediante la creación directa de empleos, o a mejorar la vinculación entre trabajadores y empleos, por medio de la intermediación, la mejor información y el apoyo a la búsqueda de empleo”⁵

Así, las orientaciones que tomó la activación se sintetizan en las siguientes características:

- 1- el apoyo a la inserción laboral,
- 2- un enfoque estructural de la política con perspectiva a largo plazo,
- 3- la focalización a grupos en desventaja,
- 4- la atención al autoempleo y la microempresa,

⁴ MORENO, Luis & SERRANO, A. (2007). Europeización del bienestar y activación. Consejo Superior de investigaciones científicas (UPC-CSIC) Facultad de CC. Políticas y Sociología, UCM Madrid. Política y Sociedad, 2007, Vol. 44, pag 2: 31-44

⁵ SAMANIEGO, N.. Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina. División de Desarrollo económico. (CEPAL, Santiago. 2002)

5- coexistencia de lo privado y lo social en la implementación de las políticas.

Actualmente Argentina permite advertir un fuerte impulso a este proceso de activación. Para analizar sus características, nos centraremos en la implementación de dichos Programas en la **Provincia de Tucumán**, para ello se revisó el marco regulatorio que norma los programas que se establecen, a continuación:

Programas de Promoción de Empleo

- 1-Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMyMT)
- 2-Programa Seguro de Capacitación y empleo
- 3-Programa seguro de Desempleo
- 4-Programa de Inserción Laboral Privado.
- 5- Programa de Inserción Laboral Publico.
- 6- Programa Inter-Zafra
- 7-Programa de Recuperación productiva
- 8- Programa de sostén de Empleo por Contingencias Climáticas
- 9- Programa para personas Travestis, Transexuales y Transgenero
- 10- Programa para víctimas de Violencia Domestica
- 11- Programa para personas en contexto de Prostitución

Programas de Formación para el Trabajo

- 1-Acciones de Entrenamiento Sector Privado
- 2- Acciones de Entrenamiento Sector Público
- 3-Programa de Formación para el Trabajo – Terminalidad Educativa
- 4-Programa Sectorial de Calificación y Promoción del Empleo
- 5-Regimen de Crédito Fiscal del MTEySS para PYME y G. Empresa

6- Construir Empleo

7- Certificaciones de Competencias Laborales

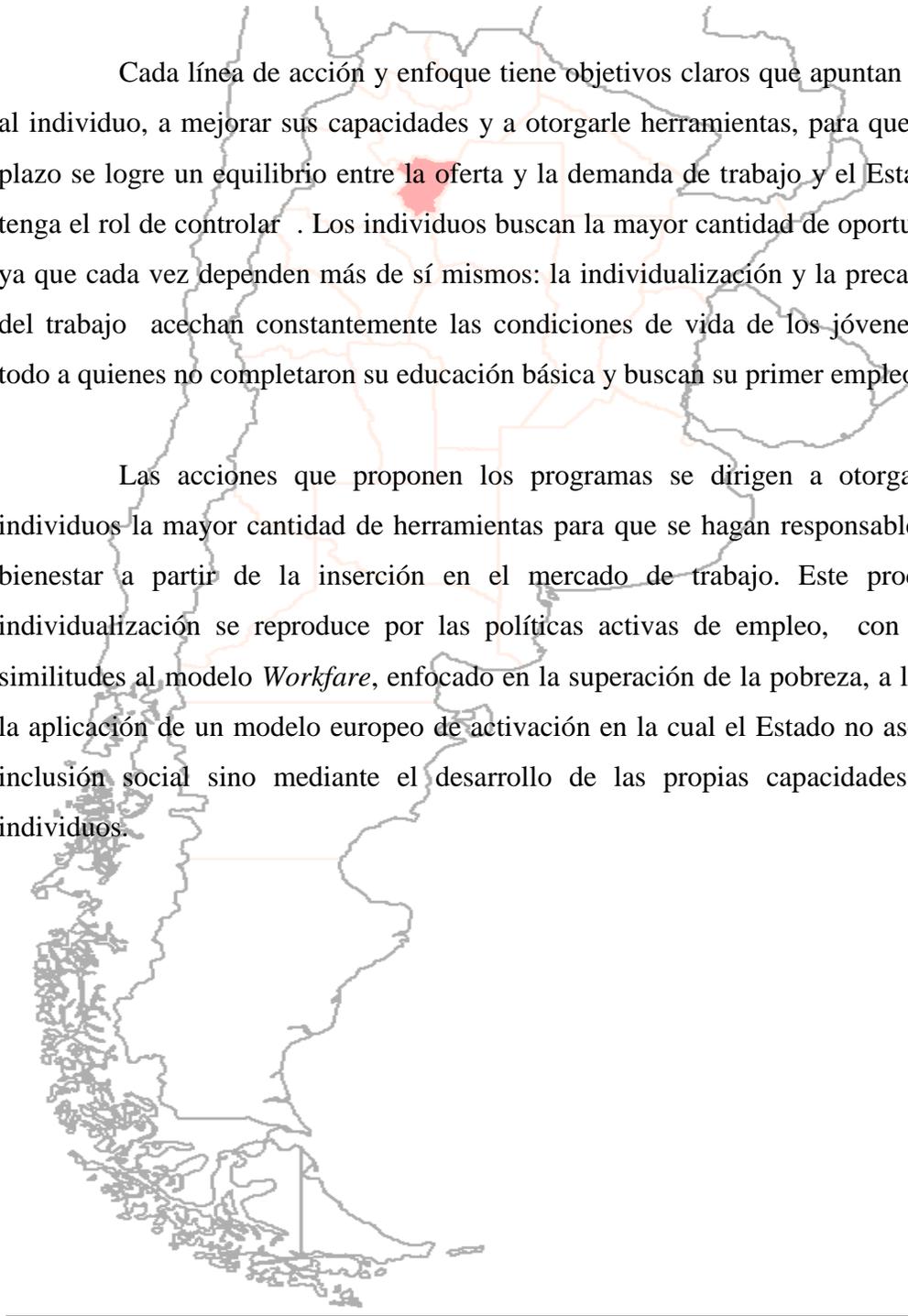
8- Fortalecimiento de Instituciones de Formación Profesional

9- Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo

10- Programa de Formación Profesional de Teletrabajo

Cada línea de acción y enfoque tiene objetivos claros que apuntan siempre al individuo, a mejorar sus capacidades y a otorgarle herramientas, para que a largo plazo se logre un equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo y el Estado solo tenga el rol de controlar . Los individuos buscan la mayor cantidad de oportunidades ya que cada vez dependen más de sí mismos: la individualización y la precarización del trabajo acechan constantemente las condiciones de vida de los jóvenes, sobre todo a quienes no completaron su educación básica y buscan su primer empleo.

Las acciones que proponen los programas se dirigen a otorgar a los individuos la mayor cantidad de herramientas para que se hagan responsables de su bienestar a partir de la inserción en el mercado de trabajo. Este proceso de individualización se reproduce por las políticas activas de empleo, con algunas similitudes al modelo *Workfare*, enfocado en la superación de la pobreza, a la par de la aplicación de un modelo europeo de activación en la cual el Estado no asegura la inclusión social sino mediante el desarrollo de las propias capacidades de los individuos.



CAPITULO II

Acciones de Entrenamiento para el trabajo sector privado

Sumario: 1- Concepto 2-Referencias generales

1- Concepto

Acciones de entrenamiento para el Trabajo sector Privado

Son prácticas en ambientes de trabajo que incluyen procesos de formación y tutoría para enriquecer las destrezas y habilidades de trabajadoras y trabajadores desocupados. Se trata de establecer un vínculo entre empresario y beneficiario para satisfacer necesidades económicas /laborales.

Este tipo de programa se concentra en una determinada población abriéndole el camino a una vida laboral, que les permite obtener conocimientos y herramientas básicas para formar un futuro.

2- Referencias Generales

Objetivos Generales:

Es un proceso de aprendizaje en un puesto de trabajo a través del cual se espera que el aprendiz aprenda, construya y amplíe su perfil laboral, mejorando sus condiciones de empleabilidad.

Población Objetivos:

Se priorizaron aquellos grupos de trabajadores/as con mayores dificultades de insertarse laboralmente, que se encuentran participando del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo(PJMyMT), en el Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE) y Progresar (PROG.R.ES.AR)

Participantes:

Destinatarios Finales

- Trabajadores/as desocupados/as participantes de los programas **PJMyMT** , **SCyE** y **PROGRESAR**

Destinatarios Directos:

- Empleadores/as del sector privado, incluidas micro, pequeñas, medianas y grandes empresas; autogestionadas, entramados productivos, independientes, organizaciones sin fines de lucro.

Beneficios

- Adquisición de competencias laborales mediante prácticas en puestos de trabajos.
- Cobertura del Seguro de Accidentes Personales para el Beneficiario.
- Cobertura del Seguro de Salud del Beneficiario Finales
- La Empresa reconoce al trabajador en su desempeño concreto durante su entrenamiento y a la vez forma recursos humanos según sus necesidades
- Asistencia de Promotores de empleo en Empresas
- Suma mensual no remunerativa de **\$2000** para el beneficiario, en concepto de incentivo.

Modalidad

- La Empresa debe presentar un proyecto de entrenamiento laboral para su posterior evolución y aprobación.
- El proceso de entrenamiento dura entre 1 y 6 meses con una carga horaria de entre 20 y 30 horas semanales.
- Entre la empresa y la persona a entrenar no se establece una relación laboral durante el desarrollo de estas acciones.

CAPITULO III

POBLACION PARTICIPANTE

Sumario: 1- Destinatarios Finales 2- Programa Jóvenes por más y mejor Trabajo 3-Programa de capacitación y Empleo 4- Programa d Respaldo a Estudiantes de Argentina 5- Destinatarios Directos

1-Destinatarios Finales

Los destinatarios finales de Las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo en el Sector Privado (AET) son trabajadoras y trabajadores desocupados del:

- 1-Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo
- 2-Programa de Seguro de Capacitación y Empleo
- 3-Programa de Respaldo a Estudiantes de Argentina

Para poder participar en los AET los destinatarios deben cumplir con determinadas características y pautas impuestas por los distintos programas de los que son beneficiarios.

Se implementa a determinada masa poblacionaria para lograr su inserción en el mundo del trabajo, brindándole las herramientas necesarias considerándolas población vulnerable.

2- Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMyMT),



El Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo es una iniciativa del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina, que comenzó en el año 2008 y está dirigido a jóvenes:

- Que tengan entre 18 y 24 años.
- Que no hayan finalizado el colegio primario y/o el secundario.
- Que no estén trabajando en blanco.
- Que no estén cobrando ningún otro Programa o Plan nacional o provincial, incluida la Asignación Universal por Hijo.

2.1- Los objetivos del PJMMT son:

1. Generar oportunidades de inclusión social y laboral a través de acciones que les permitan a los jóvenes identificar el perfil profesional en el cual deseen desempeñarse.

2. Apoyar la finalización del colegio.

3. Que los jóvenes realicen experiencias de capacitación y de prácticas en ambientes de trabajo.

4. Capacitarlos para que inicien una actividad productiva de manera independiente o insertarse en un empleo.

2.1.1- Acciones concretas para cumplir los objetivos

A) Taller de Orientación e Inducción al mundo del trabajo (POI):

Esto es lo primero que los jóvenes harán al ingresar al PJMMT. Es un taller que dura dos meses y se los capacita en los siguientes temas:

- * Salud e higiene en el trabajo
- * Derechos y deberes laborales
- * Alfabetización digital y
- * Proyecto Formativo Ocupacional.

Este curso tiene como finalidad fortalecer al joven en la actualización, revisión o construcción de su proyecto de trabajo. Esperamos que al finalizar el POI, se encuentren mejor preparados para enfrentar el mundo del trabajo y tengan un poco más claro cuál es el objetivo laboral que cada uno tiene y cuáles son las estrategias para lograr ese objetivo.

B) Formación para la certificación de estudios primarios y/o secundarios:

..... Desde el PJMMT incentivan a los jóvenes a inscribirse a la Escuela de Adultos

ó bien al Secundario Ciclo Orientado de Educación Permanente de Jóvenes y Adultos para que puedan finalizar los estudios que les han quedado pendientes, ya que sin los estudios, las posibilidades de inserción en trabajos de calidad se reducen considerablemente.

C) Cursos de formación profesional:

De acuerdo a los intereses y expectativas que los jóvenes que manifiestan cuando se inscriben al Programa, se generan acuerdos con diversas instituciones de capacitación, para que se abran cursos de capacitación en oficios.

D) Generación de emprendimientos independientes:

En el caso de que haya jóvenes que ya estén trabajando de manera independiente y tengan un oficio propio, o luego de que han finalizado un curso de capacitación y tienen “perfil de emprendedores”, les ofrecemos realizar una capacitación para aprender a llevar un negocio propio adelante, además de una ayuda económica para la inversión inicial.

E) Acciones de entrenamiento para el trabajo:

Una vez que los jóvenes han avanzado en el colegio y/o han finalizado un curso de capacitación de oficio, el Programa genera acciones de vínculo con empresas locales que puedan ofrecer puestos laborales en los cuales los jóvenes puedan adquirir experiencia laboral concreta.

F) Apoyo a la búsqueda de empleo:

Durante los meses de Noviembre, diciembre y enero, se brinda a los jóvenes talleres en los cuales ellos puedan identificar sus competencias laborales, sus habilidades personales para el mundo social y del trabajo y elaborar una estrategia

concreta de búsqueda de puestos laborales, ya sea para un entrenamiento para su inserción definitiva.

G) Intermediación Laboral:

A través de las Oficinas de Empleo Municipales, las y los jóvenes incorporados al Programa serán informados sobre las demandas de trabajo formuladas por las empresas que sean compatibles con sus perfiles profesionales.

H) Apoyo a la inserción laboral:

Se promoverá la contratación de jóvenes, ofreciendo incentivos financieros, por un plazo máximo de SEIS (6) meses, a las micro, pequeñas y medianas empresas que los incorporen como trabajadores en relación de dependencia.

2.2- ¿Cuánto y cómo se cobra por estar en el Programa?

- Por estar participando de cualquier prestación recibirán un incentivo de \$450 mensuales,
- Cuando finalizan un año en el colegio y presentan el certificado de aprobación, recibirán un premio de \$600 más un premio a la permanencia de \$300 cuando no hayan abandonado luego del mes de Julio.
- Al finalizar un Curso de Formación y presentar el certificado de aprobación del mismo, recibirán un premio de entre \$150 y \$900 según la duración del curso (\$150 por cada mes de curso, con un máximo de \$900).

- Por estar realizando Acciones de Entrenamiento en una empresa, reciben mensualmente los \$2000 de incentivo.

- Durante la formación en Micro emprendimiento también recibirán el incentivo de \$450 durante 9 meses luego de haber recibido el monto de \$15000 por única vez.

2.3- Asistencia de Tutoría

Las/os jóvenes contarán con la asistencia de un Tutor, quien será el responsable de acompañarlos durante toda su permanencia en el Programa, a través de reuniones periódicas, individuales o grupales con cada joven. También el tutor supervisará el desempeño y la asistencia de los jóvenes a las diferentes prestaciones mediante visitas periódicas a las mismas y contacto con las instituciones de formación. Todo esto bajo la supervisión y seguimiento del Orientador.

2.4- Tiempo pueden estar en el Programa

El PJMMT tiene una duración de 2 años para cada joven. En estos dos años, cada joven va eligiendo, de a una por vez, las prestaciones de las que quiere participar. Y cuenta con una posible renovación para seguir en el programa.

2.5- ¿Se pueden hacer más de una prestación al mismo tiempo?

La única prestación que puede hacerse junto con las demás es

Terminalidad Educativa.

El resto de las prestaciones cumplen con un orden establecido:

1. CIT (Curso de Introducción al trabajo)

2. ABE (Apoyo a la Búsqueda de Empleo). No es obligatorio, pero la consideramos muy importante porque concentra y lleva a un nivel práctico lo aprendido durante el CIT.

3. TE Y FP: Los jóvenes durante los meses de Febrero, Marzo y en Agosto (para secundaria) podrán ya inscribirse para iniciar el colegio. Para los cursos de formación en oficios resta confirmar en que mes se dictarán.

4. AET (Acciones de Entrenamiento para el Trabajo) o Gestión de Autoempleo: Una vez que las/los jóvenes se han capacitado en cultura del trabajo (CIT y ABE), y que han avanzado en su capacitación personal en el colegio y/o en un curso, consideramos que están listos para iniciar su experiencia laboral en un ambiente de trabajo concreto, ya sea en relación de dependencia a través del Entrenamiento en ambiente de trabajo o de manera independiente iniciando un curso de capacitación en Autoempleo.

Todas las prestaciones serán ofrecidas a los jóvenes por el tutor y orientador del PJMMT llegado el momento oportuno, no se generan ni se inician cuando el/la joven lo decidan, ya que la inclusión en cualquiera de ellas depende enteramente de su desempeño previo en el Programa. Es importante que las/los jóvenes sepan que el PJMMT no se trata de conseguir

trabajo inmediatamente, sino de capacitarse para incrementar sus posibilidades para hacerlo, a esto le llamamos: Fortalecer el perfil ocupacional!



3- Programa Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE),

El “Seguro de capacitación y empleo”, de base no contributiva, brinda apoyo a los trabajadores y trabajadoras desocupados en la búsqueda activa de empleo, en la actualización de sus competencias laborales y en su inserción en empleos de calidad.

En una primera etapa, las personas beneficiarias del Programa Jefes de Hogar podían optar por su inclusión en el “Seguro de capacitación y empleo”.

3.1- Los objetivos del SCyE son:

Atender a las contingencias de los trabajadores y trabajadoras desocupados mediante políticas activas de promoción de empleo y de formación profesional.

3.1.1 Acciones concretas para cumplir los objetivos

De apoyo a la inserción laboral a través de las Oficinas de Empleo municipales y de la Red de Servicios de Empleo que se está desarrollando en todo el país, mediante:

- A) servicios de orientación y asistencia en la búsqueda de empleo;

- B) servicios de intermediación laboral para la incorporación al empleo en el sector público y privado;
- C) servicios de formación básica y profesional;
- D) participación en actividades de entrenamiento para el trabajo;
- E) asistencia técnica para la formulación de proyectos de autoempleo.

3.2- ¿Cuánto y cómo se cobra por estar en el Programa?

Las prestaciones del “Seguro de capacitación y empleo” serán:
Dinerarias de carácter no remunerativo: las personas beneficiarias percibirán una prestación dineraria mensual no remunerativa por un período máximo de veinticuatro meses. Durante los primeros dieciocho meses el monto de la prestación ascenderá a la suma de pesos doscientos veinticinco (\$ 225) mensuales y luego se reducirá a pesos doscientos (\$ 200) mensuales hasta completar el período máximo.

3.3- Tiempo pueden estar en el Programa

Posee una cobertura en el lapso de 2 años.

3.4- ¿Se pueden hacer más de una prestación al mismo tiempo?

El “Seguro de capacitación y empleo” es incompatible con la percepción, al mismo tiempo, de la ayuda económica prevista en el Programa Jefes de Hogar, en otros programas nacionales, provinciales o municipales sociales, de empleo o de capacitación laboral, de prestaciones por desempleo previstas en la Ley 24.013 y sus modificatorias, de prestaciones previsionales de cualquier naturaleza o de pensiones

no contributivas, salvo las otorgadas en razón de ser Veteranos de la Guerra del Atlántico Sur.



4 Programa de Respaldo a Estudiantes Argentinos **(PROG.R.ES.AR)**

Progresar es un nuevo derecho que tienen los jóvenes entre 18 a 24 años que no trabajan, trabajan informalmente, o tienen un salario menor al mínimo vital y móvil y su grupo familiar posee iguales condiciones, para iniciar o completar sus estudios en cualquier nivel educativo .

4.1- Los objetivos del PROG.R.ES.AR son:

Generar nuevas oportunidades de inclusión social y laboral a los jóvenes en situación de vulnerabilidad a través de acciones integradas que permitan su capacitación e inserción laboral.

- * Que tengan entre 18 y 24 años
- * Residentes en la República Argentina

* Que los mismos o sus grupos familiares se encuentren desocupados o se desempeñen en la economía informal o formal,

* Sean titulares de una prestación provisional contributiva o pensión no contributiva

* Monotributistas sociales

* Trabajadores de temporada con reserva de puesto

* Trabajadores del Régimen de Casas Particulares.

4.1.1 Acciones concretas para cumplir los objetivos

A) Curso de Inducción al mundo del trabajo (CIT):

Esto es lo primero que los jóvenes harán al ingresar al PROG.R.ES.AR. Es un taller que dura dos meses y se los capacita en los siguientes temas:

* Salud e higiene en el trabajo

* Derechos y deberes laborales

* Alfabetización digital y

* Proyecto Formativo Ocupacional.

Este curso tiene como finalidad fortalecer al joven en la actualización, revisión o construcción de su proyecto de trabajo. Esperamos que al finalizar el CIT, se encuentren mejor preparados para enfrentar el mundo del trabajo y tengan un poco más claro cuál es el objetivo laboral que cada uno tiene y cuáles son las estrategias para lograr ese objetivo.

B) Acciones de entrenamiento para el trabajo:

Una vez que los jóvenes han avanzado en el colegio y/o han finalizado un curso de capacitación de oficio, el Programa genera acciones de vínculo con empresas

locales que puedan ofrecer puestos laborales en los cuales los jóvenes puedan adquirir experiencia laboral concreta.

C) Apoyo a la búsqueda de empleo:

Durante los meses de Noviembre, diciembre y enero, se brinda a los jóvenes talleres en los cuales ellos puedan identificar sus competencias laborales, sus habilidades personales para el mundo social y del trabajo y elaborar una estrategia concreta de búsqueda de puestos laborales, ya sea para participar de entrenamientos o para su inserción definitiva.

D) Intermediación Laboral:

A través de las Oficinas de Empleo Municipales, las y los jóvenes incorporados al Programa serán informados sobre las demandas de trabajo formuladas por las empresas que sean compatibles con sus perfiles profesionales.

E) Apoyo a la inserción laboral:

Se promoverá la contratación de jóvenes, ofreciendo incentivos financieros, por un plazo máximo de SEIS (6) meses, a las micro, pequeñas y medianas empresas que los incorporen como trabajadores en relación de dependencia.

4.2- ¿Cuánto y cómo se cobra por estar en el Programa?

La prestación PROGRESAR consistirá en una suma de dinero, no contributiva y mensual de PESOS SEISCIENTOS (\$ 600.-)

A partir de la solicitud y la presentación del certificado de inscripción o de alumno regular, se liquidará una suma igual al OCHENTA POR CIENTO (80%) del monto previsto que se abonará mensualmente a los titulares a través del

sistema de pagos de la ADMINISTRACION NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

El VEINTE POR CIENTO (20%) restante será abonado una vez que acredite la asistencia a la entidad educativa en los meses de marzo, julio y noviembre de cada año.

Si el titular concurre a establecimientos en los cuales se imparte educación terciaria o universitaria deberá acreditar junto con el certificado del mes de noviembre, la aprobación de una cantidad mínima de materias.

La falta de presentación de la documentación o el incumplimiento de alguno de los requisitos de escolaridad o salud producirá la pérdida del derecho al cobro del VEINTE POR CIENTO (20%) reservado y la suspensión de la prestación.

4.3- Asistencia de Tutoría

Las/os jóvenes contarán con la asistencia de un Tutor, quien será el responsable de acompañarlos durante toda su permanencia en el Programa, a través de reuniones periódicas, individuales o grupales con cada joven. También el tutor supervisará el desempeño y la asistencia de los jóvenes a las diferentes prestaciones mediante visitas periódicas a las mismas y contacto con las instituciones de formación. Todo esto bajo la supervisión y seguimiento del Orientador.

4.4- ¿Cuánto y cómo se cobra por estar en el Programa?

Para los casos en que el titular concurriera a establecimientos en los cuales se imparte educación terciaria o universitaria deberá acreditar, junto con el certificado del mes de noviembre aludido en el artículo anterior, la aprobación de materias a las que hace referencia el artículo 5° del Decreto N° 84/14, de conformidad con lo establecido en la presente resolución.

A tal fin y para cada año de cursada, para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 5° del Decreto N° 84/14, se requiere:

- La aprobación de DOS (2) materias, una vez cumplimentado el primer año de cursado contado a partir del inicio del ejercicio del derecho a la prestación.

- La aprobación de CUATRO (4) materias, una vez cumplimentado el segundo año de cursado contado a partir del inicio del ejercicio del derecho a la prestación.

A partir del tercer año de ejercicio en el derecho a la prestación, se exigirá la aprobación de un porcentaje de materias en relación a las que el alumno tuviese pendiente de aprobación para finalizar la carrera al momento del inicio del ejercicio del derecho a la prestación, de conformidad con lo siguiente:

- La aprobación de materias equivalentes al VEINTE POR CIENTO (20%) del plan de estudios pendiente al inicio, una vez cumplimentado el tercer año del ejercicio del derecho a la prestación.

- La aprobación de materias equivalentes al TREINTA POR CIENTO (30%) del plan de estudios pendiente al inicio, una vez cumplimentado el cuarto año del ejercicio del derecho a la prestación.

- La aprobación de materias equivalentes al CUARENTA POR CIENTO (40%) del plan de estudios pendiente al inicio, una vez cumplimentado el quinto año del derecho a la prestación.

- La aprobación de materias equivalentes al CINCUENTA POR CIENTO (50%) del plan de estudios pendiente al inicio, una vez cumplimentado el sexto año del derecho a la prestación.

- La aprobación de materias equivalentes al SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75%) del plan de estudios pendiente al inicio, una vez cumplimentado el séptimo año del derecho a la prestación.

De tratarse de materias cursadas durante el segundo semestre del año o de materias anuales la presentación podrá realizarse hasta la correspondiente al mes de marzo del año siguiente.

La falta de acreditación de los extremos consignados en el presente artículo producirá la suspensión del pago de la prestación mensual y la caducidad del derecho a percibir el monto del VEINTE POR CIENTO (20%) acumulado. La acreditación fuera del término estipulado dará lugar a la reanudación del pago de la prestación mensual por el OCHENTA POR CIENTO (80%) a partir del mes siguiente al de su acreditación, pero no otorgará derecho alguno a percibir retroactividades, por el tiempo en que hubiese sido suspendida.

Esta Administración articulará con el MINISTERIO DE EDUCACION DE LA NACION la recepción de la información relativa al cumplimiento de los requisitos previstos en el presente artículo.

4.5- ¿Se pueden hacer más de una prestación al mismo tiempo?

- La única prestación que puede hacerse junto con las demás es Terminalidad Educativa.

El resto de las prestaciones cumplen con un orden establecido:

1. CIT (Única prestación obligatoria)

2. ABE (Apoyo a la Búsqueda de Empleo). No es obligatorio, pero la consideramos muy importante porque concentra y lleva a un nivel práctico lo aprendido durante el POI.

3. TE Y FP: Los jóvenes durante los meses de Febrero, Marzo y en Agosto (para secundaria) podrán ya inscribirse para iniciar el colegio. Para los cursos de formación en oficios resta confirmar en que mes se dictarán.

4. EL (Entrenamiento Laboral) o Gestión de Autoempleo:

Una vez que las/los jóvenes se han capacitado en cultura del trabajo (CIT y ABE), y que han avanzado en su capacitación personal en el colegio y/o en un curso, consideramos que están listos para iniciar su experiencia laboral en un ambiente de trabajo concreto, ya sea en relación de dependencia a través del Entrenamiento en ambiente de trabajo o de manera independiente iniciando un curso de capacitación en Autoempleo.

Todas las prestaciones serán ofrecidas a los jóvenes por el tutor y orientador del PJMMT llegado el momento oportuno, no se generan ni se inician cuando el/la joven lo decidan, ya que la inclusión en cualquiera de ellas depende enteramente de su desempeño previo en el Programa.

Es importante que las/los jóvenes sepan que el PJMMT no se trata de conseguir trabajo inmediatamente, sino de capacitarse para incrementar sus posibilidades para hacerlo, a esto le llamamos: Fortalecer el perfil ocupacional.

5-Destinatarios Directos

Empresas

Pueden presentar proyectos en esta línea de entrenamiento:

- 1) Micro, Pequeñas, medianas o Grandes empresas del sector Privado;
- 2) Unidades Productivas, incluidas en el programa trabajo autogestionado;
- 3) Unidades económicas participantes de la línea de desarrollo de entramados productivos locales del programa empleo independiente y entramados productivos locales.

5.1 Obligaciones de la Empresa

- 1) Brindar entrenamiento teórico-practico
- 2) Insumos, herramientas y ropa de trabajo necesario para que los participantes desarrollen las actividades comprometidas
- 3) Infraestructura edilicia y equipamiento.
- 4) Normas de seguridad e higiene aplicables a la actividad.
- 5) Tutorías: debe brindar un tutor cada 10 participantes por proyectos.

6) entregar certificado.

Los beneficiarios entrenantes percibirán \$2000 mensuales, no remunerativos por esta acción. Dicho pago estará a cargo del Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social y de las empresas participantes conforme a:

Tipos de Empresas	A cargo del estado	A cargo de la empresa	Dotación Personal *trabajadores
Micros	\$2000	\$0	0 a 5
Pequeñas	\$1800	\$200	6 a 15
Medianas	\$1500	\$500	16 a 80
Grandes	\$1000	\$1000	Desde 81

•Limitaciones

No podrán adherir a los AET empresas que:

1) Hubieren realizado despidos colectivos dentro de los 6 meses previos a la presentación del proyecto, entendiéndose por este:

Despido colectivo: se considera que una empresa lo realizo cuando:

Integren su planta	Despidan
1 a 6 trabajadores	el 50% o mas
7 a 20 trabajadores	el 40% o mas
21 a 40 trabajadores	el 30% o mas
41 a 200 trabajadores	el 20% o mas
Más de 200 trabajadores	el 15% o mas

2) Hayan sido sancionadas por empleo no registrado y no hubieran regularizado su situación.

3) Incumplimiento de sus obligaciones como empleadoras frente al sistema de seguridad social.



CAPITULO IV

Procesos

Sumario: 1- Procedimiento para realizar Entrenamiento 2-
Tablas y Gráficos referidos a entrenamientos 3- Bajas,
Modificaciones y Reemplazos 4-Tablas y Gráficos bajas
y reemplazos

1-Proceso para realizar el Entrenamiento

Estos procesos son desarrollados desde el gobierno por la Subsecretaria de Empleo y Oficinas de Empleos de cada municipio nucleadas por la Red de servicios de Empleo.

Estos procesos son desarrollados desde el gobierno por la Subsecretaria de Empleo y Oficinas de Empleos de cada municipio nucleadas por la Red de servicios de Empleo. Por el Área Intermediación Laboral.

Se realizan diversos pasos, los cuales son:

- 1) Base de datos
- 2) Promoción y Publicidad
- 3) Verificación de los requisitos
- 4) Preselección del beneficiario
- 5) Elaboración de Proyectos de AET
- 6) Presentación
- 7) Seguimiento

1-Base de datos:

Está compuesta por los beneficiarios de los programas JMYMT, SCYE y PROGR. ES. AR., que hayan cumplidos con los requisitos necesarios para su incorporación a un entrenamiento, basándose en el perfil solicitado por la empresa y del joven.

Para establecer el perfil del joven, se los convocan a entrevistas personales y presenciales en Subsecretaria de Empleo y/u oficinas de empleo, dependiendo de su domicilio se dirigirá a las correspondientes.

2- Promoción y Publicidad:

Su objetivo es dar a conocer el programa y entablar un vínculo entre las empresas interesadas en la realización de los AET con SSE u OE.

Se lleva a cabo por medios de visitas de promotores capacitados que brinda información respectiva, y en caso en que la empresa decida realizar el AET, releva un formulario* con los datos necesarios y solicita la documentación obligatoria*, para iniciar los pasos evaluativos de viabilidad de las empresas.

*Formulario: Datos personales del titular de la empresa

Razón Social

N° de CUIT

Perfil del puesto solicitado

* Documentación Obligatoria:

Constancia de Inscripción en AFIP.

Copia de la Habilitación Municipal



La publicidad se realiza por los medios gráficos (panfletos, Banners, revistas, diarios y carteleras), radiales y televisivos. Pero la mayor difusión se logra por el famoso “boca en boca” que se dio entre las empresas.

3- Verificación de los requisitos:

Una vez que se relevó el perfil de la empresa el área intermediación Laboral (de la SSE u OE) genera una planilla con los cuits y los envía por mail a La Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral (GECAL), quien es el organismo encargado de verificar si la entidad es viable; lo hace mediante una solicitud a los organismos pertinentes (AFIP y MTEySS) si es factible la participación de las empresas interesadas.

Luego cuando obtiene dicha información comunica a la SSE y las OE la viabilidad de las empresas que fueron enviadas por cada una para que continúe con los pasos para la presentación final del proyecto correspondiente, con los datos requeridos en dicho formulario preestablecido.

4- Preselección del beneficiario:

Teniendo en cuenta el perfil relevado a la empresa, se realiza una preselección del beneficiario, que concuerda con dichos requisitos como edad, sexo,

experiencia laboral (no excluyente), cursos de formación profesional aprobados, disponibilidad horaria, etc. Se plantea la propuesta al joven y si este acepta se acuerda una entrevista con el encargado de la empresa.

Se envía por cada puesto requerido tres (3) postulantes.

El joven debe asistir a la entrevista, llevando su DNI y curriculum vitae.

Una vez ejecutada el empresario procede a informar al Área de Intermediación Laboral (SSE u OE) los datos del postulante seleccionado.

En caso que en la primera entrevista no fuera satisfecho con los postulantes enviados se concretara una segunda entrevista para la selección.

5) Elaboración de Proyectos de AET:

Es confeccionado con la información que proporciona la empresa al relacionista/ promotor, consta de 3 formularios (Anexo III; Anexo IV y Anexo V) los cuales están predeterminados. Luego es firmado por el responsable de la empresa, el/los beneficiario/s y el Responsable de la SSE o director de las OE según corresponda.

Los proyectos una vez completos se generan por triplicados, se adjunta el resto de la documentación obligatoria, además del curriculum vitae del tutor designado por la empresa.

La tutoría tiene por objeto acompañar, dirigir, coordinar, observar, supervisar y evaluar las actividades de formación teórica y de entrenamiento en el puesto de trabajo que realizan los participantes.

Dicho tutor debe tener experiencia en el puesto de trabajo en las tareas a desarrollar por los beneficiarios interesados y cumplir con las siguientes tareas:

- Introducir al/los participante/s en el conocimiento de los objetivos del organismo ejecutor

- Los aspectos claves de las actividades a desarrollar y sus responsabilidades y derechos.
- Informar a los propietarios de las empresas las novedades que surgen del desarrollo del proyecto.
- Realizar las correcciones de las faltas de los participantes.
- Elaborar un informe sobre los resultados de las prácticas y la viabilidad de la certificación de competencias laborales por parte de los participantes.

6) Presentación:

Consta de la presentación física y digital de los proyectos en la GECAL , con la documentación requerida por dicho organismo.

Lo evalúan e informan si el proyecto es admisible o no a las entidades que lo solicitaron (SSE u OE).

El Área Intermediación Laboral cuando obtiene la respuesta favorable envía:

A)- una copia del proyecto a los entes participantes para que den inicio al AET en las fechas correspondientes y por el tiempo establecido.

B) una copia queda archivada en las OE y SSE

C) y la tercera copia se archiva en la GECAL

7) Seguimiento:

Se lo practica por parte de la GECAL como así también las OE y SSE, según corresponda, con el objeto de solucionar cualquier tipo de falla que pueda surgir durante el desarrollo del proyecto.

Los problemas más comunes que pueden surgir son:

***Realizados por el Beneficiario:**

- ✓ Inasistencia de los participantes,

- ✓ Falta de interés en el aprendizajes,
 - ✓ Falta de respeto contra el personal y/o propietario,
 - ✓ Robo, ruptura, o cualquier otro hecho que sea de considerable gravedad.
- Etc.

***Realizados por el Empleador:**

- ✓ Solicitud de tareas que no corresponde con lo acordado previamente.
- ✓ Establecer horarios diferentes a los acordados,
- ✓ Falta de pago del monto correspondiente a la empresa
- ✓ Abuso de Autoridad, maltrato etc.

Con el seguimiento se procede a tener un conocimiento global de cómo se lleva a cabo el entrenamiento y en caso de surgir dichas falencias establecidas anteriormente, teniendo en cuenta quien las realizo se considera los pasos a seguir.

Si las faltas fueron llevadas a cabo por el beneficiario y reincidentes, se le ofrece al empleador dos opciones:

- 1) Reemplazar al participante
- 2) Dar de baja dicho proyecto

Si las faltas se concretan por el empleador y son graves, se procede a dar de baja dicho proyecto y reubicar al participante.

2-Tablas y Gráficos referidos a entrenamientos

Datos brindados por la Subsecretaria de Empleo (SSE) de Entrenamientos realizados en la provincia de Tucumán, en los distintos municipios que brindaron este Programa.

Proyectos desde Octubre 2010 - Julio 2011 en Tucumán

Mes	Proyectos	Beneficiarios
Octubre	31	66
Noviembre	70	159
Diciembre	109	317
Enero	74	224
Febrero	64	135
Marzo	54	130
Abril	66	211
Mayo	69	214
Junio	57	193
Julio	70	114
TOTAL	664	1763

Tabla 1: Cantidad de Proyectos y Beneficiarios asignados en AET (686) desde Octubre 2010 a Julio 2011 en toda la Provincia

Proyectos por Localidad Participante

LOCALIDAD	PORCENTAJE
AGUILARES	18,83%
ALDERETES	3,16%
BANDA	5,87%
BELLA VISTA	1,96%
CONCEPCION	5,12%
FAMAILLA	2,26%
GRANEROS	0,60%
LAMADRID	1,81%
LAS TALITAS	0,75%
LULES	7,53%
MONTEROS	12,05%
RANCHILLOS	0,15%
SAN MIGUEL	18,22%
SIMOCA	12,65%
TAFI DEL VALLE	1,20%
TAFI VIEJO	4,52%
YERBA BUENA	3,31%
TOTAL	100

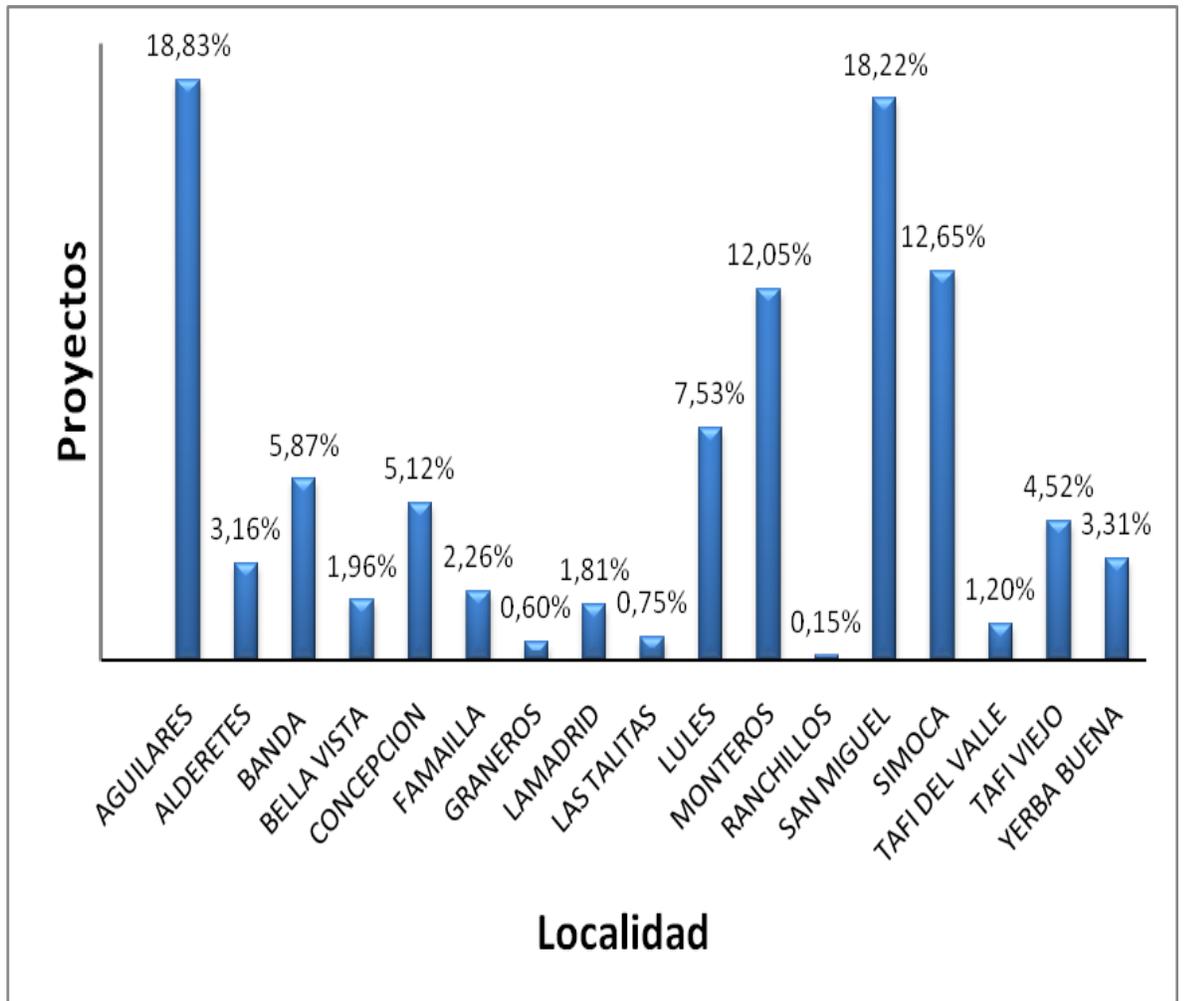


Tabla 2: Cantidad de Proyectos ejecutados y/o en ejecución, distribuidos por Localidades Participantes (Octubre 2010- Julio 2011)

Participación de AET en sectores de la Economía

	Beneficiarios	%
INDUSTRIA	61	3,46%
COMERCIO	1147	65,06%
SERVICIOS	515	29,21%
AGRICULTURA Y SECTOR PRIMARIO	38	2,16%
CONSTRUCCION	2	0,11%
TOTAL	1763	100%

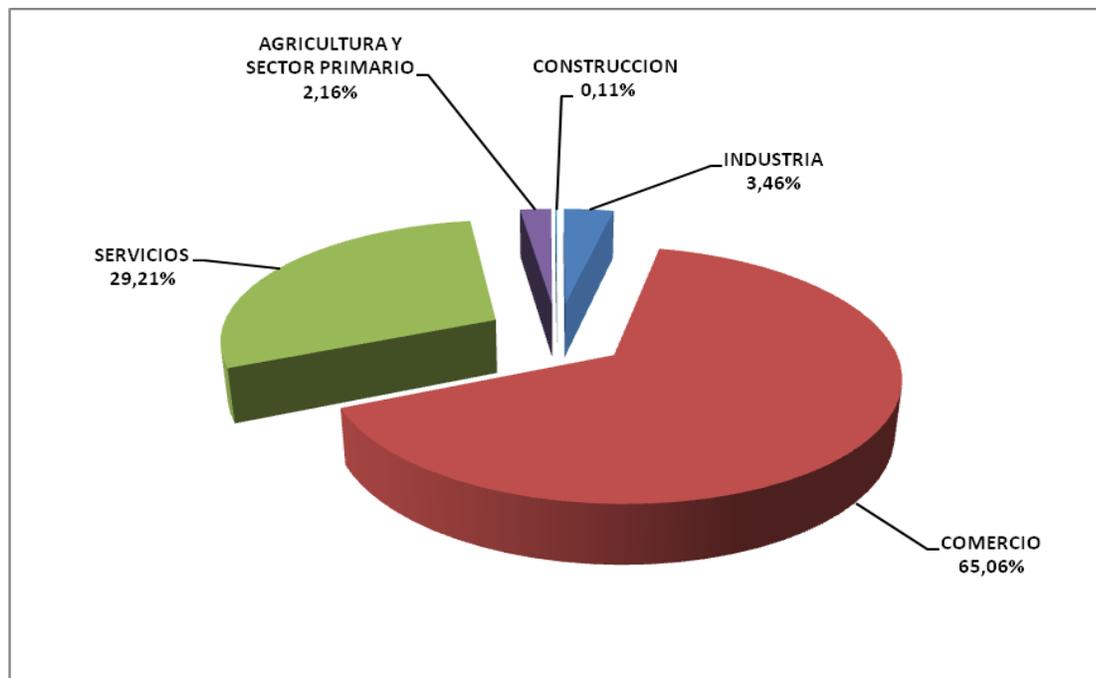


Tabla 3: Distribución de AET en los Sectores de: Industria, Comercio, Agricultura y sector primario, Servicios y Construcción de acuerdo a la Cantidad de Beneficiarios.

Sectores de la Economía y Distribución geográfica

Sector Industrial

LOCALIDAD	BENEF.	%
AGUILARES	15	39,47%
SAN MIGUEL	7	18,42%
SIMOCA	12	31,58%
MONTEROS	2	5,26%
LULES	2	5,26%
TOTAL	38	100%

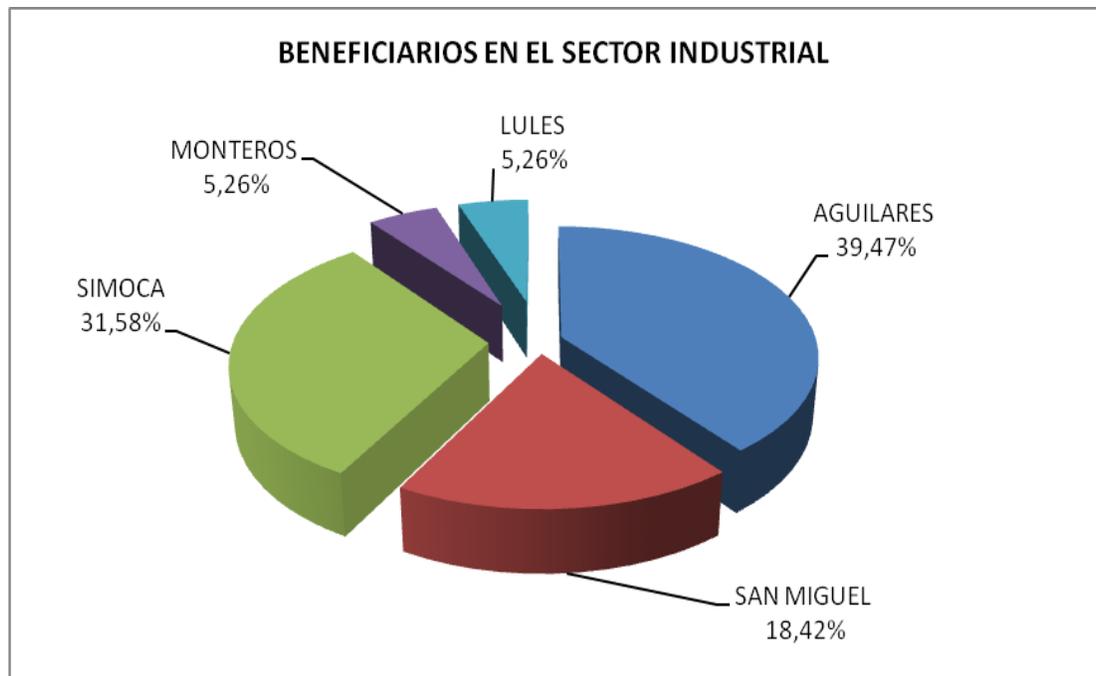


Tabla 4: Distribución de beneficiarios en el sector industrial, tomando a los cinco localidades con mayor participación en AET.

Sector Comercial

LOCALIDAD	BENEF.	%
AGUILARES	194	24,62%
SAN MIGUEL	164	20,81%
SIMOCA	169	21,45%
MONTEROS	149	18,91%
LULES	112	14,21%
TOTAL	788	100%

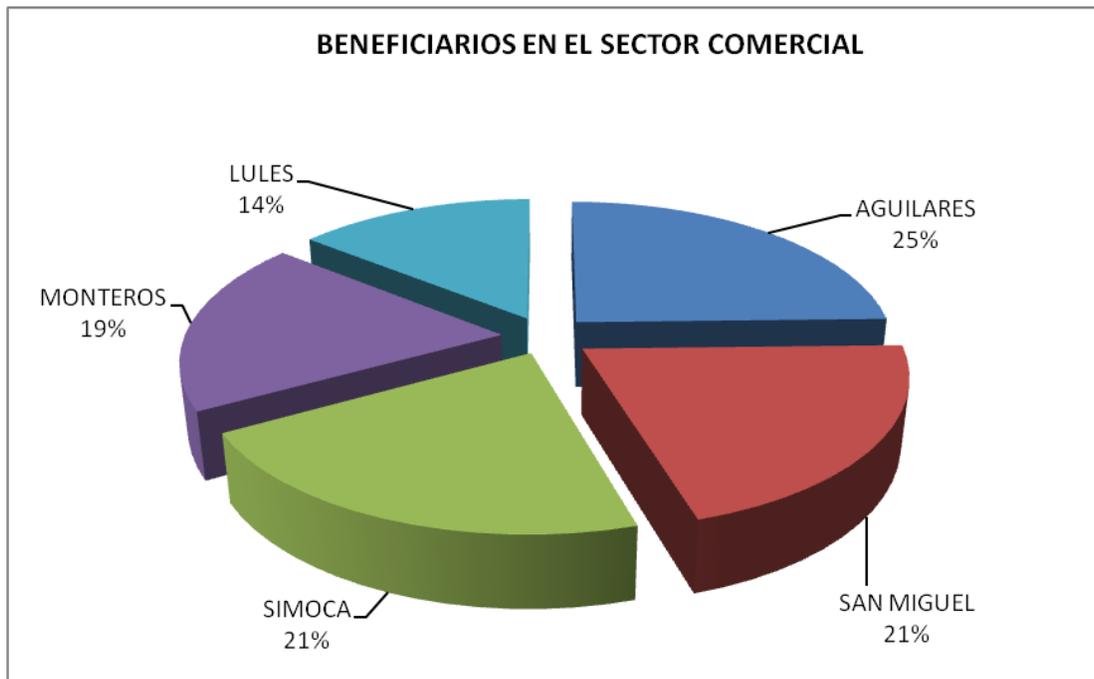


Tabla 5: Distribución de beneficiarios en el sector Comercial, tomando a los cinco localidades con mayor participación en AET.

Sector de Servicios

LOCALIDAD	BENEF.	%
AGUILARES	74	24,26%
SAN MIGUEL	128	41,97%
SIMOCA	78	25,57%
MONTEROS	12	3,93%
LULES	13	4,26%
TOTAL	305	100%

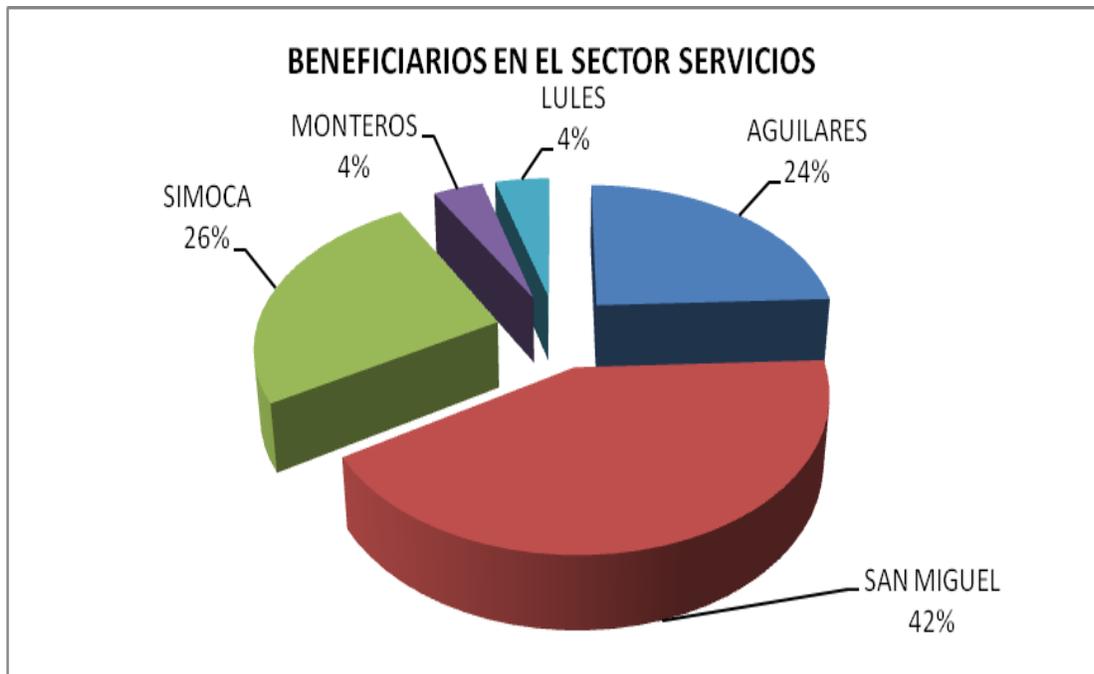


Tabla 6: Distribución de beneficiarios en el sector Servicios, tomando a los cinco localidades con mayor participación en AET.

3- Procedimientos de Bajas, Reemplazos y Modificaciones

Se debe tener en cuenta el periodo de vigencia del proyecto para poder llevar a cabo alguno de estos procedimientos.

A) Reemplazos:

Se debe analizar previamente las condiciones por las cuales se plantea dicha medida, luego se procede con la búsqueda de los postulantes.

Nuevamente se empieza con el proceso de preselección, selección y modificación de proyecto mediante un formulario que debe ser confeccionado por los responsables del área de intermediación laboral, los cuales deben ser firmados por los beneficiarios, propietario y responsables de la OE y SSE.

B) Bajas:

Se realiza por diferentes motivos:

***Solicitado por el empleador:**

- No está satisfecho con el desempeño del participante
- Por cierre del local
- Por imposibilidad de continuar con el AET
- Por motivos personales del propietario.

***Por parte del beneficiario:**

- Debido a que coincide con los horarios de estudios y cursos
- Motivos personales.

*Por faltas cometidas ya sea tanto por el empleador como así también por el participante.

C) Modificaciones:

Son cambios por diversos motivos, por ejemplo:

- Cambio de domicilio de la empresa.
- Cambios de horarios del AET
- Modificación del periodo de tiempo d duración del proyecto.
- reducción de la cantidad de participantes en el proyecto.

4-Tablas y Gráficos referidos a Bajas y Reemplazos

Datos brindados por la Subsecretaria de Empleo (SSE) de Entrenamientos realizados por la misma en la provincia de Tucumán, año 2011, 2012 y 2013.

Entrenamientos realizados por la Subsecretaria de Empleo

AÑO	CANTIDAD		
	PROYECTOS	BENEFICIARIOS	REEMPLAZOS DE BENEF.
2011	49	89	37
2012	150	284	58
2013	62	219	19
TOTAL	261	592	114

Tabla N°7: Total de entrenamientos en el sector privado, cantidad de proyectos viables, total de Beneficiarios asignados y total de reemplazos de Beneficiarios en los años 2011, 2012 y 2013 realizados en San Miguel de Tucumán por la Subsecretaria de Empleo.

Beneficiarios reemplazados durante el Entrenamiento realizados por la SSE

AÑO	CANTIDAD		%
	BENEFICIARIOS	REEMPLAZOS DE BENEF.	
2011	89	37	41.5
2012	284	58	20
2013	219	19	9

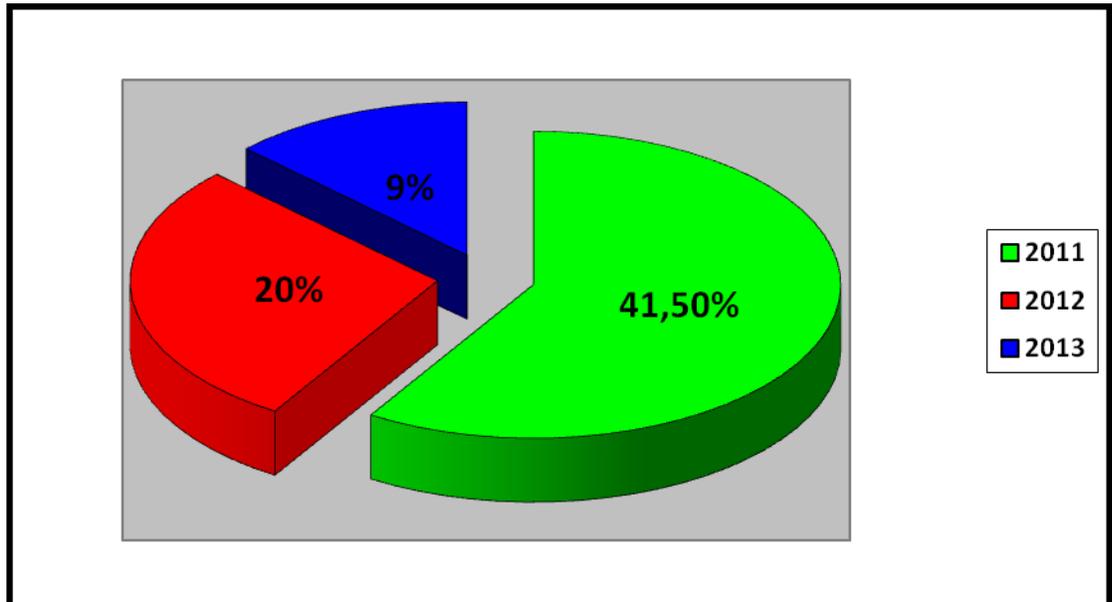


Tabla N°8: Porcentaje de reemplazos de Beneficiarios de proyectos realizados por la subsecretaria de Empleo en los años 2011, 2012 y 2013

Proyectos dados de Bajas que estaban ejecutándose realizados por la SSE

AÑO	CANTIDAD PROYECTOS		%
	APROBADOS	BAJAS	
2011	49	6	15%
2012	150	34	23.5%
2013	62	4	7%

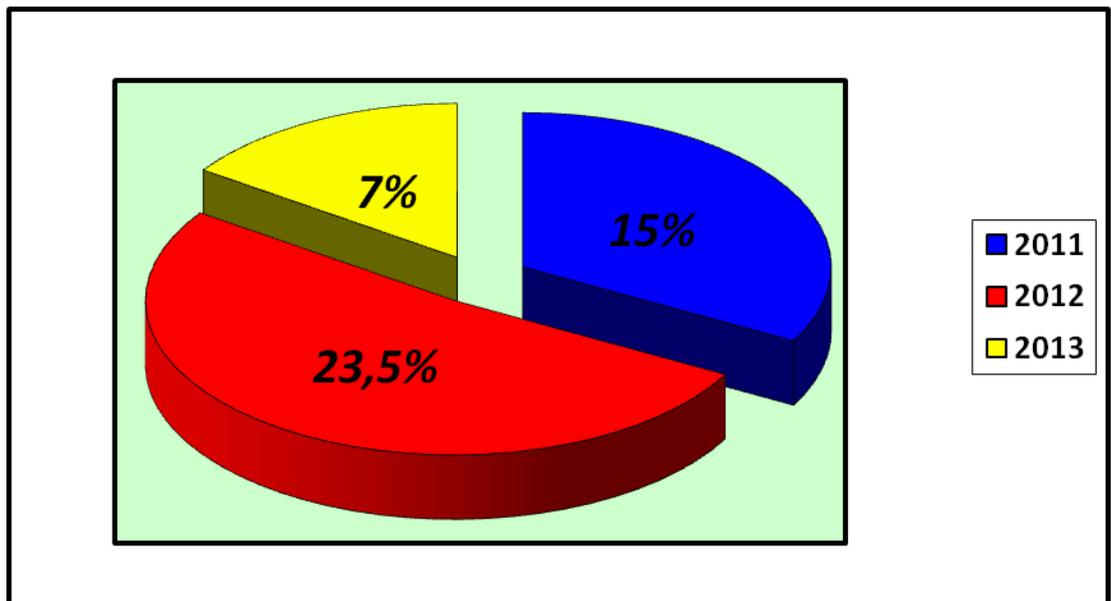


Tabla N°9: Porcentaje de Proyectos dados de Baja, en referencia a la cantidad de proyectos aprobados realizados por la subsecretaria de Empleo en los años 2011, 2012 y 2013

CAPITULO V

Programa de Inserción Laboral

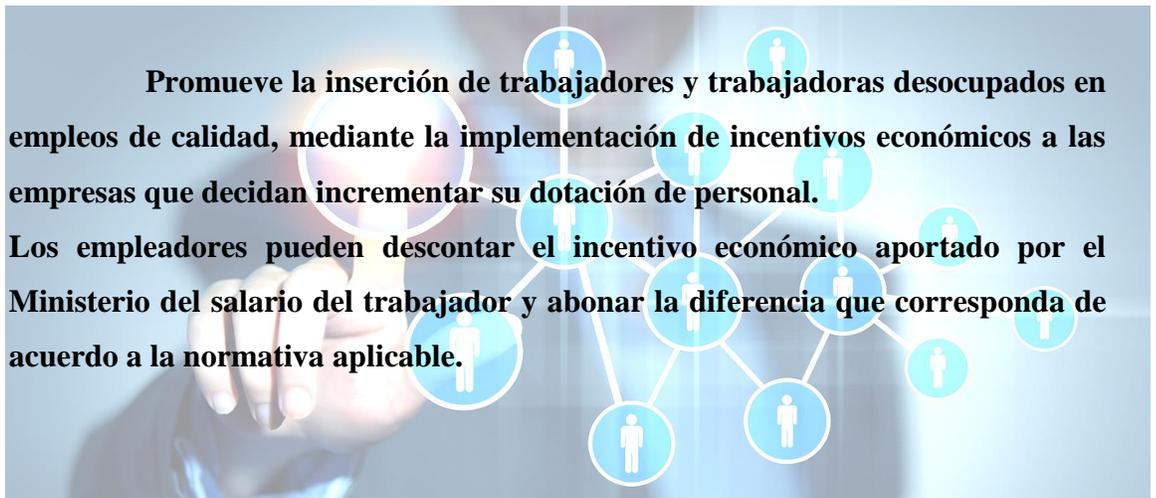
Sumario: 1- Concepto 2-Referencias generales 3-Procesos para su realización 4- Bajas, Modificaciones y Reemplazos 5- Gráficos referidos PIL

1- Concepto

Programa de Inserción Laboral (P.I.L)

Promueve la inserción de trabajadores y trabajadoras desocupados en empleos de calidad, mediante la implementación de incentivos económicos a las empresas que decidan incrementar su dotación de personal.

Los empleadores pueden descontar el incentivo económico aportado por el Ministerio del salario del trabajador y abonar la diferencia que corresponda de acuerdo a la normativa aplicable.



2- Referencias Generales

2.1 Objetivos Generales:

Esta acción está dirigida a trabajadoras y trabajadores desocupados del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, del Seguro de Capacitación y Empleo, del PROGRESAR, Egresados de los curso de Formación Profesional, Participantes del Programa Prestaciones por Desempleo y de otras acciones y/o programas del Ministerio, y a empresas del sector privado y personas jurídicas sin fines de lucro.

Participantes:

Destinatarios Finales

* Trabajadores/as desocupados/as participantes de los programas PJMyMT, SCyE y PROGRESAR

Destinatarios Directos:

* Empleadores/as del sector privado, incluidas micro, pequeñas, medianas y grandes empresas; autogestionadas, entramados productivos, independientes, organizaciones sin fines de lucro.

Beneficios

- Inserción laboral a las personas que reúnan las condiciones.
- Búsqueda gratuita de candidatos calificados para la empresa a través de la red de empleo.

- Posibilidades de deducción del salario del trabajador de una suma entre \$1500 y \$2500 por jornada de tiempo completo, dependiendo del tamaño de la empresa.
- Beneficio en el pago de contribución a la seguridad social.

Modalidad

- Se alienta la inserción de trabajadores en el sector privado.
- El empleador deduce del salario que abona al trabajador el dinero que cobra a través de los programas de empleo del MTEYSS por un plazo de hasta 6 meses. Si el trabajador es mayor de 40 años el plazo puede extenderse a 9 meses. Si la empresa pertenece al plan estratégico industrial 2020, se extenderá a 12 meses.
- Los empleadores deben inscribirse en el RENAE.

2.2 Destinatarios y Limitaciones

Destinatarios finales:

Los participantes de los programas ya antes mencionados

Destinatarios directos

Empresas:

Podrán adherir a la línea de PROMOCION DEL EMPLEO ASALARIADO
EN EL SECTOR PRIVADO

- 1) Empresas privadas.
- 2) Personas jurídicas privadas sin fines de lucro.

- **Limitaciones**

No podrán adherir a los AET empresas que:

1) Hubieren realizado despidos colectivos dentro de los 6 meses previos a la presentación del proyecto, entendiéndose por este:

Despido colectivo: se considera que una empresa lo realizo cuando:

Integren su planta	Despidan
1 a 6 trabajadores	el 50% o mas
7 a 20 trabajadores	el 40% o mas
21 a 40 trabajadores	el 30% o mas
41 a 200 trabajadores	el 20% o mas
Más de 200 trabajadores	el 15% o mas

2) Hayan sido sancionadas por empleo no registrado y no hubieran regularizado su situación.

3) Incumplimiento de sus obligaciones como empleadoras frente al sistema de seguridad social.

La ayuda económica para la inserción laboral es de acuerdo al tipo de jornada que empleado el beneficiario. Dicho pago estará a cargo del Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social y de las empresas participantes conforme a:

Tipos de Empresas	Jornada parcial	Jornada completa	Dotación Personal *trabajadores
Micros	\$1000	\$2500	0 a 5
Pequeñas	\$900	\$2000	6 a 15
Medianas	\$800	\$1800	16 a 80
Grandes	\$700?	\$1500	Desde 81

3-Proceso para realizar el P.I.L

Estos procesos son desarrollados desde el gobierno por la Subsecretaria de Empleo y Oficinas de Empleos de cada municipio nucleadas por la Red de servicios de Empleo. Por el Área Intermediación Laboral.

Los pasos son los que a continuación se detallan:

- 1) Base de datos**
- 2) Promoción y Publicidad**
- 3) Verificación de los requisitos**
- 4) Preselección del beneficiario**
- 5) Elaboración de Proyectos de PIL**
- 6) Presentación**
- 7) Seguimiento**

Procedimiento:

1) Base de datos:

Se utiliza el mismo ante detallados en los ítems anteriores.

Los beneficiarios del PJMYMT; SCYE Y PROGRESAR, que hayan cumplidos con los requisitos necesarios para su incorporación a un PIL, basándose en el perfil solicitado por la empresa y del joven.

Para establecer el perfil del joven, se los convocan a entrevistas personales y presenciales en Subsecretaria de Empleo y/u oficinas de empleo, dependiendo de su domicilio se dirigirá a las correspondientes.

2) Promoción y Publicidad:

El objetivo es la divulgación del programa y entablar un vínculo entre las empresas interesadas en la realización de los PIL y la SSE u OE.

Se capacito a un cuerpo de promotores que brinda información respectiva, comunicándola por medio de visitas que se realizan a los organismos interesados y en caso en que la empresa decida realizar el PIL, se completa un formulario* con los datos necesarios y la documentación obligatoria*, para iniciar los pasos evaluativos de viabilidad de las empresas.

***Formulario:** Datos personales del titular de la empresa

Razón Social

N° de CUIT

Perfil del puesto solicitado

***Documentación Obligatoria:**

Constancia de Inscripción en AFIP.

Copia de Habilitación Municipal.

La publicidad se realiza por los medios gráficos (panfletos, Banners, revistas, diarios y carteleras), radiales y televisivos. Pero la mayor difusión se logró por el famoso “boca en boca” que se dio entre las empresas.

3) Verificación de los requisitos:

Con el perfil de la empresa completo con los datos requeridos, el Area Intermediación Laboral (de la SSE u OE) genera una planilla con los cuit y los envía por vía mail a La Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral (GECAL), quien es el organismo encargado de verificar si la entidad es viable; lo hace mediante una solicitud a los organismos pertinentes (AFIP y MTEySS) si es factible la participación de las empresas interesadas.

Luego informa a la SSE y las OE la viabilidad de las empresas para que continúe con los pasos para la presentación final del proyecto correspondiente.

4) Preselección del beneficiario:

***Nuevo Beneficiario**

Partiendo del perfil brindado por la empresa, se realiza una preselección del beneficiario, que corresponda con dichos requisitos como, edad, sexo, experiencia laboral, cursos de formación profesional aprobados, disponibilidad horaria, etc. Se acuerda una entrevista con el encargado de la empresa y se envía por cada puesto requerido 3 postulantes.

El joven debe asistir a la entrevista, llevando su DNI y curriculum vitae.

Una vez ejecutada el empresario procede a informar al Área de Intermediación Laboral (SSE u OE) los datos del postulante seleccionado.

En caso que en la primera entrevista no fuera satisfecho con los postulantes enviados se concretara una segunda entrevista para la selección.

***Beneficiario que culmino AET**

En caso de que el postulante haya finalizado el AET que estaba cumpliendo en el organismo requirente del PIL, no es necesaria la selección de dicho participante. Ya que se utilizara esta información para completar los formularios correspondientes para dar inicio al PIL.

5) Elaboración de Proyectos de PIL:

Es confeccionado con la información que proporciona la empresa al relacionista/ promotor, consta de 1 formulario (Anexo II) los cuales están predeterminados. Luego es firmado por el responsable de la empresa, y el Responsable de la SSE o director de las OE según corresponda.

Los proyectos una vez completos se generan por triplicados, se adjunta el resto de la documentación obligatoria (copia del alta temprana, copia del contrato en caso que la contratación fuere tipo plazo fijo, copia de la inscripción en AFIP y habilitación municipal)

6) Presentación:

Consiste en la presentación física y digital de los proyectos en la GECAL, junto con la documentación requerida por dicho organismo.

Es evaluado, e informan la viabilidad o no de dichos proyecto a las entidades que lo presentaron (SSE u OE).

El Área Intermediación Laboral es la encargada de cuando obtiene la respuesta favorable, envía:

A) una copia del proyecto a los entes participantes para que den inicio al PIL en las fechas correspondientes y por el tiempo establecido.

B) Otra copia queda archivada en las OE y SSE

C) y la tercera copia se archiva en la GECAL

7) Seguimiento:

Es un requerimiento que debe realizarlo la GECAL como así también las OE y SSE, según corresponda, para la solución de anomalías que pueda surgir durante el desarrollo del proyecto.

4- Procedimientos de Bajas, Reemplazos y Modificaciones

Los siguientes procedimientos deben ser analizados con suma atención, teniendo en cuenta de que se trata de empleo genuino y para poder realizarlo se

procede según lo establecido en la ley de contrato de trabajo o en los estatutos específicos de la actividad para lo cual fue contratado el beneficiario.

***Reemplazos:**

No pueden ser reemplazados los trabajadores incorporados al PIL. En caso de ser necesario de debe proceder con la desvinculación del trabajador y solicitar nuevamente otro PIL con un nuevo trabajador. Iniciando con el procedimiento desde la verificación de la viabilidad de la empresa para la participación en el programa.

***Bajas:**

se realiza por diferentes motivos:

*Solicitado por el empleador:

- No está satisfecho con el desempeño del participante
- Por cierre del local
- Por imposibilidad de continuar con el PIL
- Por motivos personales del propietario.

*Por parte del beneficiario:

- Debido a que coincide con los horarios de estudios y cursos
- Motivos personales.

*Por faltas cometidas ya sea tanto por el empleador como así también por el participante.

***Modificaciones:**

Son cambios por motivos como por ejemplo:

- **Cambio de domicilio de la empresa.**
- **Cambios de horarios del PIL.**
- **Modificación del periodo de tiempo de duración del proyecto.**
- **reducción de la cantidad de participantes en el proyecto.**

5-Tablas y Gráficos referidos al P.I.L

"Programa de Inserción Laboral" (Res. 2186/10)*

*Se tomaron para este informe los proyectos realizados desde Abril hasta Julio de 2011, ya que el 31 de marzo fue la fecha de finalización del 1er grupo que participó en AET.

	Beneficiarios	Porcentaje
Realizó PIL	54	7,05%
No Realizó PIL	712	92,95%
TOTAL	766	100%

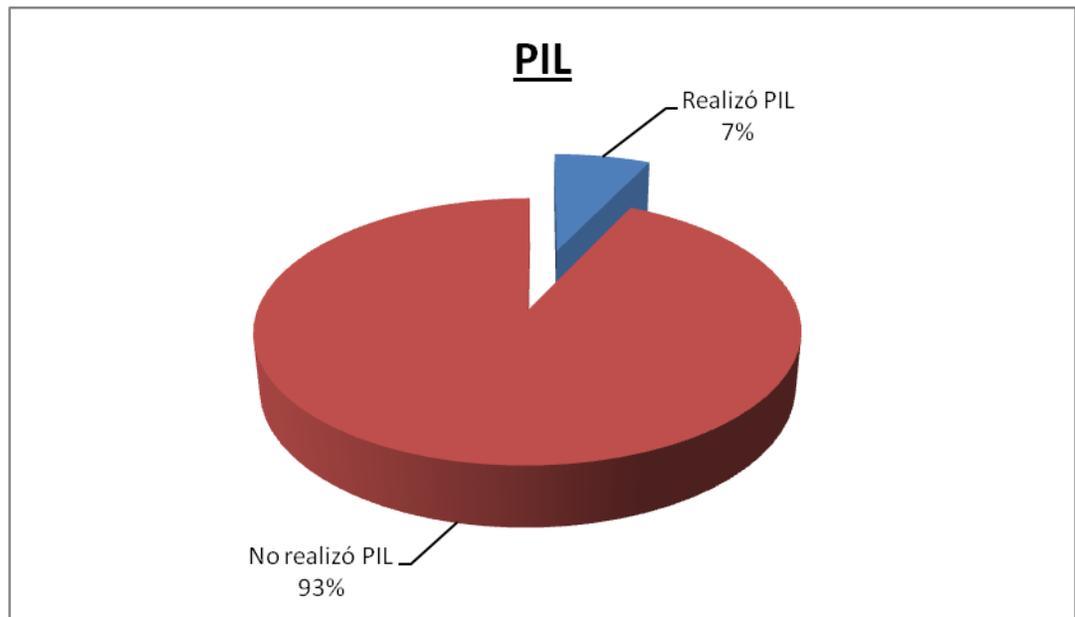


Tabla 9: Cantidad de PIL realizados desde abril-julio 2011, tomando como referencia los entrenamientos ejecutados desde octubre 2010 - enero 2011

Cantidad de Beneficiarios asignados a PIL distribuidos por localidad

Localidad	Cant de Beneficiarios	Porcentaje
AGUILARES	5	9,26%
ALDERETES	2	3,70%
BANDA	5	9,26%
BELLA VISTA	2	3,70%
CONCEPCION	7	12,96%
LULES	3	5,56%
MONTEROS	14	25,93%
SAN MIGUEL	9	16,67%
SIMOCA	6	11,11%
TAFI VIEJO	1	1,85%
TOTAL	54	100%

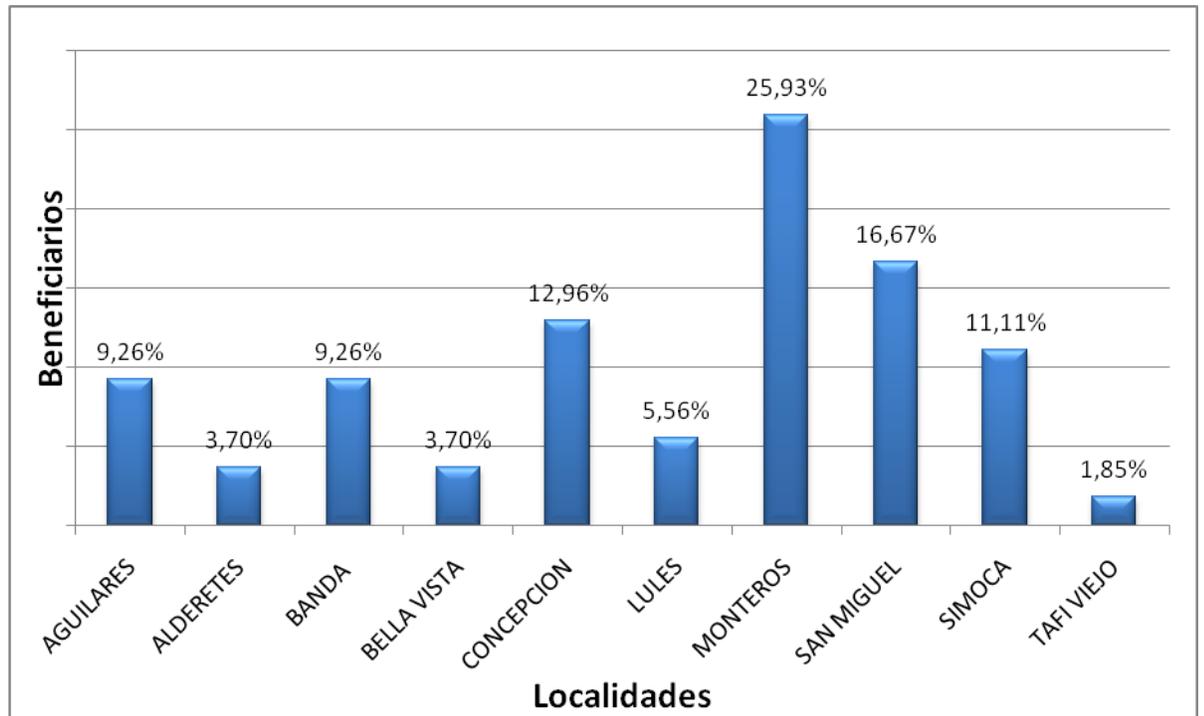


Tabla 11: Cantidad de Beneficiarios asignados en PIL distribuidos por Localidad participante desde Abril 2011- Julio 2011. (se trabaja con estas fechas, comparando los Entrenamientos realizados desde Octubre 2010 - Enero 2011)

Sectores de la Economía que realizaron PIL

	BENEFICIARIOS	%
COMERCIO	47	87,04%
SERVICIOS	7	12,96%
TOTAL	54	100

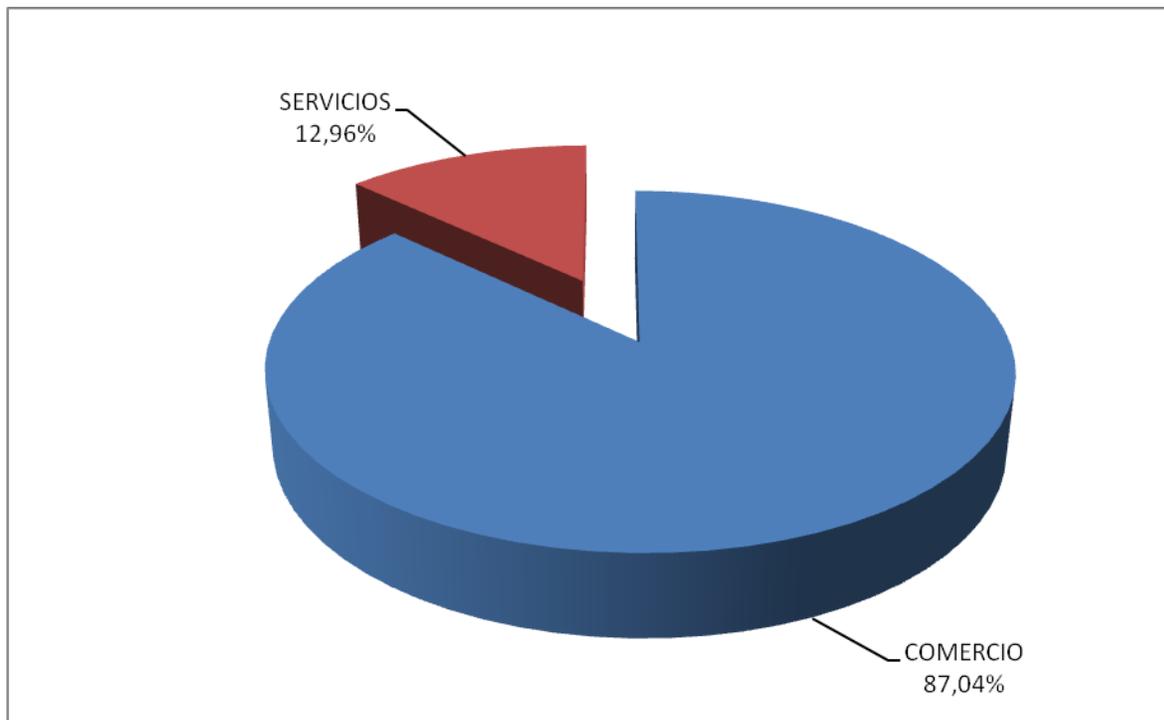


Tabla 12: Distribución de PIB en los sectores de comercio y servicios de acuerdo a la cantidad de beneficiarios.

CAPITULO VI

Aplicación Práctica

La Implementación de los **Programas Acciones de Entrenamiento para el Trabajo e Inserción Laboral**, busca generar beneficios para jóvenes desempleados como también ha empresas.

El contratar un empleado más para el Staff de una empresa provoca un aumento en sus costos fijos que, dependiendo de los resultados de esa inserción y del tamaño de la empresa, podría ocasionar un desequilibrio económico.

*Para poder explicar el programa tome una Empresa Grande, del rubro Comercial, BIG MATCH SA (McDonald's: cadena de restaurantes de comida rápida)

Empresa Decide:

✓ Ingreso sin implementar el Programa

Cuando Una empresa decide aumentar su cupo de empleados, debe tener presente todos los pasos que se deben efectuar:

1) Si no cuenta con un departamento de RRHH, deberá contratar una consultora, que realiza la convocatoria de interesados, luego procede a preseleccionar e informa a la empresa para que realice la selección final.

2) Una vez seleccionado el futuro empleado de la firma, se corren con los costos de los Exámenes médicos pre laborales.

3) Con la documentación laboral necesaria se debe:

a) Realizar el contrato de Trabajo dependiendo la modalidad (según LCT 20.744)

b) Registrar el alta temprana en el AFIP. Tendrá en cuenta los datos consignados como domicilio de la explotación, convenios colectivos de Trabajo y obra social, son los que siempre utiliza al registrar una relación laboral o modificarla.

La Ley exige que se registre el trabajador desde el primer momento, en caso de no hacerlo se multara a la empresa si en una inspección se detectara.

c) Solo se posee tres (3) meses de periodo de prueba regidos por la LCT 20.744 (art 92 y 92 bis), que establece: Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin derecho a indemnización con motivo de la extinción.

4) Deberá abonar:

*Contribuciones Patronales

*Aseguradora de riesgo de Trabajo

*Seguro de Vida Obligatorio

*Remuneración pactada o establecida por convenio colectivo

✓ **Ingreso implementando el Programa**

Cuando se realiza un Entrenamiento Laboral dependiendo de la magnitud de la empresa el costo que le generara por un periodo de seis (6) meses será ínfimo.

Los pasos son los siguientes:

1) La preselección la realizan la Subsecretaria de Empleo u Oficinas de Empleo.

2) La empresa toma la última entrevista para seleccionar el candidato

3) Se realizan convenios establecidos por el gobierno, no existe el contrato laboral durante los seis meses de entrenamiento

4) No se genera el alta en la AFIP

5) El costo que provoca depende de la magnitud de la empresa

Tipos de Empresas	A cargo del estado	A cargo de la empresa	Dotación Personal *trabajadores
Micros	\$2000	\$0	0 a 5
Pequeñas	\$1800	\$200	6 a 15
Medianas	\$1500	\$500	16 a 80
Grandes	\$1000	\$1000	Desde 81

Comparación de Costos

1) Comparamos los Costos que genera un trabajador en una Empresa grande desde su ingreso hasta el 1er mes, con el ingreso de un beneficiario mediante el Programa Acciones de Entrenamiento

COSTOS	CONTRATO	ENTRENAMIENTO
Prest. De Ss De Consultora	\$4587.02	0
Exámenes médicos Pre labóral	\$300	0
Contribuciones Patronales (32%)	\$1467.85	0
ART (\$0.6 + 0.934%)	\$43.44	0
Seguro De Vida (\$2.46 Mensual + \$25 Anual)	\$27.46	0
Remuneración	\$4587.02	\$1000
TOTAL	\$11012.79	\$1000

*Establecido para media jornada, debido a que el entrenamiento solo se brinda 4hs por día de lunes a viernes. (Comparación sueldo básico de empleado de comercio, categoría maestranza y servicios A)

*El monto de la Prestaciones de la Consultora, fue brindado por **SESA SELECT TUCUMAN**

*El porcentaje de ART fue brindado por **ASOCIART**, (el código de actividad 561013 establecido por la Superintendencia de Seguro de la Nación),

2) Comparamos los Costos que genera un trabajador en una Empresa grande que al cabo de cuatro (4) meses extingue la relación laboral sin causa, con la extinción de un Programa de entrenamiento en el mismo lapso.

COSTOS	CONTRATO LABORAL	ENTRENAMIENTO
Preaviso	\$4587.02	0
Indemnización (art 245 LCT)	\$4587.02	0
Sac Proporcional	\$1529.00	0
Vac. no gozadas	\$856.24	0
TOTAL	\$11559.28	0

(Bajo una modalidad de contrato de media jornada con tiempo indeterminado, comparándolo con un entrenamiento).

Conclusión

En el 1er cuadro precedente se demuestra que si una empresa contrata un “empleado” mediante el Programa de Acciones de Entrenamiento durante seis (6) meses tendría un ahorro mensual de \$10012.79 por persona. Por lo que se demuestra el beneficio que obtiene la empresa.

En el 2do cuadro, queda demostrado que cuando la empresa decide extinguir sin justa causa el contrato con el empleado le genera un costo que con el Programa de Acciones de Entrenamiento no tendría.

Programa de Inserción Laboral

Cuando concluye en el entrenamiento existen 2 posibilidades:

*Finalizarlo sin inconvenientes (solo que la empresa podrá requerir otro entrenamiento pasado los 6 meses de concluido este)

*realizar la inserción laboral del “trabajador”

Si la decisión es la inserción, los pasos a seguir son casi los mismos que los correspondientes a la registración de un empleado.

El beneficio está en que el “trabajador” ya tiene una experiencia en la empresa de seis (6) meses previos y si haberle generado costos adicionales a ésta.

(*Para poder explicar el programa tome una Empresa Grande, del rubro Comercial, por ejemplo BIG MATCH SA)

COSTOS	JORNADA PARCIAL	JORNADA COMPLETA
Prest. De Ss De Consultora	\$0	\$0
Exámenes médicos Pre labóral	\$300	\$300
Contribuciones Patronales (16%)	\$733.92	\$1467.84
ART (\$0.6 + 0.934%)	\$43.44	\$86.29
Seguro De Vida (\$2.46)	\$27.46	\$27.46

Mensual + \$25 Anual)		
Remuneración	\$4587.02	\$9174.03
Prestación que paga el Gobierno	(\$650)	(\$1500)
TOTAL	\$5041.84	\$9555.62

Cabe aclarar que la prestación del gobierno de \$650 para jornada parcial o \$1500 para jornada completa se extiende hasta seis (6) meses y que la Ley 26940 beneficia al empleador reduciendo en un 50% las contribuciones patronales por el plazo de dos (2) años mientras dura la relación laboral.

ANEXOS

Subsecretaría de Empleo de la
Provincia de Tucumán

Gobierno de la Provincia de
Tucumán

PERFIL LABORAL

Fecha de Relevamiento: / /

AET:

PIL:

Relacionista:

DATOS EMPRESA:

Nombre de Fantasía: _____

CUIT:

Razón Social: _____

Responsable Legal: _____

DNI: _____ Año de Inicio de Actividades: _____

Dirección: _____

Teléfono: _____

Email: _____

Forma jurídica: _____

Nº Habilitación: _____

Dotación de Personal: _____

Tipo de Entidad: Micro - Pequeña - Mediana - Grande (Marcar con un círculo lo que corresponda)

Líneas de Colectivos: _____

Datos del Tutor: _____

DNI: _____ Teléfono: _____

Puesto que ocupa: _____

Antigüedad en el puesto: _____

DNI:

_____ Teléfono: _____

Puesto que ocupa:

Antigüedad en el puesto:

PUESTO SOLICITADO:

Nombre del puesto a cubrir:

Cantidad solicitada: _____ Sexo: _____

Horario de AET (especificar el horario en números no turnos)

Observaciones (todo lo que sirva para especificar el puesto)

—

Observaciones (todo lo que sirva para especificar el
puesto): _____

—

INDICE BIBLIOGRAFICO

a) General

GENERAL BROWN, B. Las Políticas públicas de empleo, una aproximación desde la precariedad laboral. Trabajo presentado en las IV Jornadas de Economía Crítica. (2012),

- GAUTIÉ, J, Les politiques de l'emploi en Le chômage, La Découverte (Repères), (Paris, Francia. 2009),

- MORENO, L. & SERRANO, A, Europeización del bienestar y activación. Consejo Superior de investigaciones científicas (UPC-CSIC) Facultad de CC. Políticas y Sociología, (UCM Madrid. Política y Sociedad, 2007) Vol. 44, Núm. 2: 31-44.

- MORENO, L. & SERRANO, A. Modelo Social Europeo y políticas sociales: una evaluación formativa institucional, Gestión y Análisis de Políticas Públicas, 2: 11-32.

- SAMANIEGO, N, Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina. División de Desarrollo económico, (CEPAL, Santiago 2002).

b) Especiales

Resolución (MTESS) 497/08 crease el Programa Jóvenes con Mas y Mejor Trabajo, con el objeto de generar oportunidades de inclusión social y laboral. Prestaciones (BS.AS. 13/05/2008)

Resolución (MTESS) 1897/13 Reglamento Programa Jóvenes con Mas y Mejor Trabajo (BS. AS 15/08/2013)

Resolución (SE) 1100/12 Reglamento del Seguro de Capacitación y Empleo (BS. AS 18/06/2012)

Decreto 84/2014 Crease Programa de Respaldo a Estudiantes Argentinos
(BS. AS 23/01/2013)

Resolución (SE) 905/2010 Apruebe el Reglamento de las Acciones de
Entrenamiento para el Trabajo

Resolución (MTESS) 45/06 Crease el Programa de Inserción Laboral en el
marco de la N° 24.013 y sus normas reglamentarias y del Plan Integral para la
Promoción del Empleo. Objetivos. (BS. AS. 16/01/06)

c) Otras Publicaciones

Páginas Web Consultadas

www.trabajo.gov.ar

www.ceil-conicet.gov.ar

www.empleotucuman.gob.ar

INDICE

Prologo-----	1
Introduccion-----	2

CAPITULO I

La Empleabilidad

1- Concepto-----	3
2- Reseña Histórica -----	5
3- Evolución-----	6
4- Argentina y su forma de Implementarla -----	7
5- Las Políticas Activas-----	8

CAPITULO II

Acciones de Entrenamiento para el trabajo sector privado

1- Concepto-----	12
2-Referencias generales-----	13

CAPITULO III

Población Participante

1- Destinatarios Finales-----	15
2- Programa Jóvenes por más y mejor Trabajo-----	16
3-Programa de capacitación y Empleo-----	22
4- Programa d Respaldo a Estudiantes de Argentina-----	24
5- Destinatarios Directos-----	31

CAPITULO IV

Procesos

1- Procedimiento para realizar Entrenamiento-----	34
2-Tablas y Gráficos referidos a entrenamientos-----	39
3- Bajas, Modificaciones y Reemplazos-----	47
4-Tablas y Gráficos bajas y reemplazos-----	48

CAPITULO V

Programa de Inserción Laboral

1- Concepto-----	51
2-Referencias generales-----	52
3-Procesos para su realización-----	55
4- Bajas, Modificaciones y Reemplazos-----	58
5-Gráficos referidos PIL -----	60

CAPITULO VI

Aplicación Práctica

1- Aplicación Práctica-----	63
-----------------------------	----

ANEXOS

1-Perfil Laboral-----	72
-----------------------	----