

0/62120

"DISEÑO PROGRAMA DE EMPLEO Y PROPUESTA FORMATIVA PARA JOVENES "

E 35
E 35
II

45595

Bouzelogue

CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES



"DISEÑO PROGRAMA DE EMPLEO Y PROPUESTA FORMATIVA PARA JÓVENES "

Informe Final 2004

Dra. Gabriela A Expósito

Introducción:

La necesidad de abarcar los distintos estadios de la implementación y ejecución del programa radica en la idea de realizar un seguimiento sistemático del mismo, ello conlleva abordar aspectos tales como Visibilización del Programa a Nivel Institucional y Local, un sistema de Monitoreo de Gestión Integral del Programa y por consiguiente la sistematización de los resultados obtenidos.

Resulta cohesivo y pertinente prevenir en el diseño el abordaje de los aspectos antes referidos con miras a optimizar el seguimiento del Programa y con ello poder visualizar debilidades y fortalezas del mismo con motivo de proceder a futuras modificaciones que lo enriquezcan.

Así se puede observar que el Diseño es aplicado a población objetivo y que en el mismo participan actores sociales que se enmarcan en un realidad sociopolítica económica y cultural que no permanece estática, sino que es proclive a cambios sean estos coyunturales o no y que por efecto transitivo o colateral incidan en la ejecución del Programa. Por ejemplo los empresarios que son actores sociales fundamentales del diseño pueden modificar su situación empresarial (debido a variaciones de la macroeconomía o de la microeconomía, como así también

debido a situaciones intra-empresarias) que incidan que en el fortalecimiento y debilitación del Programa.

El transcurso del tiempo en la implementación del programa también conlleva a que los otros actores sociales modifiquen su mirada, participación, y compromiso con el programa , de modo tal que incidan en la optimización o en su defecto en la necesidad de atender a dificultades que se produzcan durante su ejecución.

La visibilización del programa tiene como efecto primario el de que la población objetivo y los actores sociales, puedan conocer en profundidad y en una forma sistemática y simple su funcionamiento. A su vez, permite y habilita la transparencia en la ejecución, dado que el contexto social ,económico y cultural en que se inserta el mismo puede ejercer un contralor a-sistémico que habilita la posibilidad de que las posibles sugerencias sobre el mismo sean consideradas como sistema de análisis del funcionamiento del mismo.

A todo ello se suma la necesidad de proceder a un monitoreo del programa que pretende garantizar su óptimo funcionamiento contemplando situaciones o variables que aporten riqueza en su implementación. El monitoreo debe poseer un sencillo abordaje de resultados contemplando la pertinencia de su funcionamiento de modo tal que facilite la medición cualitativa y cuantitativa temporal de los resultados de la implementación.

Por ultimo La sistematización de los resultados obtenidos, se constituye en la mirada sistémica del mismo contemplando el

desarrollo local; y a futuro también se constituye en provisión de insumos a efectos de implementar estrategias para su fortalecimiento, o para la creación de nuevos programas que optimicen la búsqueda primaria del diseño que es generar una estrategia de empleabilidad a jóvenes de 17 a 22 años que no posean experiencia laboral relevante con miras a su futura inserción laboral.

CONTENIDO DEL INFORME

5. Diseño de Visibilización del Programa a Nivel Institucional y Local

La creación de un Diseño de Visibilización del Programa se hace necesario en razón de la necesidad de establecer un estrategia que garantice el acceso de todos los jóvenes y la participación de los actores sociales involucrados en el programa , coadyuvando así, en el desarrollo local de las distintas localidades de la Provincia.

La visibilización del Programa se prevé construir en base a cuatro ejes .

- 1) **Propagación del Programa diseñado a través de los medios de información** (radiales, televisivos gráficos, folletería) que faciliten el acceso e información a la comunidad social del diseño de todas las regiones y localidades de la provincia, ello en razón de promover el desarrollo local y del acceso igualitario y oportuno de todos los jóvenes que constituyen la población objetivo como así también de las empresas y municipios (actores sociales involucrados).

- 2) Elaboración de Propuesta de acercamiento institucional de la Unidad de Aplicación y Gestión in situ** en las localidades de la provincia, proveyendo la información sobre caracteres, implementación, funcionamiento, normas aplicables, roles y funciones de actores sociales realizado a través de la realización de talleres, exposiciones a cargo del coordinador designado por Unidad de aplicación y Gestión junto a su equipo técnico, que tiene como objetivo fundamental el involucramiento , la participación, la comprensión del programa, en miras a obtener su consolidación a nivel institucional y social.

La estrategia de acercamiento del sector empresarial local, y de las instituciones gubernamentales locales (municipios), son quienes se constituyen en catalizadores, ello con miras a promover vínculos de cooperación para la implementación y ejecución del programa a lo largo del proceso de su duración.

A su vez, propiciar la participación comunitaria, realizando junto con sus instituciones (municipios), empresas y jóvenes, es esencial, dado que se constituyen en mecanismos de soporte y control social para estimular la permanencia de los jóvenes en el mismo.

3) Informando sobre el funcionamiento de la implementación y ejecución del Diseño en forma gradual y sistémica a los actores involucrados.

Dado que el fundamento del acceso a la información sobre el funcionamiento del programa responde al involucramiento social de la comunidad y sus actores locales, ello en virtud de la estrategia de transición que pretende el Programa que es Que los jóvenes trasunte un camino hacia su propia empleabilidad.

Ello se realizara a través de:

- contacto permanente con los municipios, empresarios y jóvenes a efectos de relevar el funcionamiento y a su vez propender paralelamente a su optimización
- fidelizar en forma la comprensión y funcionamiento del programa.

4) Promoviendo encuentros de balance del Programa con jóvenes y empresarios, con participación del Municipio durante toda la intervención.

El desarrollo local, uno de los ejes del diseño, se contempla y efectiviza a través de la presencia y participación de los gobiernos municipales (esenciales) para garantizar la sostenibilidad de la base institucional de la formación de los jóvenes en su transición hacia la empleabilidad y de allí es que deben establecerse los siguientes roles:

-
- a) Incorporación de del Programa dentro de la política de desarrollo, en que la competitividad local y regional debe jugar un papel preponderante.
 - b) Facilitando el servicio de información de los recursos humanos financieros e institucionales.
 - c) Creando un ambiente pro-activo social necesario para garantizar y sostener los compromisos asumidos por los actores sociales involucrados
- 5) **Habilitación del Acceso telefónico a través de línea gratuita** que facilite información y solución a situaciones que surgieren en la ejecución , ello en virtud del alcance diverso y en atención al desarrollo local, dado que se prevé el alcance provincial del Programa.

6. Diseño de Sistema de Monitoreo de Gestión Integral del Programa.

Resulta adecuado y pertinente en miras a la reafirmación de los derechos y en virtud de la realidad económica, sumada a la impronta que pretende establecer el programa “la reinstalación de la cultura del trabajo en los jóvenes” realizar una rendición de resultados de las acciones realizadas en articulación con las otras áreas que participaran del programa, tratando de renovar las

inversión de recursos humanos y económicos que pretende la intervención.

Así es que la evaluación del impacto del programa facilita

- registrar y analizar todas las experiencias, positivas y negativas, a través del grupo control, sistematizándolas.
- Evaluar el contexto socioeconómico y político en que se implementa el programa, como así también sus modificaciones durante su implementación.
- Verificar el compromiso de los actores involucrados y su peso específico en los resultados.
- Estudiar y evaluar la articulación intra e Inter Institucional de los actores involucrados
- Evaluar costos y beneficios del programa.
- Concentrar aportes de los técnicos en la gestión a través de la difusión de la información recaudada y su posterior discusión entre los actores sociales involucrados.
- Informar en forma clara y precisa a los actores la toma de decisiones sobre la implementación y ejecución del programa, que promueve la retroalimentación y reforzamiento institucional del programa.
- Analizar y Selección que acciones ofrecen mayor valor agregado a la población objetivo del diseño.

Estrategias del Sistema de Monitoreo.

Que se previene se llevara a cabo a través de las siguientes acciones:

- a) **Realización de verificaciones in situ** realizadas por al autoridad de aplicación y gestión sobre el funcionamiento del programa. (Anexo A)
- b) **Realización de encuestas cualitativas y cuantitativas** a jóvenes, empresario y Municipios. (Anexo B y C)
- c) **Realización de balance de la capacitación** en articulación con Ministerio de Cultura y Coordinación de la Provincia.
- d) **Realización de cruzamiento de todos los sistemas de evaluación implementados**
- e) **Informe final de resultados**

Realizar una evaluación final de los resultados implica un proceso sistemático metódico y objetivo, que habilita el posible conocimiento de los efectos del programa

relacionándolos con metas propuestas y recursos movilizados.

Sumado a ello, la necesidad de un informe final de los resultados facilita la identificación, recolección e interpretación de informaciones útiles de quienes tienen el poder decisional y de los actores sociales conforme asignación de roles y funciones establecidos en torno a la ejecución del programa.

La necesidad de realizar un informe final de resultados implica :

- Que la misma debe enriquecerse con juicios de valor que le otorguen al programa su propia impronta determinando si el medio social en el que se instala y encuentra su correlato en los jóvenes y empresarios.
- Agregar una mirada sin referencia acotada a los objetivos, dado que pueden acaecer hechos imprevistos y la evaluación y su correspondiente informe final, implican analizar el todo y tener acciones pertinentes respecto a las novedades que surjan en su implementación.

La medida de los resultados que es la característica principal de la evaluación del impacto del programa habilita la comparación del grado de realización alcanzado con el grado de realización deseado. Dicha comparación establece el correlato con el resultado de la ejecución.

La evaluación del impacto abarca todos los efectos no previstos en el hacer constante de la ejecución del diseño, sean éstos específicos y globales , buscados o no, positivos y negativos o neutros, directos o indirectos), dado que la ejecución por si misma, puede provocar efectos sobre los involucrados en la intervención pero también a nivel de la sociedad en la cual se instala.

La evaluación tiene dimensiones que implican reforzar el concepto de proceso concatenado así releva los siguientes aspectos:

- 1) La coherencia interna: articulación de los dispositivos utilizados .
- 2) La adecuación: relación de los objetivos previstos en el diseño del programa con los recursos disponibles.
- 3) La Imputabilidad: demarcación de los resultados logrados con atribución específica a los dispositivos previstos.
- 4) La Eficiencia: comparación de costos beneficios.

7. Sistematización de Resultados

La sistematización de los resultados tiene por objetivo la medición sistémica del impacto de la ejecución en miras a registrar conforme programa diseñado e incluye analizar la información en función de las siguientes características:

- a) Operativos de campo para recolección de información estructurada de línea de base y dos seguimientos anuales en grupos de tratamiento y control de la muestras.
- b) Evaluación de aspectos operativos (funcionamiento del programa) y aspectos de impacto (efectos finales sobre la población);
- c) Temas de análisis en
 - empleabilidad, formación laboral e ingresos laborales, en beneficiarios;
 - pertinencia y productividad, en las empresas;
 - pertinencia, calidad y capacidad de oferta de formación, en las empresas capacitadoras;
 - pobreza, participación laboral,
 - efectos del programa en capital social, focalización, costo-beneficio y transparencia;
- d) Momentos de análisis, depuración de información y generación de informes en todos los componentes de la

evaluación.

Se prevé sistematizar la siguiente información relevada durante la ejecución del Programa:

- 1) muestra de todas las localidades en donde tuvo aplicación la intervención del diseño
- 2) cantidad de jóvenes que participen del diseño discriminados por sexo y edad
- 3) cantidad de jóvenes que realizaron ingreso por beca
cantidad de jóvenes menores de 18 años que participen del programa.
- 4) cantidad de jóvenes con discriminación de actividad calificantes desempeñadas.
- 5) Cantidad de jóvenes que participen del diseño por localidad , por barrio, en miras al desarrollo local.
- 6) Cantidad de jóvenes y causas de su no inclusión en el programa
- 7) Porcentaje de jóvenes que realizaron el secundario completo , incompleto y en su caso que nivel de instrucción alcanzado.
- 8) Determinación de cantidad de jóvenes con hijos
- 9) Determinación e horarios de practicas calificantes de los jóvenes en las empresas.
- 10) Cantidad de jóvenes que se insertaron en el mercado laboral.

- 11) Cantidad de empresas participantes, por rubro , localidad.
- 12) Cantidad de empresas y causas de exclusión del programa.
- 13) Cantidad de Bajas de jóvenes en las empresas y sus motivos.
- 14) Cantidad de empresas que poseen empleados registrados
- 15) Cantidad y tipo de empresas que realizaron ingreso de los jóvenes al mercado de trabajo.
- 16) Cantidad de empresas por tipo de constitución jurídica.
- 17) Cantidad de empresas obligadas al reintegro.
- 18) Plazos de restitución, conforme ingreso.

En la evaluación de impacto se constituyen dos componentes principales que se desarrollan de manera simultánea:

- 1) La estimación de los efectos del programa en los beneficiarios que se vinculan al programa.
- 2) Los efectos generados por el programa en las localidades en las cuales se aplicará el mismo
- 3) El seguimiento durante la el funcionamiento del programa
- 4) El ultimo seguimiento seis meses después de finalizada la ejecución del mismo.

Anexo A.

Acta de Constatación.	Solicitud N°
Empresa..... domicilio..... localidad.....	
Rubro o Actividad.....	
Nombre del Joven.....	
Se acredita su presencia	Si No
Actividad calificante que desempeña en la empresa.....	
.....	
Horario de practica calificante verificado.....	
Acreditación de Planilla de Asistencia y Evaluación. Si NO.	
Observaciones:.....	
.....	
..... firma del empresario firma del joven
..... firma de autoridad de Inspección del Programa	

Anexo B

ENCUESTA A JOVENES

Esta encuesta es para el personal de la empresa que participa en el programa de empleo y formación. Se encuestará a los jóvenes que están en la empresa y que están participando en el programa.

I. DATOS GENERALES	
T. EMPRESA QUE RESPONDE LA ENCUESTA	
Nombre Social (Nombre de la empresa): _____	
Numero de CUIT de la Empresa _____	Domicilio: _____
II. DATOS PERSONALES DE RESPUESTA ENCUESTA - JOVENES	
I.2.1 Sexo <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F	
I.2.2 Edad: años	
I.2.3 Tarea que desempeña en la empresa _____	
I.2.4 ¿Está estudiando actualmente? <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	
I.2.5 ¿Qué nivel de estudios posee? (marcar con una X)	
1 <input type="checkbox"/> Universitario completo	5 <input type="checkbox"/> Secundaria completa - CBU - Ciclo de especialización
2 <input type="checkbox"/> Universitario incompleto	6 <input type="checkbox"/> Secundaria incompleta - CBU - Ciclo de especialización
3 <input type="checkbox"/> Terciario completo	7 <input type="checkbox"/> Primaria completa - EGB
4 <input type="checkbox"/> Terciario incompleto	8 <input type="checkbox"/> Primaria incompleta - EGB
I.2.6 Indicar último año alcanzado en caso de ser incompleta la escolaridad: _____	
I.2.7 ¿Cómo inició el Programa sobre su inserción educativa?	

1 ☐ Le ayudó a continuar estudiando
2 ☐ Lo incitó a retomar los estudios abandonados
3 ☐ Lo incitó a abandonar los estudios
4 ☐ No tuvo ninguna intención

2.7 ¿Ha realizado cursos de capacitación en algún oficio o profesión? 1 ☐ SI 2 ☐ NO

Contestar estas preguntas solo si respondió SI en lo anterior

2.8 ¿A cuántos cursos de capacitación de entre 10 hs a 400 hs ha asistido?

2.9 ¿De qué duración aproximada fue el más importante? Marque con una cruz

1 ☐ Entre 2 y 4 hs. 2 ☐ Entre 6 y 20 hs. 3 ☐ Entre 20 y 50 hs. 4 ☐ Entre 50 y 100 hs. 5 ☐ Entre 100 y 200 hs. 6 ☐ Más de 200 hs.

2.10 ¿En qué tipo de institución?

1 ☐ Centro de formación pública 2 ☐ Academia privada 3 ☐ Empresa 4 ☐ Otros

2.11 ¿Cuáles son aproximadamente los ingresos mensuales en su hogar?

1 ☐ Menos de 200 \$ 2 ☐ Entre 200 y 400 \$ 3 ☐ Entre 400 y 700 \$ 4 ☐ Entre 700 y 1000 \$ 5 ☐ Más de 1000 \$

"DISEÑO PROGRAMA DE EMPLEO Y PROPUESTA FORMATIVA PARA JOVENES "

2. **OPINION SOBRE EL PROGRAMA** En esta parte de la encuesta requerimos su opinion sobre el programa en su conjunto. Para formular esta opinion de la manera más objetiva posible le sugerimos que deje de lado las opiniones que pudiera tener sobre el desempeño de cada becario.

2.1 El Programa me parece (marcar con una cruz)

1 ☐ Excelente (pase a la pregunta 2.2) 4 ☐ Regular (pase a la pregunta 2.2)
 2 ☐ Muy buena (pase a la pregunta 2.2) 5 ☐ Mala (pase a la pregunta 2.2)
 3 ☐ Buena (pase a la pregunta 2.2)

2.2 (Conteste esta pregunta sólo si en la anterior respondió Excelente, Muy Buena o Buena)
 La principal razón por la que considera que el programa le parece satisfactorio es que:

1 ☐ Permite cumplir con un rol social empresarial.
 2 ☐ Beneficia a un joven
 3 ☐ Posibilita evaluar a un futuro empleado sin riesgo y sin costo.
 4 ☐ Resuelve el problema de incorporar mano de obra "en blanco" sin tener que afrontar el costo durante un año.
 5 ☐ Otras (especifique)

2.3 (Solo conteste sólo si anteriormente respondió Regular o Mala)
 Especifique las razones por la que considera que el programa NO le parece satisfactorio:

1 ☐ La empresa no necesita contratar nuevos trabajadores. Otras:
 2 ☐ Los beneficios del Programa no responden al perfil que necesita la empresa.
 3 ☐ Los beneficios del Programa no tienen suficiente formación.

2.4 ¿Incorporará nuevamente becarios del Programa? 1 ☐ SI 2 ☐ NO

2. **OPINION SOBRE LA EXPERIENCIA REALIZADA EN LA EMPRESA QUE LE RECIBIO COMO BECARIO**

2.1 La experiencia me parece (marcar con una cruz)

1 ☐ Excelente 2 ☐ Muy buena 3 ☐ Buena 4 ☐ Regular 5 ☐ Mala

2.2 Las tres principales razones por las que considera que la experiencia personal ha sido satisfactoria son:
 (Marque con un 1 la principal razón, con un 2 la segunda en importancia y 3 la tercera):

1 ☐ Creo que al terminar el programa podré quedar como empleado en la empresa en que estuve becariado.
 2 ☐ Me trataron bien
 3 ☐ Aprendí a trabajar
 4 ☐ Adquirí una experiencia que me facilitará la búsqueda de trabajo.
 5 ☐ Recibí dinero
 6 ☐ Aprendí a formar parte de un equipo
 7 ☐ Mejoré mi manejo del tiempo
 8 ☐ Me di cuenta de que es lo que quiero estudiar de aquí en más
 9 ☐ Conoci cómo funciona una empresa
 10 ☐ Aprendí a comunicarme con los demás
 11 ☐ Aprendí cosas que la escuela no enseña
 12 ☐ Otras (especifique)

<p>3.1 (Solo conteste si respondió Excelente, Muy Buena o Buena en la anterior) La principal razón por la que considera que el programa le resulta satisfactorio es que:</p>		
1	<input type="checkbox"/>	Confronta al problema del desempleo juvenil que es mayor que el desempleo entre los adultos.
2	<input type="checkbox"/>	Beneficia a un joven.
3	<input type="checkbox"/>	Proporciona experiencia.
4	<input type="checkbox"/>	Aumenta las posibilidades de que se consiga empleo una vez que terminó la experiencia.
5	<input type="checkbox"/>	Brinda ayuda económica.
6	<input type="checkbox"/>	Permite combinar trabajo con estudio.
7	<input type="checkbox"/>	Aumenta la productividad de la empresa.....
8	<input type="checkbox"/>	Otras (especifique)
<p>3.2 (Solo conteste esta pregunta si respondió Regular o Malo anteriormente) La principal razón por la que considera que el programa NO le parece satisfactorio es que:</p>		
1	<input type="checkbox"/>	El programa beneficia por igual a los más pobres y a quienes no lo son
2	<input type="checkbox"/>	El monto de la beca es reducido
3	<input type="checkbox"/>	Cuatro horas diarias son pocas
4	<input type="checkbox"/>	No resuelve el problema del desempleo
5	<input type="checkbox"/>	Otras (especifique)
<p>Fecha..... Formulario..... Form colaborador.....</p>		

5. Resumen.

Este cuestionario por obtener ciertas informaciones que permitan la evaluación del Programa. En la encuesta por seleccionar datos generales de su firma. Se lo rogamos que responda a las preguntas sobre el programa. A continuación, le solicitamos su grado de satisfacción con los resultados que usted percibe en su empresa. Si Ud. no es uno de los líderes o el cargo de los empleados que participan en el programa. Finalmente le solicitamos sobre la capacitación en su firma, indicando una o más actividades que podrían ser útiles para su empresa y para el personal que participa en el programa. La información se utilizará para evaluar los resultados de los esfuerzos por mejorar la capacitación en el futuro.

I. DATOS GENERALES	
1.1 EMPRESA	
Nombre (escriba el nombre de la empresa): _____ CUIT: _____	
Departamento: _____ Localidad: _____ Teléfono: _____ Fax: _____ e-mail: _____	
Cantidad de participantes del Programa: _____	
1.2 PERSONA DE LA EMPRESA QUE RESPONDE LA ENCUESTA	
1.2.1 Nombre y apellido: _____	
1.2.1 Cargo que desempeña: _____	
1.3 PERCEPCIONES DE CONTINGENCIA DE PERSONAL	
1.3.1 ¿Tiene previsto contratar personal en el próximo año? 1 <input type="checkbox"/> SI 2 <input type="checkbox"/> NO	
1.3.2 ¿Contratará de manera definitiva a alguno de los becarios que se desempeñaron en su firma? 1 <input type="checkbox"/> SI ¿Cuántos? _____ 2 <input type="checkbox"/> NO	
1.3.3 (conteste esta pregunta solo si respondió SI en la anterior) ¿Por qué razón no contratará definitivamente a un becario?	
1 <input type="checkbox"/> Por falta de presupuesto 2 <input type="checkbox"/> Porque no los necesita 3 <input type="checkbox"/> Porque no indicaron lo esperado 4 <input type="checkbox"/> Porque el perfil de los becarios no le satisface 5 <input type="checkbox"/> Otras razones (especifique) _____	

2.1 Si las hubiere, indique las tres principales razones por las que considera que su experiencia personal no ha sido satisfactoria: (Marque con un 1 a la principal razón, 2 a la segunda importancia y 3 a la restante): 1 <input type="checkbox"/> Esto no mejorará mis posibilidades de conseguir otro empleo 2 <input type="checkbox"/> Mi situación es la misma que antes de participar del programa 3 <input type="checkbox"/> No aprendí nada nuevo 4 <input type="checkbox"/> Me trataron mal 5 <input type="checkbox"/> Poca información 6 <input type="checkbox"/> No me consideraban parte del equipo de trabajo de la empresa 7 <input type="checkbox"/> Lo que hice no tiene nada que ver con mi estudio 8 <input type="checkbox"/> Solo me permitieron conocer algunos aspectos de cómo funciona una empresa 9 <input type="checkbox"/> No pude hacer uso de mis conocimientos 10 <input type="checkbox"/> Al principio aprendí mucho, después el trabajo se hizo monótono 11 <input type="checkbox"/> Trabajé más horas de las convenidas 12 <input type="checkbox"/> Otras (especifique) _____	
2. OPINIÓN SOBRE EL PROGRAMA En esta parte de la encuesta necesitamos la opinión sobre el programa en su conjunto. Sin de formular esa opinión de la manera más objetiva posible le sugerimos que deje de lado las respuestas que brinde a las preguntas sobre su propia experiencia.	
2.1 El Programa me parece (marque con un 1 a 5): 1 <input type="checkbox"/> Excelente (pase a la pregunta 3.2) 4 <input type="checkbox"/> Regular (pase a la pregunta 3.2) 2 <input type="checkbox"/> Muy bueno (pase a la pregunta 3.2) 5 <input type="checkbox"/> Malo (pase a la pregunta 3.2) 3 <input type="checkbox"/> Bueno (pase a la pregunta 3.2)	

<p>2.5 SUGERENCIAS SOBRE EL DISEÑO DEL PROGRAMA</p> <p>2.5.1 Pensando en la continuidad del Programa habría que:</p> <p><input type="checkbox"/> 10 Mantener el monto de la beca en \$180 mensuales</p> <p><input type="checkbox"/> 20 Disminuir el monto de la beca permitiendo con el mismo presupuesto incorporar a mayor cantidad de jóvenes</p> <p><input type="checkbox"/> 30 Aumentar el monto de la beca aunque implique disminuir la cantidad de beneficiarios</p> <p>2.5.2 Pensando en la continuidad del Programa habría que:</p> <p><input type="checkbox"/> 10 Mantener el período de práctica en 12 meses</p> <p><input type="checkbox"/> 20 Aumentar el período de práctica (disminuyendo la cantidad de jóvenes que pueden acceder al Programa)</p> <p><input type="checkbox"/> 30 Disminuir el período de práctica (aumentando la cantidad de jóvenes que pueden acceder al Programa)</p> <p>2.5.3 Pensando en la continuidad del Programa habría que:</p> <p><input type="checkbox"/> 10 Mantener la jornada de práctica en 4 hrs.</p> <p><input type="checkbox"/> 20 Aumentar la jornada de práctica.</p> <p><input type="checkbox"/> 30 Disminuir la jornada de práctica.</p>

<p>3. EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL BECARIO</p> <p>NOMBRE Y APELLIDO DEL BECARIO: CUI:</p> <p>3.1 El desempeño del becario fue (marcar con una X):</p> <p><input type="checkbox"/> 1 Excelente <input type="checkbox"/> 2 Muy bueno <input type="checkbox"/> 3 Bueno <input type="checkbox"/> 4 Regular <input type="checkbox"/> 5 Malo</p> <p>3.2 Las tres características más positivas en el becario son: (Asigne 1 a la principal razón, 2 a la segunda en importancia y 3 a la tercera):</p> <table border="0"> <tr> <td>1 <input type="checkbox"/> Su capacidad de tomar decisiones</td> <td>8 <input type="checkbox"/> Su gestión del tiempo</td> </tr> <tr> <td>2 <input type="checkbox"/> Su autonomía</td> <td>9 <input type="checkbox"/> Su búsqueda de la innovación</td> </tr> <tr> <td>3 <input type="checkbox"/> Su capacidad de aprender</td> <td>10 <input type="checkbox"/> Su capacidad de comunicarse con eficiencia</td> </tr> <tr> <td>4 <input type="checkbox"/> Su creatividad</td> <td>11 <input type="checkbox"/> Su manejo de la actividad específica del negocio o industria</td> </tr> <tr> <td>5 <input type="checkbox"/> Los conocimientos que adquirió en la escuela</td> <td>12 <input type="checkbox"/> Su conducta en el ámbito laboral</td> </tr> <tr> <td>6 <input type="checkbox"/> Su excelencia en el servicio</td> <td>13 <input type="checkbox"/> Otras (especifique)</td> </tr> <tr> <td>7 <input type="checkbox"/> Su actitud a favor del equipo de trabajo</td> <td></td> </tr> </table> <p>3.3 Si hubiera, indique las tres principales características más negativas en el desempeño del becario (Asigne 1 a la principal razón, 2 a la segunda en importancia y 3 a la tercera):</p> <table border="0"> <tr> <td>1 <input type="checkbox"/> Su incapacidad de tomar decisiones</td> <td>8 <input type="checkbox"/> Su falta de habilidad para gestionar su tiempo</td> </tr> <tr> <td>2 <input type="checkbox"/> Su falta autonomía</td> <td>9 <input type="checkbox"/> Su carencia de actitud innovadora</td> </tr> <tr> <td>3 <input type="checkbox"/> Su falta de capacidad para aprender</td> <td>10 <input type="checkbox"/> Su incapacidad de comunicarse</td> </tr> <tr> <td>4 <input type="checkbox"/> Su carencia de creatividad</td> <td>11 <input type="checkbox"/> Su desconocimiento de la tecnología específica del negocio o industria</td> </tr> <tr> <td>5 <input type="checkbox"/> La falta de conocimientos escolares básicos</td> <td>12 <input type="checkbox"/> Sus problemas de conducta en el ámbito laboral</td> </tr> <tr> <td>6 <input type="checkbox"/> Su carencia de actitud de servicio</td> <td>13 <input type="checkbox"/> Otras (especifique)</td> </tr> <tr> <td>7 <input type="checkbox"/> Su incapacidad de trabajar en equipo</td> <td></td> </tr> </table> <p>3.4 ¿Tuviste problemas serios con el becario? <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p> <p>Forma impresa:</p> <p>Fecha: Firma del evaluador:</p>		1 <input type="checkbox"/> Su capacidad de tomar decisiones	8 <input type="checkbox"/> Su gestión del tiempo	2 <input type="checkbox"/> Su autonomía	9 <input type="checkbox"/> Su búsqueda de la innovación	3 <input type="checkbox"/> Su capacidad de aprender	10 <input type="checkbox"/> Su capacidad de comunicarse con eficiencia	4 <input type="checkbox"/> Su creatividad	11 <input type="checkbox"/> Su manejo de la actividad específica del negocio o industria	5 <input type="checkbox"/> Los conocimientos que adquirió en la escuela	12 <input type="checkbox"/> Su conducta en el ámbito laboral	6 <input type="checkbox"/> Su excelencia en el servicio	13 <input type="checkbox"/> Otras (especifique)	7 <input type="checkbox"/> Su actitud a favor del equipo de trabajo		1 <input type="checkbox"/> Su incapacidad de tomar decisiones	8 <input type="checkbox"/> Su falta de habilidad para gestionar su tiempo	2 <input type="checkbox"/> Su falta autonomía	9 <input type="checkbox"/> Su carencia de actitud innovadora	3 <input type="checkbox"/> Su falta de capacidad para aprender	10 <input type="checkbox"/> Su incapacidad de comunicarse	4 <input type="checkbox"/> Su carencia de creatividad	11 <input type="checkbox"/> Su desconocimiento de la tecnología específica del negocio o industria	5 <input type="checkbox"/> La falta de conocimientos escolares básicos	12 <input type="checkbox"/> Sus problemas de conducta en el ámbito laboral	6 <input type="checkbox"/> Su carencia de actitud de servicio	13 <input type="checkbox"/> Otras (especifique)	7 <input type="checkbox"/> Su incapacidad de trabajar en equipo	
1 <input type="checkbox"/> Su capacidad de tomar decisiones	8 <input type="checkbox"/> Su gestión del tiempo																												
2 <input type="checkbox"/> Su autonomía	9 <input type="checkbox"/> Su búsqueda de la innovación																												
3 <input type="checkbox"/> Su capacidad de aprender	10 <input type="checkbox"/> Su capacidad de comunicarse con eficiencia																												
4 <input type="checkbox"/> Su creatividad	11 <input type="checkbox"/> Su manejo de la actividad específica del negocio o industria																												
5 <input type="checkbox"/> Los conocimientos que adquirió en la escuela	12 <input type="checkbox"/> Su conducta en el ámbito laboral																												
6 <input type="checkbox"/> Su excelencia en el servicio	13 <input type="checkbox"/> Otras (especifique)																												
7 <input type="checkbox"/> Su actitud a favor del equipo de trabajo																													
1 <input type="checkbox"/> Su incapacidad de tomar decisiones	8 <input type="checkbox"/> Su falta de habilidad para gestionar su tiempo																												
2 <input type="checkbox"/> Su falta autonomía	9 <input type="checkbox"/> Su carencia de actitud innovadora																												
3 <input type="checkbox"/> Su falta de capacidad para aprender	10 <input type="checkbox"/> Su incapacidad de comunicarse																												
4 <input type="checkbox"/> Su carencia de creatividad	11 <input type="checkbox"/> Su desconocimiento de la tecnología específica del negocio o industria																												
5 <input type="checkbox"/> La falta de conocimientos escolares básicos	12 <input type="checkbox"/> Sus problemas de conducta en el ámbito laboral																												
6 <input type="checkbox"/> Su carencia de actitud de servicio	13 <input type="checkbox"/> Otras (especifique)																												
7 <input type="checkbox"/> Su incapacidad de trabajar en equipo																													

4.3 ¿En qué áreas piensa que podrá capacitar a sus empleados para mejorar las ganancias de su empresa?
(Marque con una X las de mayor interés. En la próxima página deberá indicar en listado de algunas de las áreas disponibles en la región)

1 <input type="checkbox"/> Gestión y organización de empresas	7 <input type="checkbox"/> Operación de maquinarias industriales	13 <input type="checkbox"/> Otra (especifique cuál)
2 <input type="checkbox"/> Contabilidad y finanzas	8 <input type="checkbox"/> Procesos agrícolas e industriales
3 <input type="checkbox"/> Control de calidad	9 <input type="checkbox"/> Construcción
4 <input type="checkbox"/> Comercialización y Marketing	10 <input type="checkbox"/> Electrónica y electricidad
5 <input type="checkbox"/> Idiomas	11 <input type="checkbox"/> Turismo
6 <input type="checkbox"/> Computación	12 <input type="checkbox"/> Gastronomía

4. LA EMPRESA FRENTE A LA CAPACITACIÓN

4.4 ¿Es una empresa cuya gerencia está desempeñada por miembros de una misma familia? 1 ☐ SI 2 ☐ NO

4.5 Su empresa es
1 ☐ Sociedad de hecho 2 ☐ Sociedad de Responsabilidad Limitada 3 ☐ Sociedad Anónima 4 ☐ Otras

4.6 ¿Cuántas locales posee esta empresa?

4.7 ¿En qué ocasiones recurre a la capacitación de sus empleados?

1 ☐ Nunca (si eligió esta respuesta pase a 4.8)
 2 ☐ Sólo cuando se reciben ofertas convenientes de instituciones de capacitación (si eligió esta respuesta pase a 4.8)
 3 ☐ Cuando se detectan necesidades puntuales dentro de la empresa (si eligió esta respuesta pase a 4.8)
 4 ☐ La empresa tiene una política permanente de capacitación (Pase a la pregunta 4.8)

4.8 ¿Por qué razón no realiza actividades de capacitación? (Marque con una X la que considere más importante)

1 ☐ Porque no lo considera necesario
 2 ☐ Porque no posee información correcta acerca de dónde capacitar a sus empleados
 3 ☐ Porque no se siente satisfecho con la oferta de cursos existente
 4 ☐ Porque no sabe en qué áreas capacitar a sus empleados
 5 ☐ Porque no posee los recursos para enfrentar políticas de capacitación
 6 ☐ Porque consume mucho tiempo, distrayendo a los empleados de las tareas productivas.

4.9 ¿Qué dificultades enfrenta para expandir su empresa?
(Marque con una X las de mayor dificultad)

1 ☐ Falta de Capital
 2 ☐ Falta de Tecnología
 3 ☐ Falta de Control de calidad
 4 ☐ Falta de Comercialización y Marketing
 5 ☐ Búsqueda de Mercados Nacionales
 6 ☐ Búsqueda de Mercados Internacionales
 7 ☐ Creación/Perfeccionamiento de Sistemas de Transporte
 8 ☐ Otras especifique cuáles

Escriba cuáles se constituirían en alternativas válidas para potenciar y expandir su empresa?

.....

.....

.....

.....

Con este informe final se culmina con el Diseño del Programa de Empleo y Propuesta Formativa para Jóvenes

Que intenta abordar la Problemática del Desempleo y propiciar estrategias, analizando la realidad socio-económica regional en miras al desarrollo local productivo de la Provincia, insertar a la población objetivo en el mercado de trabajo interno o en su defecto propiciar acercarlos a los jóvenes herramientas (a través de la Formación Profesional) que faciliten el acceso al mismo.

Dra Gabriela Adriana Exposito