

0/G2120

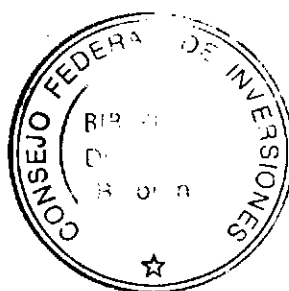
1,9593

E 35 I
"DISEÑO PROGRAMA DE EMPLEO Y PROPUESTA FORMATIVA PARA JOVENES "

CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

"DISEÑO PROGRAMA DE EMPLEO Y PROPUESTA FORMATIVA PARA JÓVENES "

Primer Informe de Avance 2004



Dra. Gabriela A Expósito

Introducción:

Son diversas las hipótesis que se ofrecen a la hora de explicar las pautas de desempleo elevado y persistente entre los jóvenes: la demanda agregada; los salarios juveniles; la falta de calificaciones. Es obvio que para encontrar soluciones al problema del desempleo juvenil es fundamental determinar la importancia relativa de esos factores. Las tasas de desempleo juvenil son aproximadamente el doble de altas que las de desempleo adulto. Sucede también que las personas jóvenes no sólo son más proclives a dejar el empleo voluntariamente, sino que también están más expuestas a ser despedidas (último en entrar, primero en salir). Sin embargo, para las empresas el costo de oportunidad de despedir a trabajadores jóvenes parece ser menor que el de despedir a trabajadores mayores. A menudo se afirma que los salarios de los trabajadores jóvenes son demasiado altos debido a la existencia de un salario mínimo obligatorio que eleva su remuneración y les hace no ser competitivos. Existen bastantes indicios de que los salarios de los jóvenes de muchos países han descendido considerablemente en comparación con los de los adultos durante los últimos años. Los datos no parecen indicar que la falta de empleo para los jóvenes se deba a que su trabajo resulte demasiado caro.

. Finalmente, se sostiene que en esta nueva era tecnológica los jóvenes no poseen las calificaciones que las empresas necesitan. Hay menos demanda de trabajadores no calificados que en el pasado, debido en particular a la nueva tecnología, y esta circunstancia afecta en alto grado a los jóvenes en la necesidad de insertarse en el mercado laboral.

Sea cual sea la causa del desempleo juvenil, no cabe duda de que tiene graves consecuencias, sobre todo si los períodos de desempleo son largos o si la persona pasa por muchos. La duración de los períodos de desempleo tiende a ser menor para los trabajadores jóvenes que para los de más edad.

Finalmente el diseño intenta, somera y transversalmente instalar como instancia de análisis a través de su futura implementación la responsabilidad social de la empresa privada, la eticidad de los órganos ejecutores, el desarrollo de la solidaridad. El involucramiento de los actores es condición sine que non dado que su integración y colaboración induce a la ética de las acciones que se pretenden con el diseño del programa para motivar actitudes positivas en torno a la ética como sostén de la implementación del diseño.

Así luego de esta breve introducción en la etapa 1, tal como fue comprometido por contrato, desde el 1 de junio al 31 de julio de 2004, se desarrollan las siguientes actividades:

TAREA 1

1. Diseño del Programa :

El programa tiene por objetivo facilitar la transición hacia el empleo formal de jóvenes desempleados sin experiencia laboral relevante que enfrenten especiales dificultades de inserción en la actividad productiva, a partir del desarrollo de competencias formativas que aumenten su empleabilidad.

Población Objetivo

Jóvenes de ambos sexos de entre 17 y 22 años de edad, desocupados, sin experiencia laboral previa.

Resulta necesario para proceder a la elección y futura focalización de la población objetivo, analizar el porque de dicha elección para ello se contemplan distintas necesidades y variables, socio-culturales y de mercado que resulta pertinente analizar.

La focalización de la franja etárea de la población objetivo tiene su basamento en las siguientes pautas de elección:

- 1) Son los jóvenes de 17 a 22 años quienes con motivo del desajuste entre la oferta y demanda laboral producida en la década de los noventa padecen con mayor nivel de incertidumbre su futura inserción laboral en el mercado de trabajo

- 2) La carencia de competencias demandadas por los empresarios validada por la necesidad de recalificación y entrenamiento permanente de la fuerza de trabajo, es decir la necesidad de dotar a los jóvenes de "mayor empleabilidad". Esta necesidad, es cierta, y tiene un extraordinario valor estratégico. Es imperativo mejorar la calificación laboral de los jóvenes y debe realizarse en forma continua y sistémica, visibilizando con anticipación las necesidades que demanda el mercado de trabajo.
- 3) El impacto de las políticas económicas sobre el sector empresario que paradójicamente generaron una relación perversa entre el éxito macroeconómico que normalmente se expone y el problema del desempleo de los jóvenes en el caso que nos ocupa. El atravesamiento desde hace diez años de un proceso de profunda reestructuración de la economía ha determinado el crecimiento de sector servicios y fundamentalmente financieros en detrimento de sectores productivos que generalmente generaban empleo.
- 4) También la incorporación de la tecnología y la reorganización de las empresas en función de ser más competitivas ha impactado severamente en la calidad y nivel del empleo, demandando nuevas calificaciones laborales para las cuales los jóvenes no tienen respuestas.

La incorporación de la tecnología como factor de impacto en la fuerza del trabajo, es decir su descalificación, a través de la desagregación de procesos productivos en operaciones simples y repetitivas que no demandan una fuerza de trabajo especializado.

- 5) Ha contribuido a generar también el desempleo las políticas de flexibilización laboral que tienen correlato sobre la población objetivo del diseño..
- 6) La necesidad de volver a instalar la cultura del trabajo y con ello el análisis de comprender que la provisión o búsqueda de empleo para los jóvenes , no se encuentra en el Estado, quien debe garantizar el trabajo conforme lo establece la Constitución Nacional, pero no proveerlo, y con ello modificar la tan mentada política asistencialista del mismo, que no implica trabajo " genuino" sino un paleativo incierto que a corto y mediano plazo instala el desempleo, la cultura de espera, sin responsabilidad sobre la asunción de roles y funciones en el desempeño del trabajo como actividad dignificante de los jóvenes.

Su focalización: Se realizara través del análisis estadístico y selectivo realizado a partir de proceso de selección en distintas fuentes consultadas:

- 1) Población de Jóvenes de 17 a 22 años residentes en la Provincia discriminados por localidad realizado a traves de procedimiento selectivo en las estadísticas de datos

relevados en distintas fuentes .

Existen 30.114 jóvenes radicados en la provincia de La Pampa que poseen entre 17 a 22 años . A dicha cifra , se le resto (los jóvenes ocupados en puestos de trabajos 9.421), (aquellos jóvenes que estudian y se estima no trabajan 10.838) procediéndose a determinar una eventual población de 9461 jóvenes que no estudian ni trabajan.

De los 9461 jóvenes que no estudian ni trabajan se procedió a restar aquellos jóvenes que poseen planes sociales provinciales y nacionales.

Existen en El Plan provincial de empleo Entre Nosotros : 300 jóvenes en la franja etárea de 17 a 22 años

Existen en el Plan Vigiladores comunitarios: 30 jóvenes en la franja etarea antes referida (Idem que el anterior)

Existen en Plan Nacional de Jefes y jefas de hogar: 1489 (Datos extraídos del Indec, Ministerio de Cultura y Educación de la Provincia de la Pampa y Sistema de control y pago de planes de empleo de la Subsecretaria de la Provincia de La Pampa Año 2003)

Es decir, que la población destinataria del Diseño focalizada como futuros beneficiarios se estima en 7.642 jóvenes que poseen entre 17 y 22 años de edad . Esta cifra es el 25% de la totalidad de jóvenes pampeanos y constituye el 2,6% de la población total de la provincia.

- 1) Fuentes del Indec, (tasa y niveles de desocupación)
- 2) Ministerio de Educación de la Provincia: se analiza a través de entrecruzamiento de datos relevantes (niveles de educación alcanzado, abandono del sistema educativo, inclusión en otras alternativas no formales de educación) que determinara la necesidad y tipo de futura calificación en competencia demandas por el mercado de trabajo.
- 3) Fuentes de la Subsecretaria de Trabajo que acreditan la incorporación de planes sociales a la franja etárea asignadas por consiguiente determinan la población objetivo a participar del diseño
- 4) Fuentes de Ministerio de Trabajo de Nación que determina adjudicación de planes sociales nacionales a la población objetivo y determinan la población objetivo a participar del diseño.

La imperiosa necesidad de generar estrategias que permitan la inclusión de la población objetivo del programa en practicas calificantes que se transformen en medios para su futura inserción laboral, cuando no para la adquisición de competencias que faciliten su ingreso paulatino al mercado de trabajo es un desafío a la creatividad, ello, desde la necesidad del involucramiento de los actores sociales que inciden en el desempleo de los mismos y que requiere se comprometan , participen y colaboren en la estrategia para propiciar y facilitar el acceso al trabajo de los jóvenes.

Para ello resulta necesario analizar las características socioculturales, económicas y políticas de los mismos en miras a la pertinencia del diseño, como así también la necesidad de proceder a una pertinente articulación a efectos de garantizar la operatividad funcional del diseño.

El diseño del programa tiene como objetivo facilitar la transición hacia el empleo formal de jóvenes desempleados sin experiencia laboral relevante que enfrenten especiales dificultades de inserción en la actividad productiva, a partir del desarrollo de competencias formativas que aumenten su empleabilidad.

Para ello se prevé el involucramiento de actores sociales que tengan relevancia en el objetivo que pretende el diseño. Los actores que se visualizan como necesarios son:

Instituciones que tengan vinculacion con la juventud: cuya función será:

- El asesoramiento a jóvenes sobre la necesidad de visualización que posean en torno a su propio perfil

laboral y con ello a la redacción de su currículum y posterior entrevista con empresas que participen del programa.

- La articulación entre la oferta y demanda de empresarios y jóvenes en miras a la inserción laboral de estos últimos en las empresas.

Empresarios Serán los actores sociales fundamentales que demandaran a los jóvenes en futuros puestos de trabajo y con ello que perfiles y competencias requieren de recursos humanos en su empresa y que actividad calificante asignarán al joven y acompañaran al mismo, que no posee experiencia laboral relevante para que éste la adquiera, como así también la adquisición de hábitos , conocimientos y aptitudes necesarios en el desempeño laboral que instala la cultura del trabajo.

Organo de financiamiento : quien a través de la Creación de Una Unidad Ejecutora implementa acciones que prevé ejecutar el programa como estrategia de combatir el desempleo en jóvenes que son población objetivo del diseño- El programa contempla la constitución de los fondos para financiamiento a través de aportes de fondos provinciales, nacionales o internacionales.

Los municipios: cuya función será coordinar e integrar las acciones que establece el programa en miras a facilitar el desarrollo local, y con ello evitar la migración interna de jóvenes de localidades del interior de la provincia hacia centros urbanos o en su defecto la emigración provincial.

El Ministerio de Cultura y Educación. Que tendrá como función diseñar o relevar el diseño curricular y pedagógico de la formación profesional en competencias como así la formación de formadores que realizar la misma .

El Ministerio de Salud . Que tendrá como función, proveer en el marco de política publica de salud del lugar donde se implemente el programa , los servicios de salud publica existentes para comunidad , incluyendo a los jóvenes en las prestaciones medicas que garantiza el Estado Nacional, provincial o municipal en su caso.

De las Empresas Privadas: Cuya función como se mencionara con anterioridad es ser la dadora de trabajos calificantes a los jóvenes de modo que estos adquieran un iniciática experiencia laboral y a futuro una inserción en las mismas instalando en ellos la cultura del trabajo (adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes, responsabilidad, capacidad de trabajar en equipo, involucramiento con las proyectiva empresarial)

Se prevé que las empresas en el diseño deben cumplir con las siguientes condiciones:

- Que se encuentren formalmente inscriptas (ello en virtud de que sólo las empresas que se encuentran inscriptas poseen los medios económicos, técnicos, humanos , jurídicos y contables que garantizan el aprendizaje de prácticas calificantes de los jóvenes)
- No hayan efectuados despidos masivos de sus trabajadores en un periodo no menor a seis meses. Este

requisito se funda en la necesidad de garantizar que existen tutores habilitados (trabajadores expertos registrados en la empresa) que serán los dadores del conocimientos , habilidades y actitudes que requieren los jóvenes en razón de no se poseer experiencia relevante . También la acción de tutelarlos para evitar que so pretexto de que ingresen a futuro, en el mercado de trabajo se constituyan en mano de obra descalificada y sometida al sostenimiento o creación de empresas inexistentes .

- Asimismo se comprometen a no sustituir a trabajadores permanentes despedidos sin causa, por jóvenes que constituyen la población objetivo del programa y ello durante el período en que dure la adhesión a este.
- Que se comprometan a ceder sus instalaciones como ámbito para el desarrollo de las Prácticas Calificantes. Dado que se pretende asegurar que las mismas , sean in situ, donde se adquieren en la praxis los conocimientos, habilidades y actitudes que requiere el mercado laboral y también las improntas que posee el acceso al mercado de trabajo.
- Las empresas deberán poseer al menos un trabajador registrado. (que garantiza que existe el dador del conocimiento de la practica calificante que adquirirá el joven)

La implementación .

La implementación del Programa se llevara a cabo realizando un proceso de articulación de los actores involucrados.

Los jóvenes realizaran sus practicas calificantes en la empresa a cambio de una asignación no remunerativa otorgada por el órgano de financiamiento a través de la creación de una Unidad ejecutora.

La asignación es no remunerativa porque el programa es formativo, y esto debe comprenderse en el marco que al joven se le paga la asignación por aprender, por disponer de su tiempo, de su empeño, de su flexibilidad para adaptarse a las necesidades empresariales, y por la necesidad de instalar el concepto de que el aprendizaje en el trabajo dignifica, con la percepción de la asignación no remunerativa y con la comprensión de todo lo que rodea y se compone el mercado de trabajo.

La asignación será abonada por el Organismo que financie los fondos del programa al empresario quien a su vez abonara mensualmente al joven . Esta modalidad habilita que el joven reciba el pago de quien realiza la dación de las prácticas calificantes e instala el conocimiento de cómo funciona una empresa hacia adentro y hacia fuera. Ese pago abonado por el empresario instala la mirada sobre como funcionan las

relaciones de trabajo. Con ello el joven debe cumplir con el horario establecido, con las tareas asignadas, desarrollar las habilidades requeridas por el empresario en virtud de las necesidades empresariales que posea, establecer vínculos inter y extrasociales etc.

Se pretende así evitar un acción de política asistencialista , dado que, si el pago fuera realizado directamente al joven, la facultad de dirección que se ejerce en la futura y (hoy en vías de aprendizaje para los jóvenes) relación laboral, se vería diluída cuando no disuelta, impidiendo justamente lo que se pretende con el diseño, la adquisición de una experiencia laboral iniciática, pero instalando la comprensión de las acciones que suceden en el ejercicio practico y concreto de la misma.

Modalidades de acceso Las modalidades de acceso al Programa son dos:

- 1) Por pasantía: en la que el joven desempeñara practicas calificantes por un tiempo de 4 horas diarias o 20 semanales y por un tiempo de 10 meses, recibiendo como se anticipara ut supra una asignación no remunerativa abonada por el organo de financiamiento a través de la unidad ejecutora quien transfiere electrónicamente los fondos al empresario. En este caso no existe relación laboral entre el joven y el empresario , ni con el estado, El vinculo entre el empresario y el

joven es de aprendizaje de practicas calificantes en la empresa privada. NO obstante ello no impide que el empresario durante el periodo de ejecución las prácticas, o posterior a la finalización de las mismas decida la contratación del joven y con ello inicie una relación laboral con el mismo.

2) Por contrato por tiempo indeterminado: en esta modalidad el joven ingresa a la empresa por un contrato de trabajo formal cumpliendo una jornada de trabajo conforme lo establece la ley que regula la materia. El empresario debe, si opta por esta modalidad abonarle al joven todas las cargas sociales que prevé la ley, y recibe de parte del órgano de financiamiento (Unidad Ejecutora) la asignación no remunerativa como diferencia a descontar del salario establecido por el convenio colectivo que rija la actividad que desarrolle la empresa durante el período que dure el programa (10 meses)

3) La contratación: El empresario puede ingresar junto al joven , al programa, por cualquiera de las modalidades antes referidas . Pero esta habilitado para ingresar al Programa por la modalidad de pasantia y luego contratar al joven por contrato a tiempo indeterminado.

El seguro

El programa prevé cubrir los siniestros que pudieren sufrir los jóvenes beneficiarios del programa durante el desarrollo de la pasantía ya sea, en el ámbito de la empresa o en la institución de capacitación a través de la contratación un seguro civil..

Cupo Las empresas deberán respetar un cupo máximo de jóvenes que ingresen a sus empresa que se determina en función de los empleados registrados y existentes en las Empresas al momento del ingreso al programa (y que garantizan que el programa sea formativo en la adquisición de practicas calificantes) según los siguientes porcentajes, fijándose excepciones en razón de las características poblaciones y de existencia de empresas en la zona a efectos de favorecer el desarrollo , según los siguientes porcentajes:

Cantidad de trabajadores registrados por empresa.	Cupo de jóvenes
1 trabajador registrado	1 joven que ingrese en el programa
2 a 5 o mas trabajadores registrados	2 de jóvenes que participan en el programa

6 o mas trabajadores registrados	3 jóvenes que participan en el programa
7 o mas trabajadores registrados	Un 20% de jóvenes que participan en el programas

Reintegro de fondos: El diseño establece un sistema de reintegro de los fondos (constituidos por las asignaciones no remunerativas) como sistema de consecución y sostenimiento del programa en miras a una distribución equitativa de los fondos asignados al mismo, y es por ello que se establecen los siguientes porcentajes de reintegro de las asignaciones percibidas por los empresarios en función del porcentaje de contratación futura de los jóvenes que realizaran las pasantía que prevé que el programa durante el lapso de 10 meses que previene el programa como duración del mismo a saber :

- 1) Las empresas que a la finalización del programa no hayan realizado la contratación del 50% de los jóvenes que realizaron la pasantía durante, o luego de transcurrido el plazo de duración del programa , tomado éste ultimo ,desde el ingreso del joven y la empresa al mismo; se comprometen a reintegrar la totalidad (100%) de las asignaciones no

remunerativas percibidas en 10 cuotas iguales mensuales y consecutivas sin interés.

2) Las empresas que a la finalización del programa hayan realizado la contratación del 50% de los jóvenes que realizaron la pasantía durante, o luego de transcurrido el plazo de duración del programa tomado éste ultimo desde el ingreso del joven y la empresa al mismo., **no** reintegran las asignaciones no remunerativas recibidas

3) Las empresas que a la finalización del programa hayan realizado la contratación del 20% de los jóvenes que realizaron la pasantía durante, o luego de transcurrido el plazo de duración del programa , tomado éste ultimo ,desde el ingreso del joven y la empresa al mismo., **reintegran el 50%** de las asignaciones no remunerativas recibidas.

4) Las empresas que a la finalización del programa hayan realizado la contratación de más del 20% pero menos del 50% de los jóvenes que realizaron la pasantía durante, o luego de transcurrido el plazo de duración del programa , tomado éste ultimo desde el ingreso del joven y la empresa al mismo., **reintegran el 25%** de las asignaciones no remunerativas recibidas.

Instrumento técnico-jurídico El programa prevé como sistema de recupero de fondos, la creación de instrumento técnico jurídico, (convenio de reintegro) de los fondos de asignaciones no remunerativas que será firmada por el empresario quien, se obligara por el mismo, a la restitución de los fondos conforme lo establece el sistema de reintegro que acepta y declara conocer .

TAREA 2

2. Creación y Formación de Equipos Técnicos

Área Centro de Cómputos: La creación del Centro de Cómputos tiene como objetivo, la creación de un software que releve, sistematice, y provea de toda la información y procedimientos que hacen a la ejecución del programa.

El software creado a éste efecto posee la capacidad de incluir y cruzar los siguientes datos.

1) la Planilla de acceso al Programa. (que posee datos del joven y el empresario. Y acredita los siguientes rubros:

- Cumplimiento de las condiciones de ingreso al programa de empresarios (inscripción legal de las empresas, cantidad de trabajadores registrados, inexistencia de despidos masivos de trabajadores etc)
- Cumplimiento de condiciones de ingreso al Programa de los jóvenes, (que posean entre 17 y 22 años de edad, que no posean experiencia relevante previa a través del informe solicitado a autoridad nacional en cruzamiento de datos). Interés del joven en trabajo u oficio.

- Fecha de ingreso del joven y empresario al programa que determina a futuro cese en el programa.
- Nivel de Estudios alcanzado (conforme declaración jurada realizada por el joven).
- Tipo de modalidad de acceso, determinación de tipo practica, y horario de la misma (conforme lo establecido ut supra 4 horas semanales con máximo de 20 semanales)

2) Monto y fecha de pago de asignación no remunerativa.

3) Numero y tipo de Póliza de seguro civil,

4) Cálculo y liquidación de monto reintegro debido por el empresario al programa conforme fecha ingreso de joven y empresario que garantiza reintegro de fondos una vez finalizado el plazo de 10 meses desde el ingreso al Programa.

5) Determina a la finalización del programa, cantidad de jóvenes contratados, tipo de actividad calificante desempeñada por los mismos (textil, manufacturera, de servicios, gastronómica etc).

6) Tipo y Número de Caja de Ahorro , CBU del empresario donde serán depositadas las asignaciones no remunerativas .

7) Elaboración de datos estadísticos que facilite el monitoreo constante del programa

- 8) Sistema de evaluación por etapas de la implementación del programa.
- 9) Acceso eficiente y celero a datos que facilitan la ejecución del programa.
- 10) Elaboración de estadísticas .
- 11) Relevamiento de empresas y jóvenes que participan en el programa. Con miras a futuras intervenciones .

Personal Calificado.

Creación y capacitación de Equipo Técnico que tiene como objetivo asesorar técnicamente en la implementación y ejecución del Programa. Se previene la necesidad de los siguientes perfiles técnicos.

- 1) **Programador Informático:** Es el responsable a cargo del Área centro de Cómputos que tiene a su cargo las siguientes funciones:

De los jóvenes.

- Ingreso de planillas de inscripción. al sistema
- Ingreso de datos de jóvenes (nombre y domicilio , DNI, fecha de nacimiento, edad, sexo, localidad, nivel de estudios, jóvenes menores de 18 años que poseen autorización de sus padres .
- Tarea u oficio de interés para el jóvenes

- Tarea u oficio que desempeña en el programa

De las empresas.

- Nombre de la empresa, rubro, Cuit, domicilio legal, localidad, teléfono, fax e-mail, lugar donde el joven desarrolla la practica, código postal.
- Cantidad de trabajadores registrados por la empresa.
- Tipo y numero de cuenta bancaria. CBU.
- Área y horarios de practica que realizara el joven.
- Montos de asignaciones remunerativas que deben ser abonadas.

Del sistema.

- Validación de cumplimiento de condiciones de acceso al Programa de Empresas y jóvenes (Previo control formal realizado por el personal de otra Área)
- Acreditación de jóvenes y empresas validadas.
- Acreditación de excepciones (conforme determine la unidad ejecutora).
- Validación definitiva de jóvenes y empresas que ingresan al programa, expedición de listado. Que se deriva al área correspondiente que procede a comunicación formal a jóvenes y empresarios.

- Información a Organismo que proceder a expedir los Seguros Civiles para los jóvenes.
- Información a Área contable a efectos de proceder al futuro pago de asignaciones no remunerativas.
- Carga de pagos realizados en el sistema.
- Control de altas y bajas de jóvenes y empresas que ingresan y egresan del programa.
- Control de altas y bajas de pagos, y seguros.

2) **Área de Atención al Público**: Capacitación de Personal que asesore a Jóvenes y empresarios sobre el Programa, cuyas funciones son:

- Forma de Acceso al Programa: asesorar sobre llenado de solicitud de acceso, lugar de recepción de la misma, omisiones no subsanables, asesoramiento sobre funcionamiento operativo del programa en lo relativo a empresas y jóvenes. Casos excluidos. Atención masiva de publico en general a través de línea gratuita .

3) **Área de control formal de planillas**:

Capacitación de Personal que realice un control formal de planillas de ingreso.(veracidad de datos, completud de rubros requeridos, análisis de casos excluidos, comunicación con jóvenes y empresas en caso de existir errores subsanables, información de rechazo de planillas a jóvenes y empresas, comunicación a

municipios de localidad del interior de la provincia.

5) **Área de Archivo de documentación**

Capacitación de Personal que realice un archivo ordenado y sistémico de la documentación generada en el Programa.

- Archivo de solicitudes formales completas, excepciones, bajas, y seguros , de notas emitidas y recibidas, convenios de reintegro.

6) **Área Contable**: Capacitación de Personal que realice imputación de pagos de asignaciones no remunerativas a empresarios luego de recibido informe de centro de cómputos.

7) **Área de Comunicación**: Capacitación de Personal que realice comunicación externa del programa (comunicación de ingreso a jóvenes y empresarios, comunicación con actores sociales involucrados) ., recepción de comunicación referida al Programa, derivación conforme área correspondiente.

8) **Coordinador General del Programa**: Perfil Técnico Encargado/a de:

- Gestión , Coordinación y articulación de Áreas antes referidas.
- Coordinación y articulación de acciones con Actores Sociales involucrados.
- Gestión integral del Programa.

- Monitoreo y Evaluación del Programa.
- Sistematización de resultados del Programa.

PROGRAMA DE EMPLEO Y PROPUESTA FORMATIVA PARA JOVENES
DIAGRAMA DE FLUJO DE DATOS, INFORMACIÓN Y COMUNICACION

