

GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO: POLITICAS APLICADAS A
LOS JÓVENES COMO GRUPO DE RIESGO.

PRESENTACIÓN DE UN PROGRAMA IMPLEMENTADO EN LA PROVINCIA DE TUCUMÁN

- Área IX: SECTOR PÚBLICO

- Tema: 2) Gestión de recursos materiales, humanos y financieros en el sector público. Contratación y administración de bienes y servicios. Contratación y gestión de recursos humanos: selección, inducción, capacitación y evaluación de personal. Mejora de la economía y eficiencia en la administración de recursos.

- Nombre del Congreso, lugar y fecha de realización: 18° Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias económicas en el año del Bicentenario, Ciudad de Buenos Aires, Argentina. 16 al 18 de junio de 2010

Código de Identificación: 9.2.6

GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO: POLITICAS APLICADAS A
LOS JÓVENES COMO GRUPO DE RIESGO.

PRESENTACIÓN DE UN PROGRAMA IMPLEMENTADO EN LA PROVINCIA DE TUCUMÁN

- Área IX: SECTOR PÚBLICO

- Tema: 2) Gestión de recursos materiales, humanos y financieros en el sector público. Contratación y administración de bienes y servicios. Contratación y gestión de recursos humanos: selección, inducción, capacitación y evaluación de personal. Mejora de la economía y eficiencia en la administración de recursos.

- Nombre del Congreso, lugar y fecha de realización: 18° Congreso Nacional de Profesionales en Ciencias económicas en el año del Bicentenario, Ciudad de Buenos Aires, Argentina. 16 al 18 de junio de 2010



ÍNDICE

Tema	Página
ÍNDICE.....	3
RESUMEN.....	4
INTRODUCCION.....	6
DESARROLLO.....	8
CONCLUSIÓN.....	14
ANEXO 1.....	16
ANEXO 2.....	19
ANEXO 3.....	20

RESUMEN

La Gestión de Recursos Humanos es el conjunto de prácticas, técnicas y políticas que buscan la integración y la dirección de los empleados de forma que éstos desempeñen sus tareas de forma eficaz y eficiente y que estado y/o empresa consigan sus objetivos.

Estas grandes prácticas y políticas públicas deben basarse en planteamientos estratégicos con el fin de dar soluciones a las problemáticas actuales. Este proceso puede esquematizarse en una serie de fases o pasos.

El sector público tomo una participación activa a través del diseño de planes y programas cuyos objetivos se plantean examinando la perspectiva de los actores sociales involucrados: recursos humanos, estado y empresas.

Con el objeto de generar oportunidades de inclusión social y laboral de los jóvenes a través de acciones integradas que les permitan identificar el perfil profesional en el cual deseen desempeñarse, finalizar su escolaridad obligatoria, realizar experiencias de formación y/o prácticas calificantes en el ambiente de trabajo e iniciar una actividad productiva de manera independiente el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina creó un Programa de Jóvenes con más y mejor trabajo.

En marco de este Programa Nacional se firmó un Convenio entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad y el Gobierno de la Provincia de Tucumán para la implementación del programa Entrenamiento Para el Trabajo de jóvenes Tucumanos.

Este programa diseñado e implementado por el sector público para lograr la inserción laboral de jóvenes tucumanos en el sector privado puede esquematizarse en las fases del Proceso de Gestión de Recursos Humanos.

El programa se compromete a generar espacios y estrategias tendientes a establecer el encuentro entre el sector privado y la población desocupada a través de una unidad de gestión del estado.

Para que las políticas públicas planificadas e implementadas por el Estado en relación a los Recursos Humanos alcancen un resultado sostenido a largo plazo es fundamental un enfoque sistémico.

Nuevos enfoques contemporáneos nos llevan a la necesidad de integración de la Gestión de Recursos Humanos y la Gestión del Conocimiento, reflejada en la Gestión por Competencias; en función de gestionar el "Factor Humano".

INTRODUCCION

Los recursos humanos, mejor expresados como potencial humano constituyen en tanto en el sector público como privado el factor principal e indispensable para prestar servicios de calidad y lograr las metas y objetivos fijados, cualquiera fuera su naturaleza administrativa, operativa e incluso política.

Todos los individuos constituyen un alto potencial humano, por lo tanto experimentan impulsos hacia el crecimiento y desarrollo personal. (1)

La Gestión de Recursos Humanos es el conjunto de prácticas, técnicas y políticas que buscan la integración y la dirección de los empleados de forma que éstos desempeñen sus tareas de forma eficaz y eficiente y que estado /empresa consigan sus objetivos. Estas grandes prácticas y políticas públicas deben basarse en planteamientos estratégicos con el fin de dar soluciones a las problemáticas actuales.

Este proceso puede esquematizarse en una serie de fases o pasos que se enumeran a continuación: (1)(2)

1. *Planificación de los Recursos Humanos:* Intenta asegurar que se va a contar con los RH necesarios tanto en cantidad como en habilidades, comportamientos y valores requeridos, en los puestos adecuados y en el momento preciso, de forma que se puedan alcanzar los objetivos generales .
2. *Reclutamiento:* Mediante este proceso se intenta localizar, identificar y atraer suficientes solicitudes de empleo capacitados para ser seleccionados.
3. *Selección:* Consiste en el examen de los solicitantes de empleo para controlar a los candidatos más apropiados.
4. *Orientación e integración del personal:* Es el proceso de introducción de un nuevo empleado en su puesto y en la organización a la que se incorpora.
5. *Formación y capacitación:* Es el proceso de trasmisión y de transformación de las capacidades, comportamientos y valores de los empleados.

(1) <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh1/admonrrhhlari.htm>

(2) Waine, Mondy R., y M. Noe Robert. Administración de Recursos Humanos. Sexta Edición, Prentice Hall Hispanoamericana, S. A., México, 1997.

6. *Evaluación del rendimiento*: Es la medida de los resultados y del desempeño de los empleados en sus puestos de trabajo.
7. *Desarrollo de la carrera*: Es la gestión de la secuencia de puestos y cargos ocupados por una persona a lo largo de su vida profesional.
8. *Salarios y recompensas*: Recoge el conjunto de compensaciones y beneficios que obtienen los empleados a cambio de su trabajo y de su desempeño.

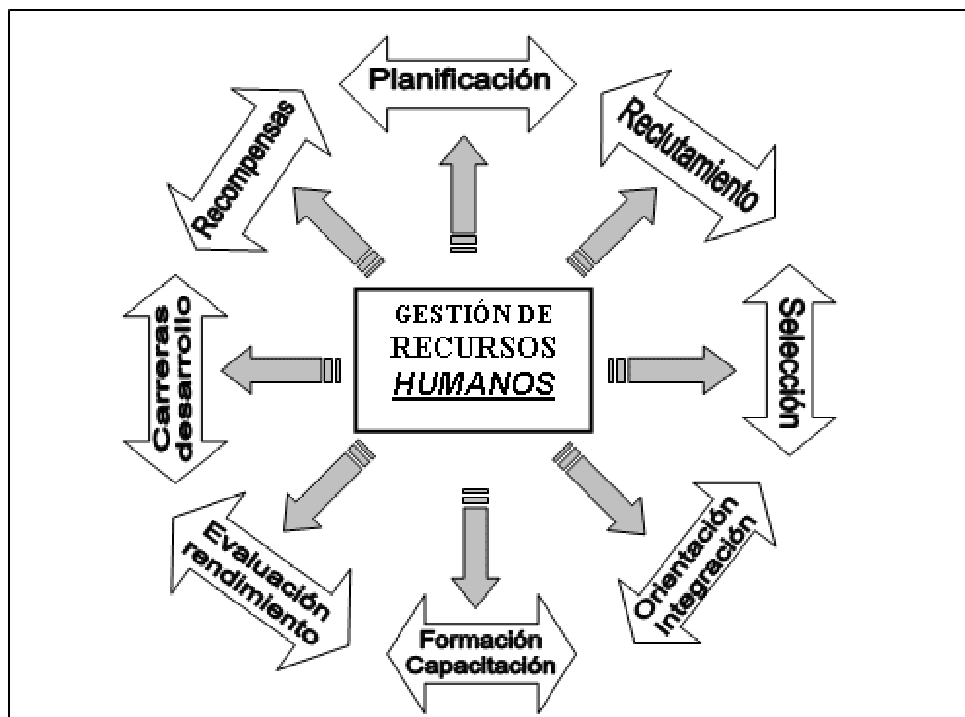


Figura 1: El Proceso de Gestión de Recursos Humanos

Fuente: Modificado por el autor. J. García del Junco, Cristóbal Casa Nueva."Gestión de Empresas. Enfoques y Técnicas en la Práctica".

DESARROLLO

El sector público tomo una participación activa a través del diseño de planes y programas cuyos objetivos se plantean examinando la perspectiva de los actores sociales involucrados: recursos humanos, estado y empresas.

En el marco del agudizamiento de los problemas de empleo en la República Argentina, la inserción ocupacional de los jóvenes resulta particularmente crítica. Las debilidades de la inserción laboral de los jóvenes afectan no solamente su propio bienestar, sino también algunos elementos clave del desarrollo socioeconómico en general. (3)

Ante esta situación, han comenzado a adoptarse políticas públicas que intentan facilitar los procesos de inserción laboral. El diseño e implementación de estas políticas se inscribe en lo que se ha dado en llamar el cambio de modelo de intervención estatal o el nuevo rol del Estado. Por un lado, constituyen políticas de gestión de recursos humanos en grupos particularmente críticos, pero también involucran una estrategia de flexibilización del mercado laboral, de desregulación de las relaciones laborales, y de capacitación en el marco de la denominada reestructuración productiva.

El hecho de que en los indicadores laborales se registren peores niveles para los jóvenes que para los adultos no sería por sí solo preocupante. Sin embargo, un desempleo juvenil alto y prolongado, así como una inserción de mala calidad e inferior a los niveles de educación y las habilidades adquiridas, tienen efectos negativos tanto económicos como sociales, algunos de los cuales se enumeran a continuación: (3)

1. El mal aprovechamiento del capital humano generado mediante el apoyo de la inversión social limita el crecimiento económico y, por consiguiente, el bienestar de las sociedades en su conjunto.

2. Una débil acumulación de experiencia laboral incide negativamente en los ingresos laborales futuros de los jóvenes, así como en su jubilación.

(3) Weller, J. "Inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos", Cepal N°92, año 2007, pag.61.

3. Una precaria inserción laboral dificulta y posterga la formación de hogares propios de los jóvenes, prologándose su dependencia respecto de los padres y la carga financiera que esto implica. Por lo tanto, también se reducen los ingresos netos presentes y - debido al impacto negativo en su capacidad de ahorro - los ingresos futuros de los padres.
4. La inserción laboral precaria, temprana o tardía, relacionada frecuentemente con altos niveles de deserción o expulsión del sistema escolar, afecta especialmente a los jóvenes procedentes de hogares pobres, por lo que no se aprovecha el potencial aporte de una actividad laboral para que estos jóvenes salgan de esa situación. De esta manera se refuerza la transmisión intergeneracional de la pobreza.
5. Un desfase entre las características de la educación y de la demanda laboral tiende a obstaculizar la movilidad social, con lo que se agravan los problemas estructurales de mala distribución del ingreso, perpetuando la inequidad de la distribución de los ingresos.
6. La precariedad de la inserción laboral obstaculiza la integración social de los jóvenes, quienes no se ven reconocidos en sus derechos ciudadanos; esto desalienta su participación en otros ámbitos de la institucionalidad vigente y tiende a fomentar en ellos actitudes de confrontación.
7. Los jóvenes con inserción laboral precaria son una parte importante de la población en riesgo y enfrentan problemas de adaptación y marginación social.

Con el objeto de generar oportunidades de inclusión social y laboral de los jóvenes a través de acciones integradas que les permitan identificar el perfil profesional en el cual deseen desempeñarse, finalizar su escolaridad obligatoria, realizar experiencias de formación y/o prácticas calificantes en el ambiente de trabajo e iniciar una actividad productiva de manera independiente el Ministerio de

Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina creó un Programa de Jóvenes con más y mejor trabajo.

El Programa dispone de un conjunto de prestaciones integradas de apoyo a la construcción e implementación de un proyecto formativo y ocupacional destinado a los jóvenes con el objetivo de proporcionarles oportunidades laborales vinculadas con sus perfiles, sus expectativas y sus entornos. (4)

En marco de este Programa Nacional se firmó un Convenio entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad y el Gobierno de la Provincia de Tucumán para la implementación del programa Entrenamiento Para el Trabajo de jóvenes Tucumanos. (4)

Este Programa de Entrenamiento para el Trabajo 25-29 (PET 25-29) consiste en un periodo de entrenamiento de un joven desocupado en una empresa, durante seis meses. En este tiempo el joven se capacita para la actividad que desempeña. El puesto de entrenamiento y las tareas a realizar son determinados por la misma empresa, y las actividades de capacitación son diseñadas en coordinación con el Estado provincial. (5)

Este programa diseñado e implementado por el sector público para lograr la inserción laboral de jóvenes tucumanos en el sector privado puede esquematizarse en las fases del Proceso de Gestión de Recursos Humanos anteriormente mencionadas, identificando las mismas de la siguiente manera:

- 1) **Planificación de los Recursos Humanos:** Su visión es aumentar la inserción laboral a fin de mejorar la calidad de vida y así contribuir con el desarrollo integral de la persona. La misión es preparar a jóvenes desocupados con el fin de fortalecer sus habilidades y capacidades laborales.
- 2) **Reclutamiento:** se realiza una difusión masiva del programa en los diversos medios de comunicación y las cámaras empresariales. Se detallan los requisitos de admisibilidad y beneficios tanto para los jóvenes que deseen postularse como para las empresas que estén dispuestas a adherirse al mismo. Los jóvenes presentan su curriculum y son introducidos a una base de datos en línea al igual que las empresas luego de la firma de la carta de adhesión (ANEXO 1). (5)

(4) Convenio entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad y el Gobierno de la Provincia de Tucumán

(5) <http://rig.tucuman.gov.ar/pil/pil25/Pet25/>

Requisitos para las Empresas

- Estar inscripta en AFIP
- Tener al menos tres meses de antigüedad como entidad privada.
- Tener al menos un empleado registrado en planta. Debe tener como mínimo tres meses de antigüedad en la entidad.

Requisitos para los Jóvenes

- Jóvenes de 25 a 29 años cumplidos al momento de ingresar al Programa.
- No tener más de 12 meses de aportes, consecutivos, en los últimos 2 años
- No ser beneficiarios de Plan Social
- No haber participado en el PET 18-25

Beneficios para las Empresas

Las empresas tienen la posibilidad de incorporar a un Joven Beneficiario para conocer sus aptitudes y capacidades, formándolo según la visión y los valores de la propia Empresa. Otorgándole en contraprestación un monto de \$275 (no remunerativos). Además la Empresa contará con la posibilidad de adquirir otros beneficios (PIL) si decide incorporar al beneficiario como Empleado, pudiendo continuar con la segunda etapa de este programa.

El programa ofrecería a las empresas la posibilidad de contar con personal entrenado de acuerdo a sus requerimientos que se incorporaría al circuito productivo tan pronto se completase la fase lectiva (con bajo rendimiento ya que al período de entrenamiento inicial en el puesto de trabajo le corresponde una rentabilidad reducida que se incrementa a medida que el personal avanza en la curva de aprendizaje).

Las actitudes, habilidades y conocimientos de estos beneficiarios podrían ser evaluadas por las empresas durante el período de entrenamiento sin los costos correspondientes a la seguridad social, el único requisito legal consiste en contratar una póliza de seguro sobre el riesgo de accidentes personales a nombre del beneficiario.

(5) <http://rig.tucuman.gov.ar/pil/pil25/Pet25/>

Beneficios para los Jóvenes

Los Jóvenes podrán realizar un entrenamiento laboral, durante 6 meses, en una Empresa de nuestro medio a fin de fortalecer sus aptitudes y capacidades laborales, logrando una mayor calificación futura en el mercado laboral. Recibiendo por ello una contraprestación mensual de \$550

3) Selección: Las empresas publica los puestos laborales a cubrir. Los jóvenes pueden postularse para uno o varios puestos o empresas (ANEXO 2). La selección se realiza de acuerdo a los criterios de la empresa quien comunica al Estado la lista de los que fueron elegidos para incorporar como beneficiarios del programa (ANEXO 3). (5)

Trabajadores declarados	Cantidad máxima de jóvenes a entrenar
De uno (1) y hasta diez (10)	Hasta dos (2) jóvenes.
De once (11) y hasta cincuenta (50)	Hasta el 20% del total de trabajadores.
Más de cincuenta (50)	10 jóvenes más hasta el 10% de la cantidad de trabajadores declarados que excedan los 50.

4) Orientación e integración del personal: al grupo de jóvenes seleccionado se les brinda una serie de charlas informativas sobre las características del programa en cuanto a sus derechos y obligaciones.

- 5) **Formación y capacitación:** En cuanto a este punto el programa es flexible, puede estar a cargo de la empresa o del estado. El entrenamiento no debe superar las 30 hs semanales, ni tampoco exceder las 6hs diarias. El turno ya sea mañana o tarde lo decide el empresario según sus necesidades.

(5) <http://rig.tucuman.gov.ar/pil/pil25/Pet25/>

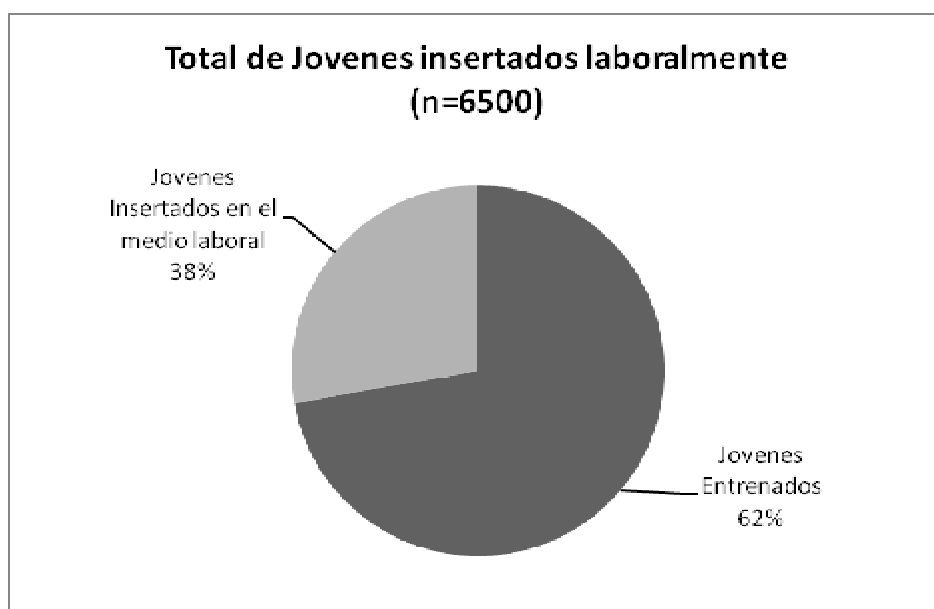
Las características del proceso de formación deben estar especificadas en el proyecto de entrenamiento que se desarrolla de forma conjunta entre el sector público y el privado.

- 6) **Evaluación del rendimiento:** la evaluación del rendimiento la realiza la empresa. El Estado determina el grado de satisfacción del empresario en relación al recurso humano a su cargo mediante encuestas y entrevistas.
- 7) **Desarrollo de la carrera:** Una vez terminado el periodo de entrenamiento, la empresa puede incorporar a su dotación e empleados al beneficiario mediante el Programa PIL. De este modo, durante los 6 primeros meses de contratación el Estado se hará cargo de \$225 del total del sueldo del Joven (de acuerdo a Convenio colectivo del sector) a fin de reducir el impacto que generan los costos de contratación de un empleado.
- 8) **Salarios y recompensas:** La contraprestación es de \$550 para el joven. En función de su desempeño y capacitación continua puede ser incorporado al personal de planta de la empresa.

Desde el año 2007 el Programa de Entrenamiento para el Trabajo se compromete con la necesidad de preparar a jóvenes desocupados, con el fin de fortalecer sus capacidades de empleabilidad y desempeño laboral. (5)

Casi 7.000 jóvenes de 18 a 25 años tuvieron su primera experiencia laboral relevante en empresas de la provincia de Tucumán, desde abril de 2007 hasta agosto de 2009.

Más de 2.100 empresas de todo el territorio provincial se comprometieron con el Programa. Más de 2.400 de los jóvenes beneficiarios fueron incorporados de manera definitiva por estas empresas a través del Programa PIL.(5)



CONCLUSION

El programa se compromete a generar espacios y estrategias tendientes a establecer el encuentro entre el sector privado y la población desocupada a través de una unidad de gestión del estado. Así se pone de manifiesto el rol fundamental del sector público en la implementación de políticas proactivas con el fin de concientizar a cerca de la importancia del trabajo en la vida de la persona, en este caso orientado al grupo de jóvenes lo que impacta en forma positiva en los distintos ámbitos en que éste se interrelaciona.

Nuevos enfoques contemporáneos nos llevan a la necesidad de integración de la Gestión de Recursos Humanos y la Gestión del Conocimiento, reflejada en la Gestión por Competencias; en función de gestionar el "Factor Humano".

El conocimiento es tratado como un activo intangible en relación a los recursos humanos tanto insertados laboralmente como aquellos que se encuentran en el proceso de búsqueda. Las personas dejan de representar un recurso para convertirse en el portador del "recurso": *conocimiento*.

Para que las políticas públicas planificadas e implementadas por el Estado en relación a los Recursos Humanos alcancen un resultado sostenido a largo plazo es fundamental un enfoque sistémico. La Gestión de Recursos Humanos debe estar orientada a contar con un personal con la capacidad de acceder a la información, compartir el conocimiento, asumir niveles de cambio y adaptarse rápidamente a ellos. Es la encargada de crear, mantener y desarrollar el factor humano mediante el desarrollo de condiciones organizacionales de aplicación, desarrollo y satisfacción plena del personal y el alcance de los objetivos individuales y organizacionales logrando así una sinergia entre el sector público/estado y privado/empresa.

ANEXO

1



**Programa de Entrenamiento para el Trabajo
Jóvenes Tucumanos
PET 25-29**

Carta de Adhesión

Por la presente la empresa, solicita su adhesión al Programa de Entrenamiento para el Trabajo de Jóvenes Tucumanos. Asimismo, se requiere la inscripción en el Registro de Empleadores y Prestadores del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social al empleador, cuyos datos se consignan a continuación, para participar del Programa.

La presentación y recepción de este formulario de solicitud de inscripción, no implica aceptación por parte de la Autoridad de Aplicación Provincial, quedando sujeta la misma a la verificación del cumplimiento de los requisitos que a ese efecto se han determinado en el Convenio MTEySS Nº 130/09 firmado entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Gobierno de la Provincia de Tucumán el 07 de Septiembre de 2009 y sus protocolos adicionales.

1- Para completar por el Empleador

Datos del Empleador

1 - ¿Se encuentra inscripto en el Registro de Prestadores del MTEySS?

SI NO

2- Si está inscripto, consigne el número de Prestador:

Nombre/Razón Social		<input type="text"/>										
CUIT	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Domicilio legal											C.P	<input type="text"/>
Departamento				Localidad				Municipio				<input type="text"/>
Referencias Geográficas												<input type="text"/>
Teléfono/s				FAX				E-mail				<input type="text"/>
Rubro / Actividad						Convenio Colectivo de Trabajo:						<input type="text"/>
Tipo de Institución:			Pública			Privada			Forma Jurídica:			<input type="text"/>

Dotación actual de trabajadores

Fecha de presentación del formulario (dd/mm/aa)	/ /
Dotación total de personal a la fecha de presentación de éste formulario	<input type="text"/>
Dotación total de personal permanente a la fecha de presentación del formulario	<input type="text"/>
Dotación total de personal NO permanente a la fecha de presentación del formulario	<input type="text"/>

Datos del Encargado o Responsable ante el Programa

Apellido	<input type="text"/>			Nombre	<input type="text"/>
Tipo	<input type="text"/>	Nº Documento	<input type="text"/>		
Teléfonos		<input type="text"/>	Fax	<input type="text"/>	
Móvil	<input type="text"/>		E-mail	<input type="text"/>	
Horario de trabajo	<input type="text"/>				



Localización del Establecimiento donde se entrenarán los jóvenes

Domicilio				C.P	
Provincia		Departamento/Partido			
Localidad		Municipio			
Teléfono/s		FAX		E-mail	

Cantidad de Jóvenes y Puestos en los que se entrenarán

Cantidad Total de Jóvenes a Entrenar	
--------------------------------------	--

Cantidad	Rubro	Puesto	Observaciones

Actividades de Capacitación

Lugar de Capacitación	En la Empresa	Fuera de la Empresa
Instructor / Capacitador	De la Empresa	Externo a la Empresa

Indique la cobertura de riesgos de trabajo para relaciones no laborales que prevé contratar para los jóvenes

Declaro expresamente y bajo juramento que los datos consignados en el presente formulario son verdaderos. Manifiesto tener conocimiento de la normativa y obligaciones por participar en el Programa de Entrenamiento para el Trabajo de Jóvenes Tucumanos y las responsabilidades penales y/o administrativas que me pueden ser atribuidas a mí personalmente y al empleador que represento de resultar falsa la información aportada.

Suscribo el presente en mi calidad de (titular/representante legal/apoderado) del empleador indicado y expresamente manifiesto con carácter de declaración jurada que me encuentro legalmente facultado para hacerlo.

Firma Aclaración

Tipo y nro. de documento Carácter del firmante

Cargo/Función Lugar y fecha



2- Para completar por la Autoridad de Aplicación Provincial

Cod. Referente Interno: (Persona que la empresa reconoce como contacto dentro Pasante-Coordinador, etc).

Cantidad de jóvenes a entrenar según dotación de personal			
Resultado de la solicitud presentada	<table border="1"> <tr> <td>APROBADA</td> <td>RECHAZADA</td> </tr> </table>	APROBADA	RECHAZADA
APROBADA	RECHAZADA		

Motivo:.....
.....
.....

Autoridad de Aplicación Provincial Gobierno de Tucumán:

Lugar y fecha:

3- Para completar por la GECAL

Por el presente, se informa que la Razón Social cuyos datos se consignan en la Parte 1 - del presente formulario ha sido inscripta en el Registro de Empleadores y Prestadores de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. A continuación se indica el número de prestador:

Número de Prestador	
----------------------------	--

Firma y aclaración de la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral

Lugar y fecha

ANEXO 2



PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO
PET 25-29
FICHA PERSONAL DEL BENEFICIARIO

Apellido *		Nombre*	
CUIL*	Fecha nacimiento*	Edad*	Sexo Masc. Fem
Departamento *			
Localidad *			
Calle *	Numero*	Piso Dpto	
Estado Civil	Casado	Soltero	Viudo Concubinato
Telefonos*			
Movil			
Email			
Estudios Realizados	<input type="checkbox"/> Primario Incompleto <input type="checkbox"/> Primario Completo <input type="checkbox"/> Secundario Incompleto <input type="checkbox"/> Secundario Completo <input type="checkbox"/> Univ. Incompleto <input type="checkbox"/> Terciario incompleto <input type="checkbox"/> Terciario completo		

Postulado para:

Localidad	Empresa	Puesto

* Todos estos campos señalados son obligatorios

ANEXO 3



Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social



Secretaría de Estado de Planeamiento
Unidad de Gestión

ANEXO III

**Programa de Entrenamiento para el Trabajo
Jóvenes Tucumanos
PET 25-29
FORMULARIO DE INCORPORACIÓN DE JÓVENES**

Nombre o Razón Social			
Nº Prestador		Cantidad de jóvenes beneficiarios a entrenar	
Fecha de incorporación de los jóvenes (dd/mm/aa)		/	/
Duración (en meses)		Fecha de Finalización (dd/mm/aa)	/ /

PLANILLA DE JÓVENES A ENTRENAR

APELLIDO/S NOMBRE	CUIL	Tipo y Nº Documento	Fecha de Nacimiento	Rubro	Puesto

Firma _____ Aclaración _____
 Tipo y nro. de documento _____ Carácter del firmante _____
 Cargo/Función _____ Lugar y fecha _____